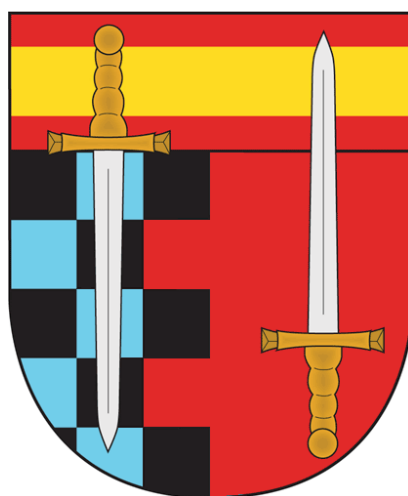




**DIRECCIÓN GENERAL DE
RECLUTAMIENTO Y
ENSEÑANZA MILITAR**

LIBRO BÁSICO DEL RESERVISTA VOLUNTARIO



**MODULO DE FORMACIÓN MILITAR
FASE DE CORRESPONDENCIA
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ENSEÑANZA MILITAR**

ÍNDICE

| | |
|---|------------|
| ÍNDICE | 3 |
| INTRODUCCIÓN | 7 |
| CAPITULO 1 ÁMBITO DE LA FORMACIÓN GENERAL MILITAR | |
| 1.1. Ordenamiento Constitucional y Fuerzas Armada | 9 |
| 1.2. Ley de la Defensa Nacional Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre (Defensa Nacional) Nuevo: preámbulo | 13 |
| 1.3. Ley 39/2007, de la Carrera Militar Nuevo art. 43 Enseñanza en las FFAA Nuevas Disp. Adicionales: Disposición adicional segunda. <i>Recompensas militares</i> Disposición adicional tercera. <i>Carácter de agente de la autoridad</i> Disposición adicional cuarta. <i>Empleo del idioma oficial</i> Disposición adicional quinta. <i>Sanidad Militar</i> | 27 |
| 1.4. Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas | 57 |
| 1.5. Derechos y Deberes de los Miembros Fuerzas Armadas. Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio | 80 |
| 1.6. Organización básica de las Fuerzas Armadas RD 872/2014 de 10 de octubre | 110 |
| ORGANIGRAMAS: | |
| Estructura Básica del Ministerio de Defensa | 127 |
| Estructura Básica del Ejército de Tierra (Organigrama) | 128 |
| Estructura básica de la Armada (Organigrama) | 129 |
| Estructura básica del Ejército del Aire (Organigrama) | 130 |
| Unidad Militar de Emergencias. (UME) (Organigrama) | 131 |
| Estructura Básica de la Guardia Real (Organigrama) | 133 |
| 1.7. Régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas. Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre | 134 |
| 1.8. Convenios internacionales. Derecho de los conflictos armados Convenios de Ginebra y Protocolos Adicionales | 178 |
| CAPITULO 2 ÁMBITO DE LA FORMACIÓN CÍVICA Y HUMANA | |
| 2.1. Significado de los símbolos de España. el Juramento o la Promesa ante la Bandera | 185 |
| 2.1.1. Los símbolos de la Patria | 185 |
| 2.1.2. La Monarquía y el Rey | 187 |
| 2.1.3. Juramento o Promesa ante la Bandera | 188 |
| 2.2. España en Organizaciones Internacionales y fuerzas multinacionales | 189 |

| | |
|---|------------|
| 2.2.1. Organización de las Naciones Unidas (ONU) | 189 |
| 2.2.2. Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN) | 189 |
| 2.2.3. Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) | 190 |
| 2.2.4. Unión Europea (UE) / Unión Europea Occidental (UEO) | 190 |
| 2.2.5. Organización de los Estados Americanos (OEA) | 190 |
| 2.3. Misiones de Paz | 191 |
| 2.3.1. Generalidades | 191 |
| 2.3.2. Clasificación de las Misiones de Paz | 191 |
| 2.3.3. Las Operaciones de Paz hoy | 192 |
| 2.3.4. Misiones en curso | 194 |
| 2.4. Legislación de igualdad, protección a la maternidad, actuación frente al acoso y régimen de horario | 198 |
| 2.4.1. Política de Igualdad | 199 |
| 2.4.1.1 Políticas de Igualdad en la ley 39/2007 (principales artículos) | 199 |
| 2.4.2.2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ver anexo III | 202 |
| 2.4.2. Protección a la maternidad Ver anexo IV | 202 |
| 2.4.3. Protección frente al acoso Ver anexo V: <ul style="list-style-type: none"> • Orden DEF/482/2016, de 30 de marzo, por la que se regulan las Unidades de protección frente al Acoso • Resolución 400/38199/2015, de 21 de diciembre, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas • Guía práctica para la víctima de acoso y formulario de denuncia | 202 |
| 2.4.4. LEGISLACIÓN SOBRE JORNADA Y EL RÉGIMEN DE HORARIO HABITUAL EN EL LUGAR DE DESTINO DE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS ARMADAS. Ver Anexo VI: <ul style="list-style-type: none"> • Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas • Orden DEF/253/2015, De 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas | 203 |
| 2.5. Política Medioambiental | 204 |
| 2.5.1. Instrucción 56/2011, de 3 de agosto, del Secretario de Estado de Defensa sobre sostenibilidad ambiental y eficiencia energética en el ámbito del Ministerio de Defensa | 204 |
| 2.5.2. Normas de protección medioambiental en maniobras | 214 |
| CAPITULO 3 | |

| RESERVISTAS | |
|--|------------|
| 3.1.- Reglamento de Reservistas de las Fuerzas Armadas | 216 |
| ANEXOS | |
| ANEXO I: Gráficos de las divisas asociadas a cada empleo | 247 |
| ANEXO II: Título II De la Corona de la Constitución | 249 |
| ANEXO III: LEY Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. | 253 |
| ANEXO IV: Protección a la Maternidad en el Ámbito de la Enseñanza en las FFAA. | 320 |
| ANEXO V: Protección frente al acoso | 325 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Orden DEF/482/2016, de 30 de marzo, por la que se regulan las Unidades de protección frente al Acoso | 325 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Resolución 400/38199/2015, de 21 de diciembre, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas | 330 |
| ANEXO VI: Legislación sobre jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las FUERZAS ARMADAS. | 366 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas. | 366 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas. | 375 |

INTRODUCCIÓN

Con la entrada en vigor del R.D. 1691/2003 de 12 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de acceso y régimen de los reservistas voluntarios, se ha hecho necesario elaborar un texto dirigido a este colectivo con el objetivo de iniciarles en el conocimiento de nuestras Fuerzas Armadas, durante el periodo de formación básica militar.

La Directiva de Defensa Nacional de julio de 2012, tras realizar un análisis de los nuevos riesgos y amenazas en los inicios de este siglo XXI, se refiere a la necesidad de transformación constante de las Fuerzas armadas, prestando gran atención a los recursos humanos que las sustentan y desarrollando un nuevo modelo realista de profesionalización, basado en la calidad y en la capacidad de atraer a los ciudadanos al ejercicio profesional en las fuerzas Armadas.

En el ámbito legislativo el referido proceso de transformación se inicia con la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional. Promulgada ésta, el siguiente paso ha sido desarrollar dicho modelo de profesionalización y de reforma de la carrera militar, habiéndose publicado la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar que deroga la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, salvo los artículos que se refieren a derechos y deberes, y que además incluye el Título VI “Reservistas”, especificando en el articulado de su Capítulo II al reservista voluntario.

En el año 2009 fue presentado el Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas que derogan la Ley 85/1978, de 28 de diciembre. En el año 2011 fue publicado el RD. 383/2011, de 18 de marzo, por el que se aprueba el “Reglamento de Reservistas en Las Fuerzas Armadas”. En el año 2014 se publicada La Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.

En este libro, texto específico de la fase de formación por correspondencia, se encuentran recopilados los documentos actualmente en vigor que afectan directamente al reservista voluntario así como los conocimientos que debe poseer y le permita, junto con la enseñanza que recibirá en la fase de presente, desempeñar su cometido con eficacia.

1.1.- ORDENAMIENTO CONSTITUCIONAL Y FUERZAS ARMADAS.

Constitución Española.

Cortes Generales (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978)

TEXTO CONSOLIDADO

Última modificación: 27 de septiembre de 2011

PREÁMBULO

La Nación española, deseando establecer la justicia, la libertad y la seguridad y promover el bien de cuantos la integran, en uso de su soberanía, proclama su voluntad de:

- Garantizar la convivencia democrática dentro de la Constitución y de las leyes conforme a un orden económico y social justo.
- Consolidar un Estado de Derecho que asegure el imperio de la ley como expresión de la voluntad popular.
- Proteger a todos los españoles y pueblos de España en el ejercicio de los derechos humanos, sus culturas y tradiciones, lenguas e instituciones.
- Promover el progreso de la cultura y de la economía para asegurar a todos una digna calidad de vida.
- Establecer una sociedad democrática avanzada, y
- Colaborar en el fortalecimiento de unas relaciones pacíficas y de eficaz cooperación entre todos los pueblos de la Tierra.

La Constitución se estructura en:

- Preámbulo.
- Título preliminar.
- Título I- De los derechos y deberes fundamentales.
- Título II.- De la Corona.
- Título III.- De las Cortes Generales.
- Título IV.- Del Gobierno y de la Administración.
- Título V.- De las relaciones entre el Gobierno y las Cortes Generales.
- Título VI.- Del Poder Judicial.
- Título VII.- Economía y Hacienda.
- Título VIII.- De la Organización Territorial del Estado.
- Título IX.- Del Tribunal Constitucional.
- Título X.- De la reforma constitucional.
- Disposiciones adicionales.

- Disposiciones transitorias.
- Disposición derogatoria.
- Disposición final.

Los Artículos de la Constitución Española en los que se hace referencia a las Fuerzas Armadas y a sus miembros son los siguientes:

Artículo 8:

1. Las Fuerzas Armadas, constituidas por el Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire, tienen como misión garantizar la soberanía e independencia de España, defender su integridad territorial y el ordenamiento constitucional.
2. Una ley orgánica regulará las bases de la organización militar conforme a los principios de la presente Constitución.

Artículo 28:

1. Todos tienen derecho de sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.
2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Artículo 29:

1. Todos los españoles tendrán el derecho de petición individual y colectiva, por escrito, en la forma y con los efectos que determine la ley.
2. Los miembros de las Fuerzas o Institutos armados o de los Cuerpos sometidos a disciplina militar podrán ejercer este derecho sólo individualmente y con arreglo a lo dispuesto en su legislación específica.

Artículo 30:

1. Los españoles tienen el derecho y el deber de defender a España.
2. La ley fijará las obligaciones militares de los españoles y regulará, con las debidas garantías, la objeción de conciencia, así como las demás causas de exención del servicio militar obligatorio, pudiendo imponer, en su caso, una prestación social sustitutoria.
3. Podrá establecerse un servicio civil para el cumplimiento de fines de interés general.
4. Mediante ley podrán regularse los deberes de los ciudadanos en los casos de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública.

Artículo 62:

Corresponde al Rey:

.....

- f) Expedir los decretos acordados en el Consejo de Ministros, conferir los empleos civiles y militares y conceder honores y distinciones con arreglo a las leyes.
- g)
- h) El mando supremo de las Fuerzas Armadas.

Artículo 63:

-
- 3. Al Rey corresponde, previa autorización de las Cortes Generales, declarar la guerra y hacer la paz.

Artículo 65:

-
- 2. El Rey nombra y releva libremente a los miembros civiles y militares de su Casa.

Artículo 70:

- 1. La ley electoral determinará las causas de inelegibilidad e incompatibilidad de los Diputados y Senadores, que comprenderán en todo caso:
.....
 - e) A los militares profesionales y miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y Policía en activo.

Artículo 94:

- 1. La prestación del consentimiento del Estado para obligarse por medio de tratados o convenios requerirá la previa autorización de las Cortes Generales, en los siguientes casos:
.....
 - b) Tratados o convenios de carácter militar.
.....
- 2. El Congreso y el Senado serán inmediatamente informados de la conclusión de los restantes tratados o convenios.

Artículo 96

- 1. Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Sus disposiciones sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho internacional.

Artículo 97:

El Gobierno dirige la política interior y exterior, la Administración civil y militar y la defensa del Estado. Ejerce la función ejecutiva y la potestad reglamentaria de acuerdo con la Constitución y las leyes.

Artículo 104:

- 1. Las Fuerzas y Cuerpos de seguridad, bajo la dependencia del Gobierno, tendrán como misión proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana.

2. Una ley orgánica determinará las funciones, principios básicos de actuación y estatutos de las Fuerzas y Cuerpos de seguridad.

Artículo 116:

1. Una ley orgánica regulará los estados de alarma, de excepción y de sitio, y las competencias y limitaciones correspondientes.
2. El estado de alarma será declarado por el Gobierno mediante decreto acordado en Consejo de Ministros por un plazo máximo de quince días, dando cuenta al Congreso de los Diputados, reunido inmediatamente al efecto y sin cuya autorización no podrá ser prorrogado dicho plazo. El decreto determinará el ámbito territorial a que se extienden los efectos de la declaración.
3. El estado de excepción será declarado por el Gobierno mediante decreto acordado en el Consejo de Ministros, previa autorización del Congreso de los Diputados. La autorización y proclamación del estado de excepción deberá determinar expresamente los efectos del mismo, el ámbito territorial a que se extiende y su duración, que no podrá exceder de treinta días, prorrogables por otro plazo igual, con los mismos requisitos.
4. El estado de sitio será declarado por la mayoría absoluta del Congreso de los Diputados a propuesta exclusiva del Gobierno. El Congreso determinará su ámbito territorial, duración y condiciones.
5. No podrá procederse a la disolución del Congreso mientras estén declarados algunos de los estados comprendidos en el presente artículo, quedando automáticamente convocadas las Cámaras si no estuvieran en período de sesiones. Su funcionamiento, así como el de los demás poderes constitucionales del Estado, no podrán interrumpirse durante la vigencia de estos estados.
Disuelto el Congreso o expirado su mandato, si se produjere algunas de las situaciones que dan lugar a cualquiera de dichos estados, las competencias del Congreso serán asumidas por su Diputación Permanente.
6. La declaración de los estados de alarma, excepción y de sitio no modificarán el principio de responsabilidad del Gobierno y de sus agentes reconocidos en la Constitución y las leyes.

Artículo 117:

-
5. El principio de unidad jurisdiccional es la base de la organización y funcionamiento de los tribunales. La ley regulará el ejercicio de la jurisdicción militar en el ámbito estrictamente castrense y en los supuestos de estado de sitio, de acuerdo con los principios de la Constitución.
 6. Se prohíben los Tribunales de excepción.

Artículo 149:

1. El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias:
.....
4ª Defensa y Fuerzas Armadas.

1.2.- LEY DE LA DEFENSA NACIONAL

Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional.

Jefatura del Estado

«BOE» núm. 276, de 18 de noviembre de 2005

TEXTO CONSOLIDADO

Última modificación: sin modificaciones

JUAN CARLOS I, REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley orgánica.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El mundo vive hoy cambios profundos que tienen evidentes consecuencias en la estructura, organización y funciones de los Ejércitos. España debe acomodarse a esas transformaciones, para asegurar su propia seguridad y defensa y para contribuir a la paz y a mejorar el orden internacional.

Desde la promulgación en 1980 de la Ley Orgánica sobre Criterios Básicos de la Defensa Nacional y la Organización Militar, modificada parcialmente en 1984, han cambiado profundamente el marco internacional de referencia y la propia sociedad española sin que se haya alterado, básicamente, el modelo organizativo de nuestras Fuerzas Armadas.

El nuevo reclutamiento de nuestros Ejércitos, la desaparición del servicio militar obligatorio y la implantación de un modelo de Fuerzas Armadas profesionales son cambios tan relevantes que reclaman una legislación orgánica de la Defensa adaptada a ellos.

El escenario estratégico ha visto desaparecer la política de bloques que protagonizó la guerra fría y emerger la globalización y un nuevo marco en las relaciones internacionales. Al mismo tiempo, junto a los riesgos y amenazas tradicionales para la paz, la estabilidad y la seguridad, surgen otros como el terrorismo transnacional con disposición y capacidad de infligir daño indiscriminadamente.

Disminuyen las guerras de tipo convencional, pero proliferan conflictos armados que, tanto por sus causas como por sus efectos, tienen implicaciones notables más allá del lugar en donde se producen. Hoy, además de un derecho básico y una necesidad de las personas y las sociedades, la seguridad es un reto, y lograr que sea efectiva requiere la concurrencia de la Defensa como uno de los medios necesarios para

alcanzarla, junto a la defensa de los derechos humanos, la lucha por la erradicación de la pobreza y la cooperación al desarrollo, que también contribuyen a este fin.

En el ámbito de la seguridad y la defensa, la interdependencia entre los Estados es considerable, por lo que éstos se agrupan en organizaciones que fomentan, desarrollan e incrementan los niveles de estabilidad, como la Organización de las Naciones Unidas y la Organización para la Seguridad y Cooperación Europea. Desde 1980 España se ha incorporado a la Organización del Tratado del Atlántico Norte y a la Unión Europea Occidental. Además, la Constitución Europea, ratificada recientemente en referéndum por nuestro país, establece las bases para construir una auténtica política de seguridad y defensa común en el marco de la Unión Europea. Nuestra estrategia debe fundamentarse en un sistema multilateral de acciones e iniciativas, basado en el reconocimiento de que el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas tiene la responsabilidad fundamental en el mantenimiento de la paz y seguridad internacionales.

Asimismo debemos tener en cuenta la revolución tecnológica de las últimas décadas, algunas de cuyas innovaciones proceden del propio entorno de la Defensa o bien han encontrado aplicación en el mismo.

La proyección internacional de España y de nuestra política de defensa en el conjunto de la acción exterior hace que, desde finales del siglo XX, nuestras Fuerzas Armadas vengán actuando fuera de nuestras fronteras como observadores, como fuerzas de interposición, de mantenimiento de la paz y de ayuda humanitaria.

Esta circunstancia demanda incluir en la Ley misiones que no estaban recogidas expresamente en la anterior normativa, planteamientos rigurosos en cuanto al respeto a la legalidad internacional de dichas operaciones e incluso novedosos en cuanto a su control.

En relación con las misiones en el exterior, las Cortes Generales, que representan la soberanía nacional, deben tener una mayor participación y protagonismo. La Ley somete a su debate las decisiones gubernamentales y regula de manera concreta las condiciones que deben cumplir.

Recae en el Presidente del Gobierno la responsabilidad de la gestión de las situaciones de crisis que afectan a la Defensa, al igual que la dirección del conflicto armado. Para asistirle se crea el Consejo de Defensa Nacional, órgano asesor, coordinador y consultivo cuya composición se ajusta a las necesidades de cada circunstancia. Al Ministro de Defensa se le encomienda la ejecución y el desarrollo de la política de defensa.

Para incrementar la eficacia de las Fuerzas Armadas, la Ley concreta su organización con criterios que posibiliten la acción conjunta de los Ejércitos. A diferencia de la anterior, que atribuía misiones a cada Ejército, ésta considera a las Fuerzas Armadas como una entidad única e integradora de las distintas formas de acción de sus componentes y que posibilita el empleo óptimo de sus capacidades, sin que aquéllos vean mermada su especificidad.

Se implanta ahora una organización que diferencia con claridad la estructura orgánica y la operativa; la primera, bajo la responsabilidad de los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos, encargada de la preparación de la Fuerza; la segunda, cuyo mando recae en el Jefe de Estado Mayor de la Defensa, encargada de su empleo y establecida para el desarrollo de la acción conjunta y combinada. Por otra parte, se deja sin efecto la organización territorial, aunque con fines de representación y colaboración con las Administraciones Públicas se mantiene una representación institucional.

La organización de las Fuerzas Armadas, integradas en el Ministerio de Defensa, responde a los principios de jerarquía, disciplina, unidad y eficacia. La Ley establece el mandato de regular las reglas esenciales para el cumplimiento del deber por parte de quienes integran la organización militar. Estas reglas, inspiradas en la tradición de nuestros Ejércitos y de la Armada, han constituido su guía de conducta y, de este modo, cobran ahora una renovada importancia.

Su desarrollo reglamentario permitirá mantenerlos debidamente actualizados.

En cuanto a los recursos de la Defensa Nacional, su aportación se apoyará en el principio de contribución gradual y proporcionada a la situación que sea preciso afrontar.

Para conseguir una respuesta progresiva ante situaciones de crisis o conflictos armados se requiere una organización apropiada y eficaz, con suficiente grado de estabilidad, que integre la aportación de toda clase de recursos necesarios para la preparación civil y en la que intervendrá también el Consejo de Defensa Nacional.

La desaparición del servicio militar obligatorio exige que se prevea con mayor relevancia el derecho y el deber que los españoles tienen de defender a España, según lo establecido en el artículo 30 de la Constitución, para lo que se refuerza y actualiza la posibilidad de incorporación de los ciudadanos, como reservistas, a las Fuerzas Armadas.

Esta Ley se dicta de acuerdo con lo previsto en el artículo 8.2 y en ejercicio de la competencia prevista en el artículo 149.1.4.^a de la Constitución.

TÍTULO PRELIMINAR

Objeto

Artículo 1. Objeto de la Ley.

Esta Ley Orgánica regula la defensa nacional y establece las bases de la organización militar conforme a los principios establecidos en la Constitución.

Artículo 2. Finalidad de la política de defensa.

La política de defensa tiene por finalidad la protección del conjunto de la sociedad española, de su Constitución, de los valores superiores, principios e instituciones que en ésta se consagran, del Estado social y democrático de derecho, del pleno ejercicio de los derechos y libertades, y de la garantía, independencia e integridad territorial de

España. Asimismo, tiene por objetivo contribuir a la preservación de la paz y seguridad internacionales, en el marco de los compromisos contraídos por el Reino de España.

TÍTULO I

De las atribuciones de los poderes del Estado

Artículo 3. La Corona.

Corresponden al Rey el mando supremo de las Fuerzas Armadas y las demás funciones que en materia de defensa le confiere la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico.

Artículo 4. Las Cortes Generales.

1. A las Cortes Generales les corresponde:

- a) Otorgar las autorizaciones previas para prestar el consentimiento del Estado a obligarse por medio de los tratados y convenios internacionales, así como las restantes autorizaciones previstas en el artículo 94.1.b) de la Constitución.
- b) Aprobar las leyes relativas a la defensa y los créditos presupuestarios correspondientes.
- c) Debatir las líneas generales de la política de defensa. A estos efectos, el Gobierno presentará las iniciativas correspondientes, singularmente los planes de reclutamiento y modernización.
- d) Controlar la acción del Gobierno en materia de defensa.
- e) Acordar la autorización a que se refiere el artículo 63.3 de la Constitución.

2. En particular, al Congreso de los Diputados le corresponde autorizar, con carácter previo, la participación de las Fuerzas Armadas en misiones fuera del territorio nacional, de acuerdo con lo establecido en esta Ley.

Artículo 5. El Gobierno.

Corresponde al Gobierno determinar la política de defensa y asegurar su ejecución, así como dirigir la Administración militar y acordar la participación de las Fuerzas Armadas en misiones fuera del territorio nacional.

Artículo 6. El Presidente del Gobierno.

1. Corresponde al Presidente del Gobierno la dirección de la política de defensa y la determinación de sus objetivos, la gestión de las situaciones de crisis que afecten a la defensa y la dirección estratégica de las operaciones militares en caso de uso de la fuerza.

2. El Presidente del Gobierno ejerce su autoridad para ordenar, coordinar y dirigir la actuación de las Fuerzas Armadas así como disponer su empleo.

3. Asimismo, en el marco de la política de defensa, le corresponde de forma específica:

- a) Formular la Directiva de Defensa Nacional, en la que se establecerán las líneas generales de la política de defensa y las directrices para su desarrollo.
- b) Definir y aprobar los grandes objetivos y planteamientos estratégicos, así como formular las directivas para las negociaciones exteriores que afecten a la política de defensa.

- c) Determinar la aplicación de los objetivos y las líneas básicas de actuación de las Fuerzas Armadas, tanto en el ámbito nacional como en el de la participación en las organizaciones internacionales de las que España forma parte.
- d) Ordenar las misiones de las Fuerzas Armadas.
- e) Ejercer las demás funciones que le atribuyen las disposiciones legales y reglamentarias.

Artículo 7. El Ministro de Defensa.

1. Corresponde al Ministro de Defensa, además de las competencias que le asignan las leyes reguladoras del Gobierno y de la Administración General del Estado, el desarrollo y la ejecución de la política de defensa.

2. Asimismo y de forma específica le corresponde:

- a) Asistir al Presidente del Gobierno en la dirección estratégica de las operaciones militares.
- b) Dirigir la actuación de las Fuerzas Armadas bajo la autoridad del Presidente del Gobierno.
- c) Determinar y ejecutar la política militar.
- d) Dirigir, como miembro del Gobierno, la Administración militar y desarrollar las directrices y disposiciones reglamentarias que adopte el Consejo de Ministros.
- e) Ejercer las demás funciones que le atribuyen las disposiciones legales y reglamentarias.

Artículo 8. Consejo de Defensa Nacional.

1. El Consejo de Defensa Nacional es el órgano colegiado, coordinador, asesor y consultivo del Presidente del Gobierno en materia de defensa. A iniciativa del Presidente del Gobierno, podrá funcionar en pleno y como consejo ejecutivo.

2. El Consejo de Defensa Nacional en pleno informará al Rey, a propuesta del Presidente del Gobierno. Cuando el Rey asista a las reuniones del Consejo, lo presidirá.

3. Asistirá al Presidente del Gobierno en la dirección de conflictos armados y en la gestión de las situaciones de crisis que afecten a la defensa y, de forma general, en las demás funciones previstas en el artículo 6 de esta Ley.

4. Corresponde también al Consejo emitir informe sobre las grandes directrices de la política de defensa y ofrecer al Gobierno propuestas sobre asuntos relacionados con la defensa que, afectando a varios Ministerios, exijan una propuesta conjunta.

5. El Consejo de Defensa Nacional en pleno tendrá la siguiente composición:

- a) El Presidente del Gobierno, que lo presidirá.
- b) Los Vicepresidentes del Gobierno.
- c) Los Ministros de Defensa, del Interior, de Asuntos Exteriores y de Cooperación y de Economía y Hacienda.
- d) El Jefe de Estado Mayor de la Defensa.
- e) Los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire.
- f) El Secretario de Estado Director del Centro Nacional de Inteligencia.
- g) El Director del Gabinete de la Presidencia del Gobierno.

6. El Consejo Ejecutivo tendrá la siguiente composición:

- a) El Presidente del Gobierno, que lo presidirá.

- b) Los Ministros de Defensa, del Interior y de Asuntos Exteriores y de Cooperación.
- c) El Jefe de Estado Mayor de la Defensa.
- d) El Secretario de Estado Director del Centro Nacional de Inteligencia.
- e) El Director del Gabinete de la Presidencia del Gobierno.

7. Podrán ser convocados, en función de la naturaleza de los asuntos que se traten, tanto al Pleno como al Consejo Ejecutivo, el resto de los miembros del Gobierno. Asimismo podrán ser convocados al Consejo Ejecutivo otros miembros del Pleno del Consejo.

8. También podrán ser convocadas al Consejo de Defensa Nacional otras autoridades o cargos de la Administración General del Estado.

Las autoridades o cargos de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades con Estatuto de Autonomía deberán ser convocados cuando se estime oportuno. Igualmente podrán ser convocadas autoridades de los gobiernos locales o aquellas personas cuya contribución se considere relevante.

9. Para el ejercicio de sus funciones, el Consejo contará con la Comisión Interministerial de Defensa, adscrita al Ministerio de Defensa, como órgano de trabajo permanente.

10. El régimen de funcionamiento del Consejo de Defensa Nacional y la composición y funciones de la Comisión Interministerial de Defensa, se determinarán reglamentariamente.

TÍTULO II Organización

CAPÍTULO I Ministerio de Defensa

Artículo 9. Ministerio de Defensa.

1. El Ministerio de Defensa es el departamento de la Administración General del Estado al que corresponde la preparación, el desarrollo y la ejecución de la política de defensa determinada por el Gobierno, la obtención y gestión de los recursos humanos y materiales para ello, así como la realización de cuantos cometidos sean necesarios para el cumplimiento de las misiones que se asignen a las Fuerzas Armadas, con arreglo a lo dispuesto en la presente Ley.

2. En el Ministerio de Defensa se integran las Fuerzas Armadas, de forma que el conjunto de la organización adquiera la necesaria vertebración para posibilitar la ejecución eficaz de la política de defensa y de la política militar.

CAPÍTULO II Organización de las Fuerzas Armadas

Artículo 10. Fuerzas Armadas.

1. Las Fuerzas Armadas son el elemento esencial de la defensa y constituyen una entidad única que se concibe como un conjunto integrador de las formas de acción

específicas de cada uno de sus componentes: el Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire.

2. La organización de las Fuerzas Armadas deberá posibilitar el cumplimiento de las misiones que se le encomienden en el marco específico, conjunto y combinado, de forma que se asegure la eficacia en la ejecución de las operaciones militares.

3. Los miembros de las Fuerzas Armadas se integrarán o adscribirán a distintos cuerpos, de acuerdo con los cometidos que deban desempeñar. Estos cuerpos podrán ser específicos de los Ejércitos o comunes de las Fuerzas Armadas.

Artículo 11. Organización básica.

1. Las Fuerzas Armadas se organizan en dos estructuras: una orgánica, para la preparación de la fuerza, y otra operativa, para su empleo en las misiones que se le asignen.

2. La estructura orgánica posibilitará la generación de la estructura operativa. Se establecerá mediante criterios de funcionalidad basados en los medios y formas propias de acción del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, y en una organización homogénea de éstos.

3. La estructura operativa, establecida para el desarrollo de la acción conjunta y combinada, se organizará con arreglo al principio de unidad de mando y a los criterios necesarios para la consecución de la máxima capacidad operativa.

4. Para alcanzar el funcionamiento de ambas estructuras con criterios de eficacia y economía de medios, se unificarán los servicios cuyos cometidos no deban ser exclusivos de un Ejército y se organizarán de manera centralizada la logística común y la adquisición de recursos.

Artículo 12. El Estado Mayor de la Defensa.

1. El Estado Mayor de la Defensa constituye el órgano auxiliar de mando y apoyo al Jefe de Estado Mayor de la Defensa. Se organizará de forma que permita la definición y el desarrollo de la estrategia militar, el planeamiento y conducción de las operaciones militares y el ejercicio del resto de sus competencias.

2. El Jefe de Estado Mayor de la Defensa ejercerá el mando del Estado Mayor de la Defensa, en cuya organización contará con un Cuartel General y un Mando de Operaciones subordinado. Cuando cualquier circunstancia le impida ejercer temporalmente el cargo, le sustituirá en sus funciones, con carácter accidental, el Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada o del Ejército del Aire de más antigüedad.

3. En particular, le corresponde al Jefe de Estado Mayor de la Defensa:

- a) La función de asesoramiento militar al Presidente del Gobierno y al Ministro de Defensa, a los que auxiliará en la dirección estratégica de las operaciones militares.
- b) Ejercer, bajo la dependencia del Ministro de Defensa, el mando de la estructura operativa de las Fuerzas Armadas y la conducción estratégica de las operaciones militares.
- c) Asegurar la eficacia operativa de las Fuerzas Armadas. A tal fin, podrá supervisar la preparación de las unidades de la fuerza y evaluar su disponibilidad operativa.
- d) Proponer al Ministro de Defensa las capacidades militares adecuadas para ejecutar la política militar.

- e) Elaborar y definir la estrategia militar.
 - f) Establecer las normas de acción conjunta de las Fuerzas Armadas y contribuir a la definición de las normas de acción combinada de fuerzas multinacionales.
 - g) Por delegación del Ministro de Defensa, podrá ejercer la representación militar nacional ante las organizaciones internacionales de Seguridad y Defensa.
4. El Jefe de Estado Mayor de la Defensa coordinará a los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, a quienes impartirá directrices para orientar la preparación de la Fuerza, con el objeto de asegurar la eficacia operativa de las Fuerzas Armadas.

Artículo 13. El Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire.

1. El Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire componen la estructura orgánica de las Fuerzas Armadas y aportan las capacidades básicas para su estructura operativa. Cada uno de ellos está compuesto por:

- a) El Cuartel General, constituido por el conjunto de órganos que encuadran los medios humanos y materiales necesarios para asistir al Jefe de Estado Mayor en el ejercicio del mando sobre su respectivo Ejército.
- b) La Fuerza, establecida como el conjunto de medios humanos y materiales que se agrupan y organizan con el cometido principal de prepararse para la realización de operaciones militares. En su ámbito, se llevará a cabo el adiestramiento, la preparación y la evaluación de sus unidades y se realizarán, en tiempo de paz, las misiones específicas permanentes que se le asignen.
- c) El Apoyo a la Fuerza, entendido como el conjunto de órganos responsables de la dirección, gestión, administración y control de los recursos humanos, materiales y financieros, asignados a cada uno de los Ejércitos. En su ámbito se dirigirá y se controlará el mantenimiento de la Fuerza y se llevarán a cabo las actividades del apoyo logístico que posibilitan la vida y funcionamiento de las unidades, centros y organismos.

2. Los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire ejercerán, bajo la autoridad del Ministro de Defensa, el mando de su respectivo Ejército. Cuando cualquier circunstancia les impida ejercer temporalmente el cargo, les sustituirán en sus funciones, respectivamente, con carácter accidental, el Oficial General en servicio activo más antiguo de los que le estén subordinados en su estructura orgánica.

3. En particular les corresponde a los Jefes de Estado Mayor:

- a) Desarrollar la organización, de acuerdo con lo dispuesto por el Ministro de Defensa, así como instruir, adiestrar, administrar, proporcionar apoyo logístico y velar por la motivación, disciplina y bienestar de su respectivo Ejército para mantener en todo momento la máxima eficacia, de acuerdo con los recursos asignados.
- b) Desarrollar y ejecutar las misiones que, en tiempo de paz, tengan asignadas con carácter permanente.
- c) Garantizar la adecuada preparación de la Fuerza de su respectivo Ejército para su puesta a disposición de la estructura operativa de las Fuerzas Armadas.
- d) Asesorar al Jefe de Estado Mayor de la Defensa en el empleo de las unidades de su Ejército, así como en la elaboración y formulación de los aspectos específicos de sus respectivas capacidades.

- e) Velar por los intereses generales del personal militar bajo su mando, tutelando en particular el régimen de derechos y libertades derivado de la norma constitucional y de su desarrollo legal.

CAPÍTULO III

Jurisdicción militar

Artículo 14. Naturaleza y funciones.

Los órganos de la jurisdicción militar, integrante del Poder Judicial del Estado, basan su organización y funcionamiento en el principio de unidad jurisdiccional y administran justicia en el ámbito estrictamente castrense y, en su caso, en las materias que establezca la declaración del estado de sitio, de acuerdo con la Constitución y lo dispuesto en las leyes penales, procesales y disciplinarias militares.

TÍTULO III

Misiones de las Fuerzas Armadas y su control parlamentario

CAPÍTULO I

Misiones de la Fuerzas Armadas

Artículo 15. Misiones.

1. Las Fuerzas Armadas, de acuerdo con el artículo 8.1 de la Constitución, tienen atribuida la misión de garantizar la soberanía e independencia de España, defender su integridad territorial y el ordenamiento constitucional.
2. Las Fuerzas Armadas contribuyen militarmente a la seguridad y defensa de España y de sus aliados, en el marco de las organizaciones internacionales de las que España forma parte, así como al mantenimiento de la paz, la estabilidad y la ayuda humanitaria.
3. Las Fuerzas Armadas, junto con las Instituciones del Estado y las Administraciones públicas, deben preservar la seguridad y bienestar de los ciudadanos en los supuestos de grave riesgo, catástrofe, calamidad u otras necesidades públicas, conforme a lo establecido en la legislación vigente.
4. Las Fuerzas Armadas pueden, asimismo, llevar a cabo misiones de evacuación de los residentes españoles en el extranjero, cuando circunstancias de inestabilidad en un país pongan en grave riesgo su vida o sus intereses.

Artículo 16. Tipos de operaciones.

El cumplimiento de las misiones de las Fuerzas Armadas y el desarrollo de su contribución complementaria o subsidiaria de interés público requieren realizar diferentes tipos de operaciones, tanto en territorio nacional como en el exterior, que pueden conducir a acciones de prevención de conflictos o disuasión, de mantenimiento de la paz, actuaciones en situaciones de crisis y, en su caso, de respuesta a la agresión. En particular, las operaciones pueden consistir en:

- a) La vigilancia de los espacios marítimos, como contribución a la acción del Estado en la mar, la vigilancia del espacio aéreo y el control del espacio aéreo de soberanía nacional y aquellas otras actividades destinadas a garantizar la

soberanía e independencia de España, así como a proteger la vida de su población y sus intereses.

- b) La colaboración en operaciones de mantenimiento de la paz y estabilización internacional en aquellas zonas donde se vean afectadas, la reconstrucción de la seguridad y la administración, así como la rehabilitación de un país, región o zona determinada, conforme a los tratados y compromisos establecidos.
- c) El apoyo a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en la lucha contra el terrorismo y a las instituciones y organismos responsables de los servicios de rescate terrestre, marítimo y aéreo, en las tareas de búsqueda y salvamento.
- d) La respuesta militar contra agresiones que se realicen utilizando aeronaves con fines terroristas que pongan en peligro la vida de la población y sus intereses. A estos efectos, el Gobierno designará la Autoridad nacional responsable y las Fuerzas Armadas establecerán los procedimientos operativos pertinentes.
- e) La colaboración con las diferentes Administraciones públicas en los supuestos de grave riesgo, catástrofe, calamidad u otras necesidades públicas, conforme a lo establecido en la legislación vigente.
- f) La participación con otros organismos nacionales e internacionales para preservar la seguridad y el bienestar de los ciudadanos españoles en el extranjero, de conformidad con los criterios de coordinación y de asignación de responsabilidades que se establezcan.

Artículo 17. Autorización del Congreso de los Diputados.

1. Para ordenar operaciones en el exterior que no estén directamente relacionadas con la defensa de España o del interés nacional, el Gobierno realizará una consulta previa y recabará la autorización del Congreso de los Diputados.

2. En las misiones en el exterior que, de acuerdo con compromisos internacionales, requieran una respuesta rápida o inmediata a determinadas situaciones, los trámites de consulta previa y autorización se realizarán mediante procedimientos de urgencia que permitan cumplir con dichos compromisos.

3. En los supuestos previstos en el apartado anterior, cuando por razones de máxima urgencia no fuera posible realizar la consulta previa, el Gobierno someterá al Congreso de los Diputados lo antes posible la decisión que haya adoptado para la ratificación, en su caso.

Artículo 18. Seguimiento de las operaciones.

El Gobierno informará periódicamente, en un plazo en ningún caso superior a un año, al Congreso de los Diputados sobre el desarrollo de las operaciones de las Fuerzas Armadas en el exterior.

CAPÍTULO II

Condiciones de las misiones en el exterior

Artículo 19. Condiciones.

Para que las Fuerzas Armadas puedan realizar misiones en el exterior que no estén directamente relacionadas con la defensa de España o del interés nacional, se deberán cumplir las siguientes condiciones:

- a) Que se realicen por petición expresa del Gobierno del Estado en cuyo territorio se desarrollen o estén autorizadas en Resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas o acordadas, en su caso, por organizaciones

internacionales de las que España forme parte, particularmente la Unión Europea o la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN), en el marco de sus respectivas competencias.

- b) Que cumplan con los fines defensivos, humanitarios, de estabilización o de mantenimiento y preservación de la paz, previstos y ordenados por las mencionadas organizaciones.
- c) Que sean conformes con la Carta de las Naciones Unidas y que no contradigan o vulneren los principios del derecho internacional convencional que España ha incorporado a su ordenamiento, de conformidad con el artículo 96.1 de la Constitución.

TÍTULO IV

De las reglas esenciales del comportamiento de los militares

Artículo 20. Reglas esenciales del comportamiento de los militares.

1. Mediante ley, de acuerdo con la Constitución, se establecerán las reglas esenciales que definen el comportamiento de los militares, en especial la disciplina, la jerarquía, los límites de la obediencia, así como el ejercicio del mando militar.

2. El Gobierno, mediante Real Decreto, procederá asimismo a desarrollar estas reglas en las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.

Artículo 21. Régimen disciplinario.

1. El régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas tiene por objeto garantizar la observancia de las reglas esenciales que definen el comportamiento de los militares y del ordenamiento legal de la función militar. La potestad disciplinaria corresponde a las autoridades y mandos establecidos en la Ley Orgánica del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, sin perjuicio de la tutela jurisdiccional establecida en el artículo 24 de la Constitución.

2. Quedan prohibidos los Tribunales de Honor en el ámbito militar.

TÍTULO V

Contribución a la Defensa

CAPÍTULO I

Preparación de recursos para contribuir a la Defensa

Artículo 22. Disposición permanente de los recursos.

1. El Gobierno establecerá los criterios relativos a la preparación y disponibilidad de los recursos humanos y materiales no propiamente militares para satisfacer las necesidades de la Defensa Nacional en situaciones de grave amenaza o crisis, teniendo en cuenta para su aplicación los mecanismos de cooperación y coordinación existentes entre los diferentes poderes públicos.

2. En tiempo de conflicto armado y durante la vigencia del estado de sitio, el sistema de disponibilidad permanente de recursos será coordinado por el Consejo de Defensa Nacional.

CAPÍTULO II

Guardia Civil

Artículo 23. Guardia Civil.

La Guardia Civil es un Instituto armado de naturaleza militar, dependiente del Ministro del Interior en el desempeño de las funciones que se le atribuyen por la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y del Ministro de Defensa en el cumplimiento de las misiones de carácter militar que se le encomienden.

Artículo 24. Misiones de carácter militar.

El Gobierno, mediante Real Decreto, regulará las misiones de carácter militar a que se refiere el artículo anterior, aplicando las condiciones y el régimen de consulta previsto en esta Ley a las misiones que se realicen en el exterior.

Artículo 25. Coordinación de actuaciones.

En tiempo de conflicto bélico y durante la vigencia del estado de sitio, las actuaciones de la Guardia Civil serán coordinadas por el Consejo de Defensa Nacional, dependiendo en tales supuestos directamente del Ministro de Defensa, en los términos que determine el Presidente del Gobierno.

CAPÍTULO III

Centro Nacional de Inteligencia

Artículo 26. Centro Nacional de Inteligencia.

El Centro Nacional de Inteligencia contribuirá a la obtención, evaluación e interpretación de la información necesaria para prevenir y evitar riesgos o amenazas que afecten a la independencia e integridad de España, a los intereses nacionales y a la estabilidad del Estado de Derecho y sus instituciones.

CAPÍTULO IV

Cuerpo Nacional de Policía

Artículo 27. Cuerpo Nacional de Policía.

El Cuerpo Nacional de Policía, en los supuestos previstos en el artículo 25, será coordinado por el Consejo de Defensa Nacional, dependiendo del Ministro del Interior con el alcance que determine el Presidente del Gobierno.

CAPÍTULO V

Contribución de los recursos nacionales

Artículo 28. Sistema de cooperación en materia de Protección Civil.

En tiempo de conflicto bélico y durante la vigencia del estado de sitio, el Consejo de Defensa Nacional coordinará las actuaciones del sistema de cooperación en materia de Protección Civil. A estos efectos, la acción permanente de los poderes públicos tendrá en cuenta las directrices emanadas del Consejo.

Artículo 29. Aportación de otros recursos.

La aportación de otros recursos provenientes de la sociedad, se materializará de la siguiente forma:

- a) De acuerdo con el derecho y el deber que los españoles tienen de defender a España, según lo establecido en el artículo 30 de la Constitución, la incorporación adicional de ciudadanos a la Defensa se apoyará en el principio de contribución gradual y proporcionada a la situación de amenaza que sea necesario afrontar, en la forma que establezca la ley, mediante la incorporación a las Fuerzas Armadas de los reservistas que se consideren necesarios.
- b) La contribución de los recursos materiales a las diversas necesidades de la defensa se efectuará a través del órgano interministerial competente. Su composición y funciones se establecerán reglamentariamente.

Artículo 30. Zonas de interés para la defensa.

En las zonas del territorio nacional consideradas de interés para la defensa, en las que se encuentren constituidas o se constituyan zonas de seguridad de instalaciones, militares o civiles, declaradas de interés militar, así como en aquellas en que las exigencias de la defensa o el interés del Estado lo aconsejen, podrán limitarse los derechos sobre los bienes propiedad de nacionales y extranjeros situados en ellas, de acuerdo con lo que se determine por ley.

Artículo 31. Cultura de Defensa.

El Ministerio de Defensa promoverá el desarrollo de la cultura de defensa con la finalidad de que la sociedad española conozca, valore y se identifique con su historia y con el esfuerzo solidario y efectivo mediante el que las Fuerzas Armadas salvaguardan los intereses nacionales. Asimismo, el resto de los poderes públicos contribuirán al logro de este fin.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

1. Se derogan:

- a) La Ley Orgánica 6/1980, de 1 de julio, por la que se regulan los Criterios Básicos de la Defensa Nacional y la Organización Militar, modificada por la Ley Orgánica 1/1984, de 5 de enero.
- b) La Ley Orgánica 13/1991, de 20 de diciembre, del Servicio Militar.

2. Igualmente, quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en esta Ley Orgánica.

Disposición final primera. Desarrollo reglamentario.

Se faculta al Gobierno y al Ministro de Defensa, en el ámbito de sus respectivas competencias, a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y aplicación de la presente Ley Orgánica.

Disposición final segunda. Título competencial y preceptos con carácter de Ley ordinaria.

1. Esta Ley Orgánica se dicta en virtud de la competencia exclusiva del Estado en materia de Defensa y Fuerzas Armadas, establecida en el artículo 149.1.4.^a y en relación con lo dispuesto en el artículo 8.2 y en el artículo 97, todos ellos de la Constitución.

2. Tienen carácter de Ley ordinaria el Título III y los artículos 20.2, 22 y 24 a 31.

Disposición final tercera. Mandato legislativo.

El Gobierno, en el plazo de tres meses, deberá remitir al Congreso de los Diputados un proyecto de ley reguladora de los derechos fundamentales de los militares profesionales, que incluirá la creación del Observatorio de la vida militar.

1.3.- LEY 39/2007, DE LA CARRERA MILITAR

TEXTO CONSOLIDADO
Última modificación: 4 de julio de 2018

JUAN CARLOS I, REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley.

PREÁMBULO

I

Las grandes transformaciones políticas y sociales que ha vivido España en los últimos treinta años, así como el cambio de su posición en el escenario internacional de un mundo en rápida evolución, han tenido reflejo en las normas que establecen el marco jurídico de la defensa y en consecuencia en uno de sus recursos clave: el personal militar.

La Ley Orgánica 6/1980, de 1 de julio, reguladora de los Criterios Básicos de la Defensa Nacional y la Organización Militar inició el proceso de adaptación de nuestras Fuerzas Armadas al sistema político establecido por la Constitución de 1978. Dicha ley orgánica hacía referencia a que una serie de aspectos esenciales del régimen de personal, tales como la enseñanza militar, las escalas, el régimen de ascensos y recompensas, los sistemas de ingreso y retiro y los empleos de los miembros de las Fuerzas Armadas, se regularan por ley siguiendo los criterios unificadores que establecía.

Dicha exigencia se materializó en la Ley 17/1989, de 19 de julio, reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional, que supuso un hito en la racionalización y fijación de criterios homogéneos en la política de personal militar. Previamente, el Real Decreto-ley 1/1988, de 22 de febrero, había dado paso a la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas en consonancia con los cambios sociales acaecidos en España.

A lo largo de la década de los años noventa, coincidiendo con el proceso de aplicación y desarrollo de la Ley 17/1989, de 19 de julio, cambió profundamente el contexto estratégico. A la vez que iba desapareciendo la política de bloques de la guerra fría, surgían nuevas misiones fuera del territorio nacional y se evidenciaba la necesidad de contar con unas Fuerzas Armadas con un elevado nivel de preparación, un alto grado de disponibilidad y una notable capacidad de reacción.

Estos criterios, unidos a las demandas de la sociedad, propiciaron la constitución de una Comisión Mixta Congreso de los Diputados-Senado, que determinó en 1998 los principios generales de un nuevo modelo de Fuerzas Armadas plenamente profesionales. De conformidad con el dictamen de la Comisión se promulgó la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, que supuso la suspensión del servicio militar obligatorio.

Posteriormente, la presencia de un número significativo de ciudadanos de otros países en España, hizo aconsejable permitir su acceso a la condición de militar profesional de tropa y marinería por medio de la Ley 32/2002, de 5 de julio, modificadora de la Ley 17/1999, de 18 de mayo.

II

La Directiva de Defensa Nacional de 30 de diciembre de 2004, tras realizar un análisis de los nuevos riesgos y amenazas en los inicios de este siglo XXI, se refiere a la necesidad de transformación constante de las Fuerzas Armadas, prestando gran atención a los recursos humanos que las sustentan y desarrollando un nuevo modelo realista de profesionalización, basado en la calidad y en la capacidad de atraer a los ciudadanos al ejercicio profesional en las Fuerzas Armadas.

En el ámbito legislativo el referido proceso de transformación se inicia con la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional. Promulgada ésta, el siguiente paso era desarrollar dicho modelo de profesionalización y reformar la carrera militar. Aunque tal objetivo se podría haber alcanzado mediante una sola norma que sustituyera a la vigente Ley 17/1999, de 18 de mayo, dada la ambición de un proceso que requería tiempo suficiente de maduración y resultando perentorio consolidar la plena profesionalización de las Fuerzas Armadas, se elaboró y promulgó la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, en la que también se insta a la actualización del régimen del personal militar.

En consecuencia, esta ley procede a regular los aspectos del régimen de personal, conjunto sistemático de reglas relativas al gobierno y ordenación de los recursos humanos, para que las Fuerzas Armadas estén en las mejores condiciones de cumplir las misiones definidas en la Constitución y en la Ley Orgánica de la Defensa Nacional. Se trata de asegurar la calidad del personal en unas Fuerzas Armadas modernas y altamente tecnificadas, donde los recursos humanos constituyen un factor esencial y determinante. Por consiguiente, la política de personal no sólo debe pretender cubrir las necesidades cuantitativas de los Ejércitos, sino alcanzar la excelencia, tanto en la etapa formativa como en la selección de los más cualificados para el ascenso y de los más idóneos para el desempeño de los distintos destinos.

Con ello se dará cumplimiento a una de las directrices de la Directiva de Defensa Nacional en el sentido de reformar la carrera militar adoptando una estructura de cuerpos y escalas renovada, con sistemas de ascenso y promoción que incentiven la dedicación y el esfuerzo profesional. Esta directriz constituye la mejor síntesis de lo que se pretende con esta ley; de ahí su título y la importancia que se le da a la definición, descripción y desarrollo de la carrera militar.

Carrera militar a la que se accede tras haber cursado la enseñanza de formación en un sistema específico de las Fuerzas Armadas, cada vez más integrado en el sistema educativo general, y que queda definida por la ocupación de diferentes destinos, por el ascenso a los sucesivos empleos y por la progresiva capacitación para puestos de mayor responsabilidad, combinando preparación y experiencia profesional. Carrera militar que, partiendo de un modelo semejante para todos los militares profesionales, se debe desarrollar en una estructura renovada de cuerpos y escalas.

III

Esta ley tiene muy en cuenta que quien se incorpora a las Fuerzas Armadas adquiere condición militar y queda sujeto a un régimen específico. El objetivo es, partiendo de un buen ciudadano, acrecentar sus valores como tal durante su permanencia en las Fuerzas Armadas, convertirlo en un excelente servidor público y hacerlo militar, es decir, depositario de la fuerza y capacitado y preparado para usarla adecuadamente. Aquél a quien se confía el uso de la fuerza debe adquirir el compromiso de emplearla en la forma y con la intensidad que la Nación, a través de las Cortes Generales y del Gobierno, ordene hacerlo de acuerdo con la Constitución y el resto del ordenamiento.

Militar que también debe estar en disposición de afrontar las misiones de las Fuerzas Armadas en situaciones de crisis o emergencias.

Por todo ello, desde el momento de su ingreso en las Fuerzas Armadas debe cumplir unas reglas de comportamiento que se adquieren con un método continuado de formación y exigencia personal. Al incluirlas en esta ley se destaca su importancia en el ejercicio de la función militar y se da cumplimiento a la exigencia de la Ley Orgánica de la Defensa Nacional de establecer, mediante ley y de acuerdo con la Constitución, las reglas esenciales que definen el comportamiento de los militares, en especial la disciplina, la jerarquía, los límites de la obediencia y el ejercicio del mando militar. Dichas reglas esenciales deberán ser desarrolladas, mediante real decreto, por las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas que, además, recogerán y actualizarán otras procedentes de la tradición militar.

Tanto en las Reales Ordenanzas como en las regulaciones reglamentarias del régimen del personal militar profesional se incorporarán los principios y normas de aplicación general al personal a servicio de la Administración General del Estado, establecidos de acuerdo con la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, con las adaptaciones debidas a la condición militar.

La igualdad efectiva de mujeres y hombres en todo lo relacionado con el acceso a las Fuerzas Armadas, su formación y carrera militar es otro de los objetivos de la ley para responder a las nuevas realidades de los Ejércitos, donde la mujer ya está presente en una proporción progresivamente en aumento. Asimismo, se pretende conjugar la disponibilidad permanente para el servicio, específica de los militares, con la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

IV

Las necesidades de militares profesionales de las Fuerzas Armadas son cubiertas por militares de carrera, militares de tropa y marinería y, en determinados supuestos, por militares de complemento. Los de carrera, oficiales y suboficiales, mantienen una relación de servicios de carácter permanente; los de tropa y marinería, cuyo régimen está regulado en la citada Ley 8/2006, de 24 de abril, podrán adquirir la condición de militares de carrera cuando accedan a una relación de servicios de carácter permanente.

Se conserva la figura del militar de complemento, reforzando su carácter temporal con compromisos limitados hasta un máximo de ocho años, y se permite el acceso de extranjeros al Cuerpo Militar de Sanidad en la especialidad de medicina.

Para los militares de complemento sujetos a la Ley 17/1999, de 18 de mayo, se establece un régimen que les permita, al igual que a los de tropa y marinería, mantener un compromiso de larga duración hasta los cuarenta y cinco años, durante el cual podrán adquirir la condición de militares de carrera de la forma que se regula específicamente para ellos, y a cuya finalización pasarán a ser reservistas de especial disponibilidad.

Los militares profesionales se integran en el caso de los de carrera, o se adscriben los de complemento, en cuerpos y escalas. Esta ley conserva la estructura general de cuerpos sin más cambio sustancial que la supresión de los cuerpos de especialistas cuyos cometidos son asumidos por los cuerpos generales, aunque con un catálogo más amplio de especialidades.

En lo que respecta a las escalas, las actuales escala superior de oficiales y escala de oficiales de los cuerpos generales y de infantería de marina serán sustituidas por una nueva y única escala de oficiales en cada cuerpo, con el propósito de superar las

disfunciones del modelo actual, acomodarse al proceso de conformación del espacio europeo de educación superior y potenciar el papel de los suboficiales. Esta medida tiene en cuenta, además, la experiencia de ejércitos de otros países de nuestro entorno.

La creación de escalas de tropa y marinería en los cuerpos generales y de infantería de marina responde a la concepción de las Fuerzas Armadas como un conjunto armónico donde el personal profesional debe quedar integrado en escalas, lo cual permite dar un tratamiento adecuado a la progresión de estos militares para aumentar su identificación con la organización.

En relación con los miembros de los cuerpos de ingenieros, la ley remite a una nueva regulación de su régimen y cometidos cuando en función de las titulaciones de grado y posgrado de ingenieros se actualicen sus atribuciones profesionales y se adecue su integración en los grupos de clasificación de los funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas. Una reforma que también habrá que abordar en el Cuerpo Militar de Sanidad.

En la ley se procede a una caracterización de cada una de las categorías militares. Se destaca la alta dirección de los oficiales generales; las acciones directivas, especialmente de mando, de los oficiales; el eslabón fundamental que para la organización constituyen los suboficiales; y la profesionalidad y dedicación de los militares de tropa y marinería, de las que depende en gran medida la eficacia de la organización.

Desde el punto de vista de las competencias la ley es coherente con la Ley Orgánica de la Defensa Nacional. En este sentido, se refuerzan las que corresponden al Jefe de Estado Mayor de la Defensa, quien asesorará e informará al Ministro de Defensa sobre el régimen del personal militar, trasladará al Subsecretario de Defensa los requerimientos que, en materia de personal militar, afecten a la operatividad de las Fuerzas Armadas y establecerá directrices para orientar la preparación de la Fuerza de cada uno de los Ejércitos con objeto de asegurar la eficacia operativa de las Fuerzas Armadas.

Se asigna a los órganos de la Subsecretaría de Defensa una responsabilidad mayor en el planeamiento, a la vez que, con su inclusión en la ley, se destaca al Mando o Jefatura de Personal de cada Ejército el cual, bajo la dependencia del Jefe de Estado Mayor respectivo, viene a configurarse como elemento esencial en la aplicación y control de aquellos asuntos que condicionan la carrera militar de los miembros de su respectivo Ejército, asumiendo la función de orientarlos profesionalmente.

En cuanto al número de efectivos, se fija en una horquilla entre 130.000 y 140.000, resultado de compaginar las necesidades del planeamiento militar con la realidad demográfica y social de nuestro país, así como del adecuado equilibrio presupuestario. Se establece el número global máximo de oficiales y suboficiales y se concreta el de oficiales generales y el de coroneles.

V

La enseñanza militar experimenta una importante reforma profundizando en el proceso iniciado por la Ley 17/1989, de 19 de julio, donde la formación que permitía el acceso a las escalas de oficiales y suboficiales, obtenida en los centros docentes militares, era equivalente a titulaciones del sistema educativo general.

La enseñanza de oficiales y suboficiales mantendrá la exigencia de una excelente formación militar, puesto que es objetivo imprescindible proporcionar a los miembros de las Fuerzas Armadas la requerida para el ejercicio profesional en los diferentes

cuerpos, escalas y especialidades y así poder atender las necesidades derivadas de la organización y preparación de las unidades y de su empleo en las operaciones.

Junto a esa formación militar, será requisito para acceder a las escalas de oficiales obtener un título de grado universitario y para las escalas de suboficiales, una titulación de formación profesional de grado superior.

La formación para el acceso a las escalas de oficiales se realizará en academias militares, que impartirán la enseñanza de formación militar, encuadrarán a los alumnos y dirigirán y gestionarán su régimen de vida. Las enseñanzas conducentes a la obtención de títulos de grado universitario del sistema educativo general se impartirán en un novedoso sistema de centros universitarios de la defensa adscritos a universidades públicas y ubicados en las citadas academias militares.

En lógica coherencia con ese proceso de formación, se establece como criterio de ingreso en los centros docentes militares de formación de oficiales y en los centros universitarios de la defensa, que será simultáneo, haber cumplido los requisitos exigidos para el acceso a la enseñanza universitaria, además de las pruebas necesarias para ingresar en las academias militares. La selección continuará a lo largo del proceso de formación; como consecuencia, en las provisiones anuales de plazas se ofertará para el ingreso un número superior de plazas que el que se fije para el acceso posterior a las escalas de oficiales correspondientes. Con este sistema de ingreso y formación se pretende aumentar el número de aspirantes a la carrera militar, mejorar la selección y formación y facilitar la movilidad social.

Los suboficiales recibirán la formación militar y técnica necesaria para obtener en centros docentes militares el título de formación profesional correspondiente. La enseñanza de los militares de tropa y marinería pretende hacerles más atractiva la pertenencia a las Fuerzas Armadas; por ello, junto al objetivo de la capacitación para el desempeño profesional, se procurará que a lo largo de su permanencia en dicha categoría obtengan el título de técnico de formación profesional de grado medio.

Por lo que respecta a la enseñanza de perfeccionamiento, no se tratará solamente de actualizar conocimientos sino de adquirir los títulos y las especializaciones necesarias para adaptar o reorientar los perfiles profesionales, una exigencia que la ley prevé a partir de determinados empleos militares.

Asimismo se incluyen los altos estudios de la defensa nacional, orientados tanto a los miembros de las Fuerzas Armadas como a concurrentes que provengan de la sociedad civil y de los diversos ámbitos de las Administraciones Públicas.

VI

La carrera militar, entendida como el acceso gradual y progresivo a los diferentes empleos que facultan para desempeñar los cometidos en los destinos de la estructura orgánica y operativa de las Fuerzas Armadas, comienza con la superación de la enseñanza de formación y la incorporación a una de las escalas en que se agrupan los militares profesionales. Supone conjugar su desarrollo profesional, ligado a una mayor asunción de responsabilidades y mejoras retributivas, con las necesidades de la organización.

En los dos primeros empleos de cada escala se ocuparán preferentemente puestos operativos; posteriormente se producirá una reorientación o una adaptación de la carrera. La enseñanza de perfeccionamiento dotará a los militares de una nueva especialidad o les permitirá adquirir conocimientos más específicos; en ambos casos, los preparará para desempeñar puestos distintos en áreas diferentes.

En la carrera militar la regulación de los mecanismos de ascenso es esencial. Partiendo de los criterios de las leyes de personal militar de 1989 y de 1999, se amplían los supuestos en los que se utilizarán sistemas de ascenso más exigentes de elección y clasificación, en perjuicio de la mera aplicación de la antigüedad que sólo se utilizará para el primer ascenso de los oficiales y suboficiales.

Otro elemento clave es la ocupación de diferentes destinos, que se proveerán mediante los sistemas de libre designación, concurso de méritos y provisión por antigüedad. Con la potenciación del mérito y la capacidad, la utilización del sistema de antigüedad irá disminuyendo progresivamente.

En cuanto a las situaciones administrativas se adaptan en lo posible al estatuto básico del empleado público, aunque se mantiene la reserva como situación específica. Ésta constituye un mecanismo esencial para configurar, de acuerdo con los criterios de planeamiento, una pirámide de efectivos por empleos y disponer en todos de personal con las edades adecuadas para el ejercicio profesional en las Fuerzas Armadas. Complemento imprescindible de esta situación, que supone el abandono del servicio activo años antes de la edad en la que corresponde pasar a retiro, es una regulación adecuada de sus retribuciones.

VII

La Ley 17/1999, de 18 de mayo, al suspender la prestación del servicio militar obligatorio, estableció un sistema de reclutamiento en el que el personal se vinculaba voluntariamente a las Fuerzas Armadas con una relación de servicios profesionales. Al mismo tiempo reguló la aportación de recursos humanos cuando la defensa de España lo exigiera, con arreglo a las obligaciones militares que señala el artículo 30.2 de la Constitución. De ese modo se aseguraba la participación de todos los ciudadanos, imponiendo sólo las obligaciones imprescindibles. En el desarrollo y aplicación de aquella ley ha adquirido gran importancia la figura del reservista voluntario, que en ésta se mantiene y refuerza favoreciendo una mayor implicación de la sociedad con las Fuerzas Armadas.

Por otro lado, la creación de la figura del reservista de especial disponibilidad en la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, y su extensión en ésta a los militares de complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, hacen innecesario mantener la figura del reservista temporal.

El proceso de incorporación de reservistas a las Fuerzas Armadas se pondrá en marcha en aquellas situaciones de crisis en que las necesidades de la defensa nacional no puedan ser atendidas por los efectivos de militares profesionales. En tales circunstancias, el Consejo de Ministros podrá adoptar las medidas necesarias para la incorporación a las Fuerzas Armadas, en primer término, de reservistas voluntarios y de reservistas de especial disponibilidad y posteriormente, sólo si es preciso, solicitará al Congreso de los Diputados autorización para la declaración general de reservistas obligatorios, a los que se reconocerá su derecho a la objeción de conciencia.

El Ministro de Defensa también podrá autorizar la incorporación de reservistas, con carácter voluntario, para misiones en el extranjero o cuando las Fuerzas Armadas colaboren con las Instituciones del Estado y las Administraciones Públicas para preservar la seguridad y bienestar de los ciudadanos o para prestar servicio en las unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa.

VIII

Por medio de una serie de disposiciones adicionales se definen las recompensas militares, se da el carácter de agente de la autoridad a los miembros de las Fuerzas Armadas en el ejercicio de determinadas funciones; se regula el empleo del idioma oficial; se señalan las competencias específicas de la Sanidad Militar; se describe el sistema de acción social, con especial mención a los militares de tropa y marinería; se establece el régimen del personal del Servicio de Asistencia Religiosa de las Fuerzas Armadas; se aportan criterios para la racionalización y simplificación de los procedimientos administrativos y se dan normas para la reordenación de escalafones de las Escalas auxiliares del Ejército de Tierra.

La ley incluye una serie de disposiciones transitorias para aplicar sus previsiones en un plazo razonable, especialmente en lo referente a plantillas, ascensos, enseñanza, constitución de las nuevas escalas y situaciones administrativas, teniendo en cuenta las expectativas de los actuales miembros de las Fuerzas Armadas y las necesidades de la organización.

Se deroga la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, salvo los artículos que se refieren a derechos y deberes, así como la Ley 32/2002, de 5 de julio, que la modificó para permitir el acceso de extranjeros. De la Ley 85/1978, de 28 de diciembre, de Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas se derogan los artículos que se ven afectados por esta ley; se mantienen los que se refieren a derechos fundamentales y libertades públicas y se da rango de real decreto a los demás.

Mediante disposiciones finales se actualizan determinados supuestos del Régimen de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, con la reforma de su Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2000, de 9 de junio; se modifica la Ley, de 8 de junio de 1957, reguladora del Registro Civil; se adaptan los grupos de clasificación a efectos retributivos a lo establecido en el Estatuto del Empleado Público; se reforma la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería para ajustarla a esta ley; se hace referencia al estatuto de personal del Centro Nacional de Inteligencia y se expresa el reconocimiento a todos los españoles que cumplieron el servicio militar, así como a los que, destacados en el territorio de Ifni-Sahara, participaron en la campaña de los años 1957 a 1959.

IX

La actualización del régimen del personal militar se completará por medio de una ley orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, en la que se regulará el ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas, conforme a lo establecido en la Constitución y sus disposiciones de desarrollo y teniendo en cuenta las exigencias de la condición militar. En ella se incluirá, según las previsiones de la Ley Orgánica de la Defensa Nacional, la creación del Observatorio de la vida militar.

Con el objetivo de profundizar en la definición de los derechos y deberes de los militares y darles un tratamiento coherente, queda reservada a esa ley la regulación de los de carácter profesional y de protección social, así como los cauces de participación.

X

El régimen del personal del Cuerpo de la Guardia Civil se rige por lo previsto en la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, cuya elaboración se basó en la Ley Orgánica 2/1986, de

13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y, teniendo en cuenta la naturaleza militar de dicho Instituto Armado y la condición militar de sus miembros, en la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas. Al modificarse esta última, con una nueva regulación de la carrera militar, y mantenerse sin cambios los principios de referencia, se deberá proceder a la debida adecuación de la mencionada Ley 42/1999, de 25 de noviembre.

Dada la relación de la formación de oficiales de la Guardia Civil con la de las Fuerzas Armadas, en esta ley se recogen medidas para implantar en dicho cuerpo las enseñanzas conducentes a la obtención de titulaciones de grado universitario del sistema educativo general. También por su importancia se extiende a sus miembros, en lo que les resulte aplicables con arreglo a lo dispuesto en su normativa específica, el cumplimiento de las reglas esenciales que definen el comportamiento del militar.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. Esta ley tiene por objeto regular el régimen del personal militar profesional y, específicamente, la carrera militar y todos aquellos aspectos que la conforman. Asimismo regula la aportación adicional de recursos humanos a las Fuerzas Armadas. Todo ello con la finalidad de que estén en condiciones de cumplir las misiones definidas en la Constitución y en la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional.

2. Es de aplicación a todos los miembros de las Fuerzas Armadas que adquieren condición militar desde su incorporación a las mismas y que, con el juramento o promesa ante la Bandera, asumen la obligación de defender a España y de contribuir a preservar la paz y la seguridad.

3. El régimen del personal del Cuerpo de la Guardia Civil se regirá por su ley específica, que deberá basarse en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y, dada la naturaleza militar de dicho Instituto Armado y la condición militar de sus miembros, en esta ley.

Artículo 2. *Empleos militares del Rey y del Príncipe de Asturias.*

1. El Rey tiene el empleo militar de capitán general del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, máximo rango militar que le corresponde en exclusiva como mando supremo de las Fuerzas Armadas.

2. El Príncipe de Asturias podrá desarrollar la carrera militar y tener los empleos militares que, mediante real decreto, determine el Gobierno, que queda facultado para establecer un régimen propio y diferenciado teniendo en cuenta las exigencias de su alta representación y su condición de heredero de la Corona de España.

Artículo 3. *Vinculación con las Fuerzas Armadas.*

1. Los españoles podrán vincularse profesionalmente a las Fuerzas Armadas como militares de carrera, como militares de tropa y marinería y también como militares de complemento.

2. Son militares de carrera quienes mantienen una relación de servicios profesionales de carácter permanente. Les corresponde asegurar la continuidad y estabilidad de la

estructura, el funcionamiento y los valores esenciales de las Fuerzas Armadas en el marco constitucional.

3. Los militares de complemento son oficiales que establecen su relación de servicios profesionales mediante compromisos de carácter temporal para atender necesidades específicas de las Fuerzas Armadas.

4. Los militares de tropa y marinería, que constituyen la base de las Fuerzas Armadas, establecen su relación de servicios profesionales mediante compromisos de carácter temporal y podrán acceder a la condición de militar de carrera en la forma que se especifica en esta ley.

5. Los extranjeros en situación de residencia legal podrán vincularse a las Fuerzas Armadas con una relación de servicios profesionales mediante compromisos de carácter temporal como militares de tropa y marinería en los casos y por los procedimientos regulados en la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería y como militares de complemento de acuerdo con lo previsto en esta ley.

6. La relación jurídico-pública de los militares profesionales se rige por esta ley y se establece con carácter permanente con la adquisición de la condición de militar de carrera y con carácter temporal mediante la firma de compromisos.

7. También adquieren condición militar, sin que su vinculación sea una relación de servicios profesionales, los que ingresen como alumnos en centros docentes militares, conforme a lo dispuesto en el título IV, y los reservistas cuando se incorporen a las Fuerzas Armadas, según lo previsto en el título VI.

Artículo 4. *Reglas de comportamiento del militar.*

1. Las reglas esenciales que definen el comportamiento del militar son las definidas en la Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

2. Las reglas esenciales que definen el comportamiento del militar establecidas en el apartado anterior lo serán también para los miembros del Cuerpo de la Guardia Civil en lo que resulten aplicables con arreglo a lo dispuesto en su propia normativa.

3. Las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas desarrollarán reglamentariamente las reglas de comportamiento del militar con arreglo a lo previsto en la Ley Orgánica de la Defensa Nacional y en esta Ley y recogerá, con las adaptaciones debidas a la condición militar, el código de conducta de los empleados públicos.

Artículo 5. *Adaptación de las normas del empleado público.*

Artículo 6. *Igualdad de género y conciliación de la vida profesional, personal y familiar.*

1. La igualdad de trato y de oportunidades es un principio que en las Fuerzas Armadas se aplicará de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que estará especialmente presente en el desarrollo y aplicación de esta ley en lo relacionado con el acceso, la formación y la carrera militar.

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

Artículo 7. Juramento o promesa ante la Bandera de España.

1. Todo militar tiene el deber de prestar ante la Bandera juramento o promesa de defender a España. Este juramento o promesa se efectuará durante la enseñanza de formación de acuerdo con lo que se establece en este artículo y será requisito previo e indispensable a la adquisición de la condición de militar de carrera, de militar de complemento y de militar de tropa y marinería.

2. El acto de juramento o promesa ante la Bandera de España será público, estará revestido de la mayor solemnidad y....**(VER PÁGINA 188)**.

TÍTULO I

Competencias en materia de personal militar

Artículo 8. Del Gobierno.

1. El Gobierno ejerce la función ejecutiva y la potestad reglamentaria en lo que se refiere al régimen del personal militar. En particular le corresponde:

- a) Dirigir el planeamiento de la defensa, del que se deducirán las necesidades de personal militar.
- b) Aprobar la programación plurianual de provisión de plazas y las provisiones anuales.
- c) Desarrollar los criterios generales de promoción y ascenso establecidos en esta ley.
- d) Ejercer las demás competencias que se le atribuyen en esta ley y en el resto del ordenamiento jurídico.

2. El Gobierno podrá adoptar las medidas necesarias para la aportación adicional de recursos humanos a las Fuerzas Armadas, con arreglo a lo previsto en el título VI.

Artículo 9. Del Ministro de Defensa.

El Ministro de Defensa, como máximo responsable del Departamento, dirige la política de personal y de enseñanza en el ámbito de las Fuerzas Armadas para posibilitar el cumplimiento de las misiones que tienen encomendadas.

En particular ejerce las competencias que se le asignan en esta ley en relación con la propuesta o aprobación de disposiciones de carácter general y con la decisión sobre los aspectos básicos que configuran la carrera militar.

Artículo 10. Del Jefe de Estado Mayor de la Defensa.

Al Jefe de Estado Mayor de la Defensa le corresponde:

- a) Asesorar e informar al Ministro de Defensa sobre el régimen del personal militar en lo que afecte a la operatividad de las Fuerzas Armadas y a su participación en organizaciones internacionales, así como sobre las necesidades de personal y enseñanza militar en el ámbito conjunto.
- b) Trasladar al Subsecretario de Defensa los requerimientos en las materias de personal indicadas en el párrafo anterior.
- c) Establecer directrices en aspectos relacionados con esta ley para orientar la preparación de la Fuerza, con el objeto de asegurar la eficacia operativa de las Fuerzas Armadas.
- d) Velar por la moral, motivación, disciplina y bienestar del personal en operaciones y actividades bajo su mando.

Artículo 11. *Del Subsecretario de Defensa.*

Al Subsecretario de Defensa, bajo la superior autoridad del Ministro, le corresponde la dirección, control y evaluación de la política de personal y enseñanza en las Fuerzas Armadas. Asimismo, le corresponde el planeamiento, la ejecución e inspección en materia de personal y enseñanza militar.

En particular le corresponde dictar o proponer disposiciones en materia de personal y enseñanza, dirigir la gestión general del personal militar y la específica de quienes no se hallen encuadrados en alguno de los Ejércitos y elaborar, dentro del planeamiento de la defensa, las estimaciones y planes directores de recursos humanos.

La inspección en lo referente al régimen de personal de los miembros de las Fuerzas Armadas, así como de las condiciones de vida en buques, bases y acuartelamientos, la ejercerá directamente, por medio de los órganos de inspección de la Subsecretaría de Defensa, que se configurarán en la forma que reglamentariamente se determine, o por medio del Mando o Jefatura de Personal de cada Ejército.

Artículo 12. *De los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire.*

1. A los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, en el ámbito de su Ejército, les corresponde:

- a) Asesorar e informar al Ministro de Defensa sobre las necesidades en materia de personal y de enseñanza.
- b) Asesorar al Jefe de Estado Mayor de la Defensa sobre los aspectos del régimen del personal militar que afecten a la operatividad.
- c) Asesorar al Subsecretario de Defensa en el planeamiento, dirección e inspección de la política de personal y enseñanza, colaborar con él en su desarrollo e informarle de su aplicación.
- d) Planear y dirigir la instrucción y adiestramiento.
- e) Definir las capacidades y diseñar los perfiles necesarios para el ejercicio profesional a los que debe atender la enseñanza y dirigir la formación militar general y específica.
- f) Dirigir la gestión de personal.
- g) Velar por la moral, motivación, disciplina y bienestar del personal.
- h) Decidir, proponer o informar conforme a lo previsto en esta ley, en relación con los aspectos básicos que configuran la carrera militar.
- i) Velar por los intereses generales del personal, tutelando en particular el régimen de derechos y libertades.
- j) Evaluar el régimen del personal así como las condiciones de vida en buques, bases y acuartelamientos.

2. En la estructura de cada Ejército existirá un Mando o Jefatura de Personal que, bajo la dependencia orgánica del Jefe de Estado Mayor respectivo, participará en el planeamiento y programación de la política de personal militar y la aplicará y controlará, especialmente en lo relativo a informes personales, evaluaciones, asignación de destinos, asistencia a cursos y cuantos asuntos condicionan la carrera militar. Será de su responsabilidad la orientación profesional a todos los miembros de su Ejército.

Artículo 13. *Nombramientos, ceses y empleos militares del Jefe de Estado Mayor de la Defensa y de los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire.*

1. El nombramiento y cese del Jefe de Estado Mayor de la Defensa se efectuará por real decreto acordado en Consejo de Ministros, a propuesta del Presidente del Gobierno.

Los nombramientos y ceses de los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire se efectuarán por real decreto acordado en Consejo de Ministros, a propuesta del Ministro de Defensa.

2. El nombramiento de Jefe de Estado Mayor de la Defensa llevará implícito el ascenso automático al empleo de general de ejército, almirante general o general del aire, según el Ejército al que pertenezca el designado. El Jefe de Estado Mayor de la Defensa, durante el tiempo que desempeñe el cargo, tendrá a todos los efectos la consideración de más antiguo en su empleo.

Los nombramientos de Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire llevarán implícito el ascenso automático a los empleos de general de ejército, almirante general o general del aire, según corresponda. En el caso de recaer la designación en un general de división o vicealmirante, previamente ascenderá a teniente general o almirante.

3. El Jefe de Estado Mayor de la Defensa y los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire continuarán en servicio activo hasta el momento de su cese en el cargo, aun cuando cumplan la edad de retiro establecida en esta ley para los militares de carrera.

4. Los oficiales generales que cesen en los cargos citados en el apartado 1, así como en el de Jefe del Cuarto Militar de la Casa de Su Majestad el Rey y no sean nombrados para alguno de ellos o en organizaciones internacionales u otros organismos en el extranjero en los que deban permanecer en servicio activo, pasarán a la situación de reserva y serán nombrados por real decreto acordado en Consejo de Ministros, a propuesta del Ministro de Defensa, miembros de la Asamblea de la Real y Militar Orden de San Hermenegildo. Podrán permanecer un máximo de seis años, retrasando en su caso el retiro hasta el momento de su cese.

No obstante, cuando se produzca alguna de las circunstancias previstas en el párrafo anterior, los oficiales generales a que se refiere el mismo continuarán en situación de servicio activo hasta el momento de su cese.

Artículo 14. *De los Consejos Superiores del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire.*

1. A los Consejos Superiores del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, como órganos colegiados asesores y consultivos del Ministro de Defensa y del Jefe de Estado Mayor del Ejército respectivo, les corresponde:

- a) Emitir informe sobre los asuntos que someta a su consideración el Ministro de Defensa y el Jefe de Estado Mayor del Ejército correspondiente.
- b) Efectuar los informes que se indican en esta ley sobre los aspectos básicos que configuran la carrera militar.
- c) Actuar como órgano de evaluación en los ascensos al empleo de general de brigada y en las demás evaluaciones que afecten a miembros de la categoría de oficiales generales.
- d) Emitir informe sobre las evaluaciones por los sistemas de elección y clasificación para el ascenso reguladas en esta ley.
- e) Emitir informe en la tramitación de los expedientes de ascensos honoríficos.

f) Ser oídos expresamente en los procedimientos disciplinarios por falta muy grave que afecten al personal de su respectivo Ejército, de conformidad con lo preceptuado en la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.

2. Reglamentariamente se determinarán su composición y demás competencias.

Artículo 15. *Competencias en relación con los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas.*

TÍTULO II

Planeamiento de efectivos

CAPÍTULO I

Efectivos y plantillas

Artículo 16. *Efectivos y plantillas reglamentarias de las Fuerzas Armadas.*

Artículo 17. *Plantillas orgánicas y relaciones de puestos militares.*

CAPÍTULO II

Provisión de plazas

Artículo 18. *Provisión de plazas de las Fuerzas Armadas.*

TÍTULO III

Encuadramiento

CAPÍTULO I

Funciones

Artículo 19. *Funciones.*

1. El militar profesional ejerce funciones operativas, técnicas, logísticas y administrativas en el desempeño de sus cometidos para la preparación y empleo de las unidades militares en cumplimiento de las misiones encomendadas. Dichas funciones se desarrollan por medio de acciones directivas, que incluyen las de mando, y acciones de gestión y ejecutivas. El militar profesional también ejerce funciones docentes conforme a lo previsto en el título IV.

2. La acción directiva se ejerce mediante la definición de objetivos y la determinación de los medios para conseguirlos, estableciendo los planes correspondientes y controlando su ejecución. Mediante acciones de gestión se aplican los medios puestos a disposición para alcanzar unos objetivos concretos de la forma más rentable y eficiente. Por medio de acciones ejecutivas se ponen en práctica los planes establecidos actuando en cumplimiento de órdenes concretas o siguiendo procedimientos preestablecidos.

3. La acción de mando, acción directiva específica en las Fuerzas Armadas, se refiere al ejercicio de la autoridad, con la consiguiente responsabilidad, que corresponde al militar en razón de su cargo, destino o servicio. Alcanza su máxima y especial responsabilidad cuando se aplica a la preparación y empleo de la Fuerza de los Ejércitos.

Para el ejercicio de la acción de mando se podrá contar con la colaboración de los subordinados en tareas de información, planeamiento, asesoramiento, coordinación y control, que constituyen el «apoyo al mando».

CAPÍTULO II

Categorías y empleos militares

Artículo 20. *Categorías militares.*

1. Los militares se agrupan en las categorías siguientes: oficiales generales, oficiales, suboficiales y tropa y marinería.

2. Los oficiales generales ejercen la acción de mando en la estructura orgánica y operativa de las Fuerzas Armadas y la alta dirección y gestión de sus recursos humanos, materiales y financieros. Accederán a esta categoría los oficiales que hayan acreditado en su carrera militar de modo sobresaliente su competencia profesional y capacidad de liderazgo.

3. Los oficiales desarrollan acciones directivas, especialmente de mando, y de gestión en la estructura orgánica y operativa de las Fuerzas Armadas. Desempeñan tareas de planeamiento y control de la ejecución de las operaciones militares y las relacionadas con funciones técnicas, logísticas, administrativas y docentes. Se caracterizan por el nivel de su formación y por su liderazgo, iniciativa, capacidad para asumir responsabilidades y decisión para resolver.

4. Los suboficiales constituyen el eslabón fundamental en la estructura orgánica y operativa de las Fuerzas Armadas. Ejercen el mando y la iniciativa que les corresponde para transmitir, cumplir y hacer cumplir, en todas las circunstancias y situaciones, las órdenes e instrucciones recibidas y asegurar la ejecución de las tareas encomendadas en la realización de funciones operativas, técnicas, logísticas, administrativas y docentes. Por su formación y experiencia serán estrechos colaboradores de los oficiales y líderes para sus subordinados, con los que mantendrán un permanente contacto.

5. Los militares de la categoría de tropa y marinería, que constituyen la base de la estructura orgánica y operativa de las Fuerzas Armadas, desempeñan trabajos y cometidos en aplicación de procedimientos establecidos o los que se les encomiende por órdenes concretas. De su profesionalidad, iniciativa y preparación depende en gran medida la eficacia de la organización militar.

6. Las funciones del militar y las correspondientes acciones también se podrán ejercer y desarrollar en los demás ámbitos del Ministerio de Defensa.

Artículo 21. *Empleos militares.*

1. Dentro de las diferentes categorías los militares están ordenados por empleos, criterio esencial en la organización jerarquizada de las Fuerzas Armadas. Los diferentes puestos de su estructura orgánica estarán asignados en las relaciones de puestos militares a un empleo o indistintamente a varios. Esa asignación dependerá de

las facultades y capacidades profesionales requeridas para el desempeño de los cometidos que se deban desarrollar.

2. Dentro de cada categoría, los empleos militares, con indicación de sus denominaciones básicas son los siguientes:

a) Oficiales generales:

Capitán general.

General de ejército, almirante general o general del aire.

Teniente general o almirante.

General de división o vicealmirante.

General de brigada o contralmirante.

b) Oficiales:

Coronel o capitán de navío.

Teniente coronel o capitán de fragata.

Comandante o capitán de corbeta.

Capitán o teniente de navío.

Teniente o alférez de navío.

Alférez o alférez de fragata.

c) Suboficiales:

Suboficial mayor.

Subteniente.

Brigada.

Sargento primero.

Sargento.

d) Tropa y marinería:

Cabo mayor.

Cabo primero.

Cabo.

Soldado o marinero.

3. Cuando en esta ley se utilice la primera denominación básica de un empleo se entenderá que comprende las específicas de la Armada y del Ejército del Aire y las que se detallan para los diferentes cuerpos y escalas en este título.

Ver en el ANEXO I, el cuadro de empleos militares por ejércitos y armada. (pág. 244).

Artículo 22. Empleos con carácter eventual.

1. Cuando por necesidades del servicio se designe a un militar para ocupar un puesto en organizaciones internacionales u otros organismos en el extranjero que corresponda al empleo superior al suyo, el Ministro de Defensa, a propuesta del Jefe de Estado Mayor de la Defensa, podrá conceder con carácter eventual dicho empleo con sus atribuciones, retribuciones y divisas.

Conservará el empleo eventual hasta ascender a ese empleo o hasta el momento de su cese en el mencionado puesto. La atribución de un empleo eventual no generará derecho al ascenso ni predeterminará, en su caso, el resultado de la correspondiente evaluación.

2. También se podrán conceder empleos con carácter eventual a los alumnos de los centros docentes militares de formación con arreglo a lo establecido en el artículo 68.2.

Artículo 23. Facultades y antigüedad en el empleo militar.

1. El empleo militar otorga los derechos y atribuye los deberes establecidos en esta ley y en el resto del ordenamiento y faculta para desempeñar los cometidos en los diferentes niveles de la estructura orgánica y operativa de las Fuerzas Armadas y, en su caso, en los demás ámbitos del Ministerio de Defensa, ejerciendo la correspondiente autoridad. Quien ejerce el mando o dirección de una unidad, centro u organismo recibe la denominación de jefe, comandante o director. En esta ley el término jefe comprende todas ellas.

2. La antigüedad es el tiempo transcurrido en el primer empleo de una escala desde la fecha de su concesión. En los sucesivos empleos se computará desde la fecha de la firma de la resolución por la que se concede el ascenso correspondiente, salvo que en ella se haga constar, a estos efectos, la fecha del día siguiente a aquél en que se produzca la vacante que origine el ascenso.

3. El escalafón es la ordenación por empleos y antigüedad de los militares profesionales pertenecientes o adscritos a una escala. Su orden sólo podrá alterarse en aplicación de lo previsto en esta ley y en las leyes penales y disciplinarias militares, en cuyo caso al interesado se le asignará la fecha de antigüedad en el empleo que le corresponda o, en su caso, la de aquél que le preceda en la nueva posición.

4. La precedencia de los militares estará determinada por el cargo o destino que se ocupe si está fijada en normas de carácter reglamentario; si no lo está se basará en el empleo; a igualdad de empleo, en la antigüedad en el mismo y a igualdad de ésta se resolverá a favor del de mayor edad.

Artículo 24. Empleos con carácter honorífico.

1. En atención a méritos excepcionales o circunstancias especiales el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministro de Defensa, podrá conceder, con carácter honorífico, el empleo inmediato superior a los militares que hayan pasado a retiro o resuelvan su compromiso. Los empleos con carácter honorífico también se podrán conceder a título póstumo.

2. La iniciativa para la concesión de empleos con carácter honorífico corresponderá al Jefe de Estado Mayor de la Defensa o a los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, motivando los méritos y circunstancias que concurran. En la tramitación de los expedientes figurará el informe del Consejo Superior del Ejército correspondiente.

En todo caso, se iniciará expediente para la concesión del empleo superior con carácter honorífico y se concederá a los militares fallecidos en acto de servicio o que se retiren o resuelvan su compromiso por incapacidad permanente para el servicio, siempre que se produzca en acto de servicio o como consecuencia del mismo, salvo que exista propuesta motivada contraria a la concesión de dicho empleo, en cuyo caso el Ministro de Defensa acordará sobre la posible elevación al Consejo de Ministros.

3. En ningún caso los empleos concedidos con carácter honorífico llevarán consigo beneficio económico de naturaleza alguna ni serán considerados a efectos de derechos pasivos.

Artículo 24 bis. Vinculación honorífica con las Fuerzas Armadas.

1. En atención a las especiales circunstancias que hayan motivado el pase a retiro o la resolución del compromiso por incapacidad permanente para el servicio, producida en acto de servicio o como consecuencia del mismo, el militar podrá quedar vinculado con carácter honorífico con las Fuerzas Armadas.

2. Por orden del Ministro de Defensa se determinarán las especiales circunstancias mencionadas en el apartado anterior.
3. La vinculación honorífica comprende la adscripción del interesado a la unidad que se determine y, en su caso, la concesión de sucesivos empleos con carácter honorífico con los límites y en las condiciones que, en función de su participación y colaboración con la unidad de adscripción, se establezcan por orden del Ministro de Defensa.
4. La concesión de la vinculación honorífica corresponderá al Ministro de Defensa, previa petición del interesado que reúna los requisitos indicados en el apartado 1 anterior. La concesión del primer empleo con carácter honorífico se efectuará con arreglo al artículo 24 de esta ley, y los sucesivos los concederá el Ministro de Defensa a iniciativa del Jefe de Estado Mayor de la Defensa y de los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, en el ámbito de sus respectivas competencias, y previo informe del Consejo Superior del Ejército correspondiente.
5. La concesión de estos empleos no tendrá efecto económico alguno ni supondrá modificación de la pensión que como retirado perciba el interesado.

CAPÍTULO III **Cuerpos y escalas**

Artículo 25. *Cuerpos y escalas.*

1. Los militares de carrera y los militares de tropa y marinería se integrarán, y los militares de complemento se adscribirán, en los distintos cuerpos de acuerdo con los cometidos que deban desempeñar. Los cuerpos tendrán carácter específico según los requerimientos de cada uno de los Ejércitos o carácter común para dar respuesta a necesidades generales de las Fuerzas Armadas.

A los miembros de cada cuerpo se les asignarán diferentes cometidos que llevarán a cabo mediante el ejercicio de las funciones y el desarrollo de las acciones relacionadas en el artículo 19, en el ámbito de su Ejército los de los cuerpos específicos y en el de las Fuerzas Armadas los de los cuerpos comunes y todos ellos, también, en los demás ámbitos del Ministerio de Defensa.

2. Dentro de cada cuerpo los militares profesionales se agrupan en una o varias escalas de oficiales, con arreglo y con las denominaciones que se especifican en este capítulo, en escala de suboficiales y en escala de tropa o de marinería, en correspondencia con las diferentes categorías militares y según las facultades profesionales que tengan asignadas y los requisitos educativos exigidos para su incorporación a ellas. Las facultades profesionales en cada escala son consecuencia de la preparación recibida y delimitan el nivel de responsabilidad en el cumplimiento de los cometidos asignados en los diferentes destinos.

3. La creación, extinción o integración de cuerpos y escalas se efectuará por ley.

Artículo 26. *Cuerpos militares.*

1. Los cuerpos específicos del Ejército de Tierra son los siguientes:

Cuerpo General del Ejército de Tierra.

Cuerpo de Intendencia del Ejército de Tierra.

Cuerpo de Ingenieros Politécnicos del Ejército de Tierra.

2. Los cuerpos específicos de la Armada son los siguientes:

Cuerpo General de la Armada.

Cuerpo de Infantería de Marina.

Cuerpo de Intendencia de la Armada.
Cuerpo de Ingenieros de la Armada.

3. Los cuerpos específicos del Ejército del Aire son los siguientes:

Cuerpo General del Ejército del Aire.
Cuerpo de Intendencia del Ejército del Aire.
Cuerpo de Ingenieros del Ejército del Aire.

4. Los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas son los siguientes:

Cuerpo Jurídico Militar.
Cuerpo Militar de Intervención.
Cuerpo Militar de Sanidad.
Cuerpo de Músicas Militares.

Artículo 27. *Cuerpo General del Ejército de Tierra.*

Artículo 28. *Cuerpo de Intendencia del Ejército de Tierra.*

Artículo 29. *Cuerpo de Ingenieros Politécnicos del Ejército de Tierra.*

Artículo 30. *Cuerpo General de la Armada.*

Artículo 31. *Cuerpo de Infantería de Marina.*

Artículo 32. *Cuerpo de Intendencia de la Armada.*

Artículo 33. *Cuerpo de Ingenieros de la Armada.*

Artículo 34. *Cuerpo General del Ejército del Aire.*

Artículo 35. *Cuerpo de Intendencia del Ejército del Aire.*

Artículo 36. *Cuerpo de Ingenieros del Ejército del Aire.*

Artículo 37. *Cuerpo Jurídico Militar.*

Artículo 38. *Cuerpo Militar de Intervención.*

Artículo 39. *Cuerpo Militar de Sanidad.*

Artículo 40. *Cuerpo de Músicas Militares.*

CAPÍTULO IV

Especialidades y capacidades profesionales

Artículo 41. *Especialidades.*

Artículo 42. *Capacidades profesionales.*

TÍTULO IV

Enseñanza

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 43. *Enseñanza en las Fuerzas Armadas.*

1. La finalidad de la enseñanza en las Fuerzas Armadas es proporcionar a sus miembros la formación requerida para el ejercicio profesional en los diferentes cuerpos, escalas y especialidades, con objeto de atender las necesidades derivadas de la organización y preparación de las unidades y de su empleo en las operaciones. Comprende la formación integral, la capacitación específica del militar en su ámbito profesional, su formación continuada y la permanente actualización de sus

conocimientos, encaminadas al correcto desempeño de sus cometidos y al adecuado ejercicio de sus funciones y facultades.

La enseñanza en las Fuerzas Armadas está integrada en el sistema educativo general y, en consecuencia, se inspira en los principios y se orienta a la consecución de los fines de dicho sistema establecidos en el ordenamiento jurídico, con las adaptaciones debidas a la condición militar.

2. La enseñanza en las Fuerzas Armadas comprende la enseñanza de formación, la enseñanza de perfeccionamiento y la de altos estudios de la defensa nacional.

3. Con el objeto de mejorar la calidad de la enseñanza mediante su validación con respecto a sus finalidades, estará sometida a un proceso continuado de evaluación por los procedimientos que reglamentariamente se determinen, que atenderán a los criterios definidos en el sistema educativo general.

Artículo 44. *Enseñanza de formación de oficiales.*

Artículo 45. *Enseñanza de formación de suboficiales.*

Artículo 46. *Enseñanza de formación de militares de complemento.*

Artículo 47. *Enseñanza de formación de tropa y marinería.*

Artículo 48. *Enseñanza de perfeccionamiento.*

Artículo 49. *Altos estudios de la defensa nacional.*

CAPÍTULO II

Estructura

Artículo 50. *Centros docentes militares de formación.*

Artículo 51. *Sistema de centros universitarios de la defensa.*

Artículo 52. *Centros de altos estudios de la defensa nacional.*

Artículo 53. *Centros docentes militares de perfeccionamiento.*

Artículo 54. *Régimen de los centros docentes militares.*

Artículo 55. *Colaboración con instituciones y centros educativos.*

CAPÍTULO III

Acceso

Artículo 56. *Requisitos generales para el ingreso en los centros docentes militares de formación.*

Artículo 57. *Requisitos específicos para el ingreso en los centros docentes militares de formación para el acceso a las escalas de oficiales.*

Artículo 58. *Requisitos específicos para el ingreso en los centros docentes militares de formación para el acceso a las escalas de suboficiales.*

Artículo 59. *Acceso a las escalas de oficiales y suboficiales.*

Artículo 60. *Acceso a militar de complemento.*

Artículo 61. *Acceso a militar de tropa y marinería.*

Artículo 62. *Cambio de escala.*

Artículo 63. *Alumnos de los cursos de perfeccionamiento y de altos estudios de la defensa nacional.*

CAPÍTULO IV

Planes de estudios

Artículo 64. *Enseñanza de formación.*

Artículo 65. *Aprobación de los planes de estudios.*

Artículo 66. *Titulaciones y convalidaciones.*

CAPÍTULO V

Régimen del alumnado y del profesorado

Artículo 67. *Condición de alumno de la enseñanza de formación.*

Artículo 68. *Régimen de los alumnos de la enseñanza de formación.*

Artículo 69. *Régimen interior de los centros docentes militares.*

Artículo 70. *Régimen de evaluaciones y calificaciones.*

Artículo 71. *Pérdida de la condición de alumno.*

Artículo 72. *Régimen de los alumnos de cursos de perfeccionamiento y de altos estudios de la defensa nacional.*

Artículo 73. *Profesorado en la estructura docente del Ministerio de Defensa.*

TÍTULO V

Carrera militar

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 74. *Carrera militar.*

Artículo 75. *Desarrollo de la carrera.*

CAPÍTULO II

Condición y compromisos de los militares profesionales

Artículo 76. *Adquisición de la condición de militar de carrera.*

Artículo 77. *Adquisición de la condición y compromisos de los militares de complemento.*

Artículo 78. *Adquisición de la condición y compromisos de los militares de tropa y marinería.*

CAPÍTULO III

Historial militar

Artículo 79. *Historial militar.*

Artículo 80. *Hoja de servicios.*

Artículo 81. *Informes personales.*

Artículo 82. *Expediente académico.*

Artículo 83. *Expediente de aptitud psicofísica.*

Artículo 84. *Registro de personal.*

CAPÍTULO IV

Evaluaciones

- Artículo 85.** *Finalidad de las evaluaciones.*
Artículo 86. *Normas generales de las evaluaciones.*
Artículo 87. *Órganos de evaluación.*

CAPÍTULO V

Ascensos

- Artículo 88.** *Régimen y sistemas de ascensos.*
Artículo 89. *Ascenso a los diferentes empleos.*
Artículo 90. *Condiciones para el ascenso.*
Artículo 91. *Vacantes para el ascenso.*
Artículo 92. *Evaluaciones para el ascenso.*
Artículo 93. *Evaluaciones para el ascenso por elección.*
Artículo 94. *Evaluaciones para el ascenso por clasificación.*
Artículo 95. *Evaluaciones para el ascenso por concurso o concurso-oposición.*
Artículo 96. *Evaluaciones para el ascenso por antigüedad.*
Artículo 97. *Concesión de los ascensos.*
Artículo 98. *Declaración de no aptitud para el ascenso.*

CAPÍTULO VI

Destinos

- Artículo 99.** *Destinos.*
Artículo 100. *Clasificación de los destinos.*
Artículo 101. *Provisión de destinos.*
Artículo 102. *Nombramientos y ceses de oficiales generales.*
Artículo 103. *Asignación de destinos.*
Artículo 104. *Cese en los destinos.*
Artículo 105. *Asignación de destinos y ceses por necesidades del servicio.*
Artículo 106. *Nombramientos y ceses en el ámbito de la jurisdicción militar.*

CAPÍTULO VII

Situaciones administrativas

- Artículo 107.** *Situaciones administrativas.*
Artículo 108. *Situación de servicio activo.*
Artículo 109. *Situación de servicios especiales.*
Artículo 110. *Situación de excedencia.*
Artículo 111. *Situación de suspensión de funciones.*
Artículo 112. *Situación de suspensión de empleo.*
Artículo 113. *Situación de reserva.*
Artículo 113 bis. *Servicio en la Administración civil.*

CAPÍTULO VIII

Cese en la relación de servicios profesionales

Artículo 114. *Pase a retiro.*

Artículo 115. *Militares retirados.*

Artículo 116. *Pérdida de la condición de militar de carrera.*

Artículo 117. *Renuncia a la condición de militar de carrera.*

Artículo 118. *Finalización y resolución de compromisos de los militares con una relación de servicios profesionales de carácter temporal.*

Artículo 119. *Evaluaciones para determinar si existe insuficiencia de facultades profesionales.*

Artículo 120. *Evaluaciones para determinar si existe insuficiencia de condiciones psicofísicas.*

Artículo 121. *Insuficiencia de condiciones psicofísicas.*

TÍTULO VI

Reservistas

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 122. *Reservistas.*

1. Son reservistas los españoles que, en aplicación del derecho y deber constitucionales de defender a España, pueden ser llamados a incorporarse a las Fuerzas Armadas para participar en las misiones definidas en la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional, en las circunstancias y condiciones que se establecen en esta ley.

2. A efectos de esta ley, los reservistas se clasifican en:

a) Reservistas voluntarios: Los españoles que habiendo solicitado participar en la correspondiente convocatoria resulten seleccionados y superen los periodos de formación militar, básica y específica, que reglamentariamente se determinen para adquirir tal condición.

b) Reservistas obligatorios: Los españoles que sean declarados como tales según lo previsto en el capítulo III de este título.

3. También existen reservistas de especial disponibilidad que son los militares de tropa y marinería que adquieren dicha condición al finalizar su compromiso de larga duración. Les será de aplicación lo previsto en la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería y con carácter supletorio las disposiciones de este título.

Artículo 123. *Incorporación de reservistas.*

1. En situaciones de crisis en que las necesidades de la defensa nacional no puedan ser atendidas por los efectivos de militares profesionales, el Consejo de Ministros podrá adoptar, con carácter excepcional, las medidas necesarias para la incorporación a las Fuerzas Armadas de reservistas voluntarios y de especial disponibilidad.

2. Si el Consejo de Ministros prevé que no quedarán satisfechas las necesidades de la defensa nacional con las medidas previstas en el apartado anterior y considerara necesaria la incorporación de un número mayor de efectivos a las Fuerzas Armadas, solicitará del Congreso de los Diputados autorización para la declaración general de reservistas obligatorios.

Teniendo en cuenta la evolución de la crisis, las necesidades de la defensa nacional y las solicitudes en las sucesivas convocatorias para acceder a reservista voluntario, el Consejo de Ministros podrá acordar la incorporación de reservistas obligatorios, respetando el principio de contribución gradual y proporcionada a la situación que sea necesario afrontar.

3. Cuando el Consejo de Ministros acuerde la incorporación de reservistas especificará la cuantía de efectivos, el tipo de reservistas al que afecta, el plazo para efectuar las incorporaciones y el tiempo máximo de permanencia en la situación de activado en las Fuerzas Armadas, habilitando los créditos extraordinarios que se precisen para financiar su coste.

4. El Ministro de Defensa también podrá determinar la incorporación de reservistas voluntarios que hayan manifestado su disposición a participar en misiones en el extranjero, en actuaciones de las Fuerzas Armadas en colaboración con las Instituciones del Estado y las Administraciones Públicas para preservar la seguridad y bienestar de los ciudadanos o para prestar servicio en las unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa.

5. El Ministerio de Defensa establecerá los medios y aplicará los procedimientos adecuados que permitan la incorporación de los reservistas.

6. Al reservista citado para su incorporación a las Fuerzas Armadas que no se presentase se le abrirá un expediente, para verificar las causas del incumplimiento. Cuando como resultado del expediente se aprecie la inexistencia de causa justificada perderá su condición de reservista y podrá dar lugar a la adopción de otras medidas que se fijarán reglamentariamente.

Artículo 124. *Asociaciones de reservistas.*

Las Administraciones Públicas apoyarán a las asociaciones de reservistas que ayuden a mantener relaciones entre sus propios miembros y de la sociedad con sus Fuerzas Armadas, así como con las de carácter similar de otros países, con el objetivo de difundir la cultura de seguridad y defensa en el marco de la solidaridad y del mantenimiento de la paz.

CAPÍTULO II **Reservistas voluntarios**

Artículo 125. *Condiciones para el ingreso de los reservistas voluntarios.*

1. Todo español podrá optar a las plazas de reservista voluntario que se convoquen siempre que acredite las titulaciones que reglamentariamente se determinen para cada categoría, ejército y, en su caso, cuerpo y especialidad.

2. Para adquirir la condición de reservista voluntario habrá que obtener una de las plazas ofertadas en convocatoria pública y superar los periodos de formación, básica y específica, a los que se refiere el artículo 127.1.

En la citada convocatoria se tendrán en cuenta los principios a los que se refiere el artículo 56.1 y se valorará la formación y experiencia acreditadas en relación con los cometidos a desempeñar.

3. Las pruebas selectivas se efectuarán de forma individualizada, con parámetros y criterios de selección objetivos establecidos en la correspondiente convocatoria.

4. Serán condiciones generales para solicitar el ingreso poseer la nacionalidad española, tener cumplidos dieciocho años, acreditar las aptitudes que se determinen

en la convocatoria, no alcanzar una edad máxima de cincuenta y ocho años para oficiales y suboficiales y cincuenta y cinco años para tropa y marinería.

5. La condición de reservista voluntario se considerará actividad exceptuada del régimen de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

6. Cuando el Consejo de Ministros decrete la incorporación de reservistas voluntarios en situaciones de crisis se efectuarán cuantas convocatorias sean precisas para satisfacer las necesidades de las Fuerzas Armadas.

Artículo 126. *Compromiso de los reservistas voluntarios.*

1. Los reservistas voluntarios firmarán un compromiso inicial de tres años en el que mostrarán su disponibilidad para ser incorporados en las situaciones de crisis a las que se refiere el artículo 123.1, así como para participar en las actividades incluidas en los planes anuales de formación continuada previstos en el artículo 127.2. Posteriormente podrán firmar nuevos compromisos, de conformidad con el procedimiento que reglamentariamente se establezca, por periodos de tres años, siempre que no se rebase la edad máxima de sesenta y un años para oficiales y suboficiales y cincuenta y ocho años para tropa y marinería. En su caso, el último compromiso tendrá una duración ajustada a dichos límites de edad. En las convocatorias a las que se hace referencia en el artículo 125.6, el compromiso inicial podrá ser de un año.

2. Los reservistas voluntarios podrán manifestar además su disposición para incorporarse a las Fuerzas Armadas en los casos previstos en el artículo 123.4 o para una operación o colaboración determinada de la forma que se determine reglamentariamente.

3. El compromiso podrá resolverse en las condiciones que reglamentariamente se determinen adaptando las que son de aplicación a los militares que mantienen una relación de servicios profesionales de carácter temporal.

Artículo 127. *Formación de los reservistas voluntarios.*

1. Los aspirantes seleccionados en las convocatorias correspondientes, se incorporarán a un centro de formación para la realización del periodo de formación militar básica. Posteriormente, lo harán a la unidad, centro u organismo del Ministerio de Defensa a que corresponda la plaza asignada, para realizar su formación militar específica.

Los aspirantes a reservista voluntario, durante los periodos de formación militar, básica y específica, tendrán la misma consideración que los alumnos para el acceso a militar profesional de tropa y marinería y recibirán las compensaciones económicas a que se refiere el artículo 132.2.

2. Los reservistas voluntarios podrán ser activados para mantener y actualizar sus conocimientos por medio de programas anuales de formación continuada, aprobados por el Subsecretario de Defensa. Estos programas pueden comprender ejercicios de instrucción y adiestramiento, cursos y seminarios de perfeccionamiento o prácticas.

3. Los reservistas voluntarios a los que se les requiera ser activados para desarrollar los programas de formación continuada podrán solicitar la suspensión de dicha activación por las causas que se establezcan reglamentariamente.

Artículo 128. *Empleos de los reservistas voluntarios.*

Los reservistas voluntarios tendrán inicialmente los empleos de alférez, sargento y soldado, según la categoría a la que hayan accedido en la correspondiente

convocatoria de plazas. Reglamentariamente se determinará la forma de ascender a empleos superiores, estableciendo sus atribuciones y los procedimientos, requisitos y condiciones, especialmente las referidas a los tiempos mínimos en que deberán haber permanecido activados.

Artículo 129. *Derechos de los reservistas voluntarios.*

1. El reservista voluntario podrá vestir el uniforme, con el distintivo específico de reservista voluntario, en los actos castrenses y sociales y podrá participar en actos y celebraciones de las unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa.

2. Al objeto de su identificación se les facilitará la correspondiente tarjeta de identidad militar para personal reservista.

3. Finalizado el compromiso adquirido, cesará en la condición de reservista voluntario, recibirá el título de oficial reservista honorífico, suboficial reservista honorífico o «empleo de tropa y marinería alcanzado» reservista honorífico y las distinciones que se establezcan por el Ministro de Defensa en función de la duración de los compromisos y servicios prestados, manteniendo los derechos regulados en los apartados 1 y 2 en la forma que se establezca reglamentariamente.

4. En las convocatorias para el acceso a la enseñanza de formación en las Fuerzas Armadas se considerará como mérito el tiempo permanecido como reservista voluntario.

5. El tiempo como reservista voluntario se considerará como mérito en los sistemas de selección respecto de los cuerpos, escalas, plazas de funcionario y actividades de carácter laboral de las Administraciones públicas, en todos los supuestos en que sus funciones guarden relación con los servicios prestados como reservista, en los términos que legal o reglamentariamente se determinen.

Artículo 130. *Acceso a reservistas voluntarios de los militares profesionales.*

1. Los militares de complemento y los militares de tropa y marinería que hayan finalizado o resuelto su compromiso con las Fuerzas Armadas podrán solicitar su incorporación como reservistas voluntarios, firmando los compromisos correspondientes regulados en este capítulo.

Los militares de carrera que hayan renunciado a su condición militar, también podrán solicitar dicha incorporación.

2. Los militares profesionales que accedan a esta condición mantendrán el empleo que hubieran alcanzado. Les será de aplicación los programas anuales de formación continuada a los que se refiere el artículo 127.2.

Artículo 131. *Activación de reservistas voluntarios.*

1. Los reservistas voluntarios pasarán a la situación de activado por alguna de las causas siguientes:

a) Al incorporarse a las unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa para los periodos de formación continuada a que se refiere el artículo 127.2.

b) Al incorporarse para prestar servicio en diferentes unidades, centros y organismos del Ministerio de de Defensa, tanto en España como en el extranjero, en las diferentes situaciones a las que se refiere el artículo 123.

2. Quienes en el reconocimiento médico, obligatorio y previo a las incorporaciones para prestar servicio a que se refiere el apartado 1.b), presenten alguna limitación psíquica o física circunstancial no podrán pasar a la situación de activados mientras persistan dichas limitaciones.

3. A partir de su pase a la situación de activado para prestar servicio se les actualizará su formación militar.

Artículo 132. *Régimen de personal de los reservistas voluntarios.*

1. Los reservistas voluntarios tendrán condición militar siempre que se les active para incorporarse a las Fuerzas Armadas, debiendo cumplir las reglas de comportamiento del militar y estando sujetos a las leyes penales y disciplinarias militares. Su régimen, incluido el retributivo, se determinará reglamentariamente.

2. Cuando la activación sea para llevar a cabo alguno de los programas de formación continuada establecidos en el artículo 127.2, recibirán las compensaciones económicas que reglamentariamente se determinen.

Artículo 133. *Destinos de los reservistas voluntarios.*

1. Los reservistas voluntarios se incorporarán a los puestos que tengan previamente asignados en función de la convocatoria en la que hubieran sido seleccionados, si bien podrán manifestar su disponibilidad para cualquier otro puesto relacionado con su especialidad.

2. Los reservistas que ejerzan una profesión de aplicación específica en las Fuerzas Armadas podrán ser destinados a puestos o especialidades distintos a los inicialmente previstos y acordes con su capacitación.

3. En la firma de los nuevos compromisos previstos en el artículo 126.1, el reservista voluntario podrá optar por continuar en el puesto que tuviera previamente asignado o solicitar otro de los ofrecidos en las últimas convocatorias.

Artículo 134. *Derechos de carácter laboral y de seguridad social de los reservistas voluntarios.*

1. Los reservistas voluntarios y los aspirantes a adquirir tal condición, en el supuesto de que fueran trabajadores por cuenta ajena, tendrán los siguientes derechos:

a) Los periodos de formación militar, básica y específica, y de formación continuada a que se refiere el artículo 127 tendrán la consideración de permisos retribuidos, previo acuerdo con la empresa.

b) La activación de los reservistas para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, previstos en el artículo 123, se considerará, también previo acuerdo con la empresa, causa de suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad.

2. Los reservistas voluntarios y los aspirantes a adquirir tal condición, en el caso de que fueran funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas, tendrán los siguientes derechos:

a) Los períodos de formación militar, básica y específica, y de formación continuada a los que se refiere el artículo 127 serán considerados como permiso regulado en el artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

b) Los períodos de activación para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, previstos en el artículo 123, serán considerados como situación de servicios especiales para los funcionarios de carrera.

3. En los períodos de formación militar, básica y específica, y de formación continuada los aspirantes y los reservistas seguirán adscritos al régimen de seguridad social al que pertenecieren, compensando el Ministerio de Defensa de las cotizaciones correspondientes al empleador. Los que al incorporarse no estuvieren adscritos a

ningún Régimen de la Seguridad Social, se adscribirán al Régimen Especial de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.

En el supuesto de que estuvieren percibiendo la prestación o el subsidio por desempleo en el momento de su incorporación para recibir la formación, seguirán percibiendo dicha prestación o subsidio, salvo que, por aplicación de los artículos 215.3 y 219.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, proceda la suspensión del subsidio o de la prestación.

4. En los periodos de activación para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, previstos en el artículo 123, los reservistas voluntarios se adscribirán al Régimen Especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, siéndoles de aplicación el Régimen de Clases Pasivas en los mismos términos que a los militares profesionales que mantienen una relación de servicios de carácter temporal.

La pensión de Clases Pasivas que, en su caso, se reconozca por el órgano competente será incompatible con otra que la misma persona hubiera causado o pudiera causar en otro régimen público de previsión social por los mismos hechos. En estos casos el interesado podrá ejercer un derecho de opción por el cobro de la prestación que estime más conveniente, sin que este derecho pueda ejercerse más de una vez. No obstante, cuando por aplicación de disposiciones de carácter general resulte alterada la cuantía de alguna de las prestaciones incompatibles, podrá ejercerse de nuevo tal derecho de opción una sola vez para cada caso.

5. Asimismo, durante los periodos de activación para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, los reservistas voluntarios, salvo que sean funcionarios de carrera, quedarán incluidos en el ámbito de la protección por desempleo, debiendo cotizar por dicha contingencia tanto el reservista como el Ministerio de Defensa.

Los reservistas voluntarios a que se refiere el párrafo anterior se encontrarán en situación legal de desempleo a efectos de la protección correspondiente cuando finalice su misión o concluya el tiempo máximo de permanencia en la situación de activado.

La activación de los reservistas para prestar servicios en las Fuerzas Armadas se considerará causa de suspensión o extinción de la prestación o del subsidio por desempleo, conforme a lo establecido, respectivamente, en los artículos 212.1.d) y 213.1.d) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

6. Los aspirantes y los reservistas voluntarios que al finalizar sus periodos de formación militar, básica y específica, y de activación se encontrasen en situación de incapacidad temporal por accidente o enfermedad derivada del servicio, podrán continuar en las Fuerzas Armadas en las condiciones que se determinen reglamentariamente.

Artículo 135. Colaboración con las Administraciones Públicas y con el sector privado.

1. El Ministerio de Defensa promoverá la colaboración con las Administraciones Públicas así como con empresas del sector privado para facilitar el desarrollo del modelo de reservistas voluntarios, su formación e incorporación, en su caso, a las Fuerzas Armadas.

2. El Gobierno promoverá acuerdos con entidades empresariales para que faciliten la incorporación de sus empleados como reservistas voluntarios y colaboren en la

contratación de militares de complemento y militares de tropa y marinería una vez que hayan finalizado su compromiso con las Fuerzas Armadas. En dichos acuerdos se establecerán los beneficios derivados de dichas colaboraciones.

CAPÍTULO III

Reservistas obligatorios

Artículo 136. *Declaración de reservistas obligatorios.*

Artículo 137. *Comunicación a los reservistas obligatorios.*

Artículo 138. *Objeción de conciencia de los reservistas obligatorios.*

Artículo 139. *Activación de los reservistas obligatorios.*

Artículo 140. *Régimen de personal de los reservistas obligatorios.*

TÍTULO VII

Recursos

Artículo 141. *Recursos.*

1. Contra los actos y resoluciones que se adopten en ejercicio de las competencias atribuidas en esta ley se podrá interponer recurso de alzada.

2. Contra los actos y resoluciones adoptados en ejercicio de las competencias atribuidas en esta ley por el Consejo de Ministros y por el Ministro de Defensa que no sean resolución de un recurso de alzada, podrá interponerse recurso de reposición, con carácter potestativo, previo a la vía contencioso-administrativa.

3. En los procedimientos en materia de evaluaciones, ascensos, destinos, situaciones y recompensas cuya concesión deba realizarse a solicitud del personal de las Fuerzas Armadas, si la Administración no notificara su decisión en el plazo de tres meses o, en su caso, en el establecido en el correspondiente procedimiento, se considerará desestimada la solicitud, quedando expedita la vía contencioso-administrativa.

Disposición adicional primera. *Carrera militar del Príncipe de Asturias.*

Disposición adicional segunda. *Recompensas militares.*

1. Las recompensas militares son: Cruz Laureada de San Fernando, Medalla Militar, Cruz de Guerra, Medalla del Ejército, Medalla Naval y Medalla Aérea, Cruces del Mérito Militar, del Mérito Naval y del Mérito Aeronáutico, con distintivo rojo, azul, amarillo y blanco, Citación como distinguido en la Orden General y Mención Honorífica.

2. La constancia en el servicio y la intachable conducta de los militares de carrera, oficiales y suboficiales, de las Fuerzas Armadas y de la Guardia Civil, se recompensará con el ingreso en la Real y Militar Orden de San Hermenegildo.

En el caso de los demás militares profesionales de las Fuerzas Armadas y de la Guardia Civil se recompensará con la Cruz a la Constancia en el Servicio.

3. Reglamentariamente se establecerán los hechos o servicios y las circunstancias que determinarán la concesión de las diferentes recompensas, así como los trámites y procedimientos.

Disposición adicional tercera. *Carácter de agente de la autoridad.*

Los miembros de las Fuerzas Armadas que presten sus servicios como policía militar, naval o aérea o que intervengan en las operaciones descritas en el artículo 16.e) de la

Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional, tendrán carácter de agentes de la autoridad en el ejercicio de sus funciones, en las circunstancias y con las condiciones que reglamentariamente se determinen.

Disposición adicional cuarta. *Empleo del idioma oficial.*

1. Todos los militares tienen el deber de conocer y el derecho a usar el castellano, lengua española oficial del Estado que se empleará en los actos y relaciones de servicio.

2. En las dependencias donde se desarrollen actividades de información administrativa y de registro con servicio al público se emplearán, en la atención al ciudadano, las lenguas oficiales españolas conforme a la legislación aplicable en la Administración General del Estado.

Disposición adicional quinta. *Sanidad Militar.*

1. Corresponde a la Sanidad Militar, con independencia de los derechos derivados de la protección social de los militares:

a) Prestar la asistencia sanitaria a los contingentes militares españoles destacados en misiones internacionales, formando parte de fuerzas expedicionarias, de dotaciones de buques y su personal embarcado o participando en ejercicios tácticos. También le corresponde prestar la atención sanitaria que se desarrolle en el ámbito logístico-operativo o en el del destino.

b) Determinar la existencia de las condiciones psicofísicas precisas para el ingreso en los centros docentes militares de formación y para la pérdida de la condición de alumno, con arreglo a lo establecido en el artículo 56.5 y en el artículo 71.2, así como dictaminar sobre la insuficiencia temporal o definitiva de dichas condiciones a los fines de baja temporal en el servicio o de limitación para ocupar determinados destinos, pase a retiro por inutilidad permanente para el servicio o resolución del compromiso, según corresponda. No obstante, en el caso de que la baja temporal se prevea inferior a un mes, el órgano competente para acordarla podrá omitir el dictamen de la Sanidad Militar si existe informe del facultativo que corresponda en el ámbito de la protección social.

c) Determinar el grado inicial de incapacidad, así como su agravación, y la existencia de lesiones permanentes no invalidantes, respecto a la prestación de inutilidad para el servicio del régimen especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.

2. A los efectos de dictaminar sobre la insuficiencia temporal o definitiva de condiciones psicofísicas, según lo previsto en el apartado 1.b), el Ministerio de Defensa podrá establecer convenios de colaboración de la Sanidad Militar con otras entidades públicas.

Disposición adicional sexta. *Acceso al Cuerpo Militar de Sanidad en la especialidad de medicina.*

Disposición adicional séptima. *Acción social.*

Disposición adicional octava. *Servicio de Asistencia Religiosa.*

Disposición adicional novena. *Racionalización y simplificación de los procedimientos administrativos.*

Disposición adicional décima. *Reordenamiento de los escalafones de las Escalas auxiliares y del Cuerpo auxiliar de especialistas del Ejército de Tierra.*

Disposición adicional undécima. *Prestación de gran invalidez al personal del Cuerpo de Mutilados de Guerra por la Patria.*

Disposición adicional duodécima. *Posibilidad de que el personal militar cuyos empleos son equivalentes a efectos retributivos a los Subgrupos A1, A2, C1 y C2 solicite la reducción, a petición propia, del complemento específico.*

Disposición adicional decimotercera. *Reserva de plazas para los militares de complemento.*

Disposición transitoria primera. *Plantillas reglamentarias y ascensos.*

Disposición transitoria segunda. *Adaptación de la enseñanza de formación.*

Disposición transitoria tercera. *Relaciones de puestos militares, historiales militares y destinos.*

Disposición transitoria cuarta. *Constitución de cuerpos y escalas.*

Disposición transitoria quinta. *Régimen de los militares de complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo.*

Disposición transitoria sexta. *Ascensos en reserva.*

Disposición transitoria séptima. *Ascenso de suboficiales al empleo de teniente.*

Disposición transitoria octava. *Adaptación de las situaciones administrativas.*

Disposición transitoria novena. *Régimen retributivo en la situación de reserva.*

Disposición transitoria décima. *Acceso a una relación de servicios de carácter permanente de militares de tropa y marinería.*

Disposición transitoria undécima. *Reservistas.*

Disposición transitoria duodécima. *Adecuación de rango normativo.*

Disposición transitoria decimotercera. *Concesión de empleo honorífico a retirados.*

Disposición derogatoria única. *Derogaciones y vigencias.*

Disposición final primera. *Modificación del texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2000, de 9 de junio.*

Disposición final segunda. *Modificación de la Ley, de 8 de junio de 1957, reguladora del Registro Civil.*

Disposición final tercera. *Modificación de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.*

Disposición final cuarta. *Modificación de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería.*

Disposición final quinta. *Régimen del personal del Centro Nacional de Inteligencia.*

Disposición final sexta. *Cuerpos de ingenieros de los Ejércitos y Cuerpo Militar de Sanidad.*

Disposición final séptima. *Adaptación del régimen del personal del Cuerpo de la Guardia Civil.*

Disposición final octava. *Reconocimiento del servicio militar.*

Disposición final novena. *Reconocimiento de servicios prestados en el territorio de Ifni-Sahara.*

Disposición final décima. *Juramento o promesa de los españoles ante la Bandera de España.*

Disposición final undécima. *Título competencial.*

Disposición final duodécima. *Entrada en vigor.*

1.4.- REALES ORDENANZAS DE LAS FUERZAS ARMADAS

Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.

«BOE» núm. 33, de 7 de febrero de 2009

TEXTO CONSOLIDADO

Última modificación: 6 de noviembre de 2010

Históricamente se denominaba «ordenanzas» a un conjunto de normas que sistematizaban el régimen de los militares en sus variados aspectos. Singular importancia tuvo la promulgación de las que sirvieron de guía para la vida y funcionamiento del Ejército y la Armada durante más de dos siglos. Para la Armada, las Ordenanzas de 1748 de Fernando VI que establecían el gobierno militar, político y económico de su Armada Naval y las Ordenanzas sobre la gobernación militar y marinera de la Armada promulgadas por Carlos IV en 1793. En el Ejército, las dictadas por Carlos III en 1768 para el régimen, disciplina, subordinación y servicio de sus Ejércitos, de aplicación desde 1769 también a la Armada en lo que fuesen compatibles con las suyas propias. Los artículos de estas ordenanzas que seguían vigentes también fueron adoptados por el Ejército del Aire desde su creación.

Las ordenanzas, además de regular aspectos de muy diversa índole, plasmaban principios éticos que debían presidir el comportamiento de los militares y algunas de ellas perduraron en el tiempo como acervo común de los militares españoles y elemento esencial en la formación de su espíritu militar y manera de actuar en la vida cotidiana y en el combate. La gran mayoría, no obstante, fueron sustituidas por otro tipo de disposiciones o cayeron en desuso.

En los inicios de la etapa constituyente, y en lógica adaptación al cambio político y social que se estaba produciendo en España, se puso en marcha el proceso de revisión de las antiguas ordenanzas, que culminó con la promulgación de la Ley 85/1978, de 28 de diciembre, de Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.

Su primer objetivo fue acomodarse a la Constitución y al marco democrático de un Estado de derecho, con la forma de Monarquía parlamentaria, que asegura el imperio de la ley como expresión de la voluntad popular. Constituyeron un hito fundamental en el proceso de reforma de las Fuerzas Armadas para, sin perder los valores tradicionales que les son intrínsecos, adaptarse a la nueva realidad de la sociedad española y a su integración en el marco internacional de referencia, siendo de aplicación general al conjunto de los Ejércitos.

Posteriormente la configuración del régimen de carrera profesional de los militares fue sustituida, aun sin derogación expresa, por la Ley 17/1989, de 19 de julio, reguladora del régimen del personal militar profesional y por la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de

régimen del personal de las Fuerzas Armadas. Por fin la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar ha procedido a derogar los artículos afectados.

En esta última ley, recogiendo el mandato del artículo 20 de la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional, se han establecido las reglas esenciales que definen el comportamiento de los militares, que deben ser desarrolladas mediante real decreto en unas nuevas Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.

Por lo que respecta al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas, la Ley 85/1978, de 28 de diciembre, supuso un importante avance al referirse a los derechos civiles y políticos reconocidos en la Constitución sin otras limitaciones que las legalmente establecidas. Éstas fueron recogidas en la propia Constitución y en las leyes orgánicas posteriores, las cuales han tenido muy presente principios de las Reales Ordenanzas como son las características de las Fuerzas Armadas de disciplina, jerarquía y unidad y el deber de neutralidad política.

Esos principios siguen vigentes con rango de ley, bien en las reglas esenciales de comportamiento, definidas en la Ley de la carrera militar, o en los artículos de la Ley 85/1978, que se mantienen en vigor, sin perjuicio de su futura actualización que deberá ser abordada, tal como se señala en el preámbulo de la citada Ley de la carrera militar, en una ley con rango de orgánica según exigencia constitucional.

A su vez, otros aspectos básicos de la Defensa Nacional como son las misiones de las Fuerzas Armadas, sus órganos superiores o el papel del Gobierno en la determinación de la política de defensa y en la dirección de la Administración Militar, han quedado regulados en otras normas, entre las que destaca la Ley Orgánica de la Defensa Nacional. Igualmente, las reglas relativas al uso de la Bandera de España, se encuentran recogidas en la Ley 39/1981, de 28 de octubre.

En consecuencia, las presentes Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de la Defensa Nacional y en la Ley de la carrera militar, conforman un código deontológico, compendio de los principios éticos y reglas de comportamiento del militar español.

En el título preliminar, además de concretar el ámbito de aplicación, se hace referencia al deber fundamental del militar en la defensa de España, a su actuación como servidor público, al juramento o promesa ante la Bandera, al respeto a los símbolos de la Patria y a las características indispensables en las Fuerzas Armadas de disciplina, jerarquía y unidad. También se ha querido destacar desde el inicio de las Reales Ordenanzas el respeto a la dignidad de la persona y a sus derechos inviolables, así como la importancia del principio de igualdad de género.

A continuación del título preliminar se incluyen los referidos al militar, a la disciplina y a la acción de mando como títulos I, II y III respectivamente. En todos ellos se establecen reglas de comportamiento de aplicación general sin distinciones por categorías y empleos militares ni por el ejercicio de cargos o destinos concretos. Este criterio se pone claramente de manifiesto en la generalización para todo militar de preceptos anteriormente dedicados al oficial y al cabo, al representar una síntesis del

espíritu militar y la forma de entender y ejercer el mando en las Fuerzas Armadas españolas.

De igual forma se mantienen, por su tradición, artículos de la Ley 85/1978, que procedían de las ordenanzas de Carlos III. Junto a ellos figuran conceptos y principios que son especialmente asumidos por la sociedad española y que han sido recogidos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Respecto a la función operativa el título IV, denominado «de las operaciones», se divide en diferentes capítulos para referirse a las distintas misiones de las Fuerzas Armadas. A la hora de establecer las pautas de comportamiento del militar, se han considerado cada una de esas misiones y los factores que influyen en su normal cumplimiento y, en consecuencia, se describe la respuesta que cada una de ellas requiere.

El título se cierra con un capítulo fundamental referido a la ética en las operaciones, que complementa la regla esencial, definida en la Ley de la carrera militar, en la que se destaca la importancia de hacer un uso gradual y proporcionado de la fuerza de acuerdo con las reglas de enfrentamiento que estén establecidas para las operaciones en las que se participe. Todo ello de acuerdo con los convenios internacionales ratificados por España y los principios del Derecho Internacional Humanitario.

Las Reales Ordenanzas finalizan con el título V, que recoge en capítulos diferenciados las funciones técnicas, logísticas y administrativas, imprescindibles para asegurar la capacidad operativa de las Fuerzas Armadas y contribuir al bienestar del personal, y la función docente, básica en la preparación profesional de los militares.

Es necesario señalar que a lo largo del articulado de las Reales Ordenanzas se emplea el término «unidad» con carácter genérico debiendo entenderse que puede hacer referencia tanto a una unidad militar o buque y, en su caso, centro u organismo, como a una base, acuartelamiento o establecimiento.

La disposición sobre derogaciones y vigencias es necesariamente compleja. Es preciso derogar, por un lado, artículos de las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas vigentes con rango de real decreto, según lo previsto en la disposición transitoria duodécima de la Ley de la carrera militar y, por otro, artículos de las Reales Ordenanzas del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire en los aspectos que son tratados en estas nuevas Reales Ordenanzas o ya lo han sido en otras disposiciones con rango de real decreto o superior.

Las demás normas contenidas en las reales ordenanzas particulares, denominación que deja de utilizarse, quedarán temporalmente en vigor con rango de real decreto u orden del Ministro de Defensa, hasta que se proceda a su nueva regulación.

Por lo que respecta a la Guardia Civil, dada su naturaleza militar y la condición militar de sus miembros, se señala en el artículo 2 que en su normativa específica se recogerá lo que disponen las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas en aquello que les sea aplicable.

Este real decreto viene, en definitiva, a cumplimentar lo dispuesto en el artículo 20.2 de la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional, y en el artículo 4.3 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Defensa, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 6 de febrero de 2009.

DISPONGO:

Artículo único. *Aprobación de las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.*

Se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, cuyo texto se inserta a continuación.

Disposición adicional única. *Limitaciones a la aplicación de las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas a los miembros de la Guardia Civil.*

Sin perjuicio de lo que dispone el artículo 2.2 de las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas que se aprueban en este real decreto, los capítulos I, II, III y V del título IV de estas reales ordenanzas sólo serán de aplicación a los miembros de la Guardia Civil en tiempo de conflicto bélico, durante la vigencia del estado de sitio, en cumplimiento de misiones de carácter militar o cuando se integren en unidades militares.

Disposición derogatoria única. *Derogaciones y vigencias.*

1. Quedan derogados los artículos 1 al 4, 6, 10, 14 al 19, 25, 27, 30 al 33, 35 al 48, 51 al 58, 65 al 78, 80 al 83, 85, 86, 88 al 167 y 191 de la Ley 85/1978, de 28 de diciembre, de Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, que tienen rango de real decreto según lo previsto en la disposición transitoria duodécima de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

2. Quedan derogados:

a) Los artículos 1 al 4, 6, 11 al 13, 22, 23, 74, 268 al 278, 320 al 325 y 435 al 441 de las Reales Ordenanzas del Ejército de Tierra aprobadas por Real Decreto 2945/1983, de 9 de noviembre.

b) Los artículos 1 al 22, 26 al 79, 138 al 146, 443 al 453 y 614 al 620 de las Reales Ordenanzas de la Armada aprobadas por Real Decreto 1024/1984, de 23 de mayo.

c) Los artículos 1 al 5, 12 al 23, 307 al 317, 359 al 364, y 473 al 479 de las Reales Ordenanzas del Ejército del Aire aprobadas por Real Decreto 494/1984, de 22 de febrero.

3. Asimismo quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo preceptuado en este real decreto.

4. Continuarán vigentes con el rango que se cita para cada uno de ellos, los siguientes artículos:

a) Con rango de real decreto los artículos 59 a 64 y el 189, de la Ley 85/1978, de 28 de diciembre, de Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, según lo previsto en la ya citada disposición transitoria duodécima de la Ley de la carrera militar.

b) Mantienen el rango de real decreto los artículos:

1.º Del 234 al 267 y del 326 al 414 de las Reales Ordenanzas del Ejército de Tierra.

2.º Del 418 al 442 y del 501 al 586 de las Reales Ordenanzas de la Armada.

3.º Del 289 al 306 y del 365 al 452 de las Reales Ordenanzas del Ejército del Aire.

c) Tendrán el rango de orden ministerial:

1.º Los artículos 5, 7 al 10, 14 al 21, 24 al 73, 75 al 233, 279 al 319 y 415 al 434 de las Reales Ordenanzas del Ejército de Tierra.

2.º Los artículos 23 al 25, 80 al 137, 147 al 417, 454 al 500, 587 al 613 y 621 al 644 de las Reales Ordenanzas de la Armada.

3.º Los artículos 6 al 11, 24 al 288, 318 al 358 y 453 al 472 de las Reales Ordenanzas del Ejército del Aire.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.4.^a de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre Defensa y Fuerzas Armadas.

Disposición final segunda. *Desarrollo normativo.*

El Ministro de Defensa aprobará las normas necesarias para la actualización de los artículos a los que se refiere la disposición derogatoria única.4.c).

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 6 de febrero de 2009.

JUAN CARLOS R.

La Ministra de Defensa,
CARME CHACÓN PIQUERAS

REALES ORDENANZAS PARA LAS FUERZAS ARMADAS

TÍTULO PRELIMINAR Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

Las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, que constituyen el código de conducta de los militares, definen los principios éticos y las reglas de comportamiento de acuerdo con la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico. Deben servir de guía a todos los militares para fomentar y exigir el exacto cumplimiento del deber, inspirado en el amor a España, y en el honor, disciplina y valor.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Estas Reales Ordenanzas son de aplicación a todos los militares profesionales de las Fuerzas Armadas, salvo que estén en situaciones administrativas en las que tengan suspendida su condición militar. También serán de aplicación a los alumnos de la enseñanza militar de formación.

Asimismo son de aplicación, cuando se encuentren incorporados a las Fuerzas Armadas, a los aspirantes a reservista y a los reservistas.

2. Dada su naturaleza militar y la condición militar de sus miembros, estas Reales Ordenanzas serán de aplicación a todos los miembros de la Guardia Civil, excepto cuando contradigan o se opongan a lo previsto en su legislación específica

Artículo 3. Primer deber del militar.

La disposición permanente para defender a España, incluso con la entrega de la vida cuando fuera necesario, constituye el primer y más fundamental deber del militar, que ha de tener su diaria expresión en el más exacto cumplimiento de los preceptos contenidos en la Constitución, en la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional, en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar y en estas Reales Ordenanzas.

Artículo 4. Deberes de carácter general.

El militar guardará y hará guardar la Constitución como norma fundamental del Estado y cumplirá las obligaciones derivadas de las misiones de las Fuerzas Armadas, de su condición militar y de su sujeción a las leyes penales y disciplinarias militares.

Artículo 5. Actuación del militar como servidor público.

Deberá actuar con arreglo a los principios de objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez y promoción del entorno cultural y medioambiental.

Artículo 6. Símbolos de la Patria.

Todo militar tiene el deber de prestar ante la Bandera juramento o promesa de defender a España. Mostrará el máximo respeto a la Bandera y Escudo de España y al Himno Nacional como símbolos de la Patria transmitidos por la historia.

Artículo 7. Características del comportamiento del militar.

Ajustará su comportamiento a las características de las Fuerzas Armadas de disciplina, jerarquía y unidad, indispensables para conseguir la máxima eficacia en su acción.

Artículo 8. Disciplina.

La disciplina, factor de cohesión que obliga a mandar con responsabilidad y a obedecer lo mandado, será practicada y exigida en las Fuerzas Armadas como norma de actuación.

Tiene su expresión colectiva en el acatamiento a la Constitución y su manifestación individual en el cumplimiento de las órdenes recibidas.

Artículo 9. Jerarquía.

El militar desempeñará sus cometidos con estricto respeto al orden jerárquico militar en la estructura orgánica y operativa de las Fuerzas Armadas, que define la situación relativa entre sus miembros en cuanto concierne a mando, subordinación y responsabilidad.

Los que ocupan los diversos niveles de la jerarquía están investidos de autoridad en razón de su cargo, destino o servicio y asumirán plenamente la consiguiente responsabilidad. La autoridad implica el derecho y el deber de tomar decisiones, dar

órdenes y hacerlas cumplir, fortalecer la moral, motivar a los subordinados, mantener la disciplina y administrar los medios asignados.

Artículo 10. Unidad de las Fuerzas Armadas.

Se comportará en todo momento con lealtad y compañerismo, como expresión de la voluntad de asumir solidariamente con los demás miembros de las Fuerzas Armadas el cumplimiento de sus misiones, contribuyendo de esta forma a la unidad de las mismas.

Artículo 11. Dignidad de la persona.

Ajustará su conducta al respeto de las personas, al bien común y al derecho internacional aplicable en conflictos armados. La dignidad y los derechos inviolables de la persona son valores que tiene obligación de respetar y derecho a exigir. En ningún caso los militares estarán sometidos, ni someterán a otros, a medidas que supongan menoscabo de la dignidad personal o limitación indebida de sus derechos.

Artículo 12. Derechos fundamentales y libertades públicas.

En su actuación el militar respetará y hará respetar los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución, sin perjuicio de que en su ejercicio deba atenerse a las limitaciones legalmente establecidas en función de su condición militar.

Artículo 13. Igualdad de género.

Velará 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.

**TÍTULO I
Del militar**

**CAPÍTULO I
Principios básicos**

Artículo 14. Espíritu militar.

El militar cuyo propio honor y espíritu no le estimulen a obrar siempre bien, vale muy poco para el servicio; el llegar tarde a su obligación, aunque sea de minutos; el excusarse con males imaginarios o supuestos de las fatigas que le corresponden; el contentarse regularmente con hacer lo preciso de su deber, sin que su propia voluntad adelante cosa alguna, y el hablar pocas veces de la profesión militar, son pruebas de gran desidia e ineptitud para la carrera de las armas.

Artículo 15. Primacía de los principios éticos.

Dará primacía a los principios éticos que responden a una exigencia de la que hará norma de vida. De esta forma contribuirá a la fortaleza de las Fuerzas Armadas, garantía de paz y seguridad.

Artículo 16. Cumplimiento del deber.

Cumplirá con exactitud sus deberes y obligaciones impulsado por el sentimiento del honor inspirado en estas Reales Ordenanzas.

Artículo 17. Virtudes fundamentales.

Tendrá presente que la disciplina, valor, prontitud en la obediencia y exactitud en el servicio son virtudes a las que nunca ha de faltar.

Artículo 18. Justicia en las Fuerzas Armadas.

Propiciará, con su actuación, que la justicia impere en las Fuerzas Armadas de tal modo que nadie tenga nada que esperar del favor ni temer de la arbitrariedad.

Artículo 19. Dedicación del militar.

Ejercerá su profesión con dedicación y espíritu de sacrificio, subordinando la honrada ambición profesional a la íntima satisfacción del deber cumplido. Deberá tener amor al servicio y constante deseo de ser empleado en las ocasiones de mayor riesgo y fatiga.

Artículo 20. Disponibilidad para el servicio.

Estará en disponibilidad permanente para el servicio, que se materializará de forma adecuada al destino que se ocupe y a las circunstancias de la situación, y realizará cualquier tarea o servicio con la máxima diligencia y puntualidad, tanto en operaciones como para garantizar el funcionamiento de las unidades.

Artículo 21. Tradición militar en los Ejércitos.

Los miembros de las Fuerzas Armadas se sentirán herederos y depositarios de la tradición militar española. El homenaje a los héroes que la forjaron y a todos los que entregaron su vida por España es un deber de gratitud y un motivo de estímulo para la continuación de su obra.

Artículo 22. Prestigio de las Fuerzas Armadas.

El militar velará por el prestigio de las Fuerzas Armadas y por el suyo propio en cuanto miembro de ellas. Se esforzará en que con su aportación personal su unidad, de la que se sentirá orgulloso, mantenga los mayores niveles de preparación, eficacia, eficiencia y cohesión, con objeto de que merezca ser designada para las más importantes y arriesgadas misiones.

Artículo 23. Historial y tradiciones.

Conservará y transmitirá el historial, tradiciones y símbolos de su unidad, para perpetuar su recuerdo, contribuir a fomentar el espíritu de unidad y reforzar las virtudes militares de sus componentes.

CAPÍTULO II

Normas de actuación

Artículo 24. Funciones del militar.

El militar ejercerá funciones operativas, técnicas, logísticas y administrativas en el desempeño de sus cometidos para la preparación y empleo de las unidades militares en cumplimiento de las misiones encomendadas. Estas funciones se desarrollarán por medio de acciones directivas, que incluyen las de mando, y acciones de gestión y ejecutivas.

También podrá actuar en apoyo al mando y ejercer funciones docentes.

Artículo 25. Formación.

Mantendrá una sólida formación moral, intelectual, humanística y técnica, un elevado conocimiento de su profesión y una adecuada preparación física, que le capaciten para contribuir a la eficacia de las Fuerzas Armadas y faciliten su adaptación a la evolución propia de la sociedad y del entorno internacional, así como a la innovación en medios y procedimientos.

Artículo 26. Competencia profesional.

Se preparará para alcanzar el más alto nivel de competencia profesional, especialmente en los ámbitos operativo, técnico y de gestión de recursos, y para desarrollar su capacidad de adaptarse a diferentes misiones y escenarios.

Artículo 27. Acción conjunta.

Será consciente de la importancia de la acción conjunta de las Fuerzas Armadas, entidad única e integradora de las formas de acción específicas de cada uno de sus componentes.

Artículo 28. Conducto reglamentario.

Para asuntos del servicio se relacionará con superiores y subordinados por conducto regular según la estructura jerárquica de las Fuerzas Armadas, que será el conducto reglamentario, salvo en los casos que esté establecido uno específico para dirigirse al órgano competente para resolver.

Artículo 29. Acatamiento y transmisión de la decisión.

Antes de que su jefe haya tomado una decisión, podrá proponerle cuantas sugerencias estime adecuadas; pero una vez adoptada, la aceptará y defenderá como si fuera propia, desarrollándola y transmitiéndola con fidelidad, claridad y oportunidad para lograr su correcta ejecución.

Artículo 30. Relaciones con autoridades civiles.

Pondrá de manifiesto el respeto y cortesía militar en sus relaciones con las autoridades del Gobierno de la Nación, de las Comunidades Autónomas y de los poderes legislativos y judiciales, así como con las demás autoridades de las Administraciones Públicas.

Artículo 31. En el ámbito internacional.

Cuando se integre temporalmente en ejércitos y órganos de defensa de otros países o en organizaciones internacionales, le será de aplicación lo dispuesto en estas Reales Ordenanzas, sin perjuicio de las peculiaridades previstas en los tratados, convenios y demás acuerdos internacionales suscritos por España. Observará en su trato con los miembros de los ejércitos de otras naciones las mismas reglas de comportamiento que rigen en las Fuerzas Armadas españolas.

Artículo 32. Relaciones con la población civil.

Fomentará la relación con la población civil y será cortés y deferente en su trato con ella, en particular con la que más directamente pueda verse afectada por sus actividades, evitando toda molestia innecesaria.

Artículo 33. Discreción en asuntos del servicio.

Guardará discreción sobre los asuntos relativos al servicio. Observará las disposiciones y medidas vigentes sobre materias clasificadas y protección de datos de carácter personal, así como las relacionadas con el acceso a lugares restringidos.

Artículo 34. Informes sobre asuntos del servicio.

Al informar sobre asuntos del servicio lo hará de forma objetiva, clara y concisa, sin ocultar ni desvirtuar nada de cuanto supiera.

Artículo 35. No influencia en resolución de trámites.

No influirá en la agilización o resolución de los trámites o procedimientos sin justa causa y, en ningún caso, cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

Artículo 36. Informes personales y evaluaciones.

Obrará con la mayor reflexión, justicia y equidad en la elaboración de los informes personales, así como en los procesos de evaluación en los que participe, consciente de la gran trascendencia que tienen, tanto para los interesados como para el conjunto de la organización.

Artículo 37. Novedades o irregularidades.

Si observara alguna novedad o tuviera noticia de cualquier irregularidad que pudiera afectar al buen funcionamiento de su unidad, intentará remediarlo y lo pondrá en conocimiento de sus superiores mediante parte verbal o escrito, según la urgencia e importancia del hecho.

Artículo 38. Quejas y reclamaciones.

Si tuviera alguna queja o reclamación sobre asuntos del servicio que pudieran afectar o perjudicar sus intereses, lo pondrá en conocimiento de sus superiores, haciéndolo de buen modo y por el conducto reglamentario. Todo ello sin perjuicio de ejercitar los derechos o acciones que legalmente le correspondan.

Artículo 39. Conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

Será consciente de la importancia que tiene para su unidad y para quienes forman parte de ella, la aplicación de las normas sobre conciliación de la vida profesional, personal y familiar. Facilitará esa conciliación en todo aquello que sea de su competencia, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Artículo 40. Cuidado de la salud.

Prestará especial atención y cuidado a todos los aspectos que afecten a la salud y a la prevención de conductas que atenten contra ella. Considerará la educación física y las prácticas deportivas como elementos básicos en el mantenimiento de las condiciones psicofísicas necesarias para el ejercicio profesional y que, además, favorecen la solidaridad y la integración.

Artículo 41. Reconocimiento al militar retirado.

Tratará al militar retirado con el respeto y consideración que merecen su dedicación y servicios prestados, guardando las muestras de compañerismo y cortesía pertinentes.

Artículo 42. Manejo y uso de las armas.

Pondrá máxima atención en todo lo concerniente al manejo de las armas, especialmente en la aplicación de las normas de seguridad, consciente de su gran importancia. Para hacer uso de ellas, se atenderá estrictamente a la normativa vigente, órdenes recibidas y reglas de enfrentamiento.

Artículo 43. Conservación del material.

Cuidará y conservará en perfectas condiciones de uso las instalaciones, material, equipo y armamento que tenga a su cargo de acuerdo con la normativa aplicable. Asegurará el aprovechamiento de los recursos puestos a disposición de las Fuerzas Armadas y vigilará el cumplimiento de las medidas de seguridad y medioambientales pertinentes.

TÍTULO II **De la disciplina**

Artículo 44. De la disciplina.

La disciplina, en cuanto conjunto de reglas para mantener el orden y la subordinación entre los miembros de las Fuerzas Armadas, es virtud fundamental del militar que obliga a todos por igual. La adhesión racional del militar a sus reglas garantiza la rectitud de conducta individual y colectiva y asegura el cumplimiento riguroso del deber. Es deber y responsabilidad del militar practicar, exigir y fortalecer la disciplina.

Artículo 45. Cumplimiento de órdenes.

Obedecerá las órdenes, que son los mandatos relativos al servicio que un militar da a un subordinado, en forma adecuada y dentro de las atribuciones que le correspondan, para que lleve a cabo u omita una actuación concreta. También deberá atender los requerimientos que reciba de un militar de empleo superior referentes a las disposiciones y normas generales de orden y comportamiento.

Artículo 46. Instrucciones y órdenes de autoridades.

Cumplirá igualmente las instrucciones y órdenes de autoridades y superiores civiles de los que dependa jerárquicamente en las organizaciones nacionales o internacionales en las que preste servicio.

Artículo 47. Responsabilidad en la obediencia.

En el cumplimiento de las órdenes debe esforzarse en ser fiel a los propósitos del mando, con responsabilidad y espíritu de iniciativa. Ante lo imprevisto, tomará una decisión coherente con aquellos propósitos y con la unidad de doctrina.

Artículo 48. Límites de la obediencia.

Si las órdenes entrañan la ejecución de actos constitutivos de delito, en particular contra la Constitución y contra las personas y bienes protegidos en caso de conflicto armado, el militar no estará obligado a obedecerlas. En todo caso asumirá la grave responsabilidad de su acción u omisión.

Artículo 49. Objeción sobre órdenes recibidas.

En el supuesto de que considere su deber presentar alguna objeción a la orden recibida, la formulará ante quien se la hubiera dado. Si su incumplimiento perjudicase a la misión encomendada, se reservará la objeción hasta haberla cumplido.

Artículo 50. Actitud ante el personal de servicio.

Todo militar, cualquiera que sea su empleo, atenderá las indicaciones o instrucciones de otro que, aun siendo de empleo inferior al suyo, se encuentre de servicio y actúe en virtud de órdenes o consignas que esté encargado de hacer cumplir.

Artículo 51. Forma de corregir.

Cuando aprecie una falta la corregirá y, si procede, impondrá la sanción que corresponda o informará de ella a quien tenga la potestad sancionadora. En presencia de un superior no deberá corregir las faltas o defectos que observe cuando corresponda a aquél hacerlo.

En beneficio de la disciplina tampoco corregirá ni llamará la atención a nadie ante otros de inferior empleo, excepto en los casos en que la falta se haya cometido en presencia de éstos o que, de no hacerlo, se origine perjuicio para el servicio.

Artículo 52. Signos externos de disciplina, cortesía militar y policía.

Pondrá gran cuidado en observar y exigir los signos externos de disciplina, cortesía militar y policía, muestras de su formación militar. Se esforzará en poner de manifiesto la atención y respeto a otras personas, sean militares o civiles, en destacar por la corrección y energía en el saludo y por vestir el uniforme con orgullo y propiedad. Tendrá presente que el saludo militar constituye expresión de respeto mutuo, disciplina y unión entre todos los miembros de las Fuerzas Armadas.

TÍTULO III**De la acción de mando****CAPÍTULO I****Ejercicio del mando****Artículo 53. Estilo de mando.**

El militar que ejerza mando se hará querer y respetar por sus subordinados; no les disimulará jamás las faltas de subordinación; les infundirá amor al servicio y exactitud en el desempeño de sus obligaciones; será firme en el mando, graciable en lo que pueda y comedido en su actitud y palabras aun cuando amoneste o sancione.

Artículo 54. Liderazgo.

Reafirmará su liderazgo procurando conseguir el apoyo y cooperación de sus subordinados por el prestigio adquirido con su ejemplo, preparación y capacidad de decisión.

Artículo 55. Responsabilidad en el ejercicio del mando.

El sentido de la responsabilidad es indispensable para el buen ejercicio del mando y por él se hará acreedor a la confianza de sus superiores y subordinados.

La responsabilidad en el ejercicio del mando militar no es renunciabile ni puede ser compartida. Los que ejerzan mando tratarán de inculcar una disciplina basada en el convencimiento. Todo mando tiene el deber de exigir obediencia a sus subordinados y

el derecho a que se respete su autoridad, pero no podrá ordenar actos contrarios a las leyes o que constituyan delito.

Artículo 56. Responsabilidades penales graves en relación con los delitos contra el Derecho Internacional Humanitario.

Será consciente de la grave responsabilidad que le corresponde y asume para evitar la comisión, por las fuerzas sometidas a su mando o control efectivo, de los delitos de genocidio, lesa humanidad y contra las personas y bienes protegidos en caso de conflicto armado.

Artículo 57. Aprecio de la vida de sus subordinados.

Considerará la vida de sus subordinados como valor inestimable y no los expondrá a mayores peligros que los exigidos por el cumplimiento de la misión. Será su preocupación constante velar por la protección y seguridad del personal a sus órdenes.

Artículo 58. Capacidad para el combate.

El mando será consciente de que la capacidad para el combate depende en gran medida de la moral de victoria, de la motivación y de la eficacia de la instrucción y adiestramiento.

Artículo 59. Unidad de acción.

Con la finalidad de asegurar la unidad de acción y la máxima eficacia operativa, mantendrá permanente contacto con los mandos que le estén subordinados y estudiará con atención las propuestas que éstos le presenten.

Artículo 60. Capacidad de decisión, iniciativa y creatividad.

La condición esencial del que ejerce mando es su capacidad para decidir. Actuará con iniciativa y la fomentará entre sus subordinados. Para adoptar sus decisiones aplicará la normativa vigente y actuará con creatividad y capacidad de juicio sin coartar la intuición y la imaginación.

Artículo 61. Ejercicio de la autoridad.

Ejercerá su autoridad con firmeza, justicia y equidad, evitando toda arbitrariedad y promoviendo un ambiente de responsabilidad, íntima satisfacción y mutuo respeto y lealtad. Mantendrá sus órdenes con determinación, pero no se empeñará en ellas si la evolución de los acontecimientos aconseja variarlas.

Artículo 62. Toma de decisiones.

En el ejercicio de su autoridad será prudente en la toma de decisiones, fruto del análisis de la situación y la valoración de la información disponible, y las expresará en órdenes concretas, cuya ejecución debe dirigir, coordinar y controlar, sin que la insuficiencia de información, ni ninguna otra razón, pueda disculparle de permanecer inactivo en situaciones que requieran su intervención.

Artículo 63. Razonamiento de las órdenes.

Razonará en lo posible sus órdenes para facilitar su comprensión y la colaboración consciente y activa de sus subordinados; con ello conseguirá que su acatamiento se fundamente en la lealtad y confianza que deben existir entre todos los miembros de las Fuerzas Armadas.

Artículo 64. Transmisión de órdenes.

Normalmente dará las órdenes a través de sus inmediatos subordinados y cuando lo haga directamente a quien deba ejecutarlas, les informará de ello. Respalda las órdenes que den sus subordinados, siempre que no perjudiquen a la misión encomendada o que entrañen injusticia, en cuyo caso las corregirá.

Artículo 65. Administración de recursos.

Administrará los recursos puestos bajo su responsabilidad para obtener el máximo rendimiento de ellos, de acuerdo con los principios de economía y eficiencia en su utilización y eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados.

CAPÍTULO II

Relación con los subordinados

Artículo 66. Conocimiento de la organización por los subordinados.

El militar que ejerza mando será responsable de que sus subordinados, desde el momento de su incorporación, conozcan la organización y funcionamiento de su unidad, así como su dependencia jerárquica, atribuciones, deberes y responsabilidades dentro de ella.

Artículo 67. Respeto a las funciones y cometidos de los subordinados.

Velará para que todos sus subordinados ejerzan las funciones y desempeñen los cometidos que les correspondan por razón de cargo, destino o servicio, sin atribuirse ni invadir las competencias ajenas, contribuyendo así a la eficacia del conjunto.

Artículo 68. Aptitudes profesionales de los subordinados.

Prestará atención a las aptitudes y trayectoria profesional de sus subordinados de manera que éstas se correspondan con las tareas que tengan encomendadas y elevará, en su caso, las propuestas convenientes para mejorar su rendimiento, conjugando sus aspiraciones profesionales con la eficacia de su unidad.

Artículo 69. Conocimiento de los subordinados y sus intereses.

Mantendrá con sus subordinados un contacto directo, en especial con sus inmediatos colaboradores, que le permita conocer sus aptitudes, aspiraciones e historial militar, atender sus inquietudes y necesidades, así como velar por sus intereses profesionales y personales. Todo ello le capacitará para asignarles los puestos y tareas más adecuados y calificarlos con justicia.

Artículo 70. Motivación de los subordinados.

Utilizará todos los medios a su alcance, principalmente la persuasión y el ejemplo, para motivar a sus subordinados en el ejercicio profesional.

Artículo 71. Tramitación de peticiones.

Recibirá y resolverá o tramitará, con el informe que proceda, las peticiones, recursos, reclamaciones o quejas formulados por un subordinado en el ejercicio de sus derechos.

Artículo 72. Espíritu de equipo.

Fomentará el espíritu de equipo para aumentar la cohesión de su unidad y la convergencia de esfuerzos con el fin de alcanzar el máximo rendimiento individual y de conjunto.

Artículo 73. Convivencia en su unidad.

Velará por la convivencia entre todos sus subordinados sin discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, orientación sexual, religión o convicciones, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, fomentando el compañerismo y la integración intercultural.

Artículo 74. Información a sus subordinados.

Informará a sus subordinados del desarrollo de las actividades, ejercicios y operaciones en curso, así como de los planes y proyectos que les puedan afectar, en la medida que las circunstancias lo permitan.

Artículo 75. Reconocimiento de méritos.

Reconocerá y premiará a los subordinados que se hayan hecho acreedores a ello en justa proporción a sus méritos, por sí o elevando las propuestas que correspondan. Su reconocimiento público representa una satisfacción para el que lo recibe, un estímulo para la unidad de la que forma parte y un ejemplo para todos.

Artículo 76. Seguridad en el trabajo.

Será responsabilidad y preocupación constante de todo el que ejerce mando velar por la seguridad y prevención de riesgos en el ejercicio profesional del personal a sus órdenes, las condiciones sanitarias de las instalaciones y de la alimentación, y el cumplimiento de la normativa general adaptada a las peculiaridades propias de sus funciones.

Artículo 77. Actividades culturales, deportivas y recreativas.

Fomentará las actividades culturales y deportivas y facilitará las recreativas del personal a sus órdenes y, siempre que sea posible, las integrará en el entorno civil en el que la unidad se desenvuelva.

CAPÍTULO III **Del mando de unidad**

Artículo 78. Del mando de unidad.

El militar que se encuentre al mando de una unidad, dentro de la estructura orgánica de las Fuerzas Armadas, será el máximo responsable de su buen funcionamiento, de su preparación, de posibilitar su puesta a disposición de la estructura operativa y del exacto cumplimiento de las órdenes recibidas, de acuerdo con las correspondientes normas de organización. Se preocupará de mantener y potenciar la disciplina, moral, motivación, seguridad, formación militar y condiciones físicas de sus subordinados y de que conozcan, cumplan y hagan cumplir a su nivel las obligaciones que impone el servicio.

Artículo 79. Del comandante o jefe de unidad, buque o aeronave.

El militar al mando de organización operativa, buque o aeronave tendrá la denominación de comandante o jefe y será expresamente designado para ejercer ese mando. Su objetivo será el exacto cumplimiento de la misión que se le haya confiado de acuerdo con las órdenes recibidas, para lo que pondrá en juego todos los recursos a su alcance. Será permanente ejemplo ante sus subordinados, destacando por su competencia, liderazgo y profesionalidad.

**CAPÍTULO IV
Del apoyo al mando**

Artículo 80. Cualidades en el apoyo al mando.

El militar en tareas de apoyo al mando ayudará a éste en el cumplimiento de la misión encomendada, prestándole su colaboración total. Desarrollará su trabajo con rigor intelectual, coordinación de esfuerzos y capacidad de diálogo y síntesis. Sus cualidades esenciales son la lealtad, la competencia profesional, la capacidad de trabajo y la discreción.

Artículo 81. Responsabilidad ante el mando.

Proporcionará al mando una puntual y objetiva información con los elementos de juicio y datos que le permitan fundamentar sus decisiones. Tendrá presente que el trabajo que desempeña es impersonal y que sólo será responsable ante su jefe. No interferirá en las acciones directivas propias del mando.

Artículo 82. Fidelidad a los propósitos del mando.

Será fiel a los propósitos del mando al materializar sus decisiones en las correspondientes órdenes, instrucciones o directivas. Velará por su difusión y cumplimiento y aclarará a los mandos subordinados cuanto sea necesario para su mejor ejecución.

**TÍTULO IV
De las operaciones**

**CAPÍTULO I
Conceptos generales**

Artículo 83. Preparación para el combate.

En todo tipo de operaciones, el militar estará preparado para afrontar con valor, abnegación y espíritu de servicio situaciones de combate, cualesquiera que sean las misiones de las Fuerzas Armadas en las que desempeñe sus cometidos y ejerza sus funciones.

Artículo 84. Uso legítimo de la fuerza.

En el empleo legítimo de la fuerza, el militar hará un uso gradual y proporcionado de la misma, de acuerdo con las reglas de enfrentamiento establecidas para las operaciones en las que participe.

Artículo 85. Principio de humanidad.

Su conducta en el transcurso de cualquier conflicto u operación militar deberá ajustarse a las normas que resulten aplicables de los tratados internacionales en los que España fuera parte, relativos al Derecho Internacional Humanitario.

Artículo 86. Aplicación de las reglas de comportamiento específicas en las operaciones.

Tendrá presente que las reglas de comportamiento contenidas en este título, aunque se regulen específicamente para cada tipo de operaciones, deben servir de guía de actuación en todas ellas.

Artículo 87. Acciones distinguidas.

El mando valorará como acciones distinguidas en las operaciones las que constituyan un ejemplo de valor, moral o pericia militar y una excepcional superación en el cumplimiento del deber, así como aquéllas en las que se manifieste de forma excepcional el trato humanitario, las dotes de persuasión por medios pacíficos o la capacidad negociadora.

CAPÍTULO II

De las operaciones de combate

Artículo 88. Cumplimiento de la misión.

En caso de conflicto armado, alentado por la legalidad y legitimidad de su causa y el apoyo de la Nación, el militar actuará siempre con inquebrantable voluntad de vencer. El combatiente concentrará su atención y esfuerzo en el cumplimiento de la misión de su unidad con plena entrega, sacrificio y energía para conseguir el objetivo asignado.

Artículo 89. Cualidades del combatiente.

La moral de victoria, el valor, la acometividad, la serenidad y el espíritu de lucha son cualidades que ha de poseer todo combatiente.

Artículo 90. Conservación del puesto.

El que tuviere orden de conservar su puesto a toda costa, lo hará.

Artículo 91. Subordinación a la finalidad general.

Subordinará el objeto inmediato de su acción en el combate a la finalidad general de las operaciones, sin caer en la vana satisfacción de un éxito limitado o personal.

Artículo 92. Moral de victoria.

Todo mando en combate ha de inspirar a sus subordinados valor y serenidad para afrontar los riesgos. Dedicará su capacidad a conservar la moral de victoria, la disciplina y el orden, y a evitar que alguien intente cejar en la acción, abandonar su puesto o desobedecer las órdenes recibidas.

CAPÍTULO III

De las operaciones de paz y ayuda humanitaria

Artículo 93. Misiones de paz, estabilidad, seguridad y ayuda humanitaria.

Cuando el militar actúe en misiones para contribuir al mantenimiento de la paz, estabilidad y seguridad y apoyar la ayuda humanitaria, lo hará como instrumento de la Nación española al servicio de dichos fines, en estrecha colaboración con ejércitos de países aliados y en el marco de las organizaciones internacionales de las que España forme parte.

Artículo 94. Respuesta ante situaciones cambiantes.

El conocimiento y cumplimiento de las reglas de enfrentamiento le permitirán hacer frente a las situaciones cambiantes de cada momento, debiendo estar preparado para asumir la protección de la población afectada y los riesgos consiguientes.

Artículo 95. Adaptación a situaciones complejas.

El militar utilizará toda su capacidad de análisis e iniciativa para hacer frente a las situaciones complejas, diversas e imprevisibles en las que pueda verse involucrado y se adaptará a ellas con mentalidad abierta, atendiendo al cumplimiento de la misión, aplicando el principio de humanidad y sin descuidar su seguridad y la de su unidad.

Artículo 96. Preparación y actuación en operaciones de paz o humanitarias.

Se instruirá y pondrá todo su interés en el conocimiento y comprensión de los elementos identificadores de la cultura y las costumbres propias de la zona de despliegue, elementos que respetará salvo que comprometan la misión encomendada o la seguridad propia y la de sus subordinados.

Artículo 97. Relaciones con organizaciones civiles.

Colaborará, dentro de las posibilidades de la misión encomendada, con aquellas organizaciones civiles que desempeñen tareas en favor de la paz, seguridad, estabilidad o de ayuda humanitaria.

CAPÍTULO IV

De las operaciones de seguridad y bienestar de los ciudadanos

Artículo 98. Seguridad y bienestar de los ciudadanos.

El militar pondrá todo su empeño en preservar la seguridad y bienestar de los ciudadanos durante la actuación de las Fuerzas Armadas en supuestos de grave riesgo, catástrofe, calamidad u otras necesidades públicas.

Artículo 99. Rapidez de reacción.

Se esforzará desde los primeros momentos en que su rápida intervención suponga una respuesta eficaz que infunda confianza y tranquilidad a la población civil.

Artículo 100. Repercusión en la imagen de las Fuerzas Armadas.

Actuará con la máxima competencia y espíritu de sacrificio, afrontando las situaciones críticas con serenidad, consciente de que su intervención, por la proximidad a la población civil, tendrá una enorme trascendencia en la imagen que la sociedad tenga de las Fuerzas Armadas.

Artículo 101. Competencia en la actuación.

En la ejecución de la misión que tenga encomendada, cumplirá sus cometidos con la máxima pericia, basada en su competencia profesional, para proteger la vida e integridad de todos los afectados y evitar riesgos innecesarios.

Artículo 102. Intervención coordinada con otras instituciones y colectivos.

Buscará la perfección en la ejecución de sus cometidos, siempre en beneficio del conjunto, teniendo presente que la unidad de la que forme parte deberá intervenir de forma coordinada con otras instituciones y colectivos que atiendan a las emergencias.

Artículo 103. Apoyo a Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Cuando se le asignen tareas de colaboración y apoyo a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad pondrá su máximo empeño en proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana.

CAPÍTULO V

De las operaciones de evacuación y rescate

Artículo 104. Evacuación de españoles en el extranjero.

Actuará con la mayor diligencia, en colaboración con otros organismos nacionales o internacionales, en misiones de evacuación de españoles en el extranjero cuando circunstancias de inestabilidad en el país pongan en grave riesgo su vida o sus intereses.

En su caso, actuará de igual forma en relación con ciudadanos de otros países.

Artículo 105. Rescate de personal en territorio hostil.

En operaciones de rescate para recuperar al personal que se encuentre aislado en territorio hostil, el militar tendrá muy presente que con su actuación contribuye a elevar la moral de la unidad y a proporcionar confianza en el mando y seguridad al combatiente.

CAPÍTULO VI

De la ética en operaciones

Artículo 106. Deberes en relación con el Derecho Internacional Humanitario.

El militar conocerá y difundirá, así como aplicará en el transcurso de cualquier conflicto armado u operación militar, los convenios internacionales ratificados por España relativos al alivio de la suerte de heridos, enfermos o náufragos de las fuerzas armadas, al trato a los prisioneros y a la protección de las personas civiles, así como los relativos a la protección de bienes culturales y a la prohibición o restricciones al empleo de ciertas armas.

Artículo 107. Protección de heridos, enfermos, náufragos, prisioneros, detenidos y población civil.

Tratará y cuidará con humanidad y sin discriminación alguna a los heridos, enfermos, náufragos, prisioneros, detenidos y miembros de la población civil que estén en su poder.

Artículo 108. Búsqueda de heridos, enfermos, náufragos y muertos.

En la medida que lo permita el cumplimiento de la misión y la seguridad de su unidad, adoptará sin tardanza cuantas medidas sean posibles para buscar a los heridos, enfermos y náufragos, ampararlos contra el saqueo y los malos tratos, así como para buscar a los muertos e impedir el despojo de unos y otros.

Artículo 109. Actitud como prisionero.

Se esforzará en no ser capturado pero, en el caso de caer prisionero, todo combatiente tendrá en cuenta que sigue siendo un militar en su comportamiento ante el enemigo y ante sus compañeros de cautividad, manteniendo las relaciones de subordinación y las reglas de disciplina. No aceptará del enemigo ningún pacto ni favor especial. Empeñará todos sus recursos para evitar responder a otras preguntas que no sean relativas a facilitar su nombre y apellidos, empleo, filiación y fecha de nacimiento y hará todo lo necesario para evadirse y ayudar a que sus compañeros lo hagan.

Artículo 110. Trato a los prisioneros o detenidos.

No someterá a tortura o vejación a los prisioneros y detenidos y los tratará con humanidad y respeto, suministrándoles los medios necesarios para su salud e higiene y evitando situarlos en zonas expuestas a los riesgos del combate. En el plazo más breve posible los evacuará lejos de la zona de combate para que queden fuera de peligro.

Artículo 111. Principio de distinción.

En el transcurso de cualquier operación tendrá en cuenta el principio de distinción entre personas civiles y combatientes y entre bienes de carácter civil y objetivos militares para proteger a la población civil y evitar en lo posible las pérdidas ocasionales de vidas, sufrimientos físicos y daños materiales que pudieran afectarle.

Artículo 112. Protección de población especialmente vulnerable.

Protegerá a las personas indefensas o desvalidas, especialmente a las mujeres y a los niños, contra la violación, la prostitución forzada, los tratos humillantes y degradantes o cualquier forma de explotación o agresión sexual.

Artículo 113. Protección de bienes culturales.

No atacará ni hará objeto de represalias o de actos de hostilidad a bienes culturales o lugares de culto claramente reconocidos, que constituyen el patrimonio cultural y espiritual de los pueblos y a los que se haya otorgado protección en virtud de acuerdos especiales. Evitará la utilización de dichos bienes culturales o de instalaciones que se encuentren próximas a ellos para propósitos que puedan exponerlos a la destrucción o al deterioro.

Artículo 114. Medios y métodos de combate.

No utilizará medios o métodos de combate prohibidos por el Derecho Internacional Humanitario que puedan causar males superfluos o sufrimientos innecesarios, así como aquellos que estén dirigidos a causar o puedan ocasionar extensos, graves y duraderos perjuicios al medio ambiente, comprometiendo la salud o la supervivencia de la población.

TÍTULO V

De las demás funciones del militar

CAPÍTULO I

De las funciones técnicas, logísticas y administrativas

Artículo 115. Importancia y finalidad de estas funciones.

El militar tendrá en cuenta que las funciones técnicas, logísticas y administrativas son primordiales para asegurar la capacidad operativa de las Fuerzas Armadas, mantener y perfeccionar el armamento, material y equipo y prestar apoyo al personal, contribuyendo a su bienestar.

Artículo 116. Modo de desempeñarlas.

En el ejercicio de estas funciones trabajará con orden, método, claridad de juicio, diligencia y capacidad de organización, manteniendo la unidad de criterio en los procedimientos y resolviendo en plazo los expedientes o asuntos de su competencia. No dudará en proponer al mando cuantas reformas y mejoras considere adecuadas, especialmente las que puedan redundar en una simplificación e informatización de los procedimientos. Aceptará de buen grado la realización de trabajos extraordinarios que el desempeño de estas funciones pueda suponerle.

Artículo 117. Valor de los trabajos técnicos.

Tendrá presente que cualquier trabajo por insignificante que parezca puede tener relevancia en el funcionamiento de su unidad o en el cumplimiento de la misión, ya que los defectos de ejecución podrían producir daños irreparables en personas o sistemas de armas o incluso el fracaso de la misión.

Artículo 118. Actitud ante las funciones técnicas.

El militar que desempeñe funciones técnicas las realizará con entrega, conocimientos adecuados y profesionalidad. Se esforzará en actualizar y perfeccionar sus conocimientos, adaptándolos a la evolución de las técnicas, a la innovación en el desarrollo de los medios y a la creciente complejidad de los sistemas y equipos para estar en condiciones de realizar su cometido con la máxima perfección y rapidez, consciente de la importancia que tienen para aumentar el rendimiento del trabajo.

Artículo 119. Objetividad.

Su actuación en funciones administrativas se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, corporativas o cualquier otra que puedan colisionar con la satisfacción de los intereses generales.

Artículo 120. Cumplimiento de objetivos.

Actuará de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia y vigilará la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la unidad de la que forme parte.

Artículo 121. Respeto a las áreas de responsabilidad.

Respetará las áreas de responsabilidad de los subordinados, debiendo considerar que las intromisiones injustificadas podrían perjudicar la realización de la labor encomendada.

Artículo 122. Gestión de recursos.

Administrará los recursos y bienes públicos con austeridad, objetividad y transparencia, de acuerdo a los principios de legalidad y de salvaguarda de dichos bienes, y no los utilizará en provecho propio o de personas allegadas. Tendrá, asimismo, el deber de velar por su conservación.

**CAPÍTULO II
De la función docente**

Artículo 123. Objetivo primordial de la enseñanza.

Quien ejerza la función docente, actividad que es permanente a lo largo de la carrera militar tanto en el ámbito de la formación y perfeccionamiento como en el de la instrucción y adiestramiento, tendrá como objetivo primordial enseñar a sus alumnos y subordinados.

Artículo 124. Cualidades necesarias.

Tendrá presente que para desarrollar su labor y lograr el necesario ascendiente son imprescindibles el prestigio y la ejemplaridad, alcanzados con profundo conocimiento de la materia que imparta, rigor intelectual, método, constante trabajo, competencia profesional y aptitud pedagógica.

Artículo 125. Desarrollo de la personalidad de los alumnos.

Procurará que sus alumnos alcancen madurez en su personalidad mediante el desarrollo del espíritu creativo y la capacidad de análisis crítico. En todo momento fomentará en ellos capacidades para asumir el proceso del conocimiento y adaptarse a su evolución, infundiéndoles inquietud por el constante y progresivo perfeccionamiento.

Artículo 126. Formación militar y capacitación profesional.

Pondrá todo su empeño, dentro del ámbito de sus competencias, para que sus alumnos adquieran la formación militar y la capacitación profesional necesarias para el correcto desempeño de sus cometidos y el adecuado ejercicio de sus funciones y facultades.

Artículo 127. Métodos y técnicas.

Conjugará las técnicas más modernas con las ya consagradas por la experiencia, para desarrollar en sus alumnos las capacidades de integración, trabajo en equipo y actuación en diferentes misiones y escenarios.

Artículo 128. Obligación de aprovechar los medios y oportunidades.

El militar aprovechará al máximo los medios y las oportunidades que las Fuerzas Armadas le proporcionan para formarse o perfeccionarse profesionalmente a través de la enseñanza y también de la instrucción y el adiestramiento, poniendo en ello todo su empeño y capacidad.

Artículo 129. Formación en valores.

El que ejerza la función docente fomentará los principios y valores constitucionales, contemplando la pluralidad cultural de España, y promoverá en sus alumnos los principios éticos y las reglas de comportamiento del militar, con el objetivo de que todos los miembros de las Fuerzas Armadas fundamenten su ejercicio profesional en el más exacto cumplimiento de los preceptos contenidos en estas Reales Ordenanzas.

1.5.- LEY ORGÁNICA 9/2011, DE 27 DE JULIO. DE DERECHOS Y DEBERES DE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS ARMADAS

Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio

Jefatura del Estado

«BOE» núm. 180, de 28 de julio de 2011

Referencia: BOE-A-2011-12961

TEXTO CONSOLIDADO

Última modificación: sin modificaciones

PREÁMBULO

I

Los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución, transcurridos más de treinta años desde su promulgación, están profundamente consolidados en nuestra sociedad. En esta ley se actualiza la regulación de su ejercicio por los miembros de las Fuerzas Armadas, teniendo en cuenta su condición de servidores públicos sometidos a disciplina militar, para adecuarla a esa realidad social y a lo previsto en la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional.

De especial relevancia en la materia son las referencias contenidas en la Constitución y las incluidas en las leyes orgánicas de su desarrollo, así como la jurisprudencia emanada del Tribunal Constitucional. También es necesario considerar determinados artículos, todavía vigentes, de la Ley 85/1978, de 28 de diciembre, de Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.

Desde entonces, los Ejércitos han evolucionado en un proceso constante de profunda transformación y modernización y alcanzado con éxito el objetivo de su plena profesionalización. Con esta ley se da continuidad a ese proceso para actualizar el ordenamiento legislativo en la materia.

Los miembros de las Fuerzas Armadas gozan de los derechos fundamentales y libertades públicas de aplicación general a todos los ciudadanos y las limitaciones para su ejercicio deben ser proporcionadas y respetuosas con su contenido esencial. Se deben establecer con el objetivo de que las Fuerzas Armadas, manteniendo sus características de disciplina, jerarquía y unidad y el principio de neutralidad, estén en condiciones de responder a las exigencias en el ámbito de la seguridad y la defensa nacional.

Respecto a los deberes, que caracterizan la condición militar, son esenciales el de defender a España, el de cumplir las misiones asignadas en la Constitución y en la Ley Orgánica de la Defensa Nacional y el de actuar conforme a las reglas de comportamiento del militar que se basan en valores tradicionales de la milicia y se

adaptan a la realidad de la sociedad española y a su integración en el escenario internacional.

En función de los anteriores criterios, con esta ley se completa el estatuto de los miembros de las Fuerzas Armadas, sustentado en el adecuado equilibrio entre el ejercicio de derechos y la asunción de deberes, para hacer posible el cumplimiento de las misiones de las Fuerzas Armadas y la aplicación del principio de eficacia predicable de toda Administración Pública, al que se refiere el artículo 103.1 de la Constitución, de especial consideración en el caso del militar que es depositario de la fuerza y debe estar capacitado y preparado para, a las órdenes del Gobierno, usarla adecuadamente.

Con todo ello se da cumplimiento al mandato de la disposición final tercera de la Ley Orgánica de la Defensa Nacional, según las previsiones contenidas en el apartado IX del preámbulo de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

II

Las novedades más relevantes son la regulación del derecho de asociación, la creación del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas y la del Observatorio de la vida militar.

Con la primera se produce un importante avance cualitativo al regular el ejercicio de ese derecho fundamental en el ámbito profesional, una de las vías para propiciar la participación y colaboración de los miembros de las Fuerzas Armadas en la configuración de su régimen de personal.

Los militares pueden constituir y formar parte de asociaciones, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación. La remisión que efectuaba a las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, aprobadas por la Ley 85/1978, de 28 de diciembre, es sustituida por esta ley orgánica en la que se establecen las especialidades del derecho de asociación con fines profesionales fundamentándose en los artículos 8, 22 y 28 de la Constitución, con la interpretación que se deriva de la Sentencia del Tribunal Constitucional 219/2001, de 31 de octubre.

En este sentido, se regulan las asociaciones profesionales integradas por miembros de las Fuerzas Armadas para la defensa y promoción de sus intereses profesionales, económicos y sociales, se fijan las normas relativas a su constitución y régimen jurídico y se crea un Registro específico para estas asociaciones en el Ministerio de Defensa.

Las asociaciones podrán realizar propuestas y dirigir solicitudes y sugerencias, así como recibir información sobre los asuntos que favorezcan la consecución de sus fines estatutarios. Siguiendo el criterio jurisprudencial referido, estas formas de participación no podrán amparar procedimientos o actitudes de naturaleza sindical como la negociación colectiva, las medidas de conflicto colectivo o el ejercicio del derecho de huelga.

Las que tengan un porcentaje determinado de afiliados participarán en el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas y podrán contribuir, por medio de informes o

consultas, en el proceso de elaboración de proyectos normativos que afecten al régimen de personal.

Con el citado Consejo se establecen y formalizan las relaciones entre el Ministerio de Defensa y las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas y se ponen en marcha mecanismos de información, consulta y propuesta sobre el régimen del personal militar. Se pretende que esta vía sea un complemento adecuado de la representación institucional que se ejerce a través de la cadena de mando militar y de los cauces previstos en esta ley para la presentación por los miembros de las Fuerzas Armadas de iniciativas y quejas en el ámbito interno.

Esta ley establece los criterios sustantivos sobre el funcionamiento del Consejo de Personal, su composición básica, funciones, régimen de trabajo y cauces para la presentación de las propuestas por las asociaciones.

En cumplimiento de la disposición final tercera de la Ley Orgánica de la Defensa Nacional se crea el Observatorio de la vida militar, que se configura como un órgano colegiado, asesor y consultivo, cuyas funciones son analizar aquellas cuestiones que incidan en el ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas de los miembros de las

Fuerzas Armadas y fomentar aquellas actuaciones que coadyuven a la mejor regulación de la condición militar.

El Observatorio estará compuesto por un número reducido de personalidades de reconocido prestigio en los ámbitos de la defensa, en el de recursos humanos o en el de derechos fundamentales y libertades públicas, cuyo nombramiento corresponderá al Congreso de los Diputados y al Senado.

Todo ello le permitirá convertirse en un órgano básico en el análisis de la condición militar y garante del equilibrio entre deberes y derechos para que las Fuerzas Armadas estén en condiciones de cumplir adecuadamente sus misiones, al servicio de España y de la paz y seguridad internacionales.

Sus análisis y estudios tendrán carácter general y, por lo tanto, no será órgano competente para tramitar o resolver quejas de carácter individual. No obstante podrá recibir iniciativas sobre casos concretos, para que, con su examen y recomendaciones correspondientes, se puedan propiciar soluciones de aplicación general para los miembros de las Fuerzas Armadas.

III

Esta ley orgánica se estructura en seis títulos, con 56 artículos. El preliminar incluye, además de las disposiciones sobre el objeto y ámbito de aplicación, una serie de artículos que constituyen preceptos esenciales tanto para la regulación de los derechos como para la determinación de las obligaciones del militar, como son el deber de acatamiento de la Constitución, el principio de igualdad, las reglas de comportamiento del militar y el deber de neutralidad política y sindical.

En aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la Ley de la carrera militar, el criterio de género en la regulación del ejercicio de los derechos y libertades, la efectividad de la igualdad entre las mujeres y los hombres militares y la eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo o género son principios transversales en esta ley.

Las reglas de comportamiento del militar aparecen definidas en el artículo 4 de la Ley de la carrera militar y su desarrollo reglamentario se contiene en las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, aprobadas por Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero. En esta ley orgánica se reproduce la redacción del citado precepto con dos importantes novedades.

La primera, que ya figura en las mencionadas Reales Ordenanzas, consiste en la incorporación en la regla séptima del artículo 6.1 de esta ley orgánica del esencial principio de unidad, indispensable junto con los de jerarquía y disciplina para conseguir la máxima eficacia en la acción de las Fuerzas Armadas.

La segunda, que se materializa en la regla cuarta del mismo artículo 6.1, es una referencia explícita a los diferentes escenarios de crisis, conflicto o guerra en los que el militar puede desempeñar sus cometidos y tener que afrontar situaciones de combate.

En el título I se regula el ejercicio por los militares de los derechos fundamentales y libertades públicas que requieren tratamiento específico, concretamente la libertad personal, el derecho a la intimidad, la libertad de desplazamiento, la de expresión, el derecho de reunión, el de asociación, el de sufragio y el de petición. El título se cierra con el derecho del militar de dirigirse al Defensor del Pueblo.

En el ámbito de las Fuerzas Armadas se respetará y protegerá el derecho a la libertad religiosa que se ejercerá de acuerdo con la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, sin perjuicio de la asistencia religiosa que se debe garantizar por el Gobierno de conformidad con lo previsto en la disposición adicional octava de la Ley de la carrera militar.

El título II sistematiza los derechos y deberes de carácter profesional y los derechos de protección social, enlazando con la legislación vigente sobre personal militar y régimen especial de seguridad social de las Fuerzas Armadas. Su primer capítulo se refiere a este tipo de derechos y deberes y en el segundo se da tratamiento específico y diferenciado al apoyo al personal, configurándose como un sistema integrado de atención a los derechos y necesidades de bienestar social de los miembros de las Fuerzas Armadas.

El título III se dedica al asociacionismo profesional, regulándose en su capítulo primero el régimen jurídico de las asociaciones de ese carácter integradas por miembros de las Fuerzas Armadas. La configuración del nuevo Consejo de Personal, especial cauce de participación de las asociaciones profesionales, se incluye en un segundo capítulo.

En el título IV se establece el régimen de derechos fundamentales y libertades públicas de los reservistas, ciudadanos que dadas sus peculiaridades específicas

necesitan tratamiento diferenciado ya que sólo tendrán condición militar cuando se encuentren activados y, en consecuencia, incorporados a las Fuerzas Armadas.

En el título V se regula el Observatorio de la vida militar. A través de sus cuatro artículos se determina el objeto y naturaleza de este órgano, sus funciones, composición y funcionamiento.

A los efectos de esta ley el término «unidad», en su acepción de entidad orgánica, puede hacer referencia tanto a una unidad militar o buque y, en su caso, centro u organismo, como a una base, acuartelamiento o establecimiento.

IV

La parte final de la ley incluye dos disposiciones adicionales, una transitoria, una derogatoria y quince finales.

La disposición adicional primera se refiere a la afiliación de militares retirados en asociaciones profesionales y a otro tipo de asociaciones a las que pueden pertenecer. También se regula la presencia en las reuniones del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas de las asociaciones más representativas de militares retirados y discapacitados.

En la segunda se suprimen los antiguos Consejos Asesores de Personal, sustituidos por los cauces de participación establecidos en esta ley.

Por medio de la disposición transitoria única y en tanto en cuanto no se actualice la normativa sobre el régimen de derechos y deberes del personal del Centro Nacional de Inteligencia, se regula que las menciones que se efectúan en el mismo a determinados artículos de las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, aprobadas por la Ley 85/1978, de 28 de diciembre, se entenderán referidas a los correspondientes preceptos de esta ley orgánica.

Varias disposiciones finales se dedican a adaptar a lo previsto en esta ley orgánica las normas que, en desarrollo de la Constitución, regulan con carácter general el ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas.

En la disposición final quinta, como consecuencia de la inclusión en esta ley orgánica de las reglas esenciales de comportamiento del militar, se procede a dar una nueva redacción al artículo 4.1 de la Ley de la carrera militar. También se modifica su disposición adicional sexta para posibilitar que los médicos militares se formen, mediante los oportunos convenios de colaboración con universidades, en la estructura de enseñanza de las Fuerzas Armadas. Por medio de la disposición final sexta se modifica el artículo 15 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, para favorecer la progresión profesional a las distintas escalas y, en concreto, la promoción interna de ese personal a las escalas de suboficiales y con la disposición final séptima se añade una nueva disposición adicional en la Ley 26/1999, de 9 de julio, de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas.

La disposición final octava se corresponde con el mandato derivado de la proposición no de ley aprobada por la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados en su sesión del día 1 de abril de 2009, en el sentido de realizar una revisión en profundidad

de la Ley Orgánica 8/1998, de 2 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas. Dicha revisión deberá incorporar los cambios necesarios para su adaptación a esta ley orgánica.

En las disposiciones finales novena y décima se establecen plazos para la constitución del Registro de Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas y para la puesta en marcha del nuevo Consejo.

Al Observatorio de la vida militar, en la disposición final undécima, se le asigna la tarea de efectuar análisis sobre los aspectos fundamentales de la ley, basados en la experiencia que se adquiera en su aplicación, así como sobre los elementos que configuran la carrera militar.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1 Objeto

1. Esta ley orgánica regula el ejercicio por los miembros de las Fuerzas Armadas de los derechos fundamentales y libertades públicas establecidos en la Constitución, con las peculiaridades derivadas de su estatuto y condición de militar y de las exigencias de la seguridad y defensa nacional. También incluye sus derechos y deberes de carácter profesional y los derechos de protección social.
2. Asimismo crea el Observatorio de la vida militar

Artículo 2 Ámbito de aplicación

1. Los destinatarios de esta ley son todos los miembros de las Fuerzas Armadas que adquieren la condición militar según lo establecido en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar. En consecuencia, se aplica a los miembros profesionales de las Fuerzas Armadas, salvo que estén en situaciones administrativas en las que tengan suspendida su condición de militar, y a los alumnos de la enseñanza militar de formación.
2. A los reservistas y a los aspirantes a tal condición les será de aplicación cuando se encuentren incorporados a las Fuerzas Armadas en los términos que se especifican en el título IV.

Artículo 3 Titularidad y ejercicio de los derechos

Los miembros de las Fuerzas Armadas son titulares de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución, sin otros límites en su ejercicio que los establecidos en la propia Constitución, en las disposiciones que la desarrollan, en esta ley orgánica y en las leyes orgánicas penales y disciplinarias militares.

Artículo 4 Principio de igualdad

1. En las Fuerzas Armadas no cabrá discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. Las autoridades competentes promoverán las medidas necesarias para garantizar que, en el ámbito de las Fuerzas Armadas, la igualdad entre el hombre y la mujer sea

real y efectiva impidiendo cualquier situación de discriminación, especialmente en el acceso, la prestación del servicio, la formación y la carrera militar.

Artículo 5 Deberes de carácter general

El militar guardará y hará guardar la Constitución como norma fundamental del Estado y cumplirá las obligaciones militares derivadas de las misiones establecidas en la Constitución y en la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional, con sujeción a las reglas de comportamiento que se definen en esta ley.

Artículo 6 Reglas de comportamiento del militar

1. Las reglas esenciales que definen el comportamiento del militar son las siguientes:

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

Segunda. Cuando actúe en misiones para contribuir militarmente al mantenimiento de la paz, estabilidad y seguridad y apoyar la ayuda humanitaria, lo hará como instrumento de la Nación española al servicio de dichos fines, en estrecha colaboración con ejércitos de países aliados y en el marco de las organizaciones internacionales de las que España forme parte.

Tercera. Pondrá todo su empeño en preservar la seguridad y bienestar de los ciudadanos durante la actuación de las Fuerzas Armadas en supuestos de grave riesgo, catástrofe, calamidad u otras necesidades públicas.

Cuarta. Estará preparado para afrontar, con valor, abnegación y espíritu de servicio, situaciones de combate, cualesquiera que sean las misiones de las Fuerzas Armadas y los escenarios de crisis, conflicto o guerra en los que desempeñe sus cometidos y ejerza sus funciones.

Quinta. Ajustará su conducta al respeto de las personas, al bien común y al derecho internacional aplicable en conflictos armados. La dignidad y los derechos inviolables de la persona son valores que tiene obligación de respetar y derecho a exigir. En ningún caso los militares estarán sometidos, ni someterán a otros, a medidas que supongan menoscabo de la dignidad personal o limitación indebida de sus derechos.

Sexta. En el empleo legítimo de la fuerza, hará un uso gradual y proporcionado de la misma, de acuerdo con las reglas de enfrentamiento establecidas para las operaciones en las que participe.

Séptima. Adecuará su comportamiento profesional, en cumplimiento de sus obligaciones militares, a las características de las Fuerzas Armadas de disciplina, jerarquía y unidad, indispensables para conseguir la máxima eficacia en su acción.

Octava. La disciplina, factor de cohesión que obliga a mandar con responsabilidad y a obedecer lo mandado, será practicada y exigida en las Fuerzas Armadas como norma de actuación. Tiene su expresión colectiva en el acatamiento a la Constitución y su manifestación individual en el cumplimiento de las órdenes recibidas.

Novena. Desempeñará sus cometidos con estricto respeto al orden jerárquico militar en la estructura orgánica y operativa de las Fuerzas Armadas, que define la situación relativa entre sus miembros en cuanto concierne a mando, subordinación y responsabilidad.

Décima. La responsabilidad en el ejercicio del mando militar no es renunciable ni puede ser compartida. Los que ejerzan mando tratarán de inculcar una disciplina

basada en el convencimiento. Todo mando tiene el deber de exigir obediencia a sus subordinados y el derecho a que se respete su autoridad, pero no podrá ordenar actos contrarios a las leyes o que constituyan delito.

Undécima. Obedecerá las órdenes que, conforme a derecho, son los mandatos relativos al servicio que un militar da a un subordinado, en forma adecuada y dentro de las atribuciones que le correspondan, para que lleve a cabo u omita una actuación concreta. También deberá atender los requerimientos que reciba de un militar de empleo superior referentes a las disposiciones y normas generales de orden y comportamiento.

Duodécima. Si las órdenes entrañan la ejecución de actos constitutivos de delito, en particular contra la Constitución y contra las personas y bienes protegidos en caso de conflicto armado, el militar no estará obligado a obedecerlas y deberá comunicarlo al mando superior inmediato de quien dio la orden por el conducto más rápido y eficaz. En todo caso asumirá la grave responsabilidad de su acción u omisión.

Decimotercera. El que ejerza mando reafirmará su liderazgo procurando conseguir el apoyo y cooperación de sus subordinados por el prestigio adquirido con su ejemplo, preparación y capacidad de decisión.

Decimocuarta. Se comportará en todo momento con lealtad y compañerismo, como expresión de la voluntad de asumir solidariamente con los demás miembros de las Fuerzas Armadas el cumplimiento de sus misiones, contribuyendo de esta forma a la unidad de las mismas.

Decimoquinta. Se preparará para alcanzar el más alto nivel de competencia profesional, especialmente en los ámbitos operativo, técnico y de gestión de recursos, y para desarrollar la capacidad de adaptarse a diferentes misiones y escenarios.

Decimosexta. En el ejercicio de sus funciones, impulsado por el sentimiento del honor inspirado en las reglas definidas en este artículo, cumplirá con exactitud sus deberes y obligaciones.

2. Las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas desarrollarán reglamentariamente las reglas de comportamiento del militar, con arreglo a lo previsto en la Ley Orgánica de la Defensa Nacional y en esta ley y recogerán, con las adaptaciones debidas, el código de conducta de los empleados públicos.

3. El Estado proporcionará los cauces, medios, acciones y medidas que permitan al militar el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las reglas de comportamiento definidos en esta ley. Velará especialmente por lo relacionado con la preparación y competencia profesional y la asignación de medios para el cumplimiento de las misiones encomendadas.

Artículo 7 Neutralidad política y sindical

1. El militar está sujeto al deber de neutralidad política. No podrá fundar ni afiliarse a partidos políticos y mantendrá una estricta neutralidad pública en relación con la actuación de los partidos políticos.

2. El militar no podrá ejercer el derecho de sindicación y, en consecuencia, no podrá fundar ni afiliarse a sindicatos ni realizar actividades sindicales. Tampoco permitirá su ejercicio en el ámbito de las Fuerzas Armadas, salvo las que para el personal civil se contemplan en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y demás legislación aplicable. En todo caso mantendrá su neutralidad en relación con la actuación de los sindicatos.

Los miembros de las Fuerzas Armadas no podrán recurrir a los medios propios de la acción sindical, entendida como negociación colectiva, adopción de medidas de

conflicto colectivo y ejercicio del derecho de huelga. Tampoco podrán realizar acciones sustitutivas o similares a este derecho, ni aquellas otras concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de las unidades de las Fuerzas Armadas.

TÍTULO I

Del ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas

Artículo 8 Libertad personal

Los miembros de las Fuerzas Armadas sólo podrán ser privados de su libertad en los casos previstos por las leyes y en la forma en que éstas dispongan.

Artículo 9 Libertad religiosa

El militar tiene derecho a la libertad religiosa que se protegerá y respetará de acuerdo con la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio.

Artículo 10 Derecho a la intimidad y dignidad personal

1. El militar tiene derecho a la intimidad personal. En el ejercicio y salvaguarda de este derecho se tendrán en cuenta las circunstancias en que tengan lugar las operaciones. También tiene derecho al secreto de las comunicaciones y a la inviolabilidad del domicilio, incluido el ubicado dentro de unidades, en los términos establecidos en la Constitución y en el resto del ordenamiento jurídico.

Se deberá respetar la dignidad personal y en el trabajo de todo militar, especialmente frente al acoso, tanto sexual y por razón de sexo como profesional.

2. Las revistas e inspecciones deberán respetar en todo caso los derechos contenidos en el apartado anterior.

Como norma general, el registro personal de los militares, de sus taquillas, efectos y pertenencias que estuvieren en la unidad requerirá del consentimiento del afectado o resolución judicial. No obstante, cuando existan indicios de la comisión de un hecho delictivo o por razones fundadas de salud pública o de seguridad, el jefe de la unidad podrá autorizar tales registros de forma proporcionada y expresamente motivada. Estos registros se realizarán con la asistencia del interesado y en presencia de al menos dos testigos o sólo de éstos, si el interesado debidamente notificado no asistiera.

3. Los datos relativos a los miembros de las Fuerzas Armadas estarán sujetos a la legislación sobre protección de datos de carácter personal. A tal efecto los poderes públicos llevarán a cabo las acciones necesarias para la plena efectividad de este derecho fundamental, especialmente cuando concurren circunstancias que pudieran incidir en la seguridad de los militares.

Artículo 11 Libertad de desplazamiento y circulación

1. El militar podrá desplazarse libremente por el territorio nacional sin perjuicio de las limitaciones derivadas de las exigencias del deber de disponibilidad permanente a que se refiere el artículo 22.

2. En los desplazamientos al extranjero se aplicarán los mismos criterios que a los que se realicen en territorio nacional. En función de la situación internacional y en operaciones militares en el exterior, será preceptiva una autorización previa de conformidad con lo que se establezca por orden del Ministro de Defensa.

Artículo 12 Libertad de expresión y de información

1. El militar tiene derecho a la libertad de expresión y a comunicar y recibir libremente información en los términos establecidos en la Constitución, sin otros límites que los derivados de la salvaguarda de la seguridad y defensa nacional, el deber de reserva y el respeto a la dignidad de las personas y de las instituciones y poderes públicos.

2. En cumplimiento del deber de neutralidad política y sindical, el militar no podrá pronunciarse públicamente ni efectuar propaganda a favor o en contra de los partidos políticos, asociaciones políticas, sindicatos, candidatos a elecciones para cargos públicos, referendos, consultas políticas o programas u opciones políticas.

3. En los asuntos estrictamente relacionados con el servicio en las Fuerzas Armadas, los militares en el ejercicio de la libertad de expresión estarán sujetos a los límites derivados de la disciplina.

Artículo 13 Derecho de reunión y manifestación

1. El militar podrá ejercer el derecho de reunión, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 9/1983, de 15 de julio, reguladora del Derecho de Reunión pero no podrá organizar ni participar activamente en reuniones o manifestaciones de carácter político o sindical.

Vistiendo el uniforme o haciendo uso de su condición militar, no podrá organizar, participar ni asistir en lugares de tránsito público a manifestaciones o a reuniones de carácter político, sindical o reivindicativo.

La regulación contenida en el presente artículo 13.1, será también de aplicación a la Guardia Civil, en su condición de instituto armado de naturaleza militar, conforme establece el artículo 1 de la L.O. 11/2011, de 1 de agosto («B.O.E.» 2 agosto). Téngase en cuenta que la citada Ley Orgánica entrará en vigor el 3 de noviembre de 2011 conforme establece su disposición final única.

2. Las reuniones que se celebren en las unidades deberán estar previa y expresamente autorizadas por su jefe, que las podrá denegar motivadamente ponderando la salvaguarda de la disciplina y las necesidades del servicio.

Artículo 14 Derecho de asociación

1. Los militares tienen derecho a crear asociaciones y asociarse libremente para la consecución de fines lícitos, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

2. El ejercicio de este derecho cuando tenga como fin la defensa de sus intereses profesionales y los derechos establecidos en esta ley orgánica, se ajustará a lo dispuesto en el título III, capítulo I.

3. Las asociaciones de miembros de las Fuerzas Armadas no podrán llevar a cabo actividades políticas ni sindicales, ni vincularse con partidos políticos o sindicatos.

Artículo 15 Derecho de sufragio

1. Los miembros de las Fuerzas Armadas tienen derecho de sufragio activo; lo pueden ejercer de conformidad con lo establecido en la legislación sobre régimen electoral general. Las autoridades competentes y los mandos militares establecerán los procedimientos y medios necesarios para facilitar el voto de los militares que se encuentren en cualquier destino y misión, en especial fuera del territorio nacional o cuando estén de servicio o guardia coincidiendo con jornadas electorales.

2. Los militares se encuentran incursos entre las causas de inelegibilidad que impiden el ejercicio del derecho de sufragio pasivo. Para ejercer este derecho deberán solicitar

el pase a la situación administrativa prevista, a estos efectos, en la Ley de la carrera militar.

Artículo 16 Derecho de petición

El militar podrá ejercer el derecho de petición sólo individualmente, en los supuestos y con las formalidades que señala la Ley Orgánica 4/2001, de 12 de noviembre, reguladora del Derecho de Petición. No son objeto de este derecho aquellas solicitudes, quejas o sugerencias para cuya satisfacción el ordenamiento jurídico establezca un procedimiento específico distinto al determinado en la citada ley orgánica. En el artículo 28 se establecen y regulan las vías para la presentación de iniciativas y quejas en el ámbito de las Fuerzas Armadas.

Artículo 17 Defensor del Pueblo

El militar podrá dirigirse individual y directamente al Defensor del Pueblo, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/1981, de 6 de abril, del Defensor del Pueblo.

TÍTULO II

De los derechos y deberes de carácter profesional y social

CAPÍTULO I

De los derechos y deberes de carácter profesional

Artículo 18 Carrera militar

Los miembros de las Fuerzas Armadas tienen derecho al desarrollo de su carrera militar, combinando preparación y experiencia profesional, en lo referente al régimen de ascensos, destinos y demás elementos que la configuran, de acuerdo con las expectativas de progreso profesional y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad, de conformidad con los criterios establecidos en la Ley de la carrera militar.

Artículo 19 Formación y perfeccionamiento

Los militares tienen el derecho y, en su caso, el deber de participar en las actividades que se desarrollen en el ámbito de la enseñanza en las Fuerzas Armadas, tanto en la de formación como en la de perfeccionamiento y de altos estudios de la defensa nacional, requeridas para el adecuado ejercicio profesional en los diferentes cuerpos y escalas, a los que se accederá con las titulaciones y demás requisitos legalmente establecidos. La selección para cursar esas actividades y las que faciliten la promoción profesional se efectuará con arreglo a criterios objetivos y atendiendo a los principios que rigen la carrera militar.

Artículo 20 Información, cometidos y otros derechos

1. El que ingrese en las Fuerzas Armadas será informado del régimen jurídico aplicable a sus miembros, en particular de los deberes y compromisos que asume así como de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico.
2. Al incorporarse a su destino, los militares serán informados por sus mandos de los fines, organización y funcionamiento de la unidad, con los condicionamientos que

exijan las características de los distintos planes y operaciones, así como de las funciones, deberes y responsabilidades que les incumben.

3. El militar para el cumplimiento de sus deberes, tiene derecho al desempeño efectivo de los cometidos o funciones propios de su condición y a participar en la consecución de los objetivos de la unidad donde preste sus servicios.

4. Al militar que se le reconozca una incapacidad que conlleve una limitación para ocupar determinados destinos, se le garantizará el principio de igualdad de trato en los destinos a los que pueda acceder.

5. La seguridad de los miembros de las Fuerzas Armadas deberá ser objeto de especial protección, en razón de los riesgos específicos a los que están expuestos. A tal efecto, los poderes públicos llevarán a cabo las acciones necesarias para la plena efectividad de este derecho.

Artículo 21 Deber de reserva

1. El militar está sujeto a la legislación general sobre secretos oficiales y materias clasificadas.

2. Guardará la debida discreción sobre hechos o datos no clasificados relativos al servicio de los que haya tenido conocimiento por su cargo o función, sin que pueda difundirlos por ningún medio ni hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros o en perjuicio del interés público, especialmente de las Fuerzas Armadas.

Artículo 22 Disponibilidad, horarios, permisos y licencias

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.

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.

Véase la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas («B.O.E.» 18 febrero).

4. La aplicación del criterio de necesidades del servicio se hará siempre de forma justificada, motivada e individualizada. En todo caso, se comunicará al militar afectado la decisión adoptada.

Artículo 23 Residencia y domicilio

1. El lugar de residencia del militar será el del 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.

2. El militar tiene la obligación de comunicar en su unidad el lugar de su domicilio habitual o temporal, así como cualquier otro dato de carácter personal que haga posible su localización si las necesidades del servicio lo exigen.

Artículo 24 Uniformidad

1. Los militares tienen derecho al uso del uniforme reglamentario y el deber de utilizarlo durante el servicio. Las normas generales de uniformidad y las limitaciones o autorizaciones en el uso del mismo serán establecidas por orden del Ministro de Defensa.

2. Los que se encuentren en las situaciones administrativas en las que tengan suspendida su condición militar sólo podrán vestir el uniforme en actos militares y sociales solemnes o cuando se les autorice expresamente para ello en sus relaciones con las Fuerzas Armadas y siempre que no estén ejerciendo cargos electos de representación política.

Artículo 25 Retribuciones

El sistema retributivo de los militares, incluidas las retribuciones diferidas, y el régimen de indemnizaciones por razón del servicio son los de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado adaptados a las características de las Fuerzas Armadas, a las peculiaridades de la carrera militar y a la singularidad de los cometidos y funciones que tienen asignados.

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

Artículo 26 Incompatibilidades

Los militares están sometidos al régimen general sobre incompatibilidades, establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Artículo 27 Prevención de riesgos y protección de la salud

1. Los militares tienen derecho a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el ejercicio de su actividad, con las peculiaridades propias de las funciones que tienen encomendadas.

2. Podrán efectuar, sin interferir en el desarrollo de las operaciones militares, las propuestas de acciones preventivas que estimen oportunas para mejorar la seguridad y salud en el trabajo, así como para evitar o disminuir las situaciones de riesgo o peligro en el desarrollo de la actividad de las Fuerzas Armadas, en la forma y con los procedimientos que se determinen por orden del Ministro de Defensa.

3. Tienen la obligación de velar, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso estén establecidas, por su propia seguridad y salud en el

desempeño de sus cometidos y por las de las personas a las que pueda afectar su actividad.

4. El Estado promoverá las medidas necesarias para garantizar, en lo posible, la seguridad y salud del personal de las Fuerzas Armadas al utilizar los medios y equipos puestos a su disposición, con especial atención a los riesgos específicos que se deriven de sus funciones. A tal fin se desarrollará una política activa de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud y se proporcionarán los equipos de protección individual necesarios para el cumplimiento de su misión, facilitando la formación e información suficientes en materia de prevención.

Artículo 28 Iniciativas y quejas

1. El militar podrá plantear iniciativas y quejas relativas al régimen de personal y a las condiciones de vida, de acuerdo con lo que se establece en este artículo y en su desarrollo reglamentario, sin perjuicio del mantenimiento del conducto regular.

2. Las iniciativas y propuestas, que afecten con carácter general a los miembros de su categoría, se podrán presentar por cada militar en su unidad ante el oficial, suboficial mayor y cabo mayor designados a tal efecto, quienes las trasladarán al jefe de unidad. El jefe de unidad atenderá y resolverá, en lo que esté en el ámbito de sus competencias, las cuestiones planteadas o las remitirá, con el informe que proceda, al Mando o Jefatura de Personal del Ejército correspondiente.

El Mando o Jefatura de Personal acusará recibo, analizará las propuestas en los órganos que se determinen y resolverá, en el ámbito de sus competencias, o las enviará a la Subsecretaría de Defensa. Anualmente se proporcionará información sobre el contenido de las propuestas y el resultado de su estudio.

3. Los miembros de las Fuerzas Armadas podrán presentar quejas relativas al régimen de personal y a las condiciones de vida siguiendo el conducto regular en la estructura jerárquica de las Fuerzas Armadas y haciéndolo de buen modo, verbalmente o por escrito. Si no se considerasen suficientemente atendidas podrán presentarse directamente y por escrito, remitiendo copia al jefe de su unidad, ante los mandos u órganos directivos que se determinen reglamentariamente, los cuales acusarán recibo e iniciarán, en su caso, el procedimiento que corresponda. En caso de rechazar la queja lo harán en escrito motivado.

4. Lo previsto en este artículo será sin perjuicio del ejercicio de los derechos y acciones que legalmente correspondan a los miembros de las Fuerzas Armadas.

Artículo 29 Asistencia jurídica

1. Los miembros de las Fuerzas Armadas tienen derecho a la asistencia jurídica en las actuaciones judiciales que se dirijan contra ellos como consecuencia del legítimo desempeño de sus funciones o cargos. A estos efectos serán representados y defendidos en juicio por el Abogado del Estado en los términos previstos en la legislación por la que se regula el régimen de la asistencia jurídica al Estado e Instituciones Públicas y su normativa de desarrollo.

2. El Ministerio de Defensa podrá dictar normas específicas para la asistencia jurídica de los miembros de las Fuerzas Armadas cuando, en un proceso ante los Tribunales de Justicia, tengan intereses contrapuestos a las Administraciones u Organismos públicos cuya representación legal o convencional ostenten los Servicios Jurídicos del Estado.

CAPÍTULO II

Apoyo al personal

Artículo 30 Protección social

1. La protección social de los militares, incluida la asistencia sanitaria, está cubierta por el Instituto Social de las Fuerzas Armadas de acuerdo con lo previsto en el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2000, de 9 de junio.

2. Esta protección social se extenderá al militar retirado o que tenga reconocida una pensión de inutilidad o invalidez a consecuencia de un hecho acaecido durante el periodo de prestación de servicios en las Fuerzas Armadas.

3. Con independencia de los derechos derivados de la protección social, a la Sanidad Militar le corresponde prestar la atención sanitaria que se desarrolle en el ámbito logístico-operativo o en el destino.

Artículo 31 Pensiones

El personal militar de carrera, los militares profesionales que mantienen una relación de servicios de carácter temporal y los alumnos de los centros docentes militares de formación, están integrados en el régimen de seguridad social que corresponda, en función de la fecha de ingreso en las Fuerzas Armadas, con las especificidades previstas para dichos colectivos en la legislación aplicable.

Artículo 32 Acciones complementarias

1. Como acciones complementarias existirán las de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas y las relativas a la acción social, que se regirán por su propia legislación. Dentro de las de apoyo a la movilidad geográfica se protegerá la escolarización de sus hijos cuando deban trasladarse de residencia.

2. Se establecerán planes de calidad de vida, de carácter global, dirigidos a todas las categorías y se prestará apoyo específico a los militares que sean destacados fuera del lugar de estacionamiento habitual de su unidad durante períodos prolongados, con objeto de atender tanto sus necesidades personales como las que se les puedan plantear a sus familias.

Para ello por parte de la Administración General del Estado se llevarán a cabo las iniciativas necesarias para la firma de convenios de colaboración con las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos, en el ámbito propio de sus competencias, en materia de educación, sanidad, servicios sociales y vivienda y cualesquiera otras que incidan en la mejora de la calidad de vida de los militares y sus familias.

3. Se ofrecerán a los miembros de las Fuerzas Armadas programas de incorporación a otros ámbitos laborales acordes con su empleo, titulaciones, años de servicio e intereses profesionales. Dichos programas se implantarán por el Ministerio de Defensa en colaboración con las distintas Administraciones Públicas y con el sector privado y se desarrollarán durante la vida activa del militar.

TÍTULO III

Del ejercicio del derecho de asociación profesional

CAPÍTULO I

De las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas

Artículo 33 Finalidad, ámbito y duración

1. Las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas que tengan como finalidad la promoción y defensa de los intereses profesionales, económicos y sociales de sus asociados, se regirán por lo dispuesto en este título.
2. Además de la citada finalidad, podrán realizar actividades sociales que favorezcan el ejercicio de la profesión, la deontología militar y la difusión de la cultura de seguridad y defensa, pero no podrán interferir en las decisiones de política de seguridad y defensa, en el planeamiento y desarrollo de las operaciones militares y en el empleo de la fuerza.
3. Las asociaciones profesionales deberán respetar el principio de neutralidad política y sindical y no podrán incluir en su denominación ni en sus estatutos referencias políticas o ideológicas. Tampoco podrán tener vinculación con organizaciones políticas o sindicales, realizar conjuntamente con ellas pronunciamientos públicos ni participar en sus reuniones o manifestaciones.
4. Deberán tener ámbito nacional, se constituirán por tiempo indefinido y no podrán establecer su domicilio social en las unidades ni en las dependencias del Ministerio de Defensa.
5. En ningún caso estas asociaciones profesionales tendrán carácter lucrativo.

Artículo 34 Composición

1. Para poder afiliarse a las asociaciones profesionales los miembros de las Fuerzas Armadas deberán encontrarse en cualquiera de las situaciones administrativas en las que, de acuerdo con la Ley de la carrera militar, estén sujetos al régimen general de derechos y deberes al no tener su condición militar en suspenso.
2. Los que pertenezcan a estas asociaciones podrán, tras su pase a retiro, permanecer afiliados a ellas con las limitaciones establecidas en esta ley, siempre que lo permitan sus correspondientes estatutos.
3. Los miembros de las Fuerzas Armadas sólo podrán afiliarse a las asociaciones de carácter profesional reguladas en este capítulo, las cuales únicamente se podrán agrupar entre ellas mismas. También podrán formar parte de organizaciones internacionales de su mismo carácter.
4. Los alumnos de la enseñanza militar de formación que no tengan la condición de militar profesional no podrán pertenecer a asociaciones profesionales.
5. Sólo se podrá estar afiliado a una asociación profesional de las reguladas en este capítulo.

Artículo 35 Régimen económico

1. Las asociaciones profesionales podrán financiarse a través de las cuotas de sus afiliados u otros recursos económicos que prevean sus estatutos.
En ningún caso podrán percibir donaciones privadas.

2. La percepción, en su caso, de subvenciones públicas se realizará con cargo a los Presupuestos Generales del Estado y se regirá por lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
3. El régimen económico de las asociaciones profesionales estará sometido a los principios de transparencia y publicidad.

Artículo 36 Inscripción de las asociaciones profesionales

1. Las asociaciones para poder quedar incluidas en el ámbito de aplicación de este título, deberán inscribirse en el Registro de Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas, habilitado al efecto en el Ministerio de Defensa.
2. La inscripción se practicará a solicitud de cualquiera de sus promotores, que deberán depositar en dicho Registro el acta fundacional, sus estatutos y una relación de promotores y de quiénes de ellos representan a la asociación.
3. La solicitud de inscripción y los estatutos deberán ajustarse en su contenido a lo previsto en la Ley Orgánica reguladora del Derecho de Asociación y en esta ley orgánica.
4. Sólo podrá denegarse la inscripción, mediante resolución motivada del Ministro de Defensa, cuando el acta fundacional de la asociación o sus estatutos no se ajusten a los requisitos establecidos en esta ley orgánica y en la Ley Orgánica reguladora del Derecho de Asociación.
5. El plazo de inscripción en el Registro será de tres meses desde la recepción de la solicitud por el órgano competente. Transcurrido dicho plazo sin que se haya notificado resolución expresa se entenderá estimada la solicitud de inscripción.
6. Cuando se adviertan defectos formales en la solicitud de inscripción o en la documentación que la acompañe, se notificarán a los representantes de la asociación y se suspenderá el plazo para resolver sobre la inscripción, concediendo un nuevo plazo de veinte días para subsanar dichos defectos con indicación de que si así no lo hicieran se les tendrá por desistidos en su petición.
7. A los efectos de formar parte del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.2, las asociaciones deberán certificar con fecha de 31 de diciembre de cada año el número de sus afiliados de los comprendidos en el artículo 34.1, detallado por categorías militares, incluyendo a los oficiales generales en la categoría de oficiales. La certificación se formulará mediante declaración responsable, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 71 bis de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 37 Estatutos

1. Los estatutos de cada asociación deberán contener:
 - a) Su denominación.
 - b) El domicilio y el ámbito nacional de su actividad.
 - c) Los fines y actividades de la asociación, descritos en forma precisa.
 - d) Los requisitos de sus miembros, entre los que deberá figurar el grupo o conjunto de militares que pueden afiliarse, así como modalidades de admisión y baja, sanción y separación de los asociados y, en su caso, las clases de éstos. Podrán incluir también las consecuencias del impago de las cuotas por parte de los asociados.A los efectos del artículo 48.2, deberá figurar si solo pueden pertenecer a la asociación miembros de una o varias categorías de oficiales, suboficiales o tropa o marinería, o de todas ellas.

- e) Los derechos y obligaciones de los asociados y, en su caso, de cada una de las modalidades.
- f) Los criterios que garanticen el funcionamiento democrático de la asociación con pleno respeto al pluralismo.
- g) Los órganos de gobierno y representación, su composición, reglas y procedimiento para la elección y sustitución de sus miembros, sus atribuciones, duración de los cargos, causas de cese, forma de deliberar, adoptar y ejecutar acuerdos y las personas o cargos para certificarlos, así como los requisitos para que los citados órganos queden válidamente constituidos y el número de asociados necesarios para poder convocar sesiones o proponer asuntos en el orden del día.
- h) El régimen de administración, contabilidad y documentación, así como la fecha de cierre del ejercicio asociativo.
- i) El patrimonio inicial y los recursos económicos de los que podrá hacer uso.
- j) Causas de disolución y destino del patrimonio en tal supuesto, que no podrá desvirtuar el carácter no lucrativo de la entidad.

2. A estas asociaciones les serán de aplicación supletoria las normas establecidas en la Ley Orgánica reguladora del Derecho de Asociación, sobre funcionamiento, denominaciones, régimen interno, obligaciones documentales y contables, responsabilidad, modificación de los estatutos, disolución y liquidación de las asociaciones.

Artículo 38 Responsabilidad

Las asociaciones profesionales responderán por los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios en la esfera de sus competencias. También responderán por los actos de sus afiliados, cuando se produzcan en el ejercicio regular de las funciones representativas o se acredite que actuaban por cuenta de sus respectivas asociaciones profesionales.

Artículo 39 Suspensión y disolución

La suspensión o disolución de las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas quedará sometida al régimen legal establecido para el derecho de asociación.

Artículo 40 Derechos de las asociaciones profesionales

1. Las asociaciones profesionales inscritas en el Registro de Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas, tendrán derecho a:

- a) Realizar propuestas, emitir informes y dirigir solicitudes y sugerencias relacionados con sus fines.
- b) Asesorar y prestar apoyo y asistencia a sus asociados, así como representarlos legítimamente ante los órganos competentes de las Administraciones Públicas.
- c) Recibir información del Ministerio de Defensa sobre régimen de personal, protección social y sobre cualquier otro asunto que favorezca la consecución de sus fines estatutarios.

2. Las asociaciones que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 48.2, podrán:

- a) Estar representadas en el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.
- b) Contribuir por medio de informes o consultas en el proceso de elaboración de proyectos normativos que afecten al régimen de personal.

c) Presentar propuestas o realizar informes en relación con los asuntos que sean competencia del Consejo.

Artículo 41 Ejercicio

El ejercicio del derecho de asociación profesional se realizará de tal modo que quede garantizado el cumplimiento de las misiones de las Fuerzas Armadas, el desarrollo de las operaciones, el código de conducta de sus miembros y los preceptos de esta ley.

Artículo 42 Exclusiones

1. Están excluidos del ámbito de actuación de las asociaciones profesionales el llamamiento al ejercicio del derecho de huelga, las acciones sustitutivas de la misma, la negociación colectiva y la adopción de medidas de conflicto colectivo, así como la realización de acciones que excedan el ejercicio de los derechos reconocidos en esta ley a los miembros de las Fuerzas Armadas, especialmente los regulados en los artículos 12 y 13.

2. Las asociaciones profesionales no podrán realizar actividades paramilitares ni ejercicios de formación e instrucción de ese carácter.

Artículo 43 Representantes de las asociaciones

Tendrán la condición de representantes de las asociaciones profesionales aquellos militares profesionales que, encontrándose en las situaciones administrativas a las que se refiere el artículo 34.1 y teniendo la condición de afiliados, hayan sido designados para ello de acuerdo con el procedimiento establecido en sus estatutos. Los efectos de dicha designación se producirán a partir del día siguiente al de su inscripción en el Registro de Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas.

Artículo 44 Medios para las asociaciones

1. En las unidades se habilitarán lugares y procedimientos adecuados para la exposición y difusión de los anuncios, comunicaciones o publicaciones de las asociaciones profesionales. El Ministerio de Defensa facilitará esa difusión a través de vías generales de comunicación electrónica.

2. En las Delegaciones y Subdelegaciones de Defensa se proporcionarán locales y medios adecuados para uso común de las asociaciones profesionales, mediante los acuerdos que se establezcan con las asociaciones que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 48.2.

3. En la aplicación de los apartados anteriores se tendrá en cuenta las limitaciones previstas en el artículo 41, en especial las relativas a las unidades en ejercicios y operaciones.

4. Las asociaciones no podrán utilizar locales pertenecientes o cedidos a organizaciones políticas o sindicales.

Artículo 45 Convocatoria y celebración de reuniones de las asociaciones

1. Las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas podrán celebrar reuniones de acuerdo con sus estatutos y por sus propios medios, ateniéndose a la legislación de carácter general en la materia.

Las asociaciones podrán solicitar la utilización de los locales a los que se refiere el artículo anterior para realizar encuentros o reuniones de sus órganos de gobierno o grupos de trabajo. A efectos del control de seguridad, los representantes de la asociación comunicarán con la debida antelación la identificación de los asistentes.

2. Las asociaciones que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 48.2 podrán solicitar a los Delegados y Subdelegados de Defensa la utilización de locales, preferentemente en instalaciones de las propias Delegaciones o Subdelegaciones de Defensa, para la celebración de reuniones informativas destinadas a miembros de las Fuerzas Armadas. En el caso de que por la falta de disponibilidad de locales apropiados no fuera posible atender la solicitud, los Delegados o Subdelegados de Defensa gestionarán la utilización de locales adecuados que podrán estar ubicados en otras instalaciones del Ministerio de Defensa, que no sean unidades de la fuerza o del apoyo a la fuerza de los Ejércitos.

3. La solicitud de autorización para la celebración de reuniones informativas se dirigirá a los Delegados o Subdelegados de Defensa con una antelación mínima de setenta y dos horas. En ella se hará constar el lugar, fecha, hora y duración prevista, así como el objeto de la reunión. También figurarán los datos de los firmantes que acrediten la representación de la asociación para convocar la reunión, conforme a sus estatutos y, en su caso, la petición de local adecuado.

Si antes de las veinticuatro horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión la autoridad competente no formulase objeciones mediante resolución expresa, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

4. Las reuniones se realizarán fuera del horario habitual de trabajo, no podrán interferir en el funcionamiento de las unidades ni en la prestación de guardias o servicios y no se podrán convocar ni celebrar en el ámbito de los ejercicios u operaciones militares. Los convocantes de la reunión serán responsables de su normal desarrollo.

CAPÍTULO II

Del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas

Artículo 46 Ámbito de actuación

1. La participación de las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas y su interlocución con el Ministerio de Defensa, tendrá lugar en el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, ante el que podrán plantear propuestas o sugerencias en materias relacionadas con su estatuto y condición de militar, el ejercicio de los derechos y libertades, el régimen de personal y las condiciones de vida y trabajo en las unidades.

2. Quedan excluidas del ámbito de actuación del Consejo las materias relacionadas con decisiones de política de seguridad y defensa, con el planeamiento y desarrollo de los ejercicios u operaciones militares y el empleo de la fuerza.

Artículo 47 Régimen del Consejo

El Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas tendrá la composición, funciones y régimen de trabajo establecidos en este capítulo y en el desarrollo reglamentario de esta ley. El reglamento incluirá las normas que sean precisas para determinar el procedimiento y los plazos de designación e incorporación de los vocales representantes de las asociaciones que hayan acreditado las condiciones requeridas.

Artículo 48 Composición

1. El Consejo lo presidirá el Ministro de Defensa y cuando no asista lo hará el Subsecretario de Defensa. Estará constituido, en igual número por ambas partes, por los representantes de las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas

Armadas que cumplan los requisitos del apartado 2 y por los representantes del Ministerio de Defensa designados al efecto, entre los que figurarán los Mandos o Jefes de Personal de los Ejércitos.

2. Para poder acceder al Consejo, las asociaciones deberán contar, en relación a los efectivos de las Fuerzas Armadas en las situaciones a las que se refiere el artículo 34.1 de esta ley, con un mínimo de afiliados del 1%, si sus estatutos están abiertos a todas las categorías contempladas en dicho artículo, del 3% de los miembros de su categoría si la asociación es exclusivamente de oficiales o de suboficiales, y del 1,5% en el caso de las asociaciones de militares de tropa y marinería. En el supuesto de que incluyan afiliados de dos categorías, deberán cumplir esos porcentajes en cada una de ellas. Los porcentajes se podrán reducir mediante Real Decreto del Consejo de Ministros con objeto de facilitar la adecuada representatividad y funcionalidad del Consejo, y habrán de referirse a los datos hechos públicos por el Ministerio de Defensa al finalizar cada año natural.

3. El mandato de los miembros de las asociaciones profesionales, que estarán sometidos al régimen de incompatibilidades por razón del cargo que reglamentariamente se determine, se mantendrá hasta que por los órganos de gobierno de cada asociación se proceda a una nueva designación.

Artículo 49 Funciones del Consejo

1. El Consejo realizará las siguientes funciones:

a) Recibir, analizar y valorar las propuestas o sugerencias planteadas por las asociaciones profesionales independientemente de que estén representadas o no en el Consejo.

b) Tener conocimiento y ser oído sobre las siguientes cuestiones:

1.ª Establecimiento o modificación del estatuto profesional y del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas.

2.ª Determinación de las condiciones de trabajo.

3.ª Régimen retributivo.

4.ª Planes de formación y perfeccionamiento de la enseñanza en las Fuerzas Armadas.

5.ª Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

6.ª Planes de previsión social complementaria.

7.ª Asuntos que afecten a otros aspectos sociales, profesionales y económicos de los militares.

c) Informar, con carácter preceptivo y previo a su aprobación, las disposiciones legales y sus desarrollos reglamentarios que se dicten sobre las materias citadas en el subapartado anterior.

d) Recibir información trimestral sobre política de personal.

e) Conocer las estadísticas trimestrales sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias y sobre los índices de siniestralidad, así como los estudios periódicos o específicos que se realicen sobre condiciones de trabajo.

f) Las demás que le atribuyan las leyes y disposiciones generales.

2. Los vocales de las asociaciones que formen parte del Consejo elegirán, entre ellos, hasta tres representantes en los órganos de gobierno o dirección de las mutualidades, asociaciones y entidades de previsión social y asistencial cuyo ámbito de actuación incluya miembros de las Fuerzas Armadas y sus familias, cuando así lo prevea su normativa específica.

Artículo 50 Régimen de trabajo

1. Para su funcionamiento el Consejo podrá reunirse en pleno o por comisiones.
2. Las comisiones tratarán aquellos asuntos de carácter específico que les sean asignados por el pleno.
3. Las sesiones del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas podrán ser ordinarias y extraordinarias. El Consejo se reunirá en sesión ordinaria, para el despacho de los asuntos de su competencia, al menos, una vez cada tres meses. El Consejo se reunirá en sesión extraordinaria cuando sea convocado por su Presidente, a iniciativa propia o a solicitud de la mayoría de los vocales que representen a las asociaciones profesionales en el Consejo. La solicitud deberá realizarse mediante escrito dirigido al Presidente.
4. En las sesiones del Consejo, el tratamiento de cada una de las propuestas que figuren en el orden del día se iniciará con su presentación y defensa por parte de la asociación proponente cuando asista uno de sus representantes, o con su lectura en los demás casos. El resumen del debate quedará reflejado en el acta al que se refiere el apartado siguiente.
5. Las actas del pleno y de las comisiones, una vez aprobadas por el propio Consejo, serán remitidas al Observatorio de la vida militar.
6. Los informes del Consejo recogerán los acuerdos alcanzados en los temas que figuren en el orden del día cuando, tras los debates correspondientes, se produzca consenso entre los vocales representantes de las asociaciones profesionales de las Fuerzas Armadas y los de la Administración. De no existir ese acuerdo, los informes contendrán las diferentes posiciones reflejadas en las actas de las reuniones.
7. En el ámbito de la Subsecretaría de Defensa existirá una secretaría permanente del Consejo que proporcionará los apoyos administrativos necesarios. Su responsable actuará como secretario en las reuniones del Consejo.

Artículo 51 Derechos de los miembros del Consejo de Personal representantes de las asociaciones

Los representantes de las asociaciones en el Consejo de Personal tendrán los siguientes derechos:

- a) No ser discriminados en su promoción profesional en razón del desempeño de su representación.
- b) Disponer de créditos de tiempo para el ejercicio de sus cometidos en la preparación de los temas, elaboración de propuestas y posible pertenencia a grupos de trabajo del Consejo.
- c) Asistir a las reuniones del Consejo en pleno o en comisiones, ordinarias o extraordinarias. Dicha asistencia a las citadas reuniones tendrá la consideración de acto de servicio preferente.
- d) Exponer y difundir los anuncios, comunicaciones o publicaciones de su asociación a través de los medios, procedimientos y vías generales de comunicación electrónica facilitados por el Ministerio de Defensa, a los que se refiere el artículo 44.1.

TÍTULO IV

De los reservistas

Artículo 52. Régimen de derechos fundamentales y libertades públicas de los reservistas.

1. A los reservistas y a los aspirantes a reservistas cuando se encuentren activados e incorporados a las Fuerzas Armadas, dada su condición militar, les será de aplicación lo previsto en los artículos 3 al 17 con las particularidades que se establecen en los apartados siguientes.

2. Mientras no se encuentren activados los reservistas no tienen condición de militar, si bien en sus relaciones con el Ministerio de Defensa, derivadas de tal condición, respetarán los cauces y normas de cortesía de aplicación en las Fuerzas Armadas, siendo acreedores igualmente al respeto y consideración debidos a su categoría militar.

3. Podrán mantener su afiliación a organizaciones políticas o sindicales, pero quedará suspendida mientras se encuentren incorporados a las Fuerzas Armadas.

4. Respetarán la neutralidad política y sindical establecida en el artículo 7 aunque, fuera de su unidad y sin hacer uso de su condición de militar, podrán realizar actividades políticas y sindicales derivadas de su previa adscripción a partido o sindicato siempre que no estén relacionadas con las Fuerzas Armadas.

5. Podrán constituir asociaciones de reservistas de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica reguladora del Derecho de Asociación. El ejercicio de este derecho no podrá implicar la conculcación del deber de neutralidad política y sindical.

6. Los reservistas no podrán pertenecer a las asociaciones profesionales reguladas en el título III, capítulo I.

7. El régimen general de derechos y deberes de los reservistas es el establecido en el título VI de la Ley de la carrera militar y sus normas reglamentarias de desarrollo.

8. La vulneración de lo dispuesto en los apartados anteriores, así como la comisión de un acto contrario al prestigio de las Fuerzas Armadas dará lugar al inicio de un expediente para su verificación que podrá concluir con la baja del reservista, de acuerdo con lo que se determine reglamentariamente.

TÍTULO V

Del Observatorio de la vida militar

Artículo 53. Objeto y naturaleza.

1. Se crea el Observatorio de la vida militar como órgano colegiado, de carácter asesor y consultivo, adscrito a las Cortes Generales, para el análisis permanente de la condición de militar y de la forma con que el Estado vela por los intereses de los miembros de las Fuerzas Armadas.

2. El Ministerio de Defensa proporcionará la sede y el apoyo administrativo necesario para el funcionamiento del Observatorio, que contará con un órgano de trabajo permanente.

Artículo 54. Funciones.

1. Al Observatorio de la vida militar le corresponden las siguientes funciones:

a) Efectuar análisis y propuestas de actuación sobre el ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas por los miembros de las Fuerzas Armadas.

b) Elaborar, de oficio o a petición de parte, informes y estudios sobre el régimen de personal y las condiciones de vida en las Fuerzas Armadas.
c) Proponer medidas que ayuden a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de los militares.

d) Promover la adaptación del régimen del personal militar a los cambios que se operen en la sociedad y en la función pública.

e) Analizar los problemas que en el entorno familiar de los afectados se producen como consecuencia de su disponibilidad, movilidad geográfica y de su específico ejercicio profesional que conlleva la participación en operaciones en el exterior.

f) Evaluar la aportación adicional de recursos humanos a las Fuerzas Armadas a través de las diferentes modalidades de reservistas.

g) Velar por la aplicación a los militares retirados de la normativa que ampara sus derechos pasivos y asistenciales y, en su caso, efectuar propuestas de mejora sobre ésta.

2. El Observatorio será destinatario de los informes y actas del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas en los que quedarán recogidos las propuestas o sugerencias planteadas por las asociaciones profesionales y los acuerdos alcanzados.

Recibirá igualmente la información anual a la que se refiere el párrafo tercero del apartado 2 del artículo 28, sobre el contenido de las iniciativas y propuestas presentadas por los miembros de las Fuerzas Armadas y el resultado de su estudio.

3. El Observatorio podrá recabar información de los órganos competentes en la definición de la política de personal militar y de su gestión en el ámbito del Ministerio de Defensa y de los Ejércitos y realizar, mediante la adecuada programación, visitas a unidades militares para el cumplimiento de sus funciones, en especial la del apartado 1.b).

4. El Observatorio elaborará anualmente una memoria que recogerá su actividad a lo largo del ejercicio correspondiente, el estado de la condición de militar en lo relativo a los asuntos de su competencia y las recomendaciones pertinentes para su mejora, que será presentada ante las Comisiones de Defensa del Congreso de los Diputados y del Senado. Cuando lo considere oportuno, por su urgencia o importancia, podrá efectuar recomendaciones sobre algún asunto concreto en cualquier momento.

Artículo 55. Composición.

1. El Observatorio de la vida militar estará compuesto por cinco miembros elegidos por el Congreso de los Diputados y otros cuatro por el Senado, entre personalidades de reconocido prestigio en el ámbito de la defensa o en el de recursos humanos o en el de derechos fundamentales y libertades públicas. Su nombramiento se efectuará por mayoría absoluta con el apoyo de, al menos, tres Grupos Parlamentarios en cada Cámara y por un periodo de cinco años. La pertenencia al Observatorio no será retribuida.

Los miembros del Observatorio no podrán mantener cargos electos de representación política.

2. Sus componentes elegirán de entre ellos mismos a quién corresponderá ejercer la presidencia del Observatorio.

Artículo 56. Funcionamiento.

1. El Observatorio se reunirá al menos dos veces al año en sesión ordinaria y tantas veces como sea convocado por su Presidencia o por una mayoría de sus miembros en sesión extraordinaria.

2. El régimen de funcionamiento del Observatorio de la vida militar, el estatuto de sus miembros y la composición y funciones del órgano de trabajo se determinarán reglamentariamente, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Disposición adicional primera. Militares retirados.

1. Los militares retirados o en una situación administrativa en la que tengan suspendida su condición militar podrán mantener su afiliación o afiliarse a las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas, siempre que lo permitan los correspondientes estatutos, en una clase de asociado que no les permitirá formar parte de sus órganos de gobierno ni actuar en su representación. En las actividades de carácter político y sindical que realicen, así como en las reuniones o manifestaciones en las que participen, no podrán intervenir en su condición de miembros de estas asociaciones.

2. El Ministerio de Defensa establecerá los cauces adecuados para que las asociaciones, no incluidas en el apartado anterior, que tengan entre sus finalidades la defensa de los intereses económicos y sociales de los militares retirados puedan presentar sus propuestas y tener acceso a información de su interés.

3. Las asociaciones de militares retirados y discapacitados más representativas serán convocadas a las reuniones del pleno del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, para tratar asuntos que puedan afectar a sus asociados, al menos, una vez al año.

Disposición adicional segunda. Supresión de los Consejos Asesores de Personal.

A partir de la entrada en vigor de esta ley, los Consejos Asesores de Personal regulados en el artículo 151 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas quedan suprimidos, haciendo entrega de la documentación y archivos a los órganos de personal correspondientes en la forma y los plazos que determine el Ministro de Defensa.

Disposición transitoria única. Centro Nacional de Inteligencia.

En tanto en cuanto no se actualice la normativa sobre el régimen de derechos y deberes del personal del Centro Nacional de Inteligencia, las referencias al título V de las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, que figuran en el artículo 37 del Real Decreto 1324/1995, de 28 de julio, modificado por el Real Decreto 327/2004, de 27 de febrero, del Estatuto del personal del Centro Nacional de Inteligencia, se entenderán efectuadas a los preceptos aplicables de los artículos 7 a 13, apartados 1 y 3 del 14 y artículos 15 a 17 de esta ley orgánica, de conformidad con el artículo 8 de la Ley 11/2002, de 6 de mayo, reguladora del Centro Nacional de Inteligencia, modificado por la disposición final quinta de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

Disposición derogatoria única. Derogaciones.

1. Queda derogada, en tanto en cuanto no lo estuviera ya por la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, la Ley 85/1978, de 28 de diciembre, de Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.
2. También quedan derogados los artículos 150 y 151, el apartado 1 del 152, los artículos 154, 155 y 160 al 162 y la disposición final segunda de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.
3. Asimismo quedan derogadas las disposiciones de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a esta ley orgánica.

Disposición final primera. Modificación de la Ley Orgánica 9/1983, de 15 de julio, reguladora del Derecho de Reunión.

El párrafo e) del artículo 2 de la Ley Orgánica 9/1983, de 15 de julio, reguladora del Derecho de Reunión, queda redactado del siguiente modo:

«e) Las que se celebren en unidades, buques y demás establecimientos militares, que se regirán por su legislación específica.»

Disposición final segunda. Modificación de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

La disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, queda redactada del siguiente modo:

«Disposición adicional tercera.

El personal civil que ejerza el derecho reconocido en el artículo 2.1.d) en unidades, buques y demás establecimientos militares deberá tener en cuenta y respetar el principio de neutralidad política y sindical de los miembros de las Fuerzas Armadas y ajustarse a las normas sobre actividad sindical de los empleados públicos.»

Disposición final tercera. Modificación de la Ley Orgánica 4/2001, de 12 de noviembre, reguladora del Derecho de Petición.

Queda sin contenido el apartado 2 del artículo 1 de la Ley Orgánica 4/2001, de 12 de noviembre, reguladora del Derecho de Petición.

Disposición final cuarta. Modificación de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

El párrafo c) del artículo 3 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, queda redactado del siguiente modo:

«c) Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Guardia Civil habrán de atenerse a lo que disponga su legislación específica para el ejercicio del derecho de asociación en lo que se refiere a asociaciones profesionales.»

Disposición final quinta. Modificación de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

La Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, queda modificada como sigue:

Uno. El apartado 1 del artículo 4 queda redactado del siguiente modo:

«1. Las reglas esenciales que definen el comportamiento del militar son las definidas en la Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.»

Dos. Se modifica la disposición adicional sexta con la adición de un nuevo apartado 1, quedando redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional sexta. Acceso al Cuerpo Militar de Sanidad en la especialidad de medicina.

1. Además del modelo de formación previsto en el artículo 44.2, en el Cuerpo Militar de Sanidad, en la especialidad de medicina, también se podrá ingresar sin titulación universitaria previa en el cupo que se determine en la provisión anual de plazas correspondiente.

En este caso, la formación de oficiales médicos comprenderá, por una parte, la formación militar general, específica y técnica y, por otra, la correspondiente al título universitario oficial de graduado en Medicina.

Las enseñanzas conducentes a la obtención del correspondiente título de grado, que habilite para el ejercicio de la profesión regulada de Médico, serán impartidas por aquellas universidades públicas con las que se acuerde el correspondiente convenio de colaboración.

Los requisitos específicos para el ingreso, cuando se acceda sin titulación, serán los establecidos en el primer párrafo del artículo 57.1 de esta ley.

A los alumnos del centro docente militar de formación les será de aplicación el régimen establecido en esta ley y, especialmente, lo previsto en el artículo 71.1 referente al resarcimiento económico al Estado cuando se cause baja a petición propia desde el primer año de su formación.

Para la renuncia a la condición de militar de carrera será requisito tener cumplidos doce años de tiempo de servicios desde su acceso a la escala.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 56 también podrán acceder a militar de complemento en el Cuerpo Militar de Sanidad en la especialidad de medicina, sin poseer la nacionalidad española, los nacionales de los países que reglamentariamente se determinen de entre aquellos que mantienen con España especiales vínculos históricos, culturales y lingüísticos, en las plazas que se determinen en la provisión anual correspondiente.

Les será de aplicación el régimen de los militares de complemento establecido en esta ley, teniendo en cuenta que su compromiso tendrá una duración, a contar desde su nombramiento como alumno, de ocho años y que podrán acceder a la condición de militar de carrera, de acuerdo con lo previsto en el artículo 62, una vez adquirida la nacionalidad española.»

Disposición final sexta. Modificación de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería.

El artículo 15 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 15. Promoción interna.

A los militares profesionales de tropa y marinería que lleven al menos un año de tiempo de servicios se les facilitará la promoción interna, dentro de su ejército, a la enseñanza militar de formación para la incorporación a las escalas de suboficiales. A estos efectos se les reservará al menos el 80 por ciento de las plazas convocadas y teniendo en cuenta las características, facultades y exigencias de cada Escala, se podrá reservar, en algunos casos, la totalidad de las plazas convocadas.

Igualmente se les facilitará la participación en los diferentes procesos de promoción a la enseñanza militar de formación, para la incorporación a las escalas de oficiales de los cuerpos generales y de infantería de marina, dentro de su ejército, con la reserva de plazas que establezca el Consejo de Ministros.»

Disposición final séptima. Modificación de la Ley 26/1999, de 9 de julio, de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas.

Se añade una nueva disposición adicional a la Ley 26/1999, de 9 de julio, de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional décima. Protección específica en determinados supuestos.

En los supuestos de pase a retiro como consecuencia de insuficiencia de condiciones psicofísicas en acto de servicio o terrorismo que impliquen inutilidad permanente, absoluta o gran invalidez, o en situaciones graves especiales de necesidad personal, social o económica, coincidentes con la aplicación del artículo 9 o del apartado 1 del artículo 10, podrá mantenerse el uso de la vivienda, por el titular o los beneficiarios a los que se refiere el artículo 6, mientras subsistan dichas situaciones y siempre que se mantenga la ocupación real y efectiva de la vivienda.»

Disposición final octava. Adaptación del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas.

1. El Gobierno deberá remitir al Congreso de los Diputados en el plazo de un año un Proyecto de Ley de reforma de la Ley Orgánica 8/1998, de 2 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas. El texto tendrá en cuenta la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo sobre derechos y garantías fundamentales en el ejercicio de la potestad disciplinaria en el ámbito militar y su necesaria adaptación a la plena profesionalización de las Fuerzas Armadas, a la presencia de la mujer y a la organización y misiones que les vienen señaladas en la Ley Orgánica de la Defensa Nacional.

2. El régimen disciplinario incluirá una regulación específica para las unidades y personal destacados en zonas de operaciones, en los términos que para éstos contempla el artículo 16 de la Ley Orgánica de la Defensa Nacional.

3. El Gobierno también deberá remitir al Congreso de los Diputados un Proyecto de Ley para la actualización de la Ley Orgánica 13/1985, de 9 de diciembre, del Código Penal Militar y para realizar las necesarias adaptaciones de las leyes procesales militares.

Disposición final novena. Registro de Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas.

El Ministro de Defensa, en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor de esta ley, procederá a regular el Registro de Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas previsto en el artículo 36.1.

Disposición final décima. Constitución del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas y del Observatorio de la vida militar.

El Gobierno, en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta ley, procederá a regular el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas y a establecer el calendario para su constitución.

El Observatorio de la vida militar deberá estar constituido en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta ley.

Disposición final undécima. Evaluación por el Observatorio de la vida militar.

1. El Observatorio de la vida militar efectuará un análisis y evaluación sobre:

- a) El ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas de los miembros de las Fuerzas Armadas.
- b) Las funciones, régimen de trabajo y representatividad del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.
- c) El régimen de derechos y garantías de los componentes del Consejo de Personal en representación de las asociaciones profesionales.
- d) El propio Observatorio de la vida militar.

2. El Observatorio efectuará asimismo, anualmente, un análisis específico sobre los elementos que configuran la carrera militar, los reconocimientos con carácter honorífico y los correspondientes procesos de transición derivados del desarrollo y aplicación de la Ley de la carrera militar. El Observatorio presentará el Informe Anual correspondiente ante la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados, que emitirá un dictamen sobre su contenido, pudiéndose, en su caso, incluir en el mismo recomendaciones.

3. En los informes se podrán presentar sugerencias que afecten tanto a las normas legales y reglamentarias precisas, como a cuestiones de gestión y procedimiento.

Disposición final duodécima. Reforma del régimen transitorio de la Ley de la carrera militar.

En el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno remitirá al Congreso de los Diputados un proyecto de ley para la reforma del régimen transitorio de la Ley de la carrera militar, tras la experiencia adquirida en su aplicación. A estos efectos, la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados emitirá un dictamen con carácter previo, que aborde los diferentes elementos del período transitorio de la ley, en particular los referidos a la promoción y cambio de escala, régimen de ascensos, antigüedad, pase a la situación de reserva y reconocimientos académicos de la formación adquirida, así como al retiro del personal discapacitado, considerando, en su caso, los correspondientes efectos económicos.

Disposición final decimotercera. Título competencial.

Esta ley orgánica se dicta al amparo de lo previsto en el artículo 149.1.1.^a y 4.^a de la Constitución.

Disposición final decimocuarta. Carácter de ley ordinaria.

Tienen carácter de ley ordinaria el apartado 2 del artículo 1, los artículos 18 al 32 y 46 al 51, los apartados 2, 7 y 8 del artículo 52 y los artículos 53 al 56, así como la disposición adicional segunda, los apartados 1 y 2 de la disposición derogatoria única y las disposiciones finales quinta, sexta, séptima, décima, undécima y duodécima.

Disposición final decimoquinta. Entrada en vigor.

La presente ley orgánica entrará en vigor el día 1 de octubre de 2011.

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta ley orgánica.

Madrid, 27 de julio de 2011.

1.6.- REAL DECRETO 872/2014, DE 10 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE ESTABLECE LA ORGANIZACIÓN BÁSICA DE LAS FUERZAS ARMADAS.

«BOE» núm. 252, de 17 de octubre de 2014

Referencia: BOE-A-2014-10520

TEXTO CONSOLIDADO

Última modificación: sin modificaciones

El artículo 8 de la Constitución establece que una ley orgánica regulará las bases de la organización militar conforme a los principios de dicha Constitución y la disposición adicional primera de la Ley 6/1997, de 14 abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, determina que la organización militar se rige por su legislación peculiar.

La Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional, en adelante Ley Orgánica de Defensa Nacional, reguló las bases de la organización militar conforme a los principios constitucionales, respondiendo a los principios de jerarquía, disciplina, unidad y eficacia y con criterios que posibilitasen la acción conjunta en las Fuerzas Armadas (FAS).

A diferencia de la derogada Ley Orgánica 6/1980, de 1 de julio, por la que se regulan los criterios básicos de la defensa nacional y la organización militar, vigente hasta entonces, que atribuía misiones a cada ejército, la Ley Orgánica de Defensa Nacional considera a las FAS como una entidad única e integradora de las distintas formas de acción de sus componentes y que posibilita el empleo óptimo de sus capacidades, sin que aquéllas vean mermada su especificidad, estableciendo dos estructuras para su organización, la operativa y la orgánica, esta última compuesta por el Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire.

La estructura operativa fue desarrollada por el Real Decreto 787/2007, de 15 de junio, por el que se regula la estructura operativa de las Fuerzas Armadas, y completada con el Real Decreto 454/2012, de 5 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa, la Orden ministerial 86/2012, de 4 de diciembre, por la que se crean el Mando de Vigilancia y Seguridad Marítima y el Mando de Defensa y Operaciones Aéreas, y la Orden ministerial 10/2013, de 19 de febrero, por la que se crea el Mando Conjunto de Ciberdefensa de las Fuerzas Armadas.

Por su parte, la estructura orgánica, que ya estaba descrita en el Real Decreto 912/2002, de 6 de septiembre, por el que se desarrolla la estructura básica de los Ejércitos, fue modificada por el Real Decreto 416/2006, de 11 de abril, por el que se establece la organización y el despliegue de la Fuerza del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, así como de la Unidad Militar de Emergencias, que fue modificada, a su vez, por diversas órdenes ministeriales.

En este contexto, en julio de 2012 el Presidente del Gobierno dictó la Directiva de Defensa Nacional. Una de sus directrices exigía un replanteamiento del actual diseño

de las estructuras de las FAS, adaptándolas, junto con sus procedimientos, de forma que se incrementase la eficacia tanto en la gestión, como en obtención y empleo de los recursos, promoviendo la concordancia de los recursos financieros a disposición de la Defensa con los requerimientos del escenario estratégico y las consiguientes necesidades de las FAS. Además, otra de sus directivas establece que se priorizará la preservación y el grado de disponibilidad de las capacidades de las FAS, que tienen que hacer frente a los imperativos de la nueva situación estratégica y económica, su evolución y respuesta ante escenarios, riesgos y amenazas no siempre predecibles. Como consecuencia, el Ministro de Defensa firmó en octubre de ese mismo año la Directiva de Política de Defensa, estableciendo entre sus fines la simplificación de la organización de las FAS y la racionalización de las estructuras orgánicas del Departamento en el que se integran.

Además, el Gobierno puso en marcha un importante y ambicioso programa de reformas entre cuyos ejes se sitúan medidas de racionalización administrativa y de simplificación y eliminación de duplicidades y trabas burocráticas. La Comisión para la Reforma de las Administraciones Públicas, creada mediante Acuerdo de Consejo de Ministros de 26 de octubre de 2012, ha llevado a cabo en los últimos meses una intensa labor de revisión integral de la Administración Pública, dirigida a conseguir una mejora en la eficacia y eficiencia de la actividad pública.

Dentro de este marco de reforma y racionalización, el Ministerio de Defensa ha procedido a realizar una revisión global de toda su estructura. La publicación del Real Decreto 524/2014, de 20 de junio, que modifica el Real Decreto 454/2012, de 5 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa, deja reducidas al mínimo imprescindible las referencias a las FAS, que se regirán por su normativa específica, y hace una redistribución de competencias conforme con las directrices marcadas por el Presidente del Gobierno y el propio Ministro de Defensa, que afectan especialmente a la Secretaría de Estado de Defensa, con la centralización de los programas de obtención, de modernización y de sostenimiento común, el apoyo a la internacionalización de la industria de defensa y la gestión económica.

Toca ahora revisar la estructura de las FAS, que se aborda en este real decreto con dos objetivos. El primer objetivo es regular la organización de las FAS simplificando sus estructuras y adoptando una terminología común. El segundo objetivo es la eliminación de la dispersión normativa mediante la derogación de los reales decretos que hasta la fecha rigen esta materia.

La organización básica de las FAS se concibe como un sistema que permite el cumplimiento de sus misiones y, como ya se ha dicho, se configura en dos estructuras: una orgánica, cuyo cometido es la preparación de la Fuerza, y otra operativa, para el empleo de las capacidades militares en las misiones que se le asignen a las FAS. Ambas estructuras se constituyen como entidades con finalidades concretas para posibilitar la acción conjunta.

Desde la promulgación de la Ley Orgánica de Defensa Nacional, se ha desarrollado la estructura operativa y la Fuerza, por lo que queda pendiente el desarrollo del resto de la estructura orgánica y los servicios unificados de su artículo 11.4, así como concretar la orgánica del Estado Mayor de la Defensa de su artículo 12, condición necesaria

para que el modelo de FAS pueda implantarse en su totalidad, incidiendo en conceptos básicos para el funcionamiento de este modelo, como pueden ser los de eficacia operativa y servicio unificado.

En la organización militar, la estructura operativa, bajo la dirección estratégica del Presidente del Gobierno y el Ministro de Defensa, auxiliados por el Jefe de Estado Mayor de la Defensa, emplea las capacidades militares. En este marco, el concepto de eficacia operativa debe entenderse como el resultado de la sincronización y adecuación de las actividades de los diferentes componentes de las FAS, de manera que se asegure la unidad de esfuerzo en el cumplimiento de las misiones encomendadas, de acuerdo con la estrategia militar definida por el Jefe de Estado Mayor de la Defensa y las capacidades militares propuestas por éste al Ministro de Defensa para posibilitar su materialización. Para ello, derivado del análisis estratégico y del ambiente operativo de actuación, se establece un nuevo concepto de empleo de las Fuerzas Armadas, la Fuerza Conjunta, en disposición de ser empleada en cualquier momento y lugar, de acuerdo a los intereses nacionales, manteniendo la capacidad de autonomía nacional, acción conjunta y disposición para actuar con otros instrumentos del Estado. Es decir, el empleo de las Fuerzas Armadas se materializará mediante la actuación de la Fuerza Conjunta.

Por su parte, para alcanzar su funcionamiento, la Ley Orgánica de Defensa Nacional prescribe que se unifiquen aquellos servicios cuyos cometidos no sean exclusivos de uno de los Ejércitos. El servicio unificado debe entenderse más allá del tradicional ámbito logístico y responder al de aquella organización de las FAS, no perteneciente a ninguno de los Ejércitos, que desarrolla un cometido que posibilita o facilita la acción conjunta, o que ejerce una determinada función en beneficio del resto de las FAS. Se concibe para alcanzar el funcionamiento de ambas estructuras con criterios de eficacia y eficiencia, o lo que es lo mismo, evitar duplicidades. La evolución del ambiente operativo hace necesario disponer de capacidades no específicas como posibilitadoras de la acción conjunta y el mencionado artículo 11.4 abre la posibilidad de su creación dentro del modelo de FAS. La activación de estos servicios implica la creación de organizaciones singulares.

Para todo ello, resulta necesario, en primer lugar, hacer una adecuada compilación de las competencias de los Jefes de Estado Mayor, el de la Defensa y los de los Ejércitos. Con arreglo a la Ley Orgánica de Defensa Nacional estos últimos son las autoridades de la estructura orgánica, ejercen el mando de su respectivo ejército y, como tales, son responsables de la preparación de la Fuerza para aportar a la estructura operativa las capacidades militares específicas que se requieran. Por su parte, el Jefe de Estado Mayor de la Defensa tiene como cometido, respecto a la estructura orgánica, el asegurar la eficacia operativa de las FAS, para lo que podrá supervisar la preparación de las unidades de la Fuerza y evaluar su disponibilidad operativa; así mismo coordina a los Jefes de Estado Mayor, a quienes imparte directrices para orientar dicha preparación. Por este motivo la Ley Orgánica de Defensa Nacional configura a estos como asesores del Jefe de Estado Mayor de la Defensa en cuanto a la elaboración y empleo de las capacidades específicas.

En segundo lugar, en la estructura operativa se ha huido del uso de conceptos doctrinales, destacándose que el empleo de la fuerza se realizará siempre de

conformidad con las normas que dicte el Jefe de Estado Mayor de la Defensa al aprobar la doctrina militar, definiendo el nuevo concepto de «Fuerza Conjunta» y atribuyendo al Comandante del Mando de Operaciones el control operacional de las organizaciones operativas que se creen, tanto con carácter temporal como permanente. Además, se reorganiza la estructura del Estado Mayor de la Defensa, dentro del cual se encuadrarán todos los órganos subordinados al Jefe de Estado Mayor de la Defensa, destacándose las modificaciones que afectan al Cuartel General –del que deja de formar parte el Centro de Inteligencia de las Fuerzas Armadas y en el que se crea la Jefatura de Apoyo para la Acción Conjunta con el objetivo de concentrar y potenciar el apoyo a este tipo de acción–, al Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional –el cual se integra en la estructura del Estado Mayor de la Defensa– y, finalmente, a la Unidad Militar de Emergencias, que pasa a depender orgánicamente del Jefe de Estado Mayor de la Defensa. Así mismo, es necesario recoger en este real decreto las funciones que de forma transitoria atribuyó al Estado Mayor de la Defensa el mencionado Real Decreto 524/2014, de 20 de junio.

Por último, en cuanto a la estructura orgánica y como consecuencia de esta reciente reorganización, centralizando la logística de obtención y de la asunción por parte del Estado Mayor de la Defensa de cometidos no exclusivos de alguno de los Ejércitos, éstos sufren modificaciones, tanto en la concreción de las competencias de sus Jefes de Estado Mayor, como en las competencias que asumen los elementos que los constituyen, el Cuartel General, la Fuerza y el Apoyo a la Fuerza, que sufren las modificaciones organizativas precisas para adecuarse a este nuevo reparto de competencias. Además, se introducen todas aquellas modificaciones que resultan imprescindibles para posibilitar un desarrollo de dicha estructura que permita adaptarla a este nuevo modelo de Fuerzas Armadas más eficiente, facultando al Ministro de Defensa para dictar las órdenes ministeriales necesarias para desarrollar la estructura y funciones de los órganos citados en este real decreto.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Defensa, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 10 de octubre de 2014,

DISPONGO:

TÍTULO PRELIMINAR Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. Este real decreto desarrolla la organización básica de las Fuerzas Armadas para posibilitar el cumplimiento de las misiones que se le encomienden en el marco específico, conjunto y combinado, de forma que se asegure la eficacia en la ejecución de las operaciones militares, con arreglo a lo dispuesto en la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional.
2. Esta organización determina la dependencia orgánica de las unidades que se citan en este real decreto con los jefes y las autoridades militares a las que están subordinadas.

TÍTULO I

De los Jefes de Estado Mayor

Artículo 2. *El Jefe de Estado Mayor de la Defensa.*

1. El Jefe de Estado Mayor de la Defensa ejerce, bajo la dependencia del Ministro de Defensa, el mando de la estructura operativa de las Fuerzas Armadas y el mando del Estado Mayor de la Defensa.

2. En sus funciones de apoyo, el Jefe de Estado Mayor de la Defensa:

a) Proporciona asesoramiento militar al Presidente del Gobierno y al Ministro de Defensa.

b) Auxilia al Presidente del Gobierno y al Ministro de Defensa en la dirección estratégica de las operaciones militares.

c) Propone al Ministro de Defensa las capacidades militares adecuadas para ejecutar la política militar.

d) Asesora e informa al Ministro de Defensa sobre el régimen del personal militar en lo que afecte a la operatividad de las Fuerzas Armadas y a su participación en organizaciones internacionales, así como sobre las necesidades de personal y enseñanza militar en el ámbito conjunto y en las enseñanzas de Altos Estudios de la Defensa Nacional.

e) Traslada al Subsecretario de Defensa los requerimientos en las materias de personal indicadas en el párrafo anterior.

3. En el ámbito estratégico:

a) Elabora y define la estrategia militar.

b) Realiza la conducción estratégica de las operaciones militares, bajo la dependencia del Ministro de Defensa.

c) Asigna las fuerzas necesarias para las operaciones militares y emite las instrucciones correspondientes.

d) Dirige la participación española en el planeamiento militar aliado y multinacional de nivel estratégico.

e) Transfiere, al mando internacional que corresponda, la autoridad sobre las unidades y elementos designados para operaciones, así como para los ejercicios combinados que determine.

f) Requiere de los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos la atribución de mandos y fuerzas necesarias para cada operación así como para cada ejercicio que determine, y procede a la designación de aquellos que sean de su competencia.

4. En la preparación y empleo de la Fuerza:

a) Asegura la eficacia operativa de las Fuerzas Armadas. A tal fin:

1.º Coordina a los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire.

2.º Imparte a los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos las directrices para orientar la preparación de la Fuerza.

3.º Supervisa la preparación de las unidades de la Fuerza.

4.º Evalúa la disponibilidad operativa de las unidades de la Fuerza mediante la valoración de su grado de alistamiento.

b) Establece las normas de acción conjunta de las Fuerzas Armadas, que se concretan en la «doctrina para las operaciones» o «doctrina militar».

c) Contribuye a la definición de las normas de acción combinada de fuerzas multinacionales.

d) Vela por la moral, motivación, disciplina y bienestar del personal en operaciones y actividades bajo su mando.

5. En la organización de las Fuerzas Armadas:

a) Propone al Ministro de Defensa la creación de las organizaciones operativas permanentes que considere necesarias.

b) Crea las organizaciones operativas de carácter temporal necesarias para cada operación así como para cada ejercicio que determine.

c) Propone al Ministro de Defensa medidas encaminadas a la homogeneización de la organización de los Ejércitos para mejorar la eficacia operativa de las Fuerzas Armadas.

d) Propone al Ministro de Defensa la unificación de los servicios cuyos cometidos no deban ser exclusivos de un ejército.

6. En el ámbito institucional, por delegación del Ministro de Defensa, ejerce la representación militar nacional ante las organizaciones internacionales de seguridad y defensa.

7. En el ejercicio del mando de la estructura operativa, tendrá la competencia sancionadora y administrativa que le atribuye la legislación vigente en la materia.

8. Cuando cualquier circunstancia le impida ejercer temporalmente el cargo, le sustituirá en sus funciones, con carácter accidental, el Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada o del Ejército del Aire de más antigüedad.

Artículo 3. *Los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire.*

1. Los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire ejercen, bajo la autoridad del Ministro de Defensa, el mando de su respectivo ejército.

2. En sus funciones de apoyo, los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire asesoran a las siguientes autoridades:

a) Al Ministro de Defensa en lo relativo a la preparación, dirección y desarrollo de la política del departamento en lo relacionado con su respectivo ejército.

b) Al Jefe de Estado Mayor de la Defensa:

1.º Sobre los aspectos del régimen del personal militar que afecten a la operatividad.

2.º En el empleo de las unidades de su ejército.

3.º En la elaboración y formulación de los aspectos específicos de sus respectivas capacidades.

4.º En la definición de las normas de acción combinada de fuerzas multinacionales en los aspectos específicos de su respectivo ejército.

c) Al Secretario de Estado de Defensa en la planificación y dirección de la política económica, de armamento y material, de infraestructura y de los sistemas de información y telecomunicaciones y de seguridad de la información de su respectivo ejército, colaboran con él en su desarrollo y le informan de su aplicación.

d) Al Subsecretario de Defensa en el planeamiento, dirección e inspección de la política de personal y enseñanza, colaboran con él en su desarrollo y le informan de su aplicación.

3. En la preparación de la Fuerza:

a) Instruyen, adiestran, administran y proporcionan apoyo logístico a su respectivo ejército.

b) Garantizan la adecuada preparación de la Fuerza de su respectivo ejército para su puesta a disposición de la estructura operativa de las Fuerzas Armadas.

- c) Definen las especificaciones militares de los sistemas de armas y de apoyo necesarios para su respectivo ejército e infraestructura militar correspondiente.
 - d) Desarrollan la doctrina militar en el ámbito específico de su respectivo ejército.
4. En la organización de las Fuerzas Armadas:
- a) Desarrollan la organización, de acuerdo con lo dispuesto por el Ministro de Defensa, de su respectivo ejército.
 - b) Proponen al Ministro de Defensa medidas encaminadas a la mejora de su estructura o a la homogeneización de su organización con la de los otros ejércitos.
 - c) Proponen al Ministro de Defensa la unificación de los servicios cuyos cometidos no deban ser exclusivos de su ejército.
5. En el ámbito de los recursos humanos:
- a) Velan por los intereses generales del personal militar bajo su mando, tutelando en particular el régimen de derechos y libertades derivado de la norma constitucional y de su desarrollo legal.
 - b) Definen las capacidades y diseñan los perfiles necesarios para el ejercicio profesional a los que debe atender la enseñanza y dirigen la formación militar general y específica.
 - c) Dirigen la gestión de personal.
 - d) Velan por la moral, motivación, disciplina y bienestar del personal de su respectivo ejército.
 - e) Deciden, proponen o informan conforme a lo previsto en la ley, en relación con los aspectos básicos que configuran la carrera militar.
 - f) Evalúan el régimen del personal así como las condiciones de vida en buques, bases y acuartelamientos.
6. También les corresponde el ejercicio de aquellas otras funciones que les asigne la legislación especial o que asuman en virtud de convenio u otras formas de colaboración con entidades públicas o privadas.
7. Cuando cualquier circunstancia les impida ejercer temporalmente el cargo, les sustituirán en sus funciones, respectivamente, con carácter accidental, el oficial general en servicio activo más antiguo de los que le estén subordinados en su estructura orgánica.

TÍTULO II

Estructura operativa de las Fuerzas Armadas

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 4. *Concepto y organización de la estructura operativa.*

1. La estructura operativa es la organización establecida para el desarrollo de la acción conjunta y combinada y dispuesta para el empleo de la fuerza en operaciones, en cumplimiento de las misiones de las Fuerzas Armadas, todo ello con arreglo a lo dispuesto en los artículos 11, 15 y 16 de la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre.
2. La estructura operativa de las Fuerzas Armadas se organiza en una cadena de autoridades militares situadas en tres niveles:
 - a) Nivel estratégico: el Jefe de Estado Mayor de la Defensa.

b) Nivel operacional: el Comandante del Mando de Operaciones y los comandantes de aquellas organizaciones operativas que determine el Jefe de Estado Mayor de la Defensa para la ejecución de los planes de contingencia.

c) Nivel táctico: los comandantes de las organizaciones operativas que se generen.

3. Las autoridades citadas en el apartado anterior contarán, bajo su mando y dependencia orgánica, con los órganos de apoyo y aquellos otros que se determinarán en este real decreto y en las disposiciones que lo desarrollen, necesarios para el ejercicio de sus competencias y el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 5. *El Comandante del Mando de Operaciones.*

El Comandante del Mando de Operaciones será responsable del planeamiento operativo, seguimiento y la conducción de las operaciones que se le asignen. Dará directrices necesarias para el diseño y ejecución de los ejercicios que a su nivel se le asignen y dirigirá las evaluaciones sobre la disponibilidad operativa de las unidades de la Fuerza de los Ejércitos.

Artículo 6. *Las organizaciones operativas y sus comandantes.*

1. Las organizaciones operativas podrán crearse con carácter permanente o temporal.

2. Las organizaciones operativas permanentes serán creadas por el Ministro de Defensa y estarán directamente subordinadas al Jefe de Estado Mayor de la Defensa. En la ejecución de las operaciones asignadas estarán bajo el control operacional del Comandante del Mando de Operaciones, con arreglo a la doctrina militar nacional o internacional que proceda.

3. Las organizaciones operativas que se creen con carácter temporal tendrán la estructura de mandos y fuerzas que determine el Jefe de Estado Mayor de la Defensa, con arreglo a la doctrina militar nacional o internacional que proceda.

4. Desde el momento de su nombramiento, corresponde a los comandantes de las organizaciones operativas el ejercicio de las competencias y funciones que la doctrina militar aplicable, nacional o internacional, les asigna y, en particular:

a) Toman parte, a su nivel, en el planeamiento de aquellas operaciones en las que participe.

b) Ejercen el mando de las fuerzas puestas bajo su autoridad de acuerdo con lo establecido en los planes en vigor.

c) Llevan a cabo la integración de las fuerzas bajo su mando.

d) Ostentan, en su caso, la representación militar nacional que se determine ante los mandos aliados o multinacionales de su nivel.

Artículo 7. *Doctrina militar.*

La doctrina militar, o doctrina para las operaciones, establecerá los principios directores que deben regir la actuación operativa de las Fuerzas Armadas españolas, proporcionando además un marco de referencia común para la actuación específica de los Ejércitos, una guía para la conducción de las operaciones militares, un marco de pensamiento y un catálogo de soluciones a los problemas en operaciones.

La doctrina militar nacional será promulgada por el Jefe de Estado Mayor de la Defensa y será compatible y estará armonizada con la doctrina militar internacional que España haya ratificado como miembro de las organizaciones internacionales o multinacionales de seguridad y defensa de las que es parte componente.

Los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire desarrollarán y colaborarán en la definición de la doctrina militar en su ámbito específico.

Artículo 8. *Fuerza Conjunta.*

La Fuerza Conjunta la constituyen todos los elementos integrantes de la Fuerza del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, además de los elementos de los Mandos subordinados al Jefe de Estado Mayor de la Defensa que se determinen.

CAPÍTULO II Organización del Estado Mayor de la Defensa

Sección 1.ª Funciones y estructura organizativa del Estado Mayor de la Defensa

Artículo 9. *El Estado Mayor de la Defensa.*

1. El Estado Mayor de la Defensa es el órgano que posibilita el cumplimiento de sus funciones al Jefe de Estado Mayor de la Defensa. Se organizará de forma que permita la definición y el desarrollo de la estrategia militar, el planeamiento militar, el planeamiento, seguimiento y conducción de las operaciones militares y el ejercicio del resto de sus competencias.

2. Entre otras funciones, al Estado Mayor de la Defensa le corresponderá:

- a) El desarrollo y detalle de las políticas de Seguridad de la Información en los Sistemas de Información y Telecomunicaciones, así como la dirección de la ejecución y el control del cumplimiento de estas políticas.
- b) La planificación, dirección y, en su caso, ejecución, en su ámbito, de las actuaciones en materia de cartografía.
- c) La dirección y coordinación de la sanidad operativa.

3. El Estado Mayor de la Defensa se estructura en un Cuartel General y los siguientes órganos:

- a) El Mando de Operaciones.
- b) El Centro de Inteligencia de las Fuerzas Armadas.
- c) El Mando Conjunto de Ciberdefensa.
- d) El Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional.

4. Además, en el Estado Mayor de la Defensa se integran:

- a) Las organizaciones operativas permanentes.
- b) Los órganos nacionales militares relacionados con organizaciones internacionales o multinacionales.

Sección 2.ª El Cuartel General del Estado Mayor de la Defensa

Artículo 10. *El Cuartel General.*

1. El Cuartel General del Estado Mayor de la Defensa está compuesto por el conjunto de órganos que encuadran los medios humanos y materiales necesarios para asistir al Jefe de Estado Mayor de la Defensa en el ejercicio del mando del Estado Mayor de la Defensa.

2. El Cuartel General del Estado Mayor de la Defensa está constituido por los siguientes órganos:

- a) El Estado Mayor Conjunto de la Defensa.
- b) La Jefatura de Apoyo para la Acción Conjunta.

c) Aquellos otros órganos de apoyo al mando, de asistencia y de servicios generales que se determinen.

3. El Cuartel General contará con una Asesoría Jurídica como órgano consultivo y asesor, único en materia jurídica, del Jefe de Estado Mayor de la Defensa y de aquellos otros órganos que éste determine. Dependerá funcionalmente de la Asesoría Jurídica General de la Defensa.

4. En el Cuartel General existirá, bajo la dependencia orgánica y funcional de la Intervención General de la Defensa, una Intervención Delegada que ejercerá el control interno de la gestión económico-financiera, la Notaría Militar y el asesoramiento económico-fiscal.

Artículo 11. *El Estado Mayor Conjunto de la Defensa.*

El Estado Mayor Conjunto de la Defensa es el órgano auxiliar de mando del Jefe de Estado Mayor de la Defensa, al cual apoya y asesora en la definición de la estrategia militar, el planeamiento de fuerza, la conducción estratégica de las operaciones, la representación militar ante organismos internacionales de seguridad y defensa y en el resto de sus competencias.

Artículo 12. *La Jefatura de Apoyo para la Acción Conjunta.*

La Jefatura de Apoyo para la Acción Conjunta es el órgano responsable de prestar apoyo a la estructura operativa de las Fuerzas Armadas, a través de las unidades y jefaturas de carácter conjunto o unificado, de diferente naturaleza, que se determinen.

Sección 3.ª Los órganos de la estructura del Estado Mayor de la Defensa

Artículo 13. *El Mando de Operaciones.*

1. El Mando de Operaciones es el órgano responsable del planeamiento operativo, la conducción y el seguimiento de las operaciones militares. Así mismo, asesora al Jefe de Estado Mayor de la Defensa en la conducción estratégica de las operaciones y es responsable de realizar el planeamiento y conducción de aquellos ejercicios que se determinen. Realiza la supervisión de la preparación y la evaluación de la disponibilidad operativa de los mandos y fuerzas asignados a la estructura operativa y elabora directrices para el adiestramiento y alistamiento de dichas unidades.

2. Dependiendo del Mando de Operaciones se constituye permanentemente el Mando Conjunto de Operaciones Especiales que será responsable de realizar el planeamiento, conducción y seguimiento de las operaciones especiales que se determinen.

Artículo 14. *El Centro de Inteligencia de las Fuerzas Armadas.*

1. El Centro de Inteligencia de las Fuerzas Armadas es el órgano responsable de facilitar al Ministro de Defensa, a través del Jefe de Estado Mayor de la Defensa, y a las autoridades militares, la inteligencia militar precisa para alertar sobre situaciones internacionales susceptibles de generar crisis que afecten a la defensa nacional, así como de prestar el apoyo necesario, en su ámbito, a las operaciones. Así mismo, asesora al Jefe de Estado Mayor de la Defensa y a los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos en materia de contrainteligencia militar y seguridad en el ámbito de las Fuerzas Armadas y contribuye a su asesoramiento en el nivel estratégico de las operaciones militares.

2. El Centro de Inteligencia de las Fuerzas Armadas es único en materia de inteligencia militar en el nivel estratégico. Forma parte de la Comunidad de Inteligencia, constituyéndose en el único interlocutor del Ministerio de Defensa en materia de inteligencia militar en este ámbito.

3. El Centro de Inteligencia de las Fuerzas Armadas realiza, además, las siguientes funciones:

a) Dirige y coordina la explotación de los sistemas conjuntos de inteligencia, vigilancia y reconocimiento y coordina la explotación de los sistemas específicos de inteligencia, vigilancia y reconocimiento.

b) Proporciona a los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos la inteligencia necesaria para el desarrollo de las actividades de preparación de la Fuerza.

c) Planifica, dirige y, en su caso, ejecuta las actuaciones en materia de cartografía en el ámbito de la defensa. A estos efectos los órganos correspondientes de los Ejércitos mantienen una dependencia funcional con el Centro de Inteligencia de las Fuerzas Armadas.

Artículo 15. *El Mando Conjunto de Ciberdefensa.*

El Mando Conjunto de Ciberdefensa será responsable del planeamiento y la ejecución de las acciones relativas a la ciberdefensa en las redes y sistemas de información y telecomunicaciones del Ministerio de Defensa u otras que pudiera tener encomendadas, así como contribuir a la respuesta adecuada en el ciberespacio ante amenazas o agresiones que puedan afectar a la Defensa Nacional.

Artículo 16. *El Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional.*

1. El Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional, como principal centro docente militar conjunto, es el órgano al que corresponde impartir cursos de Altos Estudios de la Defensa Nacional y otros estudios conducentes a la obtención de títulos de posgrado, así como los estudios militares de carácter conjunto que se determinen, para lo que establecerá colaboraciones con las universidades públicas, los centros universitarios de la defensa y otras corporaciones públicas y privadas mediante los convenios pertinentes.

Asimismo, desarrolla tareas de investigación sobre temas relacionados con la Seguridad y Defensa, impulsa el estudio de nuevos conceptos doctrinales, contribuye al fomento y difusión de la Cultura de Seguridad y Defensa y promueve y desarrolla estudios, investigaciones y otras actividades relacionadas con la historia militar.

2. Para el cumplimiento de sus funciones, el Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional adoptará la estructura que determine el Ministro de Defensa.

Sección 4.ª Organizaciones operativas permanentes subordinadas al Jefe de Estado Mayor de la Defensa

Artículo 17. *El Mando de Vigilancia y Seguridad Marítima.*

El Mando de Vigilancia y Seguridad Marítima es el órgano de la estructura operativa de las Fuerzas Armadas responsable del planeamiento, conducción y seguimiento de las operaciones de vigilancia y seguridad de los espacios marítimos de soberanía, responsabilidad e interés nacional. Su comandante mantendrá una doble dependencia: operativa del Jefe de Estado Mayor de la Defensa y orgánica del Jefe de Estado Mayor de la Armada.

Artículo 18. *El Mando de Defensa y Operaciones Aéreas.*

El Mando de Defensa y Operaciones Aéreas es el órgano de la estructura operativa de las Fuerzas Armadas responsable del planeamiento, conducción y seguimiento de las operaciones de vigilancia, seguridad, control y policía aérea en los espacios aéreos de soberanía, responsabilidad e interés nacional. Su comandante mantendrá una doble dependencia: operativa del Jefe de Estado Mayor de la Defensa y orgánica del Jefe de Estado Mayor del Ejército del Aire.

Artículo 19. *La Unidad Militar de Emergencias.*

La Unidad Militar de Emergencias es una fuerza conjunta que se constituye de forma permanente como un mando conjunto de la estructura operativa de las FAS y que tiene como misión la intervención en cualquier lugar del territorio nacional y en operaciones en el exterior, para contribuir a la seguridad y bienestar de los ciudadanos en los supuestos de grave riesgo, catástrofe, calamidad u otras necesidades públicas, con arreglo a lo dispuesto en el Real Decreto 1097/2011, de 22 de julio, por el que se aprueba el protocolo de Intervención de la Unidad Militar de Emergencias, y lo dispuesto en la doctrina militar correspondiente. El Ministro de Defensa dictará las normas que regulen la organización y el funcionamiento de esta unidad en el ámbito del Departamento.

Sección 5.^a Órganos nacionales militares relacionados con organizaciones internacionales o multinacionales

Artículo 20. *Representaciones militares nacionales y otros órganos dependientes del Jefe de Estado Mayor.*

1. Las representaciones militares ante las organizaciones internacionales de seguridad y defensa dependen del Jefe de Estado Mayor de la Defensa.
2. Asimismo, dependen del Jefe de Estado Mayor de la Defensa, los elementos nacionales, los elementos nacionales de apoyo y los contingentes nacionales integrados en organizaciones internacionales y multinacionales en las que España participa.

TÍTULO III

Estructura orgánica de las Fuerzas Armadas

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 21. *Concepto de estructura orgánica.*

1. La estructura orgánica es la organización encargada de la preparación de la fuerza que posibilitará la generación de la estructura operativa, establecida mediante criterios de funcionalidad basados en los medios y formas propias de acción del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, y en una organización homogénea de éstos, con arreglo al artículo 11 de la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre.
2. La transferencia de unidades de la estructura orgánica de las Fuerzas Armadas a la estructura operativa no implicará cambio de su dependencia orgánica.

Artículo 22. *El Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire.*

El Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire componen la estructura orgánica de las Fuerzas Armadas y aportan las capacidades básicas para su estructura operativa. Cada uno de ellos está compuesto por:

- a) El Cuartel General
- b) La Fuerza
- c) El Apoyo a la Fuerza

CAPÍTULO II **El Cuartel General**

Artículo 23. *Del Cuartel General.*

1. El Cuartel General de cada ejército encuadra los medios humanos y materiales necesarios para asistir al Jefe de Estado Mayor en el ejercicio del mando sobre su respectivo ejército y estará constituido por los siguientes órganos:

- a) El Estado Mayor.
- b) El Gabinete del Jefe de Estado Mayor.
- c) Los órganos de asistencia y servicios generales que se determinen.

2. Cada Cuartel General contará con una Asesoría Jurídica como órgano consultivo y asesor, único en materia jurídica, del Jefe de Estado Mayor de cada ejército y de aquellos otros órganos que éste determine. Dependerá funcionalmente de la Asesoría Jurídica General de la Defensa.

3. En cada Cuartel General existirá, bajo la dependencia orgánica y funcional de la Intervención General de la Defensa, una Intervención Delegada que ejercerá el control interno de la gestión económico-financiera, la Notaría Militar y el asesoramiento económico-fiscal.

Artículo 24. *Del Estado Mayor.*

1. El Estado Mayor es el principal órgano de apoyo del Jefe de Estado Mayor. Es responsable de proporcionarle los elementos de juicio necesarios para fundamentar sus decisiones, traducir éstas en órdenes y velar por su cumplimiento.

2. Su jefatura será ejercida por el Segundo Jefe del Estado Mayor que, bajo la dirección del Jefe de Estado Mayor correspondiente, ejercerá la organización, planificación, dirección, coordinación y control general de las actividades de su ejército.

3. El Estado Mayor no llevará a cabo acciones de mando ni de gestión ni ejecutivas.

Artículo 25. *Del Gabinete del Jefe de Estado Mayor.*

El Gabinete del Jefe de Estado Mayor es el órgano de apoyo inmediato al Jefe de Estado Mayor en sus relaciones institucionales, en materia de comunicación social y en aquellos otros asuntos que éste le encomiende.

Artículo 26. *De los órganos de asistencia y servicios generales.*

1. En su Cuartel General, el Jefe de Estado Mayor dispondrá de los órganos de asistencia y servicios generales precisos para atender sus necesidades y la de los órganos que éste determine.

2. Los órganos de asistencia desarrollarán sus cometidos en materia de cultura e historia militar o en materias técnicas, en especial en las áreas de los sistemas de información y telecomunicaciones, cartografía, publicaciones, sociología, estadística, investigación operativa e información en el ámbito de su respectivo ejército.

3. Los órganos de servicios generales tendrán competencia en materias de seguridad, mantenimiento y vida y funcionamiento.

CAPÍTULO III

Fuerza

Artículo 27. De la Fuerza.

1. La Fuerza es el conjunto de medios humanos y materiales que se agrupan y organizan con el cometido principal de prepararse para la realización de operaciones militares.

2. La Fuerza se organizará por capacidades, con carácter modular y flexibilidad, de forma que permita la preparación y la evaluación de sus unidades y facilite su transferencia total o parcial a la estructura operativa de las Fuerzas Armadas. Asimismo posibilitará el desarrollo de los niveles de esfuerzo que, en cada caso, señale el Gobierno.

Artículo 28. La Fuerza del Ejército de Tierra.

La Fuerza del Ejército de Tierra estará compuesta por:

a) El Cuartel General Terrestre de Alta Disponibilidad, cuyo cometido principal es prepararse para ser utilizado como estructura de mando en aquellas operaciones que se determinen, con arreglo a la doctrina militar nacional o internacional que proceda.

b) La Fuerza Terrestre, que tiene por cometido principal prepararse para constituir, de forma rápida y eficaz, estructuras operativas terrestres para la realización de operaciones militares.

c) La Fuerza Logística Operativa, que tiene por cometido prepararse para proporcionar el apoyo logístico necesario para las operaciones, así como para prestar el apoyo logístico que se precise para mantener las capacidades operativas, complementando la estructura permanente de apoyo logístico.

d) El Mando de Canarias, que comprende las unidades ubicadas en el archipiélago canario, que tienen por cometido principal prepararse para constituir, de forma rápida y eficaz, estructuras operativas terrestres para la realización de operaciones militares.

Artículo 29. La Fuerza de la Armada.

La Fuerza de la Armada se integra bajo una única estructura, la Flota, que tiene por cometido principal prepararse para constituir, de forma rápida y eficaz, estructuras operativas navales para la realización de operaciones militares, además de proporcionar el apoyo logístico necesario para dichas operaciones.

Artículo 30. La Fuerza del Ejército del Aire.

La Fuerza del Ejército del Aire estará compuesta por:

a) El Mando Aéreo de Combate, que tiene por cometido principal prepararse para constituir, de forma rápida y eficaz, estructuras operativas aéreas para la realización de operaciones militares.

b) El Mando Aéreo General, cuyo cometido principal es garantizar el máximo estado de operatividad de las unidades, bases, aeródromos y acuartelamientos aéreos que se determinen, para que puedan generarse y, en su caso, operar desde ellos las unidades aéreas de la Fuerza.

c) El Mando Aéreo de Canarias, que comprende las unidades ubicadas en el archipiélago canario, que tienen por cometido principal prepararse para constituir, de

forma rápida y eficaz, estructuras operativas aéreas para la realización de operaciones militares.

CAPÍTULO IV **El Apoyo a la Fuerza**

Artículo 31. *Del Apoyo a la Fuerza.*

1. El Apoyo a la Fuerza es el conjunto de órganos responsables de la dirección, gestión, administración y control de los recursos humanos, materiales y financieros, asignados a cada uno de los Ejércitos. En su ámbito se dirigirá y se controlará el sostenimiento de la Fuerza y se llevarán a cabo las actividades del apoyo logístico que posibilitan la vida y funcionamiento de las unidades, centros y organismos.

2. El Apoyo a la Fuerza llevará a cabo las actuaciones precisas con el fin de proporcionar a su respectivo ejército lo necesario para el cumplimiento de sus cometidos, subordinadas a las que, en este ámbito del Apoyo a la Fuerza, tengan o puedan tener asignados otros órganos de carácter unificado o conjunto.

3. El Apoyo a la Fuerza se estructurará en órganos competentes en los siguientes ámbitos:

a) Recursos humanos, cuyos órganos serán responsables principales de la dirección, gestión, administración y control en materia de personal, de asistencia al personal, de sanidad y de enseñanza.

b) Recursos materiales, cuyos órganos serán responsables principales de la dirección, gestión, administración y control de material y del apoyo logístico y atenderán a la adquisición, el abastecimiento o aprovisionamiento, el sostenimiento, el transporte, la infraestructura, los sistemas de armas y las construcciones, así como el apoyo en bases y acuartelamientos, en la medida en que cada ejército tenga competencias específicas en estas actividades. Así mismo, será responsable en aquellos asuntos relacionados con los sistemas de información y telecomunicaciones no asignados a otros órganos del propio ejército.

c) Recursos financieros, cuyos órganos serán responsables principales de la dirección, gestión, administración y control de dicho recurso y de la contratación y contabilidad. Les corresponderá también la elaboración técnica del anteproyecto de presupuesto y la centralización de toda la información tanto sobre la previsión y ejecución de los programas como del presupuesto. Asimismo, les corresponderá la administración de los recursos financieros no asignados expresamente a ningún otro órgano.

4. En función de la homogeneidad o amplitud de las actividades que se desarrollen, los ámbitos citados en el apartado anterior podrán agruparse o desdoblarse, conforme a las necesidades derivadas de las formas propias de acción de cada ejército, en Mandos, Jefaturas o Direcciones.

5. Los órganos del Apoyo a la Fuerza asesorarán al Jefe de Estado Mayor en las materias de su competencia. Les corresponderá la administración de los recursos financieros que tengan asignados.

6. Los órganos que se constituyan dependerán funcionalmente de los órganos directivos del Ministerio de Defensa con responsabilidad en las materias correspondientes, bajo la coordinación del Secretario de Estado de Defensa y del Subsecretario de Defensa en el ámbito de sus competencias.

Artículo 32. *El Apoyo a la Fuerza en el ámbito de los recursos humanos.*

1. Los órganos del Apoyo a la Fuerza del Ejército de Tierra, en el ámbito de los recursos humanos, son:

a) El Mando de Personal, responsable en materia de recursos humanos, asistencia al personal y asistencia sanitaria.

b) El Mando de Adiestramiento y Doctrina, responsable en materias relacionadas con la gestión del conocimiento, incluida la enseñanza.

2. El órgano del Apoyo a la Fuerza de la Armada, en el ámbito de los recursos humanos, es la Jefatura de Personal.

3. El órgano del Apoyo a la Fuerza del Ejército del Aire, en el ámbito de los recursos humanos, es el Mando de Personal.

Artículo 33. *El Apoyo a la Fuerza en el ámbito de los recursos materiales.*

1. Los órganos del Apoyo a la Fuerza del Ejército de Tierra, en el ámbito de los recursos materiales, son:

a) El Mando de Apoyo Logístico, responsable del material y del apoyo logístico, incluyendo su sostenimiento específico y la correspondiente ingeniería de apoyo.

b) La Inspección General del Ejército de Tierra, responsable en materias relacionadas con las infraestructuras y aquellas otras que se determinen relacionadas con la vida y funcionamiento de las unidades.

2. El órgano del Apoyo a la Fuerza de la Armada, en el ámbito de los recursos materiales, es la Jefatura de Apoyo Logístico.

3. El órgano del Apoyo a la Fuerza del Ejército del Aire, en el ámbito de los recursos materiales, es el Mando de Apoyo Logístico.

Artículo 34. *El Apoyo a la Fuerza en el ámbito de los recursos financieros.*

El órgano del Apoyo a la Fuerza en cada uno de los Ejércitos, en el ámbito de los recursos financieros, será una Dirección de Asuntos Económicos con la estructura que se determine.

Disposición adicional primera. *Clasificación del Centro de Inteligencia de las Fuerzas Armadas.*

Los cometidos específicos y la estructura del Centro de Inteligencia de las Fuerzas Armadas se declaran «materia clasificada» en la categoría de «secreto», con arreglo a la Ley 9/1968, de 5 de abril, sobre Secretos Oficiales, y serán establecidos por el Ministro de Defensa.

Disposición adicional segunda. *Del Comandante General de la Infantería de Marina.*

El Comandante General de la Infantería de Marina podrá asesorar directamente al Jefe de Estado Mayor de la Armada en aquellos asuntos referidos al Cuerpo de Infantería de Marina que no se relacionen de forma específica y directa con la preparación de la Fuerza.

Disposición adicional tercera. *No incremento del gasto público ni de plantilla.*

La aplicación y desarrollo de este real decreto se llevará a cabo sin aumento de coste de funcionamiento y no supondrá incremento del gasto público ni de personal.

Disposición transitoria única. *Subsistencia de unidades.*

Las unidades actualmente existentes no contempladas en este real decreto continuarán ejerciendo las competencias que no hayan sido asignadas a otra u otras unidades, hasta que entren en vigor las disposiciones que lo desarrollen, se produzcan las adaptaciones orgánicas necesarias y se transfieran dichas competencias a otras unidades.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Quedan derogadas las siguientes disposiciones:

a) El Real Decreto 1249/1997, de 24 de julio, por el que se regula la organización del Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional. Esta derogación será efectiva el mismo día de entrada en vigor de la Orden ministerial que establezca la estructura y funciones de este centro.

b) El Real Decreto 912/2002, de 6 de septiembre, por el que se desarrolla la estructura básica de los Ejércitos.

c) El Real Decreto 416/2006, de 11 de abril, por el que se establece la organización y el despliegue de la Fuerza del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, así como de la Unidad Militar de Emergencias.

d) El Real Decreto 787/2007, de 15 de junio, por el que se regula la estructura operativa de las Fuerzas Armadas.

2. Así mismo, quedan derogadas cuantas disposiciones, de igual o inferior rango, se opongan a lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.4.^a de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de Defensa y Fuerzas Armadas.

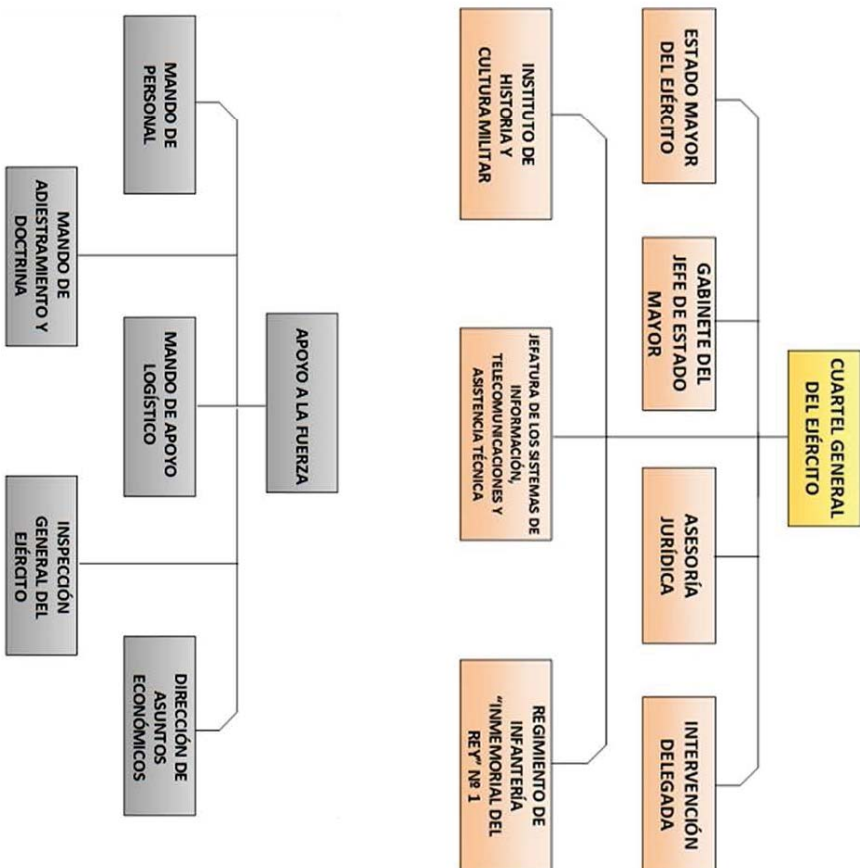
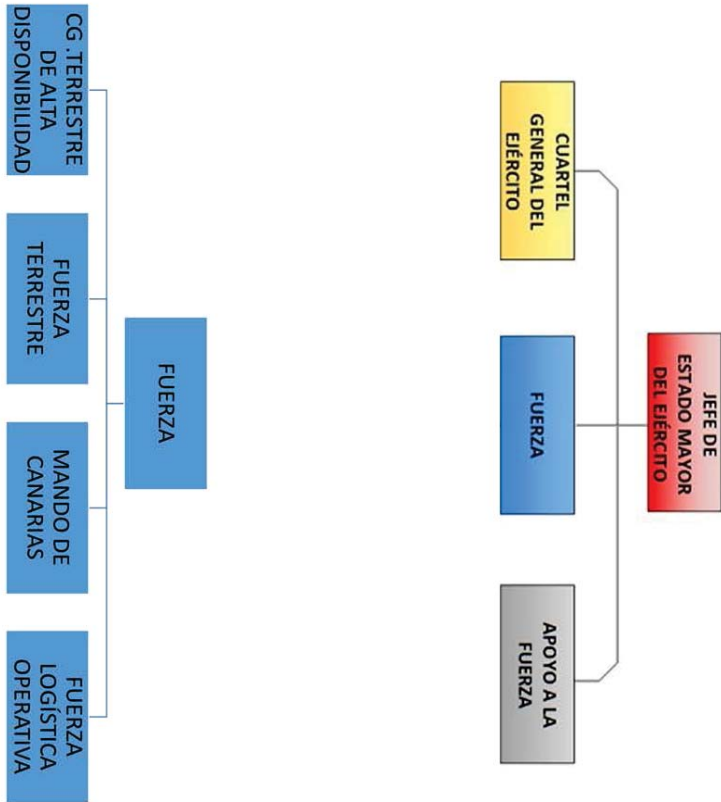
Disposición final segunda. *Facultades de desarrollo.*

Se faculta al Ministro de Defensa para que adopte las medidas necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto y, en particular, para establecer las unidades de las Fuerzas Armadas que sean necesarias, de nivel inferior al establecido en este real decreto.

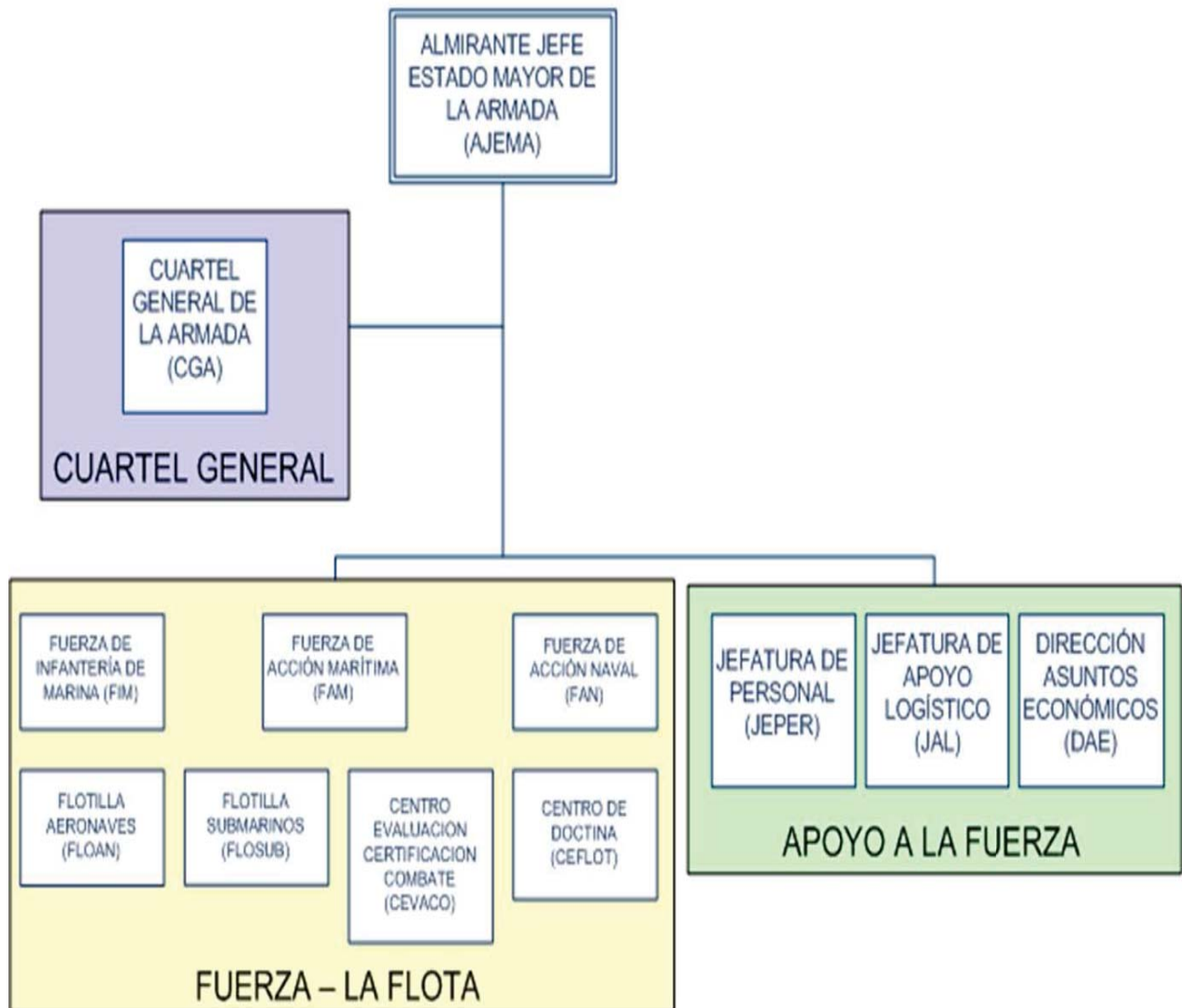
Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»

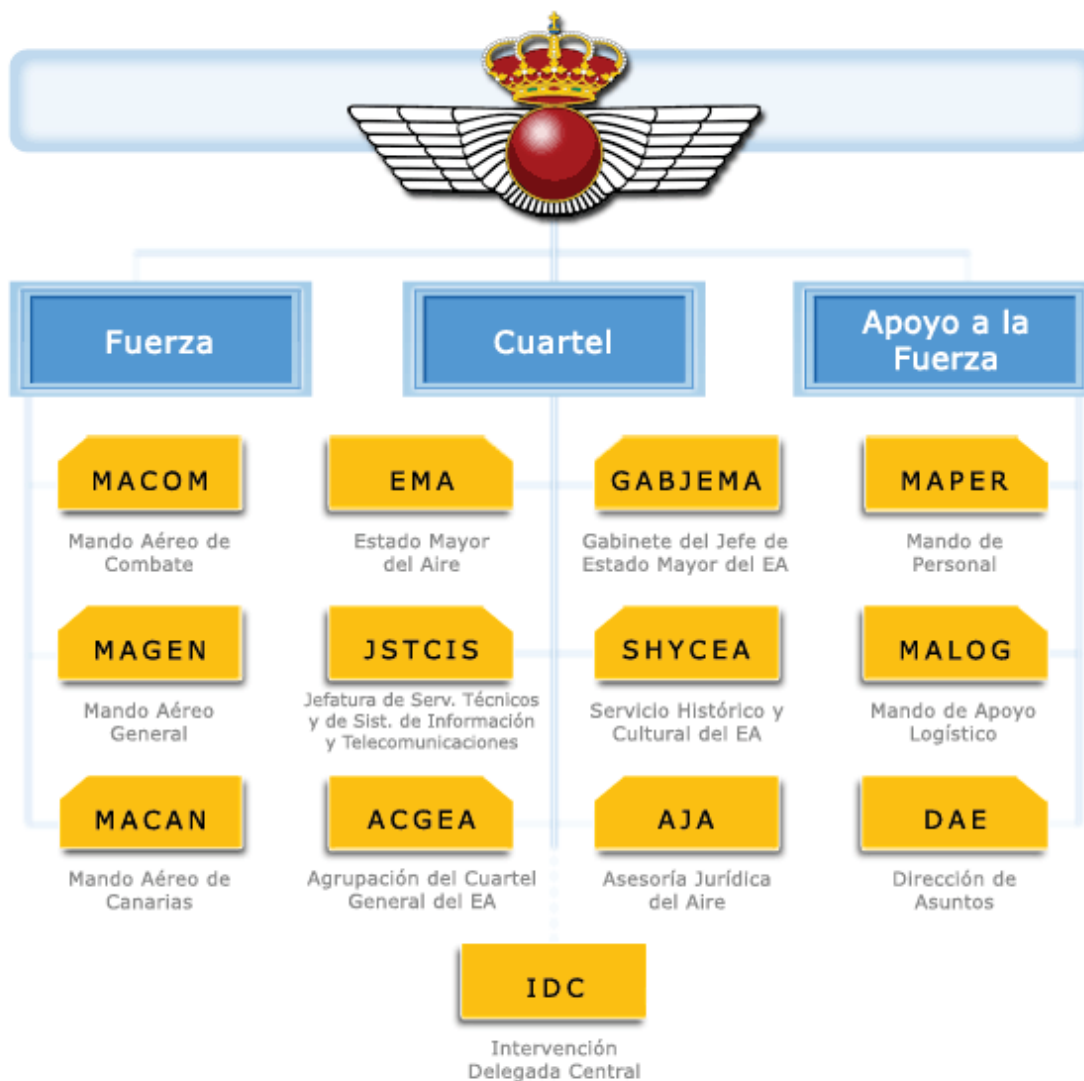
ESTRUCTURA BÁSICA DEL EJÉRCITO DE TIERRA.



ESTRUCTURA BÁSICA DE LA ARMADA.



ESTRUCTURA BÁSICA DEL EJÉRCITO DEL AIRE.



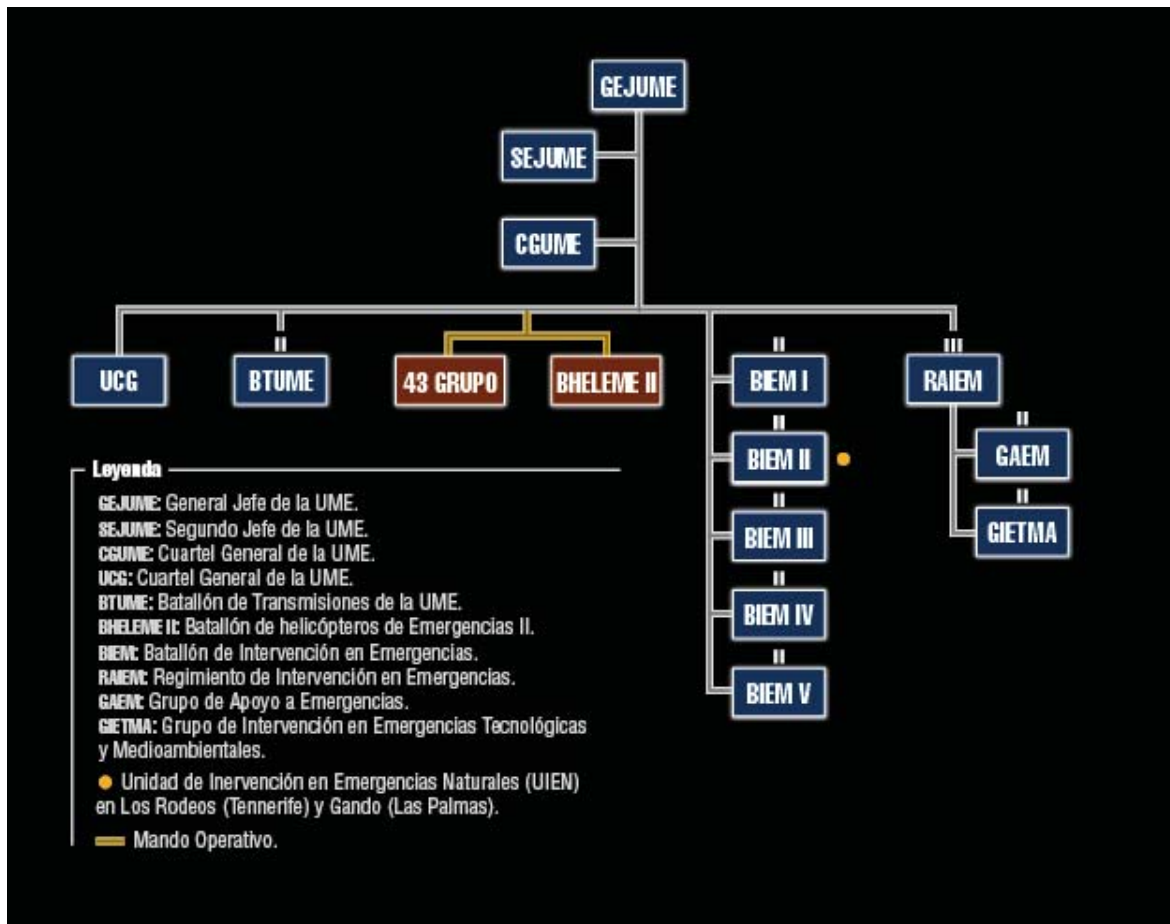
UNIDAD MILITAR DE EMERGENCIAS (UME).

La UME, unidad integrante de las Fuerzas Armadas (FAS), es una fuerza conjunta que se constituye de forma permanente, bajo la dependencia de la persona titular del Ministerio de Defensa, como Mando de Emergencias para cumplir la misión asignada a las FAS de intervenir en cualquier lugar del territorio nacional y en el exterior, para contribuir a la seguridad y bienestar de los ciudadanos en los supuestos de grave riesgo, catástrofe calamidad u otras necesidades públicas. Así mismo participa en el cumplimiento de las operaciones militares que se determinen.

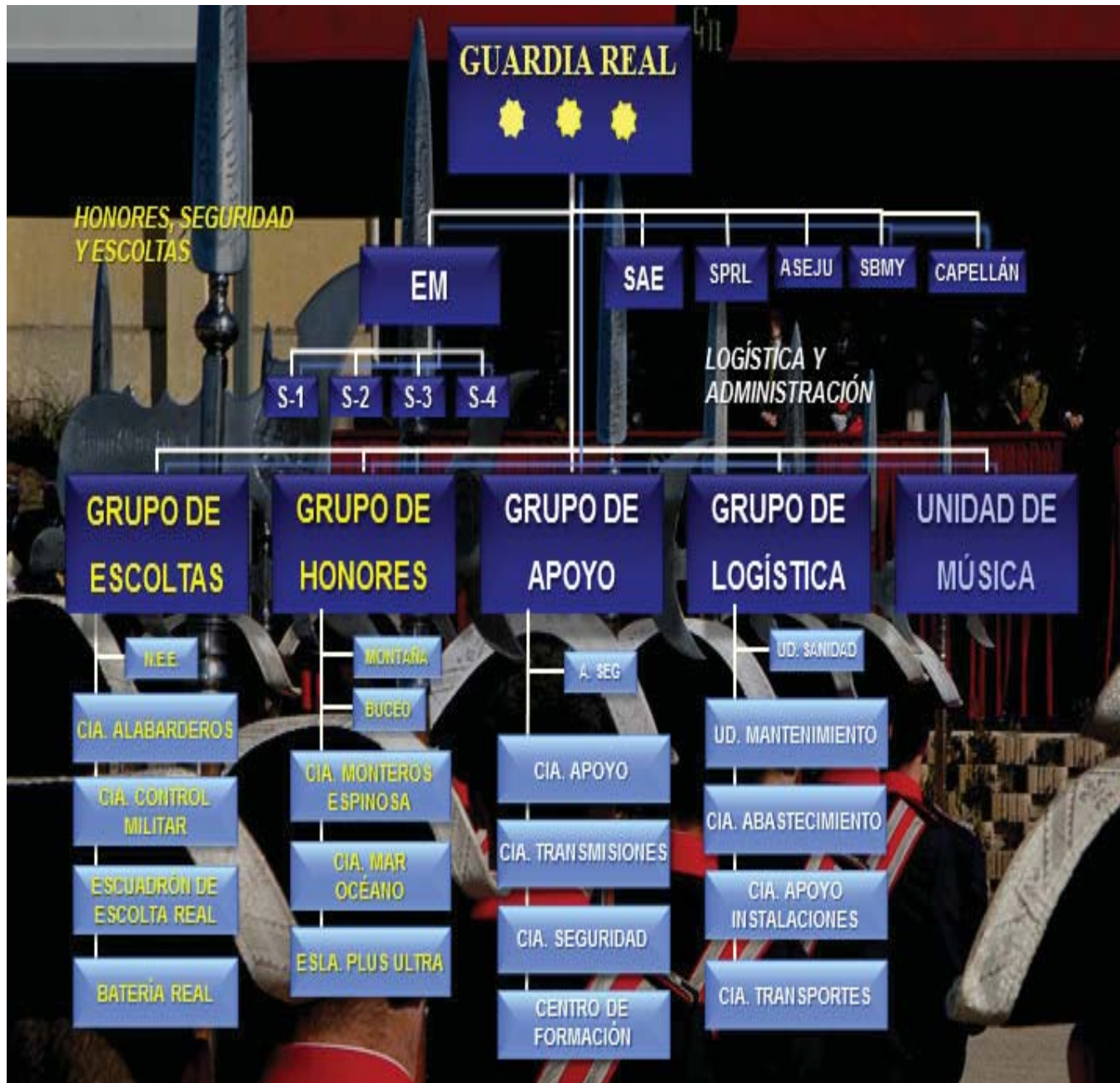
Las actuaciones operativas a desempeñar por la UME se rigen por lo dispuesto en el Real Decreto 1097/2011, de 22 de julio, por el que se aprueba el Protocolo de Intervención de la Unidad Militar de Emergencias, y se centrarán fundamentalmente en la adopción de medidas encaminadas a salvaguardar, proteger o socorrer la vida e integridad de las personas y de sus bienes, el medio ambiente, los espacios naturales y sus recursos, el patrimonio histórico-artístico y otras necesidades públicas.

Actualmente cuenta con 3.579 efectivos entre Cuadros de Mando y Militares de Tropa y Marinería con el siguiente despliegue:

- Base Aérea de Torrejón de Ardoz (Madrid):
 - Cuartel General.
 - Unidad de Cuartel General.
 - Batallón de Transmisiones.
 - Batallón I de Intervención en Emergencias.
 - Regimiento de Apoyo e Intervención en Emergencias.
 - Escuela Militar de Emergencias.
- Base Aérea de Morón (Sevilla):
 - Batallón II de Intervención en Emergencias.
- Bétera (Valencia):
 - Batallón III de Intervención en Emergencias.
- Base Aérea de Zaragoza (Zaragoza).
 - Batallón IV de Intervención en Emergencias.
- León (León):
 - Batallón V de Intervención en Emergencias.
- Base Aérea de Gando (Gran Canaria) y los Rodeos (Tenerife):
 - Unidad de Intervención en Emergencias “Canarias”, dependiente orgánicamente del BIEM II.



ESTRUCTURA BÁSICA DE LA GUARDIA REAL.



1.7 RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LAS FUERZAS ARMADAS.

**Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.
Jefatura del Estado**

**«BOE» núm. 294, de 5 de diciembre de 2014
Referencia: BOE-A-2014-12652**

**TEXTO CONSOLIDADO
Última modificación: 15 de octubre de 2015**

**FELIPE VI
REY DE ESPAÑA**

A todos los que la presente vieren y entendieren.
Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley orgánica:

PREÁMBULO

I

El principio general que preside esta ley orgánica, común a todo el ordenamiento jurídico sancionador, es el equilibrio entre las garantías básicas del infractor y las prerrogativas de la Administración, sin olvidar que la atribución de la potestad disciplinaria se justifica como salvaguardia del interés público y defensa de los valores esenciales de las Fuerzas Armadas.

Vigente la norma constitucional, se aprobó la Ley Orgánica 12/1985, de 27 de noviembre, de régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas, a la que hay que reconocer el mérito esencial de la separación formal de los ámbitos sancionadores disciplinario y penal militares. Tal norma orgánica fue sustituida por la, ahora derogada, Ley de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, aprobada por Ley Orgánica 8/1998, de 2 de diciembre, que supuso un considerable progreso en el imprescindible equilibrio entre la protección de los valores castrenses y las garantías individuales recogidas en la Constitución. Sin embargo, algunos de sus preceptos no eran de aplicación al haberse suspendido la prestación del servicio militar obligatorio o no podían, obviamente, hacer referencia a leyes posteriores tan importantes como la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional, la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar, la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería y la Ley Orgánica 9/2003, de 15 de julio, por la que se modifica la Ley Orgánica 4/1987, de 15 de julio, de la Competencia y Organización de la Jurisdicción Militar.

Por otra parte, la disposición final octava (adaptación del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas) de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, dispone que el Gobierno deberá remitir al Congreso de los Diputados en el plazo de un año un Proyecto de Ley de reforma de la

Ley Orgánica 8/1998, de 2 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.

Así pues, la obligación de elaborar una ley de reforma y adaptación de la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas reside en el mandato de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, que establece como criterios a tener en cuenta la doctrina del Tribunal Europeo de los Derechos Humanos, del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo sobre derechos y garantías fundamentales del ejercicio de la potestad disciplinaria en el ámbito militar y la necesaria adaptación a la plena profesionalización de las Fuerzas Armadas, a la presencia de la mujer y a la organización y misiones que les vienen señaladas en la Ley Orgánica de la Defensa Nacional. Asimismo debe incluir una regulación específica para las unidades y personal destacados en zona de operaciones, en los términos que para éstos contempla el artículo 16 de la Ley Orgánica de la Defensa Nacional.

Además de estas razones, existen otras en el terreno de la técnica legislativa que justifican la elaboración de una nueva ley disciplinaria completa, cuya aprobación facilitará su aplicación práctica, dados los numerosos preceptos que deberían ser modificados por la incidencia de las mencionadas leyes, en particular de la citada Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, como la conveniente coordinación con los preceptos de otras normas que establecen la regulación del personal militar y con las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas. Especialmente, la necesidad de adecuar la normativa disciplinaria militar a las reglas de comportamiento de los militares y al funcionamiento de la Justicia Militar.

II

Justamente la finalidad de esta ley, expresada en su artículo 1, es garantizar la observancia de las reglas de comportamiento de los militares, en particular la disciplina, la jerarquía y la unidad que, de acuerdo con la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico, constituyen el código de conducta de los miembros de las Fuerzas Armadas.

Seguidamente se establece el ámbito subjetivo de aplicación de la norma que abarca a los militares profesionales siempre que no tengan en suspenso su condición militar, a los reservistas, a los alumnos de los centros docentes militares de formación, sin perjuicio de la aplicación del régimen sancionador académico, y a quienes pasen a tener la asimilación de personal militar.

Se mantiene la compatibilidad entre la responsabilidad disciplinaria y la responsabilidad civil, penal y disciplinaria judicial, que no supone la vulneración del principio «ne bis in idem», puesto que solo podrá recaer sanción penal y disciplinaria sobre los mismos hechos cuando no hubiere identidad del bien jurídico protegido. Y, en todo caso, se reconoce que la declaración de hechos probados contenida en una resolución judicial vinculará a la Administración.

III

Las faltas disciplinarias, definidas como las acciones u omisiones dolosas o imprudentes previstas en la ley, se clasifican en leves, graves y muy graves, acogiendo la división tripartita consolidada en nuestro ordenamiento jurídico sancionador y abandonando la tipificación anterior que calificaba a las muy graves como causas de las sanciones disciplinarias extraordinarias.

La entrada en vigor de la Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas ha determinado una profunda modificación de los tipos disciplinarios

militares, incorporando la protección de los derechos allí garantizados y la sanción de la violación de los deberes establecidos en tal norma. Se han eliminado, por otra parte, algunas infracciones disciplinarias obsoletas y que han perdido reprochabilidad en el ámbito castrense. Al propio tiempo, se refunden algunas faltas leves y otras se convierten en faltas graves, por su mayor trascendencia.

Una de las mayores novedades de esta ley es la elaboración de un orden lógico en la tipificación de las faltas, que supera la relación meramente enumerativa que se advierte en las normas anteriores, siguiendo el criterio bien consolidado de ordenarlas en función de los bienes jurídicos protegidos o deberes militares infringidos, lo que facilita la aplicación de la ley por quienes tienen atribuida la potestad disciplinaria, particularmente en los escalones inferiores del mando. Además se ha puesto especial cuidado en la coordinación de la descripción de los ilícitos disciplinarios tipificados como faltas leves, graves y muy graves, para establecer una coherente gradación de las conductas sancionables según su respectiva gravedad.

Los verbos que describen la acción típica sancionada como falta leve se coordinan con mayor precisión en relación por los utilizados en la tipificación de las faltas graves. Así, se utilizan expresiones como «falta de consideración, inexactitud en el cumplimiento, descuido o leve inobservancia» (faltas leves) frente a «Incumplimiento, falta de subordinación, extralimitación o infracción de deberes» (faltas graves).

Se mantienen como faltas muy graves, si bien modificando su redacción, algunas de las vigentes «causas de sanciones disciplinarias extraordinarias», reveladoras de una especial gravedad y, por ello, merecedoras, del máximo reproche en la vía disciplinaria castrense. Las pautas para decidir su inclusión en el catálogo de las faltas muy graves, han sido fundamentalmente la reiteración en comportamientos sancionables y la tutela especial que merecen valores tan esenciales a las Fuerzas Armadas como la disciplina, los deberes del mando y del servicio, así como los derechos constitucionales de los militares.

Al tipificar las faltas, se ha tenido muy en cuenta la especial gravedad de algunas conductas como las que afectan a la libertad sexual de las personas, implican acoso tanto sexual y por razón de sexo como profesional, atentan contra la intimidad, la dignidad personal o en el trabajo, o suponen discriminación. Una de las novedades de la ley es el castigo de las infracciones del derecho internacional aplicable en los conflictos armados, al sancionarse la inobservancia por imprudencia de las normas humanitarias y el incumplimiento por el superior de su deber de garante de la conducta de sus subordinados. En ambos casos el reproche disciplinario es complementario de la conducta dolosa constitutiva de delito militar o común.

Finalmente, en la tipificación de las faltas graves y muy graves se ha cuidado el deslinde de los tipos disciplinarios con determinados delitos incriminados en el Código Penal o Código Penal Militar, acogiendo una redacción que los diferencie o simplemente eliminando aquellos que sean constitutivos de una infracción criminal. Y todo ello sin perder de vista el principio de intervención mínima del derecho penal.

La ley, respetando la unidad del ordenamiento jurídico, describe a los autores y a los partícipes responsables de las faltas disciplinarias en los mismos términos que el Código Penal y sanciona el encubrimiento como infracción específica.

IV

Por lo que se refiere a las sanciones que pueden imponerse en el ejercicio de la potestad disciplinaria, la ley contiene varias novedades de gran trascendencia. En primer lugar, incorpora la sanción económica de uno a quince días, con pérdida de

retribuciones durante ese tiempo, existente como sanción prácticamente en todos los ejércitos de nuestro ámbito occidental y más asidua relación, que en la actualidad se estima muy adecuada para sancionar determinadas infracciones cometidas por los militares profesionales, excluyéndose para los alumnos de los centros docentes militares de formación. Para éstos se les reserva, entre otras, la sanción de privación de salida de uno a ocho días.

Mantiene la ley la sanción de arresto para castigar la comisión de faltas leves, con atribución al mando de la opción, según la gravedad de la infracción, entre la reprensión, la sanción económica o el arresto, teniendo en cuenta que el artículo 25.3 de la Constitución, a sensu contrario, permite a la Administración militar la imposición de sanciones que, directa o subsidiariamente, impliquen privación de libertad. Hay que destacar, además de su indiscutible eficacia para restablecer la disciplina, la existencia de arrestos o privaciones de libertad como sanciones por faltas leves en la inmensa mayoría de los sistemas disciplinarios militares de los países de nuestro ámbito sociocultural o pertenecientes a la Alianza Atlántica. Ahora bien, se ha limitado considerablemente la extensión máxima del arresto por faltas leves, que pasa de treinta a catorce días, y se restringe la competencia para imponerlo, pues se confiere únicamente a determinados escalones del mando. Además, la autoridad o mando disciplinario sólo podrá imponer la sanción de arresto prevista para las faltas leves, cuando se vea afectada la disciplina o las reglas esenciales que definen el comportamiento de los miembros de las Fuerzas Armadas.

En cuanto a las sanciones que pueden ser impuestas por faltas graves, también se ha limitado la extensión máxima del arresto, que pasa de dos meses a treinta días y se cumple, salvo excepciones bien justificadas, en establecimiento disciplinario militar, se ha incorporado la sanción económica y se han mantenido sanciones clásicas en nuestro régimen disciplinario militar como la pérdida de destino y la baja en el centro docente militar de formación.

Se han incorporado al catálogo de sanciones por faltas muy graves, el arresto en la extensión máxima de sesenta días y la resolución de compromiso, eliminándose la pérdida de puestos en el escalafón, de escasa aplicación práctica en las Fuerzas Armadas españolas. Se mantienen las sanciones de suspensión de empleo y separación del servicio.

La ampliación considerable de los plazos de prescripción de las faltas graves y muy graves se justifica por su identidad con los establecidos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y la singularidad del plazo de dos meses para la prescripción de las faltas leves encuentra su fundamento tanto en la necesidad de una reacción inmediata ante su comisión como en las características del procedimiento preferentemente oral establecido para sancionarlas.

Merecen mención especial las reglas establecidas para la individualización de las sanciones, para cuya graduación se determinan, presididos por el principio de proporcionalidad, criterios que limitan el arbitrio de la autoridad sancionadora y trasladan al ámbito disciplinario pautas de justicia consolidadas por la jurisprudencia e incorporadas a las normas penales nacionales e internacionales.

V

Se modifica significativamente la relación de autoridades y mandos con potestad disciplinaria, con lógica incidencia en la competencia sancionadora. Así, además del Ministro de Defensa, se confiere a las autoridades del nivel siguiente, Jefe del Estado Mayor de la Defensa, Subsecretario y Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de

la Armada y del Ejército del Aire, la competencia para sancionar las faltas muy graves, excepto la separación del servicio que sigue reservada al Ministro de Defensa.

Con el fin de agilizar el procedimiento y alcanzar la deseable inmediación en la valoración de las conductas sancionables, se extiende la competencia disciplinaria para conocer de las faltas graves, antes reservada para niveles superiores de mando, a los oficiales generales con mando o dirección sobre fuerza, unidad, centro u organismo, siguiendo modelos que se reiteran en la legislación comparada. En estas autoridades y en los jefes de regimiento y comandantes de las unidades, con atribuciones para sancionar las faltas leves, descansa el núcleo competencial del sistema disciplinario militar, sin perjuicio de la potestad conferida a las autoridades de rango superior para sancionar las faltas o aquella reconocida a los escalones inferiores de mando para castigar las faltas leves con sanciones de menor entidad.

Se mantienen las especialidades relativas al ejercicio de la potestad disciplinaria a bordo de los buques de guerra o sobre los miembros del Cuerpo Jurídico Militar que desempeñen funciones judiciales y fiscales, así como sobre los miembros del Cuerpo Militar de Intervención en funciones interventoras.

Además del clásico deber de corrección, se regulan con detalle las medidas cautelares que, siendo necesarias para restablecer de manera inmediata la disciplina, pueden acordar tanto las autoridades y mandos con potestad disciplinaria como los militares que ejerzan el mando de una guardia o servicio, consistentes en el arresto cautelar de cuarenta y ocho horas en la unidad o lugar que se designe y en el cese en sus funciones del infractor. Asimismo la ley establece una compensación económica para los supuestos de terminación sin responsabilidad del procedimiento por inexistencia de infracción y se garantiza la tutela judicial al interesado a través del recurso contencioso-disciplinario militar.

Se incorporan normas singulares para determinar la competencia sancionadora sobre los alumnos de los centros docentes militares de formación, reservistas y personal en supuestos especiales, particularmente sobre los militares españoles que ocupen puestos en organizaciones internacionales o los representantes de las asociaciones profesionales que sean miembros del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.

VI

Constituye una destacada innovación la aprobación de un capítulo dedicado a regular el régimen disciplinario aplicable en las unidades y al personal destacados en zona de operaciones que, por otra parte, responde al mandato parlamentario expresado en el apartado segundo de la disposición final octava de la Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

Después de determinar los ámbitos personal y temporal de aplicación, se atribuye la potestad disciplinaria a los militares españoles que hayan sido designados comandantes, jefes o responsables de una fuerza, contingente, representación, unidad o agrupamiento táctico y tengan bajo sus órdenes a otros militares españoles. Reside la particularidad del precepto en la atribución a estos mandos de la competencia para sancionar las faltas graves, excepto con la sanción de la pérdida de destino, además de la posibilidad de imponer sanciones por faltas leves. Asimismo se otorgan al jefe de un agrupamiento táctico, núcleo o equipo que debe desempeñar su cometido aislado de su base, las competencias sancionadoras propias de los jefes de compañía o unidad similar. Todos los militares con potestad disciplinaria podrán, por otra parte, delegar competencias sancionadoras en los mandos subordinados.

Por exigencias derivadas del desarrollo de las operaciones militares, se posibilita que la ejecución de la sanción se demore hasta la finalización de la misión y, en su caso, en territorio nacional. Si se cumple en zona de operaciones, la regla general es que el cumplimiento de la sanción se compatibilice con el desempeño de las actividades que deba realizar el sancionado.

VII

En el procedimiento sancionador, presidido por los principios de legalidad, imparcialidad, publicidad, impulso de oficio, celeridad, eficacia y contradicción, se reconocen los derechos del presunto infractor a la presunción de inocencia, a la información de la acusación disciplinaria, a la defensa, a la audiencia previa, a la utilización de los medios de prueba adecuados y a interponer los recursos correspondientes.

Mantiene la ley que el procedimiento por faltas leves se sustancie de forma preferentemente oral, pero con todas las garantías constitucionales como la audiencia del interesado o sus derechos a guardar silencio, a no declarar contra sí mismo, a no confesarse culpable o a la presunción de inocencia. También se reconoce al presunto infractor, en el trámite de audiencia, el derecho a formular alegaciones, instar la práctica de pruebas o presentar los documentos y justificaciones que estime pertinentes.

Como novedad destacada, se unifica en un solo procedimiento el expediente por faltas graves y muy graves, estableciéndose la posibilidad de incoación del procedimiento por denuncia presentada por quien no tenga condición militar. Se determina el plazo máximo en que debe terminarse el expediente y los supuestos de suspensión de dicho cómputo. Innovación relevante es la incorporación de la declaración de caducidad por vencimiento del plazo, instituto excluido antes del procedimiento disciplinario de las Fuerzas Armadas e incluido en el régimen disciplinario de la Guardia Civil, que se regula disponiendo el archivo de las actuaciones sin producir la prescripción de la falta y sin que el procedimiento caducado interrumpa la prescripción, conforme a las normas generales del procedimiento administrativo común.

La ley regula como medidas provisionales el arresto preventivo del presunto infractor, por exigencias de la disciplina, el cese de funciones para evitar perjuicio al servicio y, en los casos de faltas muy graves, el pase del interesado a la situación administrativa de suspenso en funciones regulada en la Ley de la Carrera Militar.

Los principios de impulso de oficio, celeridad y eficacia se traducen en la simplificación de trámites y comunicaciones que podrán llevarse a cabo de forma directa y por medios electrónicos, evitando traslados intermedios y recabando la colaboración de todos los órganos de las Administraciones públicas.

En el desarrollo del procedimiento se ha suprimido el trámite de formulación del pliego de cargos ya que, después del trámite de audiencia del expedientado recibéndole declaración como primera actuación y haciéndole saber sus derechos, en particular el de defensa, el instructor le notificará el acuerdo de inicio del procedimiento, que contendrá un relato de los hechos imputados, su calificación jurídica, la responsabilidad que se imputa y las posibles sanciones que pudieran ser impuestas. El instructor asimismo le informará del derecho que le asiste para la proposición de pruebas y del plazo para proponerlas. En la práctica de las admitidas, incorporando el principio de contradicción, se posibilita la asistencia e intervención del interesado y de su abogado.

Además de exigirse en la resolución que ponga fin al procedimiento la motivación, en su caso, de la individualización sancionadora, se incorpora al ámbito disciplinario militar para no producir indefensión la exigencia del correlato entre la acusación y defensa, de forma que el acuerdo sancionador deberá fundarse únicamente en los hechos que fueron notificados por el instructor al expedientado, sin perjuicio de su distinta calificación jurídica siempre que exista homogeneidad y no concurra mayor gravedad en la sanción.

VIII

Se mantiene el principio, tradicional en el régimen disciplinario militar, de la inmediata ejecutividad de las sanciones, indisociable con la preservación de valores castrenses tan esenciales como el mantenimiento de la disciplina o la evitación de perjuicios irreparables al servicio, al tiempo que se establecen las causas que justifican la suspensión o inejecución de las sanciones.

La ley incorpora como novedad la cancelación de oficio de las anotaciones por faltas disciplinarias, a excepción de las de separación del servicio y resolución de compromiso, sin perjuicio de que, a instancia de parte, se pueda también instar la referida cancelación.

IX

Se regula el recurso de alzada contra las resoluciones disciplinarias, necesario para agotar la vía administrativa y dejar expedita la judicial, determinándose la autoridad o mando que debe resolverlo. En el caso de sanciones impuestas por los niveles inferiores de mando, como los jefes de compañía, sección, pelotón o unidades similares, el recurso se interpondrá directamente ante el jefe de regimiento o comandante de unidad eliminándose el segundo recurso que preveía la legislación anterior. El recurso de reposición solo procede en el caso de resoluciones dictadas por el Ministro de Defensa o la Sala de Gobierno del Tribunal Militar Central.

El sancionado puede solicitar la suspensión de la sanción, con fundamento en las normas reguladoras del procedimiento administrativo común, debiendo denegarse si se causa perjuicio a la disciplina.

Superando el criterio restrictivo de las normas disciplinarias militares anteriores, finalmente declaradas inconstitucionales por el Tribunal Constitucional en sentencia 177/2011, de 8 de noviembre, se concede la tutela judicial a todos los sancionados en la vía disciplinaria militar al posibilitar la interposición del recurso contencioso-disciplinario militar ordinario contra las resoluciones adoptadas en los recursos por faltas leves. En consecuencia, se dejan sin contenido aquellos preceptos de las Leyes Orgánicas de la Competencia y Organización de la Jurisdicción Militar y Procesal Militar, afectados por la declarada inconstitucionalidad.

X

Se incorporan a la ley las oportunas disposiciones adicionales, entre las que destaca la que regula la aplicación del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas al personal de la Guardia Civil cuando actúe en misiones de carácter militar o integrado en unidades militares, las disposiciones transitorias y la derogatoria única.

La disposición final primera modifica la Ley Orgánica 4/1987, de 15 de julio, de la Competencia y Organización de la Jurisdicción Militar, en relación con las competencias de los órganos judiciales militares en materia disciplinaria. La final segunda, además de regular la atribución a éstos órganos de la potestad disciplinaria

militar, reformando la Ley Orgánica 2/1989, de 13 de abril, Procesal Militar, realiza las modificaciones pertinentes para posibilitar la tutela judicial de los sancionados por faltas leves disciplinarias militares a través del recurso contencioso-disciplinario militar ordinario.

Las disposiciones finales tercera y cuarta realizan las adaptaciones precisas del articulado de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar, y de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, a la nueva regulación de esta Ley de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, particularmente en relación con las sanciones de separación de servicio y resolución de compromiso, o situaciones de suspensión de empleo o de funciones.

La disposición final séptima establece la obligación del Ministerio de Defensa de remitir al Observatorio de la Vida Militar la memoria del ejercicio anterior con la estadística de aplicación de esta ley orgánica sobre procedimientos disciplinarios y sanciones impuestas.

XI

En su tramitación, esta ley orgánica, como anteproyecto, fue informada por el Consejo General del Poder Judicial, por el Consejo Fiscal, por las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas, por el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas y por el Consejo de Estado.

TÍTULO PRELIMINAR **Disposiciones generales**

Artículo 1. *Objeto.*

Esta ley orgánica tiene por objeto regular el régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas con la finalidad de garantizar la observancia de las reglas de comportamiento de los militares, en particular la disciplina, la jerarquía y la unidad, que, de acuerdo con la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico, constituyen el código de conducta de los miembros de las Fuerzas Armadas.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. Están sujetos a lo dispuesto en esta ley los militares que mantienen una relación de servicios profesionales con las Fuerzas Armadas, mientras no pasen a alguna situación administrativa en la que tengan su condición militar en suspenso.
2. A los reservistas les será de aplicación cuando se encuentren incorporados a las Fuerzas Armadas.
3. Los alumnos de los centros docentes militares de formación y los aspirantes a la condición de reservistas voluntarios en su periodo de formación militar están sujetos a lo previsto en esta ley. Las infracciones de carácter académico en la enseñanza de formación no están incluidas en el régimen disciplinario militar y se sancionarán de acuerdo con sus normas específicas.
4. Asimismo quedarán sujetos a esta ley quienes pasen a tener cualquier asimilación o consideración militar, de conformidad con la Ley Orgánica reguladora de los estados de alarma, excepción o sitio.

Artículo 3. *Responsabilidad civil, penal y disciplinaria judicial.*

El régimen disciplinario regulado en esta ley se entiende sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal en la que puedan incurrir los miembros de las Fuerzas Armadas, así como del ejercicio de las potestades disciplinarias judiciales, que se harán efectivas en la forma prevista por las normas que las regulan.

Artículo 4. *Tramitación de procedimiento penal por los mismos hechos.*

1. La iniciación de un procedimiento penal no impedirá la incoación y tramitación de expedientes disciplinarios por los mismos hechos. No obstante, la resolución definitiva del expediente sólo se podrá producir cuando fuese firme la dictada en aquel procedimiento, cuya declaración de hechos probados vinculará a la Administración.

2. Sólo podrá recaer sanción penal y disciplinaria sobre los mismos hechos cuando no hubiere identidad de bien jurídico protegido.

3. El tiempo transcurrido desde el inicio de un procedimiento penal hasta la comunicación a la autoridad disciplinaria de su resolución firme no se computará para la prescripción de la infracción disciplinaria.

TÍTULO I Faltas y sanciones

CAPÍTULO I Faltas

Artículo 5. *Las faltas disciplinarias y sus consecuencias.*

1. Son faltas disciplinarias las acciones y omisiones, dolosas o imprudentes, previstas en esta ley.

2. Las faltas disciplinarias pueden ser leves, graves y muy graves.

3. La comisión de faltas disciplinarias dará lugar a la imposición de las sanciones establecidas en esta ley.

4. La imposición de sanciones disciplinarias se entiende sin perjuicio del ejercicio de las demás acciones que tengan su origen en el hecho constitutivo de la infracción, por parte de los perjudicados o de la Administración.

Artículo 6. *Faltas leves.*

Son faltas leves, cuando no constituyan infracción más grave o delito:

1. Emitir expresiones o realizar actos levemente irrespetuosos contra la Constitución, la Corona y demás órganos, instituciones o poderes del Estado; la Bandera, Escudo o Himno nacionales; las Comunidades Autónomas, Ciudades con Estatuto de Autonomía o Administraciones Locales y sus símbolos; las personas y autoridades que las representan, así como las de otras naciones u organizaciones internacionales; las Fuerzas Armadas y los cuerpos que las componen y otros institutos o cuerpos de naturaleza militar, así como sus autoridades y mandos militares.

2. La inexactitud en el cumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores en la estructura orgánica u operativa, así como de los requerimientos que reciba de un militar de empleo superior referentes a las disposiciones y normas generales de orden y comportamiento.

3. La inexactitud en el cumplimiento de los deberes impuestos por el derecho internacional aplicable en conflictos armados, así como de los propios del puesto que

desempeñe mientras preste sus servicios en organizaciones internacionales o durante su participación en operaciones militares.

4. Expresar públicamente opiniones que, relacionadas estrictamente con el servicio en las Fuerzas Armadas, no se ajusten a los límites derivados de la disciplina, realizadas cualesquiera de ellas de palabra, por escrito o por medios telemáticos.

5. La inexactitud en el cumplimiento de las órdenes e instrucciones de los centinelas, fuerza armada, miembros de la policía militar, naval o aérea o de los componentes de las guardias de seguridad, en su función de agentes de la autoridad y la falta de consideración hacia ellos.

6. La inobservancia de las indicaciones o instrucciones de otro militar que, aun siendo de empleo igual o inferior, se encuentre de servicio y actúe en virtud de órdenes o consignas que esté encargado de hacer cumplir.

7. Hacer reclamaciones o peticiones en forma o términos irrespetuosos o prescindiendo de los cauces reglados.

8. La omisión de saludo a un superior, el no devolverlo a otro militar de igual o inferior empleo y el inexacto cumplimiento de las normas que lo regulan.

9. La inexactitud en el cumplimiento de las obligaciones que correspondan en el ejercicio del mando y tratar a los subordinados de forma desconsiderada o invadir sin razón justificada sus competencias.

10. Dificultar a otro militar el ejercicio de los derechos que tenga legalmente reconocidos y la inexactitud o descuido en la tramitación reglamentaria de las iniciativas, peticiones, reclamaciones o quejas formuladas por subordinados.

11. La inexactitud en el cumplimiento de las obligaciones del destino o puesto, así como en la prestación de cualquier tipo de guardia o servicio.

12. La inexactitud en el cumplimiento de las normas de seguridad y régimen interior, así como en materia de obligada reserva.

13. El inexacto cumplimiento en la aplicación de las normas de actuación del militar como servidor público, establecidas en las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.

14. La falta de interés en la instrucción o preparación personal.

15. El descuido en el aseo personal y la infracción de las normas que regulan la uniformidad, así como ostentar insignias, condecoraciones u otros distintivos militares o civiles sin estar autorizado para ello.

16. Consumir bebidas alcohólicas durante el desempeño de sus funciones o en otras ocasiones en que lo prohíban las normas militares.

17. La inexactitud en el cumplimiento de las normas sobre baja temporal para el servicio en las Fuerzas Armadas.

18. La falta de puntualidad o el abandono temporal de los actos de servicio.

19. No comunicar a sus superiores, dentro del plazo de veinticuatro horas y sin causa justificada, la existencia de causa que pudiera justificar la ausencia del destino o puesto desempeñado. El plazo se computará desde el momento en que el interesado debía estar presente en el destino, puesto o centro docente militar de formación.

20. No incorporarse o ausentarse, injustificadamente, del destino o puesto desempeñado, o del centro docente militar de formación en el que curse sus estudios, por un plazo inferior a veinticuatro horas, que se computará de momento a momento, siendo el inicial aquél en que el interesado debía estar presente en el destino, puesto o centro docente militar de formación.

21. La inobservancia de las normas relativas al deber de residencia de los miembros de las Fuerzas Armadas.

22. No comunicar en la unidad, centro u organismo de su destino o en el que preste servicio el lugar de su domicilio habitual o temporal y los demás datos de carácter personal que hagan posible su localización si lo exigen las necesidades del servicio, así como desplazarse al extranjero sin autorización, cuando sea preceptiva.
23. La inexactitud en el cumplimiento de las reglas de enfrentamiento establecidas para las operaciones en las que participe.
24. El trato incorrecto con la población civil en el desempeño de sus funciones.
25. La inexactitud en el cumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos, protección de la salud y del medio ambiente, en el ámbito de las Fuerzas Armadas.
26. Ofender a un compañero con acciones o palabras indecorosas o indignas.
27. Acudir de uniforme a lugares o establecimientos incompatibles con la condición militar, comportarse de forma escandalosa o realizar actos contrarios al decoro exigible a los miembros de las Fuerzas Armadas.
28. Promover o tomar parte en riñas entre compañeros o alteraciones del buen orden que, sin afectar al interés del servicio, se realicen en el curso de actividades militares, en instalaciones militares, buques, aeronaves o campamentos, o durante ejercicios u operaciones.
29. La inexactitud en el cumplimiento de las normas o medidas dirigidas a garantizar la igualdad entre hombre y mujer en las Fuerzas Armadas.
30. Las expresiones o manifestaciones de desprecio por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual, religión, convicciones, opinión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
31. La inexactitud en el cumplimiento de la normativa sobre el ejercicio del derecho de asociación profesional establecida en la Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas o dificultar su legítimo ejercicio.
32. Los daños leves en las cosas y la sustracción de escasa cuantía realizados en instalaciones militares, buques, aeronaves o campamentos, o durante ejercicios u operaciones o en acto de servicio.
33. El descuido en la conservación del armamento, material o equipo de carácter oficial.
34. Auxiliar sin ser cooperador necesario o encubrir al autor de una falta disciplinaria grave.
35. Las demás acciones u omisiones que, no estando comprendidas en los apartados anteriores de este artículo, supongan la inobservancia leve o la inexactitud en el cumplimiento de alguna de las obligaciones que señalan la Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas y las demás disposiciones que rigen el estatuto de los militares y el funcionamiento de las Fuerzas Armadas. El precepto infringido debe constar en la resolución sancionadora.

Artículo 7. Faltas graves.

Son faltas graves, cuando no constituyan falta muy grave o delito:

1. Emitir manifiesta y públicamente expresiones contrarias, realizar actos irrespetuosos o adoptar actitud de menosprecio hacia la Constitución, la Corona y demás órganos, instituciones o poderes del Estado; la Bandera, Escudo e Himno nacionales; las Comunidades Autónomas, Ciudades con Estatuto de Autonomía o Administraciones Locales y sus símbolos; las personas y autoridades que las representan, así como las de otras naciones u organizaciones internacionales; las Fuerzas Armadas, sus cuerpos y escalas, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, así como sus autoridades y mandos.

2. La falta de respeto o subordinación a los superiores en la estructura orgánica u operativa y la inobservancia de sus órdenes o instrucciones, así como de los requerimientos que reciba de un militar de empleo superior referentes a las disposiciones y normas generales de orden y comportamiento.
3. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones que reciba de las autoridades y mandos extranjeros de los que dependa, en las estructuras civiles o militares en las que esté integrado mientras preste sus servicios en organizaciones internacionales o durante su participación en operaciones militares.
4. Las expresiones o actos ofensivos y la inobservancia de las órdenes e instrucciones de centinelas, fuerza armada, miembros de la policía militar, naval o aérea o componentes de las guardias de seguridad, en su función de agentes de la autoridad.
5. Hacer peticiones, reclamaciones, quejas o manifestaciones contrarias a la disciplina o basadas en aseveraciones falsas, así como formularlas con carácter colectivo o a través de los medios de comunicación social.
6. La incomparecencia injustificada, cuando sea debidamente citado, ante los órganos competentes o los instructores de expedientes administrativos o disciplinarios, así como ocultar o alterar ante autoridades o superiores el verdadero nombre, circunstancia o destino o hacer uso de documento que no corresponda a su persona.
7. Organizar, participar o asistir a reuniones clandestinas o no autorizadas que se celebren en unidades militares.
8. Las extralimitaciones en el ejercicio de la autoridad o mando que no irroguen un perjuicio grave, los actos que supongan vejación o menosprecio y el abuso de su posición de superioridad jerárquica, en relación con sus subordinados militares o civiles, nacionales o extranjeros, o dar órdenes sin tener competencia para ello.
9. Dar órdenes que sean contrarias al ordenamiento jurídico o que se refieran a cuestiones ajenas al servicio.
10. La negligencia en la preparación, instrucción y adiestramiento del personal a sus órdenes.
11. Impedir o limitar a otro militar el ejercicio de los derechos que tenga legalmente reconocidos, no tramitar o devolver a su origen, sin darles el debido curso reglamentario, las iniciativas, peticiones, reclamaciones o quejas formuladas por subordinados o no resolver en los plazos legales los recursos interpuestos ante sanciones impuestas por la comisión de faltas disciplinarias.
12. El incumplimiento de los deberes militares propios del destino o puesto que se desempeñe.
13. El incumplimiento en la aplicación de las normas de actuación del militar como servidor público, establecidas en las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.
14. El descuido en la instrucción o preparación personal cuando ocasione perjuicio al servicio.
15. Incumplir las obligaciones del centinela o de otro servicio de armas, transmisiones o guardia de seguridad siempre que no se cause grave daño al servicio, así como abandonar otro tipo de servicios o guardias distintos a los anteriores o colocarse en estado de no poder cumplirlos.
16. Ocasionar o no impedir actos que supongan riesgo para la seguridad de una fuerza o unidad militar, así como exhibir o utilizar las armas de forma innecesaria o inadecuada.
17. El incumplimiento de las normas reglamentarias relativas al armamento, material y equipo.

18. No guardar la debida discreción sobre materias objeto de reserva interna o sobre asuntos relacionados con la seguridad y defensa nacional, así como hacer uso o difundir por cualquier medio, hechos o datos no clasificados de los que haya tenido conocimiento por su cargo o función, en perjuicio del interés público.
19. Consumir bebidas alcohólicas durante un servicio de armas o portándolas, así como la introducción y tenencia de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en instalaciones militares o campamentos, o durante ejercicios u operaciones.
20. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
21. No incorporarse o ausentarse, injustificadamente, de su destino, del puesto desempeñado o del centro docente militar de formación en el que curse sus estudios, por un plazo superior a veinticuatro horas, que se computará de momento a momento, siendo el inicial aquél en que el interesado debía estar presente en el destino, puesto o centro docente militar de formación.
22. Ampararse en una enfermedad supuesta para no cumplir sus funciones o prolongar injustificadamente la baja temporal para el servicio.
23. El incumplimiento de las reglas de enfrentamiento establecidas para las operaciones en las que participe o la inobservancia por imprudencia de los deberes establecidos por el derecho internacional aplicable en los conflictos armados.
24. Durante la actuación de las Fuerzas Armadas en supuestos de grave riesgo, catástrofe, calamidad u otras necesidades públicas, no prestar el auxilio posible a los ciudadanos que lo precisen, o despreocuparse manifiestamente por su seguridad o bienestar.
25. El incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos, protección de la salud y del medio ambiente aplicables en el ámbito de las Fuerzas Armadas.
26. Incumplir un deber militar o dejar de auxiliar injustificadamente al compañero en peligro, para evitar un riesgo propio.
27. Estar embriagado o consumir drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en instalaciones militares, buques, aeronaves o campamentos, durante ejercicios u operaciones o, fuera de ellos, vistiendo uniforme o cuando afecte a la imagen de las Fuerzas Armadas, así como llevar a cabo otros actos contrarios a la dignidad militar susceptibles de producir descrédito o menosprecio de las Fuerzas Armadas.
28. Agredir, promover o participar en riñas o altercados con compañeros que puedan deteriorar la convivencia en la unidad o en alteraciones del buen orden en el curso de actividades militares o en instalaciones militares, buques, aeronaves o campamentos, o durante ejercicios u operaciones, cuando afecten al interés del servicio.
29. Mantener relaciones sexuales en instalaciones militares, buques, aeronaves o campamentos, o durante ejercicios u operaciones, cuando, por las circunstancias en que se lleven a cabo o por su trascendencia, atenten contra la dignidad militar.
30. Realizar, ordenar o tolerar o no denunciar actos que, de cualquier modo, atenten contra la intimidad, la dignidad personal o en ede nacimiento, origen racial o étnico, género o sexo, orientación e identidad sexual, religión, convicciones, opinión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
31. El incumplimiento de las normas y procedimientos que regulan los registros personales de los militares y las revistas, inspecciones y registros de sus taquillas, efectos y pertenencias.

32. Efectuar con publicidad manifestaciones o expresar opiniones que supongan infracción del deber de neutralidad política o sindical. Fundar un partido político o sindicato, así como constituir una asociación que, por su objeto, fines, procedimientos o cualquier otra circunstancia conculque los deberes de neutralidad política o sindical. Afiliarse a este tipo de organizaciones o promover sus actividades, publicitarlas, así como inducir o invitar a otros militares a que lo hagan. Ejercer cargos de carácter político o sindical, o aceptar candidaturas para ellos, sin haber solicitado previamente el pase a la situación legalmente establecida. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en las normas específicamente aplicables a los reservistas.

32.bis. Constituir un grupo u organización que persiga fines manifiestamente ilegales que vulneren las reglas esenciales que definen el comportamiento del militar. Afiliarse, pertenecer o colaborar con tal grupo u organización o promover sus actividades, publicitarlas, así como inducir o invitar a otros militares a que lo hagan.

33. Promover o participar en acciones de negociación colectiva o en huelgas, así como en otras acciones concertadas que tengan por finalidad alterar el normal funcionamiento de las Fuerzas Armadas o sus unidades, publicitarlas, o inducir o invitar a otros militares a que las lleven a cabo.

34. Organizar o participar activamente en reuniones o manifestaciones de carácter político o sindical, así como organizar, participar o asistir, vistiendo de uniforme o haciendo uso de su condición militar, a manifestaciones o reuniones de carácter político, sindical o reivindicativo que se celebren en lugares públicos.

35. El incumplimiento de la normativa sobre el ejercicio del derecho de asociación profesional establecida en la Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas así como impedir o limitar su legítimo ejercicio.

36. La inexactitud en el cumplimiento de las normas y procedimientos que regulan el ejercicio del derecho de sufragio activo.

37. Emplear para usos particulares medios o recursos de carácter oficial o facilitarlos a un tercero.

38. Destruir, abandonar, deteriorar o sustraer equipo, caudales, material u otros efectos, así como adquirir o poseer cualquiera de dichos bienes o efectos con conocimiento de su ilícita procedencia o facilitarlos a terceros.

39. Quebrantar una sanción o una medida disciplinaria previa o provisional o facilitar su incumplimiento.

40. Auxiliar sin ser cooperador necesario o encubrir al autor de una falta disciplinaria muy grave.

41. Cometer falta leve teniendo anotadas y no canceladas tres faltas leves, sancionadas con arresto.

Artículo 8. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves, cuando no constituyan delito:

1. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución y la realización de actos irrespetuosos o la emisión pública de expresiones o manifestaciones contrarias al ordenamiento constitucional, a la Corona y a las demás instituciones y órganos constitucionalmente reconocidos, cuando sea grave o reiterado.

2. Realizar reiteradamente actos contrarios a la disciplina y subordinación debida a los superiores, tanto nacionales como extranjeros, así como incumplir de forma reiterada los deberes del servicio o llevar a cabo reiteradamente actos que atenten contra la dignidad militar.

3. Adoptar acuerdos u ordenar la ejecución de actos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la defensa nacional, al interés público o a los ciudadanos, así como la obstaculización grave al ejercicio de las libertades públicas y derechos fundamentales y de carácter profesional.
4. El incumplimiento del deber de reserva sobre secretos oficiales y materias clasificadas.
5. Las extralimitaciones en sus atribuciones y abusos en relación con sus subordinados militares o civiles, nacionales o extranjeros, cuando sean reiterados, así como provocar, ocasionar o tomar parte activa, reiteradamente, en altercados con la población local, con otros miembros del personal militar extranjero o del personal civil de la organización o de las estructuras o fuerzas participantes en la misión, o de otras organizaciones o estructuras internacionales o no gubernamentales.
6. Omitir por imprudencia la adopción de las medidas a su alcance para evitar o perseguir la infracción por sus subordinados de los deberes establecidos por el derecho internacional aplicable en los conflictos armados.
7. Durante la actuación de las Fuerzas Armadas en supuestos de grave riesgo, catástrofe, calamidad u otras necesidades públicas, no prestar el auxilio posible a los ciudadanos que se encuentren en grave peligro o incumplir reiteradamente un deber militar para evitar un riesgo propio.
8. Estar embriagado o consumir drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el desempeño del servicio o de forma reiterada fuera de él.
9. La negativa injustificada a someterse a reconocimiento médico, prueba de alcoholemia o detección del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o similares, legítimamente ordenada por la autoridad competente, y realizada por personal autorizado, a fin de constatar la capacidad psicofísica para prestar servicio, así como la incomparecencia reiterada e injustificada, cuando sea debidamente citado, ante los órganos competentes o los instructores de los expedientes administrativos o disciplinarios.
10. Incumplir grave o reiteradamente las reglas de enfrentamiento establecidas para las operaciones en las que participe o la inobservancia por imprudencia grave de los deberes establecidos por el derecho internacional aplicable en los conflictos armados.
11. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello de lugar a una situación de incompatibilidad.
12. Realizar, ordenar o tolerar actos que afecten a la libertad sexual de las personas o impliquen acoso tanto sexual y por razón de sexo como profesional u otros que, de cualquier modo y de forma reiterada, atenten contra la intimidad, la dignidad personal o en el trabajo, o supongan discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género o sexo, orientación e identidad sexual, religión, convicciones, opinión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
13. Infringir reiteradamente los deberes de neutralidad política o sindical, o las limitaciones en el ejercicio de las libertades de expresión o información, de los derechos de reunión y manifestación y del derecho de asociación política o profesional.
14. Haber sido condenado por sentencia firme en aplicación de leyes distintas al Código Penal Militar, a pena de prisión por un delito doloso o a pena de prisión superior a un año por delito cometido por imprudencia, en cualquiera de los casos cuando afecte al servicio, a la imagen pública de las Fuerzas Armadas, a la dignidad militar o cause daño a la Administración.

15. El incumplimiento de las normas y procedimientos que regulan el ejercicio del derecho de sufragio activo.

16. La infracción o aplicación indebida de las normas que regulan los procedimientos de contratación administrativa, cometidas intencionadamente o por negligencia grave en cualquier clase de contrato que afecte a la Administración militar, siempre que se cause un perjuicio al interés público o daños a los particulares.

17. Cometer falta grave teniendo anotadas y no canceladas dos faltas de igual o superior gravedad.

Artículo 9. *Personas responsables de las faltas disciplinarias.*

Son responsables de las faltas disciplinarias quienes realicen, por sí mismos o a través de otro, el hecho constitutivo de la infracción o cooperen con actos sin los cuales no se habría efectuado, así como los que induzcan a otro a ejecutarlo.

Artículo 10. *Reiteración.*

A los efectos de esta ley, se entiende que una conducta típica es reiterada cuando se realiza en tres o más ocasiones en el periodo de dos años, que se computará de fecha a fecha desde la comisión del primero, aunque los hechos aislados hayan sido sancionados.

CAPÍTULO II **Sanciones**

Artículo 11. *Sanciones disciplinarias.*

1. Las sanciones que pueden imponerse por faltas leves son:

- a) Reprensión.
- b) Privación de salida de uno a ocho días.
- c) Sanción económica de uno a siete días.
- d) Arresto de uno a catorce días.

2. Las sanciones que pueden imponerse por faltas graves son:

- a) Sanción económica de ocho a quince días.
- b) Arresto de quince a treinta días.
- c) Pérdida de destino.
- d) Baja en el Centro Docente Militar de Formación.

3. Las sanciones que pueden imponerse por faltas muy graves son:

- a) Arresto de treinta y uno a sesenta días.
- b) Suspensión de empleo.
- c) Separación del servicio.
- d) Resolución de compromiso.

Artículo 12. *Reprensión.*

La reprensión es la reprobación disciplinaria expresa que, por escrito, dirige el superior con competencia disciplinaria para imponerla a un subordinado para su anotación en la hoja de servicios.

No constituye sanción disciplinaria la advertencia o amonestación verbal que, para el mejor cumplimiento de las obligaciones, puede hacerse en el ejercicio del mando.

Artículo 13. Privación de salida.

La privación de salida, aplicable a los alumnos de los centros docentes militares de formación, supone la permanencia del sancionado, fuera de las horas de actividad académica, en el centro o unidad donde esté completando su formación, con supresión de salidas hasta ocho días como máximo.

Artículo 14. Sanción económica.

1. La sanción económica, de uno a quince días, supone para el sancionado una pérdida de retribuciones durante el tiempo de extensión de la sanción, conforme al cálculo que se establece en el artículo 60. No producirá cambio en la situación administrativa del sancionado.

2. Esta sanción no será aplicable a los alumnos de los centros docentes militares de formación.

Artículo 15. Arresto por falta leve.

El arresto de uno a catorce días consiste en la permanencia del sancionado, por el tiempo que dure el arresto, en su domicilio o en el lugar de la unidad, acuartelamiento, base, buque o establecimiento que se señale en la resolución sancionadora. Esta restricción de libertad implica que el lugar del cumplimiento no puede ser una celda o similar. El sancionado participará en las actividades de la unidad, permaneciendo en los lugares señalados el resto del tiempo.

Artículo 16. Arresto por falta grave y muy grave.

1. El arresto de quince a sesenta días consiste en la privación de libertad del sancionado y su internamiento en un establecimiento disciplinario militar durante el tiempo por el que se imponga dicha sanción. El militar sancionado no participará en las actividades de la unidad durante el tiempo de este arresto.

2. Cuando concurrieren circunstancias justificadas y no se causare perjuicio a la disciplina, podrá acordarse el internamiento en otro establecimiento militar en las mismas condiciones de privación de libertad, salvo lo dispuesto en el artículo 60.

3. No producirá cambio en la situación administrativa del sancionado.

Artículo 17. Pérdida de destino.

La sanción de pérdida de destino supone el cese en el que ocupa el infractor, quien durante dos años no podrá solicitar nuevo destino en la misma unidad o, cuando la resolución sancionadora de manera motivada lo exprese, en la misma localidad en la que se encontraba destinado.

Artículo 18. Baja en el centro docente militar de formación.

La sanción de baja en el centro docente militar de formación, aplicable a quienes ostenten la condición de alumnos de dichos centros, supone la pérdida tanto de la condición de alumno del centro como del empleo militar que se hubiere alcanzado con carácter eventual, sin afectar al que se tuviera antes de ser nombrado alumno.

Artículo 19. Suspensión de empleo.

La suspensión de empleo, aplicable únicamente a los militares profesionales, supone la privación de todas las funciones propias del empleo por un periodo mínimo de un mes y máximo de un año, salvo en el caso previsto en el artículo 8.14, que lo será como máximo por el tiempo de duración de la condena.

Supondrá el pase del sancionado a la situación administrativa de suspensión de empleo.

Artículo 20. Separación del servicio.

La separación del servicio supone para el sancionado la pérdida de la condición militar y la baja en las Fuerzas Armadas, sin poder volver a ingresar en ellas voluntariamente y perdiendo los derechos militares adquiridos, excepto el empleo y los derechos que tuviera reconocidos en el régimen de Seguridad Social que corresponda.

Para los alumnos de los centros docentes militares de formación la imposición de esta sanción llevará, además, aparejada la baja en dicho centro, con pérdida tanto de la condición de alumno como del empleo militar que hubiere alcanzado con carácter eventual.

Artículo 21. Resolución de compromiso.

1. La resolución de compromiso supone el cese en la relación de servicios profesionales de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, establecido mediante la firma del correspondiente compromiso, sin poder volver a ingresar en ellas voluntariamente.

2. Para los reservistas voluntarios esta sanción tendrá los efectos de causar baja en las Fuerzas Armadas, sin poder volver a ingresar en ellas voluntariamente, y la pérdida de la condición de reservista.

3. Para los alumnos de los centros docentes militares de formación la imposición de esta sanción llevará, además, aparejada la baja en dicho centro, con pérdida tanto de la condición de alumno como del empleo militar que hubiere alcanzado con carácter eventual.

Artículo 22. Criterios de graduación de las sanciones.

1. La imposición de las sanciones disciplinarias se individualizará conforme al principio de proporcionalidad, guardando la debida adecuación con la entidad y circunstancias de la infracción, las que correspondan a los responsables, la forma y grado de culpabilidad del infractor y los factores que afecten o puedan afectar a la disciplina y al interés del servicio, así como la reiteración de la conducta sancionable, siempre que no se hayan tenido en cuenta por la ley al describir la infracción disciplinaria, ni sean de tal manera inherentes a la falta que sin la concurrencia de ellos no podría cometerse.

2. La condición de alumno y el desarrollo de sus actividades en centros docentes militares de formación y en otras unidades, centros u organismos donde se encuentren completando su formación, serán tenidos especialmente en consideración en la aplicación de los preceptos de esta ley, teniendo en cuenta el valor formativo de las advertencias o amonestaciones verbales.

3. La sanción de arresto prevista en la presente ley para las faltas leves sólo podrá imponerse cuando se haya visto afectada la disciplina o las reglas esenciales que definen el comportamiento de los miembros de las Fuerzas Armadas. La resolución sancionadora deberá ser motivada.

CAPÍTULO III

Extinción de la responsabilidad disciplinaria

Artículo 23. *Causas de extinción.*

1. La responsabilidad disciplinaria se extingue por cualquiera de las causas siguientes:

- a) Cumplimiento de la sanción.
- b) Prescripción de la falta o de la sanción.
- c) Pérdida de la condición militar.
- d) Pase a retiro.
- e) Fallecimiento.

2. Cuando durante la sustanciación de un procedimiento sancionador por falta grave o muy grave dejara el interesado de estar sometido a esta ley, se dictará resolución ordenando el archivo de las actuaciones con invocación de su causa. Si antes del completo transcurso del plazo de prescripción de la falta volviera a quedar sujeto a esta ley, se acordará el reinicio del procedimiento, que se tramitará en su integridad.

Artículo 24. *Prescripción de faltas.*

1. Las faltas leves prescribirán a los dos meses, las graves a los dos años y las muy graves a los tres años.

Estos plazos comenzarán a contarse desde el día en que la infracción se hubiera cometido o, si la falta consistiera en la existencia de una sentencia condenatoria firme, desde que formalmente conste que la autoridad o mando con competencia sancionadora hubiera recibido el traslado de la referida resolución judicial.

2. En las faltas graves y muy graves, la prescripción se interrumpirá desde que se hubiera notificado al presunto responsable el acuerdo de iniciación del procedimiento sancionador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.5 sobre caducidad.

Artículo 25. *Prescripción de sanciones.*

Las sanciones impuestas por falta leve prescribirán a los tres meses, las impuestas por falta grave a los dos años y las impuestas por falta muy grave a los tres años. Estos plazos comenzarán a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza en vía administrativa la resolución sancionadora o desde el día en que debiera haber comenzado el cumplimiento de la sanción. La prescripción se interrumpirá desde que se inicie el cumplimiento de la sanción o cuando por cualquier motivo no imputable a las autoridades o mandos con potestad disciplinaria dicho cumplimiento fuese imposible o se suspendiese.

TÍTULO II

Potestad disciplinaria y competencia sancionadora

CAPÍTULO I

Potestad disciplinaria

Artículo 26. *Autoridades y mandos con potestad disciplinaria.*

Tienen potestad para imponer sanciones al personal a sus órdenes en la estructura, tanto orgánica como operativa, en la que ejerzan sus funciones:

Primero. El Ministro de Defensa.

Segundo. El Jefe de Estado Mayor de la Defensa, el Subsecretario de Defensa y los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire.

Tercero. Los oficiales generales con mando o dirección sobre fuerza, unidad, centro u organismo.

Cuarto. Los jefes de regimiento o unidad similar, los comandantes de fuerza, unidad o buque de guerra y los jefes o directores de centro u organismo.

Quinto. Los jefes de batallón, grupo o escuadrón aéreo o unidad similar.

Sexto. Los jefes de compañía o unidad similar.

Séptimo. Los jefes de sección o unidad similar.

Octavo. Los jefes de pelotón o unidad similar.

Artículo 27. *Potestad disciplinaria a bordo de los buques de guerra.*

La potestad disciplinaria a bordo de los buques de guerra la ejercen sus comandantes y las autoridades disciplinarias de quienes dependan.

No obstante, los mandos de las unidades embarcadas en tránsito, que no constituyan dotación del buque, conservarán la facultad de sancionar al personal que esté a sus órdenes, durante el transporte, siempre que la acción cometida no afecte a la seguridad ni a las normas de régimen interior establecidas en el buque.

Artículo 28. *Potestad disciplinaria sobre los miembros del Cuerpo Jurídico Militar que ejerzan funciones judiciales o fiscales.*

1. La potestad disciplinaria sobre los miembros del Cuerpo Jurídico Militar que ejerzan funciones judiciales será ejercida por los Presidentes de los correspondientes Tribunales Militares Territoriales y por el Auditor Presidente del Tribunal Militar Central. Corresponde exclusivamente a la Sala de Gobierno del Tribunal Militar Central la potestad de imponer sanciones por faltas muy graves.

2. La potestad disciplinaria sobre los miembros del Cuerpo Jurídico Militar que ejerzan funciones fiscales será ejercida por el Ministro de Defensa, el Fiscal Togado o por los Fiscales Jefes de las respectivas Fiscalías donde sirva destino el infractor.

3. La competencia disciplinaria en los supuestos anteriores será ejercida sin perjuicio de lo que dispongan las leyes sobre organización de los órganos judiciales y fiscales militares.

Artículo 29. *Potestad disciplinaria sobre los miembros del Cuerpo Militar de Intervención que ejerzan funciones interventoras.*

La potestad disciplinaria sobre los miembros del Cuerpo Militar de Intervención, que ejerzan funciones interventoras, será ejercida por el Ministro de Defensa o por los jefes de su propio Cuerpo de los que dependan orgánicamente.

Artículo 30. *Deber de corrección.*

Todo militar tiene el deber de corregir las infracciones que observe en los de inferior empleo, le estén o no subordinados directamente, cualquiera que sea el ejército o cuerpo al que pertenezcan. Si además las juzga merecedoras de sanción, lo hará por sí mismo si tiene competencia sancionadora y, si no la tuviera, dará parte directa e inmediatamente a quien la tenga, informando de tal circunstancia a su inmediato superior.

Artículo 31. *Medidas cautelares.*

1. Las autoridades y mandos con potestad disciplinaria y los militares que ejerzan el mando de una guardia o servicio podrán acordar respecto del infractor que le esté subordinado por razón del cargo, destino, guardia o servicio, el arresto cautelar por un

periodo máximo de cuarenta y ocho horas, ante la comisión de una falta disciplinaria y cuando sea necesaria tal medida para restablecer de manera inmediata la disciplina. Este arresto se cumplirá en la unidad a la que pertenezca el infractor o en el lugar que se designe.

Asimismo podrán acordar el cese en sus funciones del infractor que les esté subordinado, por un plazo máximo de dos días cuando la falta cometida pudiera ocasionar perjuicios al servicio. Este cese cautelar no tendrá ninguna repercusión en las retribuciones del infractor.

2. La imposición de estas medidas se comunicará de manera inmediata a la autoridad o mando con competencia para sancionar la falta cometida, que podrá mantenerlas o levantarlas. En todo caso, quedarán sin efecto una vez transcurrido el plazo máximo de su duración y el arresto cautelar será de abono, si su naturaleza lo permite, para el cumplimiento de la sanción que, en su caso, se imponga.

3. Si el procedimiento disciplinario finaliza sin declaración de responsabilidad por parte del expedientado por inexistencia de infracción o con una sanción de arresto de menor duración temporal a la de la medida previa adoptada, se le compensará, por cada día de exceso en que permaneció arrestado, con una indemnización que será el importe fijado para la dieta en territorio nacional.

4. Contra la imposición de las medidas expresadas en este artículo, el interesado podrá interponer directamente recurso contencioso-disciplinario militar en los términos previstos en la legislación procesal militar.

CAPÍTULO II

Competencia sancionadora

Artículo 32. *Competencia de autoridades y mandos.*

Las autoridades y mandos con potestad disciplinaria, en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán imponer las siguientes sanciones:

1. El Ministro de Defensa, todas las sanciones disciplinarias.

2. El Jefe de Estado Mayor de la Defensa, el Subsecretario de Defensa y los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, todas las sanciones excepto la separación del servicio.

El Subsecretario de Defensa podrá imponer al personal destinado en las estructuras central y periférica del Ministerio de Defensa y los organismos autónomos dependientes del Departamento las sanciones a las que se refiere el párrafo anterior.

3. Los oficiales generales con mando o dirección sobre fuerza, unidad, centro u organismo, todas las sanciones por falta leve y grave, excepto la pérdida de destino.

4. Los jefes de regimiento o unidad similar, los comandantes de fuerza, unidad o buque de guerra y los jefes o directores de centro u organismo, todas las sanciones por falta leve.

5. Los jefes de batallón, grupo o escuadrón aéreo o unidad similar, las sanciones de repreñión, sanción económica hasta siete días y arresto hasta cinco días.

6. Los jefes de compañía o unidad similar, las sanciones de repreñión, sanción económica hasta cinco días y arresto hasta tres días.

7. Los jefes de sección o unidad similar, las sanciones de repreñión y sanción económica hasta tres días.

8. Los jefes de pelotón o unidad similar con categoría de Suboficial, la sanción de repreñión.

9. Los mandos interinos y accidentales tendrán las mismas competencias sancionadoras que los titulares a los que sustituyan.

Los oficiales generales con potestad disciplinaria, los jefes de regimiento o unidad similar, los comandantes de fuerza, unidad o buque de guerra y los jefes o directores de centro u organismo podrán delegar competencias sancionadoras en los mandos subordinados que se encuentren al frente de unidades destacadas o aisladas, siendo preceptiva la comunicación al personal afectado por dicha delegación de las facultades otorgadas.

Artículo 33. *Competencia sancionadora sobre los alumnos de los centros docentes militares de formación.*

1. La competencia sancionadora en relación con los alumnos de los centros docentes militares de formación podrá ser ejercida por las autoridades y mandos a que se refiere los apartados 1, 2, 3, 4, 5 y 6 del artículo 32. A tales efectos se entenderán incluidos en el apartado 5 de tal precepto los Jefes de Estudios e Instrucción y los Jefes de unidades de encuadramiento de entidad batallón o similar. En el apartado 6 del mismo artículo se considerarán comprendidos los Jefes de unidades de encuadramiento de entidad compañía o similar. Tales mandos, además de las competencias sancionadoras que les atribuye el artículo 32, podrán imponer a los alumnos la sanción de privación de salida del centro docente militar de formación hasta ocho días, en el caso de los Jefes de Estudio o Instrucción, hasta seis días en el caso de los Jefes de unidades de encuadramiento de entidad batallón o similar, y hasta cuatro días en el caso de los Jefes de unidades de encuadramiento de entidad compañía o similar.

2. Asimismo, se entenderá incluido en el apartado 3 del artículo 32 el titular del órgano responsable en materia de enseñanza militar en relación con los alumnos de los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas.

3. La imposición de la sanción de baja en el centro docente militar de formación, corresponderá al Subsecretario de Defensa.

Artículo 34. *Competencia sancionadora sobre los reservistas.*

La competencia sancionadora en relación con los reservistas se ejercerá de acuerdo con las normas generales establecidas en esta ley, si bien la imposición a los reservistas voluntarios de la sanción de resolución de compromiso con las Fuerzas Armadas corresponderá al Subsecretario de Defensa.

Artículo 35. *Competencia sancionadora sobre el personal en supuestos especiales.*

1. Las faltas disciplinarias cometidas por los militares que no ocupen destino, o lo desempeñen en organismos ajenos a la estructura del Ministerio de Defensa, podrán ser sancionadas por el Ministro de Defensa, el Jefe de Estado Mayor de la Defensa, el Subsecretario de Defensa, los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire y por los Jefes del Mando o Jefatura de Personal del Ejército correspondiente.

2. La competencia sancionadora sobre los militares españoles que ocupen destinos en organizaciones internacionales corresponderá al Ministro de Defensa, al Jefe del Estado Mayor de la Defensa, al oficial general español que ejerza mando o dirección en la organización y, en su caso, al oficial español de mayor empleo y antigüedad de entre los destinados en la organización, quien tendrá la competencia sancionadora prevista en el número 4 del artículo 32.

3. Corresponderá exclusivamente al Ministro de Defensa y al Subsecretario de Defensa la competencia sancionadora sobre los representantes de las asociaciones profesionales que sean miembros del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas y sus suplentes, por las faltas cometidas en el desempeño de su actividad en este órgano.

CAPÍTULO III

Unidades y personal destacados en zona de operaciones

Artículo 36. *Ámbito personal de aplicación.*

Está sujeto a las disposiciones de este Capítulo el personal militar español que, a título individual o formando parte de unidades o agrupamientos tácticos, pase a integrarse en una estructura operativa en zona de operaciones.

Artículo 37. *Ámbito temporal.*

La potestad disciplinaria sobre dicho personal se ejercerá por las autoridades y mandos de la cadena de mando nacional en la estructura operativa desde el momento en que, según la correspondiente documentación operativa, se produzca su integración en dicha estructura, hasta su retorno a la estructura orgánica.

Las citadas autoridades y mandos serán también competentes para la resolución de los recursos disciplinarios interpuestos contra las sanciones impuestas en el ámbito de la estructura operativa, aún cuando el recurrente haya retornado a la estructura orgánica.

Artículo 38. *Potestad disciplinaria.*

Los militares integrados en la estructura operativa, destinados o destacados en zona de operaciones, individualmente o formando parte de unidades y que hayan sido designados comandantes, jefes o responsables de una fuerza, contingente, representación, unidad o agrupamiento táctico de cualquier entidad, tendrán potestad disciplinaria para sancionar a los militares que tengan bajo sus órdenes en el cumplimiento de la misión, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26, sin perjuicio de lo previsto en este capítulo.

Artículo 39. *Competencia sancionadora.*

1. El militar comandante, jefe o responsable de fuerza, contingente, representación o unidad podrá imponer al personal militar a sus órdenes todas las sanciones por falta leve y las correspondientes a las faltas graves, excepto la pérdida de destino, si no le corresponden otras superiores de acuerdo con lo establecido en el artículo 32.

Cuando un agrupamiento táctico, núcleo o equipo deba desempeñar un cometido que le obligue a actuar aislado de su base, su jefe podrá imponer al menos las sanciones previstas en el número 6 del artículo 32.

2. Los mandos con potestad disciplinaria podrán delegar competencias sancionadoras en sus mandos subordinados, conforme a los términos que se establezcan en la correspondiente documentación operativa, siendo preceptiva la comunicación al personal afectado por dicha delegación de las facultades otorgadas.

Artículo 40. *Cumplimiento de la sanción.*

1. En la resolución sancionadora podrá disponerse que el cumplimiento de la sanción se efectúe una vez finalizada la misión y, en su caso, en territorio nacional. Durante el periodo que medie entre la imposición de la sanción y la finalización de la misión quedará interrumpida la prescripción de la sanción.
2. En el caso de que las sanciones se cumplan en zona de operaciones, su ejecución no implicará que el sancionado cese en las actividades que le correspondan, salvo que así se disponga motivadamente.

TÍTULO III
Procedimiento sancionador

CAPÍTULO I
Disposiciones generales

Artículo 41. *Principios generales del procedimiento.*

1. Para la imposición de cualquier sanción disciplinaria será preceptivo tramitar el procedimiento que corresponda con arreglo a las normas que en este título se establecen.
2. El procedimiento se ajustará a los principios de legalidad, imparcialidad, publicidad, contradicción, impulso de oficio, celeridad y eficacia, y respetará los derechos a la presunción de inocencia, información de la acusación disciplinaria, audiencia previa, defensa del infractor, utilización de los medios de prueba pertinentes y derecho a interponer los recursos correspondientes.
3. Antes de iniciar un procedimiento, la autoridad competente podrá ordenar la práctica de una información previa para el esclarecimiento de los hechos, cuando no revistan en principio los caracteres de una infracción disciplinaria ni de delito.
4. En la resolución que ponga fin a un procedimiento por falta grave o muy grave podrán ser sancionadas las faltas imputables al expedientado que resulten de los hechos de menor gravedad que le hubiesen sido notificados y no hubieran prescrito.

Artículo 42. *Parte disciplinario.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 30, todo militar que observe o tenga conocimiento de un hecho o conducta que constituya infracción disciplinaria y no tenga competencia sancionadora, formulará directa e inmediatamente parte disciplinario a quien la tenga para sancionar la falta u ordenar la instrucción del oportuno expediente disciplinario, informando de tal circunstancia a su inmediato superior. El parte disciplinario contendrá un relato claro y escueto de los hechos, sus circunstancias, la posible calificación de los mismos y la identidad del presunto infractor. Estará firmado por quien lo emita, que deberá hacer constar los datos necesarios para su identificación.

Artículo 43. *Notificación y comunicación de la resolución.*

La autoridad o mando que tenga competencia para sancionar notificará la resolución que haya adoptado al interesado y la comunicará por escrito a quien dio parte y, en su caso, a quien deba ordenar la anotación en la documentación del infractor.

Artículo 44. *Infracción de mayor gravedad.*

1. Dentro de los quince días a contar desde el siguiente al de la notificación de la resolución por la que se imponga una sanción por falta leve, la autoridad o mando competente ordenará, si a su juicio los hechos sancionados pudieran ser constitutivos de una falta grave o muy grave, la apertura del procedimiento correspondiente, o dará parte a la autoridad competente para ello.
2. Si el sancionado hubiese interpuesto recurso contra la sanción por falta leve, éste se acumulará al nuevo procedimiento.
3. Este procedimiento, que se tramitará conforme a lo dispuesto en el capítulo III de este título, deberá concluir bien confirmando la sanción impuesta, bien dejándola sin efecto o bien apreciando la existencia de una falta grave o muy grave, en cuyo caso se revocará la sanción anterior, imponiéndose la sanción disciplinaria que corresponda, y abonándose, si fuera posible, la sanción ya cumplida.

Artículo 45. *Cómputo de plazos.*

1. Cuando los plazos establecidos en materia de procedimiento y recursos se señalen por días se entenderá que éstos son hábiles, excluyéndose del cómputo los domingos y los declarados festivos.
2. Cuando el plazo se exprese en meses o años, éstos se computarán de fecha a fecha, a partir del día siguiente a aquél en que tenga lugar la notificación o publicación del acto que se trate. Si en el mes de vencimiento no hubiera día equivalente a aquél en que comienza el cómputo se entenderá que el plazo expira el último día del mes.
3. Cuando el último día del plazo sea inhábil se entenderá prorrogado al primer día hábil siguiente.
4. Los plazos expresados en días se contarán a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación o publicación del acto de que se trate.

CAPÍTULO II

Procedimiento para faltas leves

Artículo 46. *Tramitación.*

1. Para la imposición de una sanción por falta leve la autoridad o mando que tenga competencia para ello seguirá un procedimiento preferentemente oral, en el que verificará la exactitud de los hechos, oirá al presunto infractor en relación con los mismos, informándole en todo caso de su derecho a guardar silencio, a no declarar contra sí mismo, a no confesarse culpable y a la presunción de inocencia, comprobará después si están tipificados en alguno de los apartados del artículo 6 y, si procede, impondrá la sanción que corresponda, graduándola de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22.
2. En el trámite de audiencia el presunto infractor será notificado de que podrá instar la práctica de pruebas, alegar y presentar los documentos y justificaciones que estime pertinentes, así como de que podrá contar con el asesoramiento y la asistencia a que se refiere el artículo 50.2.

Artículo 47. *Resolución sancionadora.*

1. La resolución sancionadora contendrá, en todo caso, un sucinto relato de los hechos, las manifestaciones del infractor, la calificación de la falta cometida con indicación del apartado del artículo 6 en que está incluida, la sanción que se impone y, en su caso, las circunstancias de su cumplimiento.

2. La resolución será notificada por escrito al interesado, con expresa indicación de los recursos que contra ella procedan, el plazo hábil para recurrir y la autoridad o mando ante quien deba interponerse. Asimismo se comunicará por escrito a quien dio el parte y, en su caso, a quien deba ordenar la anotación en la documentación del sancionado.

CAPÍTULO III **Procedimiento para faltas graves y muy graves**

Sección 1.ª Inicio

Artículo 48. *Orden de incoación, ordenación y plazo de tramitación.*

1. El procedimiento disciplinario por faltas graves y muy graves se iniciará por orden de incoación de la autoridad o mando que tenga competencia para sancionarlas, por propia iniciativa, como consecuencia de orden superior, en virtud de parte disciplinario, recepción de testimonio de particulares conforme a la Ley Orgánica Procesal Militar, a petición razonada de otros órganos o por denuncia presentada por quien no tenga condición militar.

2. La orden de incoación contendrá un relato de los hechos que la motivan, con indicación de la falta que presuntamente se hubiere cometido, las posibles sanciones que pudieran ser impuestas y, cuando haya sido identificado, el presunto responsable, e irá acompañada, en su caso, del parte disciplinario, de la denuncia o de copia de la sentencia condenatoria firme.

3. El procedimiento, sometido al criterio de celeridad, se seguirá por escrito y se impulsará de oficio en todos sus trámites.

4. El plazo máximo en el que debe tramitarse el procedimiento y notificarse al interesado la resolución adoptada en el procedimiento es de un año, cuyo cómputo quedará automáticamente suspendido en los siguientes casos:

a) Cuando se produzca la paralización del procedimiento o no sea posible la práctica de algún acto procesal por causa imputable al expedientado.

b) Cuando deba requerirse a cualquier interesado para la subsanación de deficiencias o la aportación de documentos u otros elementos de juicio necesarios, por el tiempo que medie entre la notificación del requerimiento y su efectivo cumplimiento por el destinatario o, en su defecto, el transcurso del plazo concedido.

c) Cuando deban solicitarse informes preceptivos o que sean determinantes del contenido de la resolución a un órgano de cualquier administración, por el tiempo que medie entre la petición, que deberá comunicarse al expedientado, y la recepción del informe, que igualmente deberá serle comunicada. Esta suspensión no podrá exceder de tres meses.

d) Cuando deban realizarse pruebas técnicas o análisis contradictorios propuestos por los expedientados, durante el tiempo necesario para la incorporación de los resultados al procedimiento. Esta suspensión no podrá exceder de tres meses.

5. El vencimiento del plazo máximo de tramitación, una vez descontados los periodos de suspensión, sin que se haya dictado y notificado la resolución al expedientado producirá la caducidad del procedimiento. En estos casos, la resolución que declare la caducidad ordenará el archivo de las actuaciones.

La caducidad no producirá por sí sola la prescripción de la falta, pero el procedimiento caducado no interrumpirá la prescripción.

Artículo 49. Instructor y secretario.

1. Al ordenar la incoación del procedimiento la autoridad competente designará un instructor a cuyo cargo correrá su tramitación.

2. El nombramiento de instructor recaerá en un oficial del Cuerpo Jurídico Militar o en un oficial con la formación adecuada que dependa de la autoridad competente para ordenar la incoación que sea de empleo superior o más antiguo que el de mayor graduación de los expedientados. De no existir ningún oficial que reúna estas condiciones, lo pondrá en conocimiento de la autoridad superior solicitando dicho nombramiento.

En todo caso, si el procedimiento se inicia por la presunta comisión de una falta muy grave, el nombramiento de instructor recaerá siempre en un oficial del Cuerpo Jurídico Militar.

3. El nombramiento de instructor recaerá en un oficial del Cuerpo Jurídico Militar que ejerza funciones judiciales o fiscales, según corresponda, cuando el procedimiento se dirija contra un presunto responsable que desempeñe funciones judiciales o fiscales.

4. El instructor designará un secretario que le asista. Es responsabilidad del secretario la custodia del expediente, su indizado y foliación correlativa y la integración de todo lo actuado en un conjunto ordenado que facilite su examen y comprensión por todas las instancias que intervienen en el procedimiento.

5. Serán de aplicación al instructor y al secretario las causas de abstención y recusación previstas en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

La abstención y la recusación, cuya interposición no paralizará el procedimiento, se plantearán ante la autoridad que acordó la incoación, contra cuya resolución no cabrá recurso alguno, sin perjuicio de que pueda hacerse valer la causa de recusación en los recursos que se interpongan contra la resolución que ponga fin al procedimiento.

Artículo 50. Derechos de defensa.

1. Asisten al expedientado los derechos a no declarar, a no hacerlo contra sí mismo, a no confesarse culpable y a la presunción de inocencia.

El Instructor garantizará en todo momento el derecho de defensa del expedientado y adoptará a tal fin las medidas necesarias.

2. El expedientado podrá contar, en todas las actuaciones a que dé lugar el procedimiento, con el asesoramiento y la asistencia de un abogado en ejercicio o de un militar de su confianza con la formación adecuada que elija al efecto. De optarse por esta segunda posibilidad, las autoridades y mandos correspondientes facilitarán al militar designado la asistencia a las comparecencias personales del expedientado ante las autoridades disciplinarias o instructores de los expedientes, y su asesoramiento será siempre voluntario, sin que tal designación confiera derecho alguno al resarcimiento por los gastos que pudieran derivarse de la asistencia.

En los supuestos del artículo 36 de la presente ley, durante la navegación de buques de guerra o en otras circunstancias excepcionales en las que no resulte posible la presencia de abogado, se garantizará en todo caso al presunto infractor el asesoramiento y la asistencia de un militar de su confianza de la unidad o buque, sin perjuicio de facilitársele, además, la posibilidad de contactar por vía telefónica o telemática con un abogado de su elección que le asesore, siempre que las circunstancias lo permitan.

3. Desde el conocimiento por el expedientado de la incoación del procedimiento hasta su primera declaración deberán transcurrir, al menos, cuarenta y ocho horas.

4. El expedientado, su abogado o el militar designado, a tenor de lo previsto en el apartado 2, podrán conocer en cualquier momento el estado de tramitación del procedimiento, dándoseles vista del mismo en los lugares y durante el horario que se señale, pudiendo obtener copia de las actuaciones practicadas, siempre que no les hubieran sido facilitadas con anterioridad. Todo ello sin perjuicio de que puedan serles remitidos a través de medios electrónicos, de conformidad con lo previsto en el artículo 52 de esta ley.

Artículo 51. Medidas provisionales.

1. Cuando la naturaleza y circunstancias de una falta con apariencia fundada de responsabilidad disciplinaria grave exijan una acción inmediata, por la trascendencia del riesgo que su no adopción pueda entrañar para el mantenimiento de la disciplina, la autoridad que hubiera acordado la incoación del procedimiento podrá ordenar motivadamente el arresto preventivo del presunto infractor en un establecimiento disciplinario militar o en el lugar que se designe. En ningún caso podrá permanecer en esta situación más de veinte días, siéndole de abono para el cumplimiento de la sanción que le pueda ser impuesta.

2. La misma autoridad, de no haber adoptado la medida prevista en el apartado anterior y para evitar perjuicio al servicio, podrá disponer motivadamente el cese de funciones del presunto infractor por tiempo que no exceda de veinte días.

3. Si el procedimiento disciplinario finaliza sin declaración de responsabilidad por inexistencia de infracción del expedientado o con una sanción de arresto de menor duración temporal a la de la medida provisional adoptada, se le aplicarán las compensaciones establecidas en el artículo 31.3.

4. Cuando el procedimiento se tramite por la comisión de falta muy grave la autoridad que acordó su incoación podrá acordar, motivadamente, el pase del interesado a la situación administrativa de suspensión de funciones regulada en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar.

El militar en dicha situación provisional tendrá derecho a percibir las retribuciones que reglamentariamente le correspondan, excepto en los casos de incomparecencia en el expediente disciplinario o paralización del procedimiento imputable al interesado, en que podrá ordenarse al órgano pagador la retención de toda retribución mientras se mantenga dicha causa.

5. En todo caso, antes de acordar cualquiera de las medidas provisionales o el cambio de situación a que se refieren los apartados anteriores, será preceptivo el informe del asesor jurídico correspondiente.

6. Contra la resolución que acuerde la adopción de las medidas provisionales previstas en los apartados 1 y 2, el interesado podrá interponer directamente recurso contencioso-disciplinario militar conforme a la Ley Orgánica 2/1989, de 13 de abril, Procesal Militar.

En el supuesto del cambio de situación administrativa prevista en el apartado 4, podrá promover recurso de alzada o, en su caso, potestativo de reposición, ante el Ministro de Defensa.

Artículo 52. Comunicaciones, impulso y tramitación.

1. Las comunicaciones entre el instructor del procedimiento y las autoridades, mandos y organismos de quienes resulte necesaria la práctica de diligencias encaminadas a la investigación de los hechos o del presunto responsable se efectuarán directamente, sin traslados intermedios, dando cuenta al jefe de la unidad, centro u organismo

correspondiente. En el ámbito de la estructura operativa, estas comunicaciones se encaminarán siguiendo la cadena de mando definida en la documentación operativa de la operación de que se trate.

2. Las comunicaciones podrán llevarse a cabo, en lo posible, a través de medios electrónicos, siempre que reúnan los requisitos exigidos en materia de comunicaciones electrónicas.

3. Todos los órganos de las Administraciones Públicas prestarán, dentro de sus respectivas competencias y con arreglo a la normativa por la que se rijan, la colaboración que les sea requerida durante la tramitación del procedimiento disciplinario.

4. La orden de incoación se comunicará al Fiscal Jurídico Militar.

Artículo 53. Notificaciones.

1. Las notificaciones que deban llevarse a cabo en el procedimiento se practicarán por cualquier medio que permita tener constancia de la recepción por el interesado, por quienes les presten asesoramiento y asistencia para su defensa a que hace referencia el artículo 50 de esta ley, así como de la fecha, la identidad y el contenido del acto.

Las notificaciones se realizarán de tal manera que queden siempre garantizados los derechos a la intimidad y dignidad personal y a la protección de datos.

2. Cuando el interesado rehusare la notificación de una resolución o de un acto de trámite, se hará constar en las actuaciones, especificándose las circunstancias del intento de notificación y se tendrá por efectuado el mismo siguiéndose el procedimiento.

3. Cuando no se pueda practicar una notificación, por no ser localizado el interesado en su unidad o en su domicilio declarado, se efectuará por medio de la publicación de edictos en el tablón de anuncios de su unidad y en el Boletín Oficial del Ministerio de Defensa, continuando las actuaciones. El trámite de notificación domiciliaria se entenderá cumplimentado una vez efectuados, en el plazo de tres días, dos intentos llevados a cabo en días y horas diferentes.

Sección 2.ª Desarrollo

Artículo 54. Audiencia del expedientado y acuerdo de inicio.

1. La orden de incoación del procedimiento, con el nombramiento de instructor, se notificará al expedientado con copia de toda la documentación recibida, haciéndole saber su derecho a contar con el asesoramiento y asistencia para su defensa a que hace referencia el artículo 50 de esta ley. El instructor designará un secretario de acuerdo con el artículo 49.4 de esta ley, cuyo nombramiento también se notificará al interesado.

2. El instructor, como primera actuación, recibirá declaración al expedientado, citándole a través del jefe de su unidad.

3. Seguidamente se notificará al expedientado el acuerdo de inicio del instructor que contendrá un relato de los hechos imputados, la calificación jurídica de los mismos conforme a esta ley, la responsabilidad que se imputa al presunto infractor y las posibles sanciones que pudieran serle impuestas.

En el mismo acto se informará al expedientado del derecho que le asiste a la proposición de las pruebas que estime convenientes para su defensa, concediéndole para ello un plazo que no exceda de diez días.

4. En los expedientes instruidos por la presunta falta muy grave prevista en el artículo 8.14 de esta ley, se dará traslado al expedientado de la sentencia firme que ha dado origen al procedimiento.

Artículo 55. Prueba.

Realizados los trámites previstos en el artículo anterior, el instructor procederá a la práctica de las pruebas acordadas de oficio o propuestas por el expedientado y admisibles en derecho que estime pertinentes, pudiendo denegar la de aquéllas que considere impertinentes, innecesarias, inútiles o que no guarden relación con los hechos investigados. La resolución que a estos efectos adopte será motivada y notificada al interesado, y contra ella no cabrá recurso alguno, sin perjuicio de que aquel pueda reproducir la petición de las pruebas que hubieran sido denegadas en el recurso contra la resolución del expediente.

La práctica de las pruebas admitidas, así como de las que, en su caso, acuerde de oficio el instructor, se notificará previamente y con antelación suficiente, mínima de cuarenta y ocho horas, con indicación del lugar, la fecha y la hora en que deba realizarse, con advertencia de que puede asistir a ellas e intervenir en las mismas el interesado asistido del abogado o militar designado. Las pruebas admitidas podrán llevarse a cabo mediante el uso de medios técnicos, siempre que quede garantizado el respeto de los derechos fundamentales y el principio de proporcionalidad, debiendo acordarse por resolución motivada.

Artículo 56. Propuesta de resolución.

1. El instructor, cuando considere concluso el expediente, formulará propuesta motivada de resolución, en la que fijará con precisión los hechos, manifestará si son constitutivos de infracción disciplinaria, con indicación, en su caso, de cuál sea ésta y la responsabilidad del expedientado, y propondrá la imposición de la sanción que a su juicio corresponda.

2. La propuesta de resolución será notificada al expedientado, dándole vista del procedimiento, para que, en el plazo de diez días, pueda alegar cuanto considere conveniente a su defensa.

3. Formuladas las alegaciones, o transcurrido el plazo para ello, se remitirá el procedimiento, con carácter inmediato, a la autoridad que ordenó su incoación.

4. Si el expedientado por escrito o en comparecencia ante el instructor y secretario mostrara expresa conformidad con la imputación y sanción contenida en la propuesta de resolución notificada por el instructor, elevará éste el procedimiento a la autoridad competente para resolver.

Artículo 57. Terminación del procedimiento sin responsabilidad y otros supuestos.

1. Si en cualquier fase del procedimiento el instructor deduce la inexistencia de responsabilidad disciplinaria, propondrá la terminación del expediente sin declaración de responsabilidad, expresando las causas que la motivan.

2. En cualquier momento del procedimiento en que se aprecie que la presunta infracción disciplinaria pudiera ser calificada como infracción administrativa de otra naturaleza o como infracción penal, o aparecieren indicios de responsabilidad por hechos distintos de los que hubieren dado lugar a la incoación del expediente, se pondrá en conocimiento de la autoridad que lo hubiese ordenado.

3. Se procederá por el instructor de igual modo cuando, iniciado un procedimiento por falta grave, estimase que los hechos pudieran ser constitutivos de una falta muy grave.

4. El instructor, cuando tenga conocimiento de la tramitación de un procedimiento penal sobre los mismos hechos, solicitará del correspondiente órgano jurisdiccional comunicación acerca de las actuaciones judiciales.

Sección 3.^a Terminación

Artículo 58. Diligencias complementarias.

1. Recibido el expediente con la propuesta de resolución, la autoridad que dispuso su incoación acordará, si tiene competencia para ello, la imposición de la sanción que corresponda a la falta que estime cometida o la terminación del procedimiento sin responsabilidad.

Podrá asimismo, de estimarlo incompleto, acordar la devolución al instructor para la práctica de las diligencias complementarias o para subsanar los defectos que se hubieran cometido en su tramitación o, en su caso, para que formule nueva propuesta de resolución que incluya una calificación jurídica de los hechos imputados o una sanción de superior gravedad, concediendo al expedientado un plazo de diez días para formular alegaciones.

2. En cualquier caso, antes de adoptar cualquiera de los acuerdos expresados en el apartado anterior, así como previamente a dictar resolución, será preceptivo el informe del asesor jurídico correspondiente, salvo en los supuestos de los apartados 1 y 2 del artículo 28, o del Asesor Jurídico General cuando corresponda el acuerdo al Ministro de Defensa.

También será preceptivo el informe no vinculante del director del centro para imponer la sanción de baja en el centro docente militar de formación.

3. De carecer de la competencia necesaria para imponer la sanción que resulte del procedimiento, remitirá todas las actuaciones a la autoridad competente, notificándolo al expedientado.

4. Si los hechos pudieran ser calificados como infracción administrativa o infracción penal, lo comunicará a la autoridad administrativa en el primer caso y, en el segundo, a la autoridad judicial competente o al Fiscal Jurídico Militar.

5. Previamente a la imposición de la sanción de separación del servicio, será preceptivo oír al Consejo o Junta Superior correspondiente.

Artículo 59. Resolución.

1. La resolución que ponga fin al procedimiento deberá ser motivada y fijará con claridad los hechos constitutivos de la infracción, su calificación jurídica, con expresa indicación del artículo y apartado en que se encuentra tipificada, el responsable de la misma y la sanción que se impone, que se graduará conforme al artículo 22, precisando, cuando sea necesario, las circunstancias de su cumplimiento y haciendo expresa declaración en orden a las medidas cautelares adoptadas durante la tramitación. Deberá fundarse únicamente en los hechos que fueron notificados por el instructor al expedientado, sin perjuicio de su distinta calificación jurídica, siempre que la falta finalmente apreciada sea homogénea respecto de la notificada y no esté más gravemente sancionada.

Si la sanción impuesta fuera la de pérdida de destino, deberá concretarse la limitación prevista en el artículo 17, con mención de la unidad o localidad objeto de prohibición de solicitud de destino por el expedientado.

2. La resolución del procedimiento se notificará al expedientado, con indicación de los recursos que contra la misma procedan, así como la autoridad ante la que han de

presentarse y los plazos para interponerlos. Asimismo, se comunicará a quien hubiere formulado el parte y a quien tenga que anotarla en la hoja de servicios.

3. De igual modo, se comunicará la resolución, en su caso, a la autoridad disciplinaria que hubiera ordenado el inicio del procedimiento y al jefe de la unidad del expedientado.

TÍTULO IV **Ejecución de las sanciones**

CAPÍTULO I **Cumplimiento de las sanciones**

Artículo 60. *Ejecutividad de las sanciones.*

1. Las sanciones disciplinarias serán inmediatamente ejecutivas y comenzarán a cumplirse el mismo día en que se notifique al infractor la resolución por la que se le imponen, salvo las impuestas por el Comandante de un buque de guerra en la mar, que se podrán diferir hasta la llegada del buque a puerto o en los supuestos previstos en el artículo 40.

Cuando un sancionado sea privado de libertad por imposición de una sanción de arresto, o de una medida cautelar del artículo 31 o provisional del artículo 51, la ejecutividad inmediata de tales sanciones o medidas se entenderá sin perjuicio de que el sancionado pueda instar el procedimiento de «habeas corpus» ante el Juez Togado Militar Territorial competente, de conformidad con el artículo 61.3 de la Ley Orgánica 4/1987, de 15 de julio, de la Competencia y Organización de la Jurisdicción Militar y artículo 2 de la Ley Orgánica 6/1984, de 24 de mayo, reguladora del procedimiento de «Habeas Corpus».

2. En la sanción económica, la pérdida de retribuciones se hará efectiva, con cargo al sancionado, por el órgano competente en esta materia en la primera nómina en que sea posible efectuar el descuento. Si la entidad de la pérdida de retribuciones no permitiese llevar a cabo las deducciones en una sola nómina, éstas se detraerán también de las siguientes hasta el cumplimiento total de la sanción.

La sanción económica se calculará tomando el sueldo y el complemento de empleo mensuales que percibiese en nómina el sancionado en el momento de la comisión de la falta, se dividirá por sesenta aquella cantidad y se multiplicará por el número de días de sanción impuestos.

En el caso de los militares destacados en zona de operaciones sujetos a las disposiciones del título II, capítulo III, de esta ley, la sanción económica se calculará dividiendo por treinta la suma del sueldo y el complemento de empleo mensuales que percibiese en nómina el sancionado en el momento de la comisión de la falta y multiplicando por el número de días impuestos en la sanción.

En todo caso regirán los límites que para el embargo de sueldos y pensiones determina la Ley de Enjuiciamiento Civil o norma que la sustituya. Cuando la cuantía de la pérdida de retribuciones impuesta sobrepase los indicados límites en la nómina del mes en la que proceda el descuento, se distribuirá su importe entre las nóminas de los meses que resulten necesarios para no sobrepasarlos.

Cuando el sancionado lo sea por falta grave podrá, previa solicitud al órgano competente para realizar el descuento, fraccionar el pago durante los tres meses siguientes al de la imposición de la sanción.

3. En los arrestos en establecimiento disciplinario militar por falta grave y muy grave, la autoridad que lo hubiere impuesto adoptará las medidas oportunas para el inmediato ingreso del sancionado en dicho establecimiento, cuyas normas de régimen interior se establecerán por el Ministro de Defensa.

No obstante, en las faltas graves la autoridad sancionadora, si concurren circunstancias justificadas y no se causare perjuicio a la disciplina, podrá acordar en la correspondiente resolución que el arresto se cumpla en otro establecimiento militar o en la unidad, en cuyo caso el sancionado participará en las actividades que se determinen.

En todo caso los alumnos los cumplirán en el centro docente militar de formación, participando en las actividades académicas y permaneciendo en los lugares señalados el resto del tiempo.

4. Será de abono para el cumplimiento de la sanción de arresto el tiempo de privación de libertad sufrido por los mismos hechos. También se abonará el transcurrido desde el día de la notificación del arresto, excepto en el caso en que se hubiera acordado la suspensión o aplazamiento de la sanción de privación de libertad.

Artículo 61. *Otros efectos del arresto.*

1. La imposición de la sanción de arresto llevará aparejada, respecto a los militares de carrera, que su solicitud de renuncia a la condición militar no será resuelta en tanto no finalice su cumplimiento.

2. La imposición del arresto respecto de los militares que mantienen una relación de servicios profesionales de carácter temporal, impedirá la resolución o la finalización de compromiso hasta su cumplimiento.

Una vez cumplido el arresto, si la duración del mismo hubiera excedido el tiempo de servicio que al momento de su imposición le restare al sancionado, se resolverá su compromiso.

3. A los reservistas voluntarios que se encuentren cumpliendo una sanción de arresto, se les dará por cumplida en el momento en que finalicen su periodo de activación.

Artículo 62. *Concurrencia de sanciones.*

Cuando concurren varias sanciones y no sea posible su cumplimiento simultáneo se llevará a cabo en el orden en que fueron impuestas, excepto los arrestos que se cumplirán con preferencia a las demás y entre ellos por orden de mayor a menor gravedad. Si la suma de los arrestos excede de cuatro meses no se cumplirá el tiempo que sobrepase dicho límite.

Artículo 63. *Suspensión o inejecución de sanciones.*

Las autoridades a que se refieren los números primero, segundo y tercero del artículo 26 y, en su caso, el Auditor Presidente o la Sala de Gobierno del Tribunal Militar Central y el Fiscal Togado, que hubiesen impuesto una sanción disciplinaria, podrán acordar de oficio o a instancia de parte la suspensión de su ejecución por plazo inferior a su prescripción, o la inejecución definitiva de la sanción, cuando por razones de condición psicofísica, circunstancias excepcionales de carácter personal o cualquier otra situación relacionada con el servicio, mediare causa justa para ello y no se causara perjuicio a la disciplina.

Las demás autoridades y mandos con competencia sancionadora podrán proponerlo, respecto a las sanciones por ellas impuestas, a los órganos y autoridades mencionados en el párrafo anterior.

CAPÍTULO II

Anotación y cancelación

Artículo 64. *Anotación.*

Todas las sanciones disciplinarias definitivas en vía disciplinaria se anotarán en la hoja de servicios del sancionado. En la anotación figurará, además, la expresión clara y concreta de los hechos y su calificación.

En las hojas de servicio de los alumnos de los centros docentes militares de formación, únicamente se anotarán las sanciones disciplinarias impuestas por faltas muy graves, graves y las leves sancionadas con arresto.

Artículo 65. *Cancelación.*

1. Las notas de las sanciones, excepto la de separación del servicio y la resolución de compromiso, serán canceladas de oficio o a instancia de parte una vez transcurrido el plazo de un año, de dos años o de cuatro años según se trate, respectivamente, de sanciones impuestas por falta leve, por falta grave o por falta muy grave, siempre que durante ese tiempo no le hubiese sido impuesta ninguna pena o sanción disciplinaria.

2. Los plazos se computarán desde la fecha del cumplimiento de la sanción, desde la fecha en que ésta hubiese finalizado en caso de inejecución de la misma, o desde la fecha de su prescripción.

3. En todo caso, las anotaciones por faltas leves y graves de los alumnos de los centros docentes militares de formación serán canceladas de oficio cuando los alumnos causen baja en el referido centro o se incorporen a su escala una vez finalizada su formación.

Artículo 66. *Procedimiento de cancelación.*

Reglamentariamente se determinará el procedimiento para las cancelaciones previstas en el artículo anterior. Contra la resolución desestimatoria de una cancelación podrá interponerse recurso de alzada ante la autoridad competente, y contra su resolución cabrá interponer recurso contencioso-disciplinario militar ante el Tribunal Militar Central.

Artículo 67. *Efectos de la cancelación.*

La cancelación de una anotación de sanción por falta leve, producirá el efecto de anular la inscripción, sin que pueda certificarse de ella salvo al objeto del ingreso, ascenso y permanencia en la Real y Militar Orden de San Hermenegildo.

Cuando se trate de la cancelación de una sanción por falta grave o muy grave, producirá el efecto de anular la inscripción. Sólo se podrá certificar de ellas o ser consultadas cuando así lo soliciten las autoridades competentes, a los exclusivos efectos de evaluaciones reglamentarias, concesión de determinadas recompensas, obtención de habilitaciones de seguridad o asignación de destinos de libre designación para los que se precisen condiciones profesionales y personales de idoneidad cuyo desempeño se considere incompatible con la naturaleza de las conductas sancionadas.

TÍTULO V Recursos

Artículo 68. *Recursos.*

1. Contra las resoluciones sancionadoras, los interesados podrán interponer los recursos previstos en los artículos siguientes, sin perjuicio del cumplimiento de la sanción impuesta.

2. Los recursos se presentarán por escrito, serán siempre motivados y en ningún caso podrán interponerse de forma colectiva.

Artículo 69. *Recurso de alzada.*

1. El recurso se dirigirá a la autoridad o mando superior al que impuso la sanción, teniendo en cuenta el escalonamiento jerárquico señalado en el artículo 26 y, en su caso, lo previsto en los artículos 28 y 29. No obstante, cuando la sanción hubiera sido adoptada por el Jefe del Cuarto Militar de la Casa de S. M. el Rey, el recurso se interpondrá ante el Ministro de Defensa.

En todo caso, si el recurso se interpone contra sanciones impuestas a los alumnos de los centros docentes militares de formación, el escalonamiento jerárquico será el señalado en el artículo 33.

Contra las resoluciones sancionadoras dictadas por los jefes de compañía, sección, pelotón o unidades similares, se interpondrá el recurso, en todo caso, ante el jefe, comandante o director a que se refiere el apartado cuarto del artículo 26.

2. Cuando la sanción hubiera sido acordada por el Auditor Presidente del Tribunal Militar Central, el recurso se interpondrá ante la Sala de Gobierno de este Tribunal.

3. El recurso podrá interponerse en un plazo de un mes, que se iniciará el día siguiente al de notificación de la sanción. Si ésta fuera de arresto, el plazo finalizará a los quince días de su cumplimiento.

Artículo 70. *Recurso de reposición.*

Contra las resoluciones sancionadoras dictadas por el Ministro de Defensa o, en su caso, por la Sala de Gobierno del Tribunal Militar Central, cabrá interponer recurso de reposición en el plazo de un mes, computado en los términos previstos en el artículo anterior.

Artículo 71. *Resolución del recurso.*

1. Las autoridades competentes para resolver los recursos en vía disciplinaria dictarán resolución en el plazo de un mes. Transcurridos dos meses desde que se interpuso el recurso sin haberse recibido la notificación de la resolución adoptada, podrá entenderse desestimado a los efectos de promover el recurso contencioso-disciplinario militar.

No obstante, la desestimación presunta no excluye el deber de la autoridad de dictar resolución expresa.

2. La autoridad ante la que se recurre comprobará si se ha respetado el procedimiento establecido, llevará a cabo las averiguaciones pertinentes y revisará o considerará los hechos, su calificación y la sanción impuesta, que podrá anular, disminuir o mantener.

3. La resolución adoptada se notificará al recurrente, con indicación del recurso que proceda contra la misma, plazo hábil para recurrir y órgano judicial ante quien debe interponerse. Asimismo, la resolución se comunicará al órgano o autoridad que impuso la sanción y a la autoridad competente para anotarla.

Artículo 72. Suspensión.

El sancionado podrá solicitar la suspensión de las sanciones por falta grave y muy grave durante el tiempo de tramitación del recurso, cuando la ejecución puede causarle perjuicios de imposible o difícil reparación o el recurso se fundamente en alguna de las causas de nulidad de pleno derecho previstas en las normas reguladoras del procedimiento administrativo común. La autoridad competente para el conocimiento del recurso deberá resolver dicha petición en el plazo de cinco días, debiendo denegarse motivadamente si con ella se causa perjuicio a la disciplina militar. Transcurrido dicho plazo se entenderá desestimada la solicitud, sin perjuicio de la obligación de resolver expresamente.

Artículo 73. Recurso contencioso-disciplinario militar.

Las resoluciones adoptadas en los recursos de alzada y de reposición pondrán fin a la vía disciplinaria y contra ellas podrá interponerse recurso contencioso-disciplinario militar en los términos previstos en las normas procesales militares.

Disposición adicional primera. Normas de aplicación supletoria.

En todo lo no previsto en esta ley será de aplicación supletoria la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y la Ley Orgánica 2/1989, de 13 de abril, Procesal Militar o las leyes que las sustituyan en cada momento.

Disposición adicional segunda. Comunicación de resoluciones judiciales.

Los Jueces y Tribunales de la jurisdicción ordinaria pondrán en conocimiento del Ministerio de Defensa las sentencias firmes o autos de sobreseimiento definitivos que pongan fin a los procesos penales que afecten al personal militar.

Disposición adicional tercera. Colaboración del Registro Central de Penados.

El Registro Central de Penados, a petición de los órganos encargados de la tramitación de procedimientos de cancelación de notas causadas por la imposición de sanciones disciplinarias y a los exclusivos efectos de tales procedimientos, certificará la inexistencia o, en su caso, constancia de antecedentes penales relativos a los interesados.

Disposición adicional cuarta. Medidas no disciplinarias a bordo de buques de guerra.

Sin perjuicio de sus competencias disciplinarias, el comandante de un buque de guerra podrá acordar a bordo, motivadamente, medidas que no tengan carácter disciplinario consistentes en limitaciones o restricciones al acceso a determinadas zonas del buque, para poner fin a situaciones de agresividad, acoso o violencia, constitutivas de presunta falta grave o muy grave disciplinaria militar, durante el tiempo que sean necesarias para proteger a las potenciales víctimas del presunto infractor.

Disposición adicional quinta. Aplicación del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas al personal de la Guardia Civil.

La Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas se aplicará al personal de la Guardia Civil cuando actúe en misiones de carácter militar o integrado en unidades militares, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional sexta de la Ley Orgánica 12/2007, de 22 de octubre, del Régimen Disciplinario de la

Guardia Civil. También será de aplicación al personal de la Guardia Civil durante su fase de formación militar como alumno en centros docentes de formación de las Fuerzas Armadas.

En el supuesto de que participe en unidades destacadas en zonas de operaciones, haya sido o no transferido a una cadena de mando multinacional, la potestad disciplinaria se ejercerá a través de la cadena de mando operativo nacional, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo III del Título II de esta ley orgánica.

En estos supuestos, la sujeción de los miembros de la Guardia Civil al régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas será efectiva a partir del momento en que se les notifique, de forma individual, dicha circunstancia.

Los hechos constitutivos de infracción disciplinaria, cometidos por el personal de la Guardia Civil al que resulte aplicable el régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas, que no hubieran sido sancionados al concluir su sujeción a dicho régimen disciplinario se someterán al conocimiento del Director General de la Guardia Civil para su investigación y eventual sanción, con remisión, en su caso, de las actuaciones practicadas.

Disposición transitoria primera. *Faltas cometidas antes de la entrada en vigor de esta ley.*

1. Las faltas disciplinarias cometidas con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de esta ley y sobre las que no haya recaído sanción serán sancionadas conforme a la normativa anterior, salvo que las disposiciones de esta ley fuesen más favorables al interesado en cuyo caso se aplicará ésta. A estos efectos, se considerará que las causas de imposición de sanciones disciplinarias extraordinarias previstas en el artículo 17 de la Ley Orgánica 8/1998, de 2 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, equivalen a las faltas muy graves.

Antes de adoptar cualquier decisión se dará audiencia al interesado.

2. Los procedimientos que en la referida fecha se encontrasen en tramitación continuarán rigiéndose, hasta su conclusión, por las normas vigentes en el momento de su iniciación, sin que les sea aplicable lo dispuesto en esta ley sobre caducidad.

Disposición transitoria segunda. *Revisión de sanciones no cumplidas.*

1. El Ministro de Defensa y las demás autoridades y mandos con potestad disciplinaria revisarán de oficio, con audiencia del interesado, las sanciones por ellos impuestas en aplicación de la Ley Orgánica 8/1998, de 2 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, que no estuvieren cumplidas, cuando por aplicación de esta ley correspondiera imponer una sanción menos aflictiva o extensa.

2. En todo caso, a quienes a la entrada en vigor de esta ley se encuentren cumpliendo arresto por falta leve y hayan superado el tiempo de catorce días de cumplimiento, o hayan rebasado el de treinta días de arresto en el supuesto de una sanción por falta grave, se les dará por cumplida la sanción de un modo inmediato.

De igual modo, a quienes se hallaren cumpliendo una sanción de arresto por falta leve o grave de mayor duración temporal a la prevista en esta ley, se les dará por finalizado su cumplimiento en el momento en que se alcancen los catorce o treinta días, respectivamente, de ejecución de la sanción.

Disposición transitoria tercera. *Aplicación transitoria de la normativa vigente.*

Hasta que se apruebe el régimen interior de los establecimientos disciplinarios militares y el procedimiento para la anotación y cancelación de notas desfavorables en

la documentación militar, se seguirá aplicando en lo referente a dichas materias la normativa vigente a la entrada en vigor de esta ley, en todo aquello que no se oponga a la misma.

Disposición derogatoria única. *Derogaciones.*

Queda derogada la Ley Orgánica 8/1998, de 2 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, así como cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en esta ley.

Disposición final primera. *Modificación de la Ley Orgánica 4/1987, de 15 de julio, de la Competencia y Organización de la Jurisdicción Militar.*

La Ley Orgánica 4/1987, de 15 de julio, de la Competencia y Organización de la Jurisdicción Militar, se modifica en los siguientes términos:

Uno. El apartado 5 del artículo 23 queda redactado de la forma siguiente:

«5. De los recursos jurisdiccionales en materia disciplinaria militar que procedan contra las sanciones impuestas o reformadas por el Ministro de Defensa o la Sala de Gobierno del Tribunal Militar Central.»

Dos. Al artículo 35 se le adiciona un segundo párrafo con la siguiente redacción:

«Asimismo se le atribuye la potestad para imponer sanciones disciplinarias militares por faltas muy graves a los miembros del Cuerpo Jurídico Militar que ejerzan funciones judiciales, conforme a la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.»

Tres. Se modifica el segundo párrafo del artículo 122, que queda redactado en los siguientes términos:

«En los procedimientos por faltas graves y muy graves, el nombramiento de instructor recaerá en un oficial del Cuerpo Jurídico Militar que ejerza funciones judiciales o fiscales, según corresponda.»

Cuatro. El artículo 123 queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 123.

Para la imposición de sanciones disciplinarias por falta muy grave, reguladas en la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, a los miembros del Cuerpo Jurídico Militar que ejerzan funciones judiciales será competente la Sala de Gobierno del Tribunal Militar Central.

Cuando ejerzan funciones fiscales deberá oírse en el procedimiento al Fiscal Togado.»

Disposición final segunda. *Modificación de la Ley Orgánica 2/1989, de 13 de abril, Procesal Militar.*

La Ley Orgánica 2/1989, de 13 de abril, Procesal Militar, queda modificada como sigue:

Uno. Al artículo 25 se le adiciona un apartado 3.º bis con la siguiente redacción:

«3.º bis Ejercer la potestad de imponer sanciones disciplinarias militares por faltas muy graves a los miembros del Cuerpo Jurídico Militar que ejerzan funciones judiciales, conforme a la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.»

Dos. Al artículo 30 se le adiciona un segundo párrafo con la siguiente redacción:

«Contra las resoluciones adoptadas por la Sala de Gobierno en los recursos de alzada y reposición que pongan fin a la vía disciplinaria militar, podrá interponerse recurso contencioso-disciplinario militar ante la Sala de lo Militar del Tribunal Supremo, en los términos previstos en la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.»

Tres. Al artículo 32 se le adiciona un apartado 7.º con la siguiente redacción:
«7.º Ejercer la potestad de imponer sanciones disciplinarias militares por faltas leves y graves a los miembros del Cuerpo Jurídico Militar que ejerzan funciones judiciales, conforme a la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.»

Cuatro. Al artículo 33 se le adiciona un apartado 9.º bis con la siguiente redacción:
«9.º bis. Ejercer la potestad de imponer sanciones disciplinarias militares por faltas leves a los miembros del Cuerpo Jurídico Militar que ejerzan funciones judiciales en su territorio, conforme a la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.»

Cinco. El párrafo segundo del artículo 453 queda redactado de la siguiente manera:
«El procedimiento contencioso-disciplinario militar ordinario, que se regula en los títulos II al IV, ambos inclusive, de este libro, es aplicable a toda pretensión que se deduzca contra la imposición de cualquier sanción disciplinaria militar conforme a la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas o contra cualquier sanción disciplinaria impuesta de acuerdo con la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de la Guardia Civil.»

Seis. El artículo 465 queda redactado de la forma siguiente:

«Artículo 465.

El recurso contencioso-disciplinario militar será admisible en relación con los actos definitivos dictados por las autoridades o mandos con potestad disciplinaria conforme a las Leyes Orgánicas de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas o de Régimen Disciplinario de la Guardia Civil, que causen estado en vía administrativa. A estos efectos se considera que causan estado los actos resolutorios de los recursos de alzada y reposición regulados en las indicadas leyes orgánicas.

Los actos de trámite no podrán ser recurridos separadamente de la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario, a excepción del acuerdo sobre apertura del procedimiento sancionador en los supuestos previstos en el párrafo primero del artículo 44 de la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas cuando se hubiera producido fuera del plazo señalado en dicho párrafo. En estos casos, acreditada la interposición del recurso contencioso-disciplinario se paralizará el procedimiento sancionador hasta tanto se resuelva aquél, dejándose en suspenso las medidas que previene el artículo 51 de la misma ley orgánica, si se hubieren adoptado. Asimismo podrán ser recurridos otros actos dictados en el ejercicio de la potestad disciplinaria cuando esté previsto expresamente en la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas o en la Ley Orgánica Disciplinaria de la Guardia Civil.»

Siete. Queda sin contenido el párrafo b) del artículo 468.

Ocho. El segundo párrafo del artículo 513 quedará redactado de la manera siguiente:

«Podrá acordarse la suspensión de las sanciones por faltas disciplinarias:

a) Cuando la impugnación del acto recurrido se fundamente en alguna de las causas de nulidad de pleno derecho previstas en las disposiciones reguladoras de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y este fundamento sea apreciado por el Tribunal.

b) Si, durante la tramitación del recurso en vía disciplinaria, se hubiese acordado ya la suspensión del acto recurrido.

c) Si la sanción recurrida fuese la de pérdida de destino y llevara consigo el traslado forzoso del sancionado fuera de la localidad donde hasta entonces estuviere residiendo.

d) Si la ejecución hubiese de ocasionar daños o perjuicios de reparación imposible o difícil.»

Disposición final tercera. *Modificación de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar.*

La Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar se modifica en los siguientes términos:

Uno. La letra f) del apartado 1 del artículo 14 queda redactada de la siguiente manera:

«f) Ser oídos expresamente en los procedimientos disciplinarios por falta muy grave que afecten al personal de su respectivo Ejército, de conformidad con lo preceptuado en la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.»

Dos. Los párrafos d) y e) del apartado 2 y el apartado 4 del artículo 71 quedan redactados en los términos siguientes:

«d) Imposición de sanción disciplinaria de baja en el centro docente militar de formación por falta grave o separación de servicio o resolución de compromiso por falta muy grave, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.»

«e) Imposición de condena en sentencia firme por delito doloso, teniendo en consideración el tipo de delito y la pena impuesta, previa tramitación de un expediente administrativo con audiencia del interesado.»

«4. La resolución del procedimiento disciplinario que acuerde la baja por el motivo expresado en el apartado 2.d) puede ser objeto de los recursos previstos en la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas y contra la que ponga fin a la vía disciplinaria podrá interponerse recurso contencioso-disciplinario militar en los términos previstos en la Ley Orgánica 2/1989, de 13 de abril, Procesal Militar. En los demás supuestos del apartado 2 se estará a lo dispuesto en el artículo 141.»

Tres. El apartado 2 del artículo 80 queda sin contenido.

Cuatro. El párrafo c) del artículo 86 queda redactado de la siguiente manera:

«c) Las certificaciones sobre cancelación de sanciones por falta grave y muy grave a las que se refiere la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.»

Cinco. El artículo 111 queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 111. *Situación de suspensión de funciones.*

1. El pase a la situación de suspensión de funciones del militar profesional se podrá acordar como consecuencia del procesamiento, inculpación o adopción de alguna medida cautelar contra el imputado en un procedimiento penal o por la incoación de un procedimiento disciplinario por falta muy grave.

2. El Ministro de Defensa, valorando la gravedad de los hechos imputados, la existencia o no de prisión preventiva, el perjuicio que la imputación infiera a las Fuerzas Armadas o la alarma social producida, podrá acordar la suspensión del militar implicado en el ejercicio de sus funciones, determinando expresamente si dicha suspensión conlleva el cese en el destino.

En el supuesto de incoación de un procedimiento disciplinario por falta muy grave, será la autoridad sancionadora que ordenó su instrucción la competente para acordar el pase del expedientado a esta situación administrativa, sin que dicho acuerdo pueda contener decisión alguna sobre el cese en el destino ocupado por aquel.

El periodo máximo de permanencia en esta situación será de seis meses o el de la duración de la prisión preventiva, caso que se hubiere acordado por la autoridad judicial en algún momento del procedimiento y fuese superior a seis meses.

3. En el supuesto de cese en la situación de suspensión de funciones por levantamiento de la prisión preventiva, el Ministro de Defensa podrá acordar, por resolución motivada en la que habrán de valorarse los hechos imputados, la trascendencia social y el interés del servicio, la prohibición de solicitar y obtener destino por un periodo de tiempo que no podrá exceder del momento de dictarse sentencia firme o auto de sobreseimiento también firme.

4. El tiempo permanecido en la situación de suspensión de funciones no será computable como tiempo de servicios ni a efectos de trienios ni de derechos en el régimen de seguridad social que le sea de aplicación. En esta situación, el militar permanecerá inmovilizado en el puesto que ocupe en el escalafón correspondiente.

5. En caso de sobreseimiento del procedimiento, sentencia absolutoria o terminación del procedimiento disciplinario sin declaración de responsabilidad, será repuesto en su destino si a su derecho conviniere, recuperará su situación en el escalafón correspondiente y el ascenso que hubiera podido corresponderle. El tiempo transcurrido en dicha situación le será computable a todos los efectos.

Cuando el periodo de tiempo permanecido en la situación de suspensión de funciones sea superior a la duración de la condena por sentencia firme o de la sanción disciplinaria, la diferencia le será computable a todos los efectos.

6. A efectos de plantillas los militares profesionales en la situación de suspensión de funciones contabilizarán de igual forma que los que se encuentren en la de servicio activo.

7. En todos los supuestos anteriores, antes de adoptar la correspondiente resolución, se dará trámite de alegaciones al interesado.»

Seis. El artículo 112 queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 112. Situación de suspensión de empleo.

1. Los militares profesionales pasarán a la situación de suspensión de empleo por alguna de las siguientes causas:

a) Condena, en sentencia firme, a la pena de prisión del Código Penal Militar o del Código Penal, mientras se encuentre privado de libertad y sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, o a las penas, principal o accesoria, de suspensión de empleo o cargo público, previa audiencia del interesado.

b) Imposición de sanción disciplinaria de suspensión de empleo por falta muy grave.

2. El Ministro de Defensa también podrá acordar el pase de los militares profesionales a la situación de suspensión de empleo a la vista de la sentencia en que se impusiera la pena de inhabilitación especial para profesión, oficio o cualquier otro derecho, cuando dicha inhabilitación impida o menoscabe el ejercicio de sus funciones.

3. El pase a la situación de suspensión de empleo por alguna de las causas definidas en el apartado 1.a) y en el apartado 2, producirá, además del cese en el destino del militar, los mismos efectos que los establecidos para la situación de suspensión de funciones. El tiempo permanecido cautelarmente en ésta última situación por el mismo procedimiento, será de abono en su integridad para la permanencia en la situación de suspensión de empleo, que resulte del cumplimiento de la pena impuesta.

4. La suspensión de empleo por el supuesto definido en el apartado 1.b) surtirá los mismos efectos anteriores, cesando el afectado en el destino sólo cuando la sanción impuesta fuese por un periodo superior a seis meses.

5. El militar profesional que pase a la situación de suspensión de empleo por el supuesto definido en el apartado 1.b), si la sanción disciplinaria ejecutada fuere

posteriormente revocada con carácter definitivo, en vía administrativa o jurisdiccional, será repuesto en su destino, si a su derecho conviniere, recuperará su situación en el escalafón correspondiente y el ascenso que hubiere podido corresponderle y el tiempo transcurrido en dicha situación le será computable a todos los efectos.»

Siete. Se añade al final del artículo 115 un nuevo párrafo con la siguiente redacción: «Podrán seguir identificándose con el empleo militar que hubieran alcanzado, siempre acompañado de la palabra retirado.»

Ocho. El artículo 118 queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 118. *Finalización y resolución de compromisos de los militares con una relación de servicios profesionales de carácter temporal.*

1. Los compromisos de los militares de complemento y de los militares de tropa y marinería finalizarán en su fecha de vencimiento y se resolverán por las causas establecidas en el artículo 10.2 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, para los compromisos de larga duración, siempre que el interesado haya cumplido al menos tres años entre el compromiso inicial y, en su caso, el de renovación, perdiendo su condición militar.

2. Durante los tres primeros años de compromiso éste se resolverá por alguna de las siguientes causas:

a) A petición expresa del interesado por circunstancias extraordinarias y en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

b) Por la adquisición de la condición de militar de carrera o de militar de complemento.

c) Por el ingreso en un centro de formación de la Guardia Civil o del Cuerpo Nacional de Policía.

d) Por el ingreso en cuerpos y escalas de funcionarios o adquisición de la condición de personal laboral fijo de las Administraciones públicas y Organismos públicos dependientes de ellas. A estos efectos, tendrán la misma consideración el nombramiento como funcionario en prácticas y la designación para realizar los períodos de prueba en los procesos selectivos de personal laboral.

e) Por la pérdida de la nacionalidad española.

f) Por insuficiencia de facultades profesionales.

g) Por insuficiencia de condiciones psicofísicas.

h) Por la imposición de sanción disciplinaria de resolución de compromiso, en aplicación de la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.

i) Por incumplimiento, en contra de lo declarado por el interesado, de las condiciones para optar a la convocatoria para el ingreso en el correspondiente centro docente militar de formación.

3. Asimismo se resolverá el compromiso de los militares de complemento, así como el de los militares de tropa y marinería con menos de seis años de servicios, cuando se dé alguna de las circunstancias por las cuales un militar de carrera pasa a la situación de servicios especiales, según el artículo 109.1, o a la de excedencia por prestación de servicios en el sector público, regulada en el artículo 110.2. En este último supuesto también se resolverá el de los militares de tropa y marinería con compromiso de larga duración.

4. Por la imposición de condena por delito doloso y teniendo en consideración el tipo de delito y la pena impuesta, podrá también resolverse el compromiso de los militares de complemento y de los militares de tropa y marinería durante los tres primeros años, previo expediente administrativo con audiencia del interesado.

5. Los militares de complemento y los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de servicios de carácter temporal se encontrarán en la situación legal de desempleo a efectos de la protección correspondiente, cuando finalice el compromiso que tengan suscrito o se resuelva por causas independientes de su voluntad.

6. El Ministerio de Defensa gestionará y convendrá con instituciones públicas y entidades privadas acciones orientadas a la incorporación laboral de los militares de complemento y de los militares de tropa y marinería.»

Disposición final cuarta. *Modificación de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería.*

El apartado 2 del artículo 10 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, queda redactado de la siguiente manera:

«2. Este compromiso se resolverá por alguna de las siguientes causas:

a) A petición expresa del interesado con un preaviso de tres meses.

b) Por la adquisición de la condición de militar de carrera o de militar de complemento.

c) Por el ingreso en un centro de formación de la Guardia Civil o del Cuerpo Nacional de Policía.

d) Por el ingreso en cuerpos y escalas de funcionarios o adquisición de la condición de personal laboral fijo de las Administraciones públicas y Organismos públicos dependientes de ellas. A estos efectos, tendrán la misma consideración el nombramiento como funcionario en prácticas y la designación para realizar los periodos de prueba en los procesos selectivos de personal laboral.

e) Por el acceso a la condición de permanente.

f) Por la pérdida de la nacionalidad española.

g) Por insuficiencia de facultades profesionales.

h) Por insuficiencia de condiciones psicofísicas.

i) Por la imposición de sanción disciplinaria de resolución de compromiso, en aplicación de la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.

Por la imposición de condena por delito doloso y teniendo en consideración el tipo de delito y la pena impuesta, podrá también resolverse el compromiso, previa tramitación de un expediente administrativo con audiencia del interesado.»

Disposición final quinta. *Modificación de la Ley Orgánica 12/2007, de 22 de octubre, del Régimen Disciplinario de la Guardia Civil.*

La Ley Orgánica 12/2007, de 22 de octubre, del Régimen Disciplinario de la Guardia Civil, se modifica en los siguientes términos:

Uno. Se añade un apartado 3 bis al artículo 7 en los siguientes términos:

«3 bis. Organizar o participar activamente en reuniones o manifestaciones de carácter político o sindical, así como organizar, participar o asistir *portando armas*, vistiendo el uniforme reglamentario o haciendo uso de su condición de guardia civil, a manifestaciones o reuniones de carácter político, sindical o reivindicativo que se celebren en lugares públicos.»

Dos. Se añade un apartado 21 bis al artículo 8, con la redacción que sigue:

«21 bis. Efectuar con publicidad manifestaciones o expresar opiniones que supongan infracción del deber de neutralidad política o sindical, pronunciándose o efectuando propaganda a favor o en contra de partidos políticos o sindicatos o de sus candidatos.»

Tres. El apartado 2 y el segundo párrafo del apartado 3 del artículo 50 quedan redactados del siguiente modo:

«2. El acuerdo de inicio deberá incorporar la designación del instructor, en su caso, e indicar expresamente los derechos que asisten al interesado, incluida la recusación de quien instruya el procedimiento, advirtiéndole de que, si no formula oposición o no propone la práctica de prueba, podrá resolverse el expediente sin más trámite.»

«3. ()

Cuando el inicio del procedimiento se hubiera acordado por alguna de las autoridades o mandos de la Guardia Civil a los que se refieren los artículos 28, 29 y 30.1 de esta ley, se podrá encomendar su instrucción, en la misma resolución, a un subordinado, siempre que sea de superior empleo al del interesado.»

Disposición final sexta. *Modificación de la Ley Orgánica 9/1983, de 15 de julio, reguladora del derecho de reunión.*

Se añade un párrafo d) al artículo 5 de la Ley Orgánica 9/1983, de 15 de julio, reguladora del derecho de reunión, con la siguiente redacción:

«d) Cuando fueran organizadas por miembros de las Fuerzas Armadas o de la Guardia Civil infringiendo las limitaciones impuestas en el artículo 13 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas o en el artículo 8 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil.»

Disposición final séptima. *Estadística disciplinaria.*

El Ministerio de Defensa remitirá al Observatorio de la vida militar, en el primer semestre del año, la Memoria del ejercicio anterior con las estadísticas de la aplicación de esta ley orgánica sobre el número de procedimientos disciplinarios y las sanciones impuestas, especificando las infracciones cometidas según los diferentes apartados de faltas leves, graves y muy graves.

Disposición final octava. *Título habilitante.*

Esta ley se dicta al amparo de lo previsto en el artículo 149.1.4.^a de la Constitución.

Disposición final novena. *Carácter de ley ordinaria.*

Tienen carácter de ley ordinaria las disposiciones finales tercera y cuarta.

Disposición final décima. *Entrada en vigor.*

La presente ley orgánica entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta ley orgánica.

Madrid, 4 de diciembre de 2014.

FELIPE R.

1.8.- CONVENIOS INTERNACIONALES. DERECHO DE LOS CONFLICTOS ARMADOS.

1.8.1 DERECHO DE LOS CONFLICTOS ARMADOS.

1.8.1.1 Introducción.

Los conflictos armados son objeto de regulación a través de normas jurídicas que tienen por finalidad evitarlos, prohibirlos o, en su caso, reglamentarlos.

En todas las civilizaciones existen imperativos morales, religiosos, éticos o políticos que exigen respeto hacia los no combatientes y a los heridos y enfermos.

Desde la antigüedad han existido costumbres humanitarias, que a finales de la Edad Media experimentaron un importante auge con la influencia del cristianismo y de la Órdenes de Caballería, llegándose en el siglo XV a reglamentar los conflictos.

Es a últimos del siglo XIX cuando comienza la codificación de las normas y se funda la Cruz Roja, cuya labor se considera fundamental en el Derecho de los conflictos armados.

1.8.1.2 Concepto del Derecho de los conflictos armados.

El Derecho de los conflictos armados es el conjunto de normas que tienen por objeto reglamentar las hostilidades a fin de atenuar su rigor en tanto las necesidades militares lo permitan.

El Derecho de los conflictos armados aparece constituido por dos clases de normas: la costumbre (práctica general aceptada como derecho) y el convenio (regla reconocida como tal por las partes contratantes). Se distinguen dos ramas, con una relación creciente:

- a) El Derecho de los conflictos armados, en sentido estricto determina los derechos y deberes de los beligerantes en la conducción de las hostilidades y limita la elección de medios. (Convenios de la Haya 1899 y 1907).
- b) El Derecho Humanitario, tienen por objeto la salvaguardia de los militares puestos fuera de combate y de las personas que no participan en las hostilidades. Estos son los cuatro Convenios de Ginebra 1949 y Protocolos Adicionales:
 - **Primer Convenio de Ginebra:** Convenio para aliviar la suerte que corren los heridos y los enfermos de la Fuerzas Armadas en campaña.
 - **Segundo Convenio de Ginebra:** Convenio para aliviar la suerte que corren los heridos, los enfermos y los náufragos de la Fuerzas Armadas en el mar.
 - **Tercer Convenio de Ginebra:** Convenio relativo al trato debido a los prisioneros de guerra.
 - **Cuarto Convenio de Ginebra:** Convenio relativo a la protección debida a las personas civiles en tiempo de guerra.
 - **Protocolo Adicional I:** Relativo a la protección de las víctimas de los conflictos armados internacionales.
 - **Protocolo Adicional II:** Relativo a la protección de las víctimas de los conflictos armados sin carácter internacional.
 - **Protocolo Adicional III:** Relativo a la aprobación de un signo distintivo adicional.

1.8.1.3 Obligatoriedad.

Los Convenios suscritos por España se convierten en normas internas, pasando a formar parte del ordenamiento jurídico español, según el art. 96 de la Constitución.

La obligatoriedad del Derecho de los conflictos armados tiene un triple alcance, que obliga a:

- El Estado, como firmante del Convenio.
- A las Fuerzas Armadas, como institución que realiza la guerra.
- A los miembros de las FAS.

Los Convenios de Ginebra obligan a los Estados partes, a la tipificación y castigo de las infracciones de los preceptos del Derecho de los conflictos armados.

1.8.2. PRINCIPIOS BÁSICOS.

El Derecho de los conflictos armados tiene su fundamento en la protección al ser humano frente a los efectos de la guerra, existiendo ciertos principios básicos aplicables en todo momento:

1. La guerra es una lucha entre Estados y sólo se hace entre combatientes y contra objetivos militares.
2. El derecho de los beligerantes a elegir los medios de lucha no es ilimitado.
3. La utilización del método y medios de combate ha de ser proporcionada a la necesidad militar.
4. Están prohibidos los métodos y medios que causan males innecesarios o sufrimientos desproporcionados. En concreto se prohíben el veneno y las armas que causan males superfluos.
5. Las víctimas de la guerra gozan de protección especial cualquiera que sea su situación y el origen de ella.

1.8.3. PROTECCIÓN DE HERIDOS, ENFERMOS Y NÁUFRAGOS.

Corresponde al contenido del I y II Convenio de Ginebra de 12 de agosto de 1949.

1.8.3.1. Trato a heridos, enfermos y náufragos.

- Gozarán como mínimo de la protección que se ofrece a los prisioneros de guerra.
- Después de cada combate se tomarán medidas para la búsqueda y recogida de náufragos, heridos y enfermos
- La prioridad en los cuidados que se les dispense vendrá dada exclusivamente por razones médicas.
- Se deben registrar los datos para identificación (apellidos, potencia a la que pertenecen, heridas, etc.).
- Se podrá solicitar a la población el cuidado voluntario de los heridos y enfermos. No se podrá molestar o condenar a nadie por haber cuidado heridos o enfermos.
- Se prohíbe tomar represalias contra heridos, enfermos o náufragos, tampoco podrán ser rematados, torturados o llevar a cabo con ellos experiencias biológicas.

1.8.3.2. Personal sanitario y religioso.

Se considera personal sanitario:

- Al que esté afecto a la búsqueda, recogida, transporte o cuidado de heridos.
- Al personal afecto a la administración de los establecimientos sanitarios.

- Al personal de la Cruz Roja y otras sociedades de socorro debidamente reconocidas.

Se considera personal religioso a los capellanes agregados a la Fuerzas Armadas.

El personal sanitario y religioso no será considerado como prisionero de guerra y sólo podrán ser retenidos para atender el estado sanitario o las necesidades espirituales de los prisioneros de guerra.

El personal al que se refiere este apartado llevará un brazalete y una tarjeta de identidad especial.

Los militares instruidos para ser empleados como enfermeros o camilleros serán considerados prisioneros de guerra.

Los establecimientos sanitarios serán respetados y protegidos, para ello utilizarán como signo distintivo, en lugar visible, la Cruz Roja, Media Luna Roja....., en su caso.

1.8.4. PRISIONEROS DE GUERRA.

El Tercer Convenio de Ginebra trata sobre los prisioneros de guerra.

1.8.4.1. Quiénes son prisioneros de guerra.

Son prisioneros de guerra las personas que caigan en poder del enemigo, perteneciendo a alguna de las siguientes categorías:

- Miembros de las Fuerzas Armadas.
- Miembros de milicias o movimientos de resistencia con las condiciones siguientes:
 - Cuando figure a su cabeza un Mando responsable.
 - Distintivo fijo y fácilmente visible.
 - Que lleven francamente las armas.
 - Que se ajusten a las leyes y costumbres de la guerra.
- Personas que sigan a las Fuerzas Armadas, sin formar parte integrante de ellas (corresponsales de guerra, proveedores, etc). Estas personas deberán estar provistas de una tarjeta de identidad.
- Personal civil que tome las armas para hacer frente al invasor.

1.8.4.2. Normas generales.

A) DERECHO A LA EVASIÓN: Cualquier intento de evasión sólo podrá corregirse por vía disciplinaria y nunca será considerado como una causa agravante.

B) PROTECCIÓN GENERAL: Los prisioneros de guerra están en poder de la potencia enemiga, pero no de los captores, debiendo siempre ser tratados con respeto a su persona y su dignidad.

- Deberá atenderse gratuitamente a su alimentación y cuidados médicos, no siendo discriminados por su raza, religión, nacionalidad o criterios análogos.
- Están prohibidas las experiencias científicas y represalias.
- Los prisioneros en ningún caso podrán renunciar a los derechos que les otorga el Convenio de Ginebra.
- Quedarán en poder del prisionero los efectos y objetos de uso personal. El dinero y objetos de valor podrán ser retirados contra recibo.
- Serán evacuados lejos de la zona de combate, en condiciones similares a los desplazamientos de las tropas.
- El prisionero sólo está obligado a declarar su nombre y apellidos, empleo, fecha de nacimiento y número de matrícula. Los interrogatorios se harán en lengua que comprenda el prisionero y no se podrá ejercer tortura.

C) REPATRIACION: los prisioneros de guerra serán puestos en libertad y repatriados sin demora al finalizar las hostilidades. Los prisioneros heridos o enfermos graves lo serán durante las hostilidades tan pronto como su estado lo permita.

1.8.4.3. Internamiento.

- Los prisioneros podrán ser internados en campos cerrados o en otros establecimientos con garantías de higiene, salubridad y seguridad.
- Los campos serán señalados, si las condiciones militares lo permiten con las letras "PG" o "PW".
- La alimentación será la adecuada al régimen de vida y trabajo que realicen, estando prohibidas las medidas disciplinarias con las comidas.
- Se les suministrará el vestuario, ropa interior y calzado.
- Los prisioneros podrán presentarse voluntariamente a reconocimiento (serán asistidos preferentemente por personal médico de su propia potencia).
- Podrán dedicarse a actividades intelectuales, docentes, recreativas, etc. y tendrán libertad para el ejercicio de su religión.
- Los prisioneros recibirán una paga mensual, abonada por la Potencia en cuyo poder se hallen, estipulada por Convenio o acuerdo entre las partes.
- La Potencia detenedora podrá emplear como trabajadores a los prisioneros de guerra físicamente aptos, teniendo en cuenta su edad, su sexo y su graduación, así como sus aptitudes físicas, a fin, sobre todo, de mantenerlos en buen estado de salud física y moral.

Los suboficiales prisioneros de guerra no podrán ser obligados a realizar más que trabajos de vigilancia. Los que no estén obligados a ello podrán solicitar otro trabajo que les convenga y que, en la medida de lo posible, se les procurará.

Si los oficiales o personas de estatuto similar solicitan un trabajo que les convenga, se les procurará, en la medida de lo posible. En ningún caso podrán ser forzados a trabajar.

- Las condiciones de trabajo, la duración de la jornada, las condiciones de seguridad, se regularán según la ordenanza laboral. Tendrán derecho a un sueldo y a una indemnización por accidente.
- Los prisioneros de guerra serán informados de cómo pueden relacionarse con sus familias y organismos de ayuda. Se les facilitarán los medios para comunicarse con su familia, pudiendo los envíos estar sujetos a censura.
- Desde el comienzo de un conflicto las Partes contendientes constituirán una Oficina Oficial de Información donde se centralizará toda la información relativa a los prisioneros de guerra.

1.8.4.4. Disciplina.

- Cada Campo estará bajo la Autoridad de un Oficial de las Fuerzas Armadas.
- Los prisioneros rendirán saludo a los Oficiales de la potencia en cuyo poder se hallen. Los Oficiales sólo saludarán a los de mayor graduación y al Jefe del Campo.
- Los prisioneros de guerra estarán sometidos a las leyes, ordenanzas y reglamentos vigentes en la Potencia en cuyo poder se hallen. Las sanciones disciplinarias sólo podrán ser impuestas por el Jefe del Campo.
- Los prisioneros sólo podrán ser juzgados por Tribunales Militares con todas las garantías y medios de defensa reconocidos por la Ley. La sentencia será

notificada a la potencia protectora y al hombre de confianza. En caso de sentencia de muerte ésta no podrá ejecutarse antes de haber transcurrido 6 meses a partir de que la notificación llegue a la potencia protectora.

1.8.4.5. Relaciones con las autoridades.

- Podrán ser sometidas a las Autoridades quejas y peticiones relativas al régimen de cautiverio, no pudiendo dar lugar la formulación de las mismas a sanciones.
- Los prisioneros elegirán cada 6 meses a los hombres de confianza que les representen ante las Autoridades, Potencia protectora y organismos internacionales. En los campos de Oficiales o mixtos, el hombre de confianza será el Oficial de mayor graduación.
- El hombre de confianza será el encargado de transmitir órdenes e instrucciones, efectuar tareas administrativas, presentar las peticiones y quejas que reciba y las que considere oportunas.

1.8.4.6. Fallecimiento.

Los cadáveres serán objeto de reconocimiento médico para establecer la causa de la muerte. Se llevará un registro de tumbas, evitándose las tumbas colectivas.

1.8.5. POBLACIÓN CIVIL.

El IV Convenio de Ginebra desarrolla la normativa sobre protección de las personas civiles en tiempos de guerra.

Son objeto de protección:

- En el territorio de los Estados beligerantes, las personas de nacionalidad extranjera y las carentes de nacionalidad.
- En territorios ocupados, las personas que no son de la nacionalidad del Estado ocupante.
- Las personas civiles que se encuentren en sus propios territorios, incluidas las de las partes contendientes.

1.8.5.1. Normas generales.

La protección abarca fundamentalmente el respeto a heridos y enfermos, la evacuación de heridos, enfermos, inválidos, niños, etc. de las zonas sitiadas y la protección de las familias evitando su dispersión y la separación de los niños.

Serán respetados los derechos fundamentales (honor, prácticas religiosas, hábitos, costumbres...), no se practicarán coacciones, castigos corporales, torturas y quedan prohibidas las represalias, el saqueo y la toma de rehenes.

1.8.5.2. Internamiento.

Los extranjeros tendrán derecho a ser repatriados excepto cuando su marcha pudiera perjudicar los intereses nacionales del Estado.

Las Autoridades podrán ordenar la residencia forzosa o el internamiento para aumentar las medidas de control sobre los extranjeros, siempre que la seguridad lo haga absolutamente indispensable.

Los internados no podrán alojarse conjuntamente con prisioneros de guerra o personas privadas de libertad por otras causas.

1.8.6. NEUTRALIDAD.

Los derechos y deberes de las Potencias y personas neutrales, en caso de guerra terrestre, están contenidos en el Convenio de La Haya de 1907.

Los derechos de las Potencias neutrales son la inviolabilidad de su territorio (pudiendo utilizarse la fuerza para su defensa) y la exigencia del cumplimiento de las normas impuestas a los beligerantes (entre otras, la prohibición de instalar o servirse de estaciones de comunicaciones en territorio neutral o formar cuerpos de combatientes en territorio neutral).

Las Potencias neutrales no tolerarán en su territorio el paso de tropas o aprovisionamientos, internarán a las tropas que se introduzcan en su territorio y darán idéntico trato a los beligerantes sobre actos que puedan ser útiles a los Ejércitos.

1.8.7. CONVENIOS SUSCRITOS POR ESPAÑA.

Los principales acuerdos vigentes en España son:

1. Tratados sobre la protección de las víctimas de conflictos armados:

- La Convención de La Haya de 1899 sobre leyes y usos de la guerra, la Convención V de La Haya sobre derechos y deberes de los neutrales de 1907.
- Los Convenios de Ginebra de 12 de agosto de 1949 sobre heridos, enfermos, náufragos, prisioneros de guerra y personas civiles. En el año 1977 se elaboraron dos Protocolos a estos Convenios que España ha ratificado en 1989.
- Convención sobre los derechos del niño.
- Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas.

2. Tratados sobre restricciones o prohibiciones del empleo de ciertas armas

- Protocolo sobre prohibición del uso en la guerra de gases asfixiantes, tóxicos o similares y de medios bacteriológicos.
- Convenio sobre prohibición del desarrollo, la producción y el almacenamiento de armas bacteriológicas (biológicas) y tóxicas y sobre su destrucción.
- Convención sobre prohibiciones o restricciones del empleo de ciertas armas convencionales que puedan considerarse excesivamente nocivas o de efectos indiscriminados (CCAC).
- Convención sobre la prohibición del desarrollo, la producción, el almacenamiento y el empleo de armas químicas y sobre su destrucción.
- Convenio sobre prohibición del empleo, almacenamiento, producción y transferencia de minas antipersonal y sobre su destrucción.
- Convención sobre municiones en racimo.
- Tratado sobre el comercio de armas.

3. Tratados sobre la protección de los bienes culturales y del medio ambiente.

- Convención para la protección de los bienes culturales en caso de conflicto armado.
- Convenio y protocolos de La Haya de 1954 para la protección de los bienes culturales en caso de conflicto armado.
- Convención sobre la prohibición de utilizar técnicas de modificación ambiental con fines militares u otros fines hostiles.

4. Justicia Penal Internacional.
- Estatuto de la Corte Penal Internacional.

CAPITULO 2

ÁMBITO DE LA FORMACIÓN CÍVICA Y HUMANA.

2.1.- SIGNIFICADO DE LOS SÍMBOLOS DE ESPAÑA.

EL JURAMENTO O LA PROMESA ANTE LA BANDERA.

2.1.1. LOS SÍMBOLOS DE LA PATRIA

a) La Bandera Nacional.

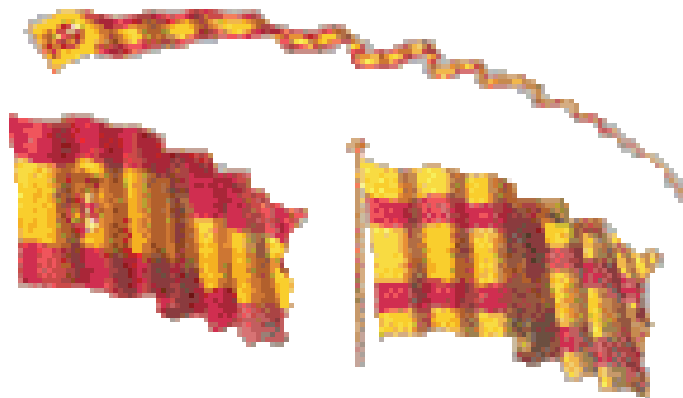
"La Bandera de España está formada por tres franjas horizontales, roja, amarilla y roja, siendo la amarilla de doble anchura que cada una de las rojas", según establece el artículo 4.1 de la Constitución Española de 1978.

Además, la bandera nacional está regulada por:

- Ley 39/1981, de 28 de octubre, por la que se regula el uso de la bandera de España y el de otras banderas y enseñas (BOE núm. 271, de 12 de noviembre)
- Real Decreto 441/1981, de 27 de febrero, por el que se especifican técnicamente los colores de la Bandera de España (BOE núm. 64, de 16 de marzo)
- Real Decreto 1511/1977, de 21 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Banderas y Estandartes, Guiones, Insignias y Distintivos (BOE núm. 156, de 1 de julio de 1977)

El origen de la actual Bandera de España se remonta al reinado de Carlos III (1759-1788). En aquella época coexistían en España tres tipos de banderas: el estandarte real, las banderas militares y el pabellón de Marina. La mayoría de los países utilizaban pabellones en los que predominaba el color blanco, lo que producía problemas de identificación y confusiones en el mar entre los buques de guerra. Para evitarlo, Carlos III encargó a su ministro de Marina, Antonio Valdés y Bazán, un proyecto para la sustitución del pabellón naval.

Entre los doce bocetos presentados a concurso, el Rey eligió dos, a los que varió las dimensiones de las franjas, declarando reglamentario el primero para la Marina de Guerra y el segundo para la Mercante, mediante Real Decreto de 28 de mayo de 1785.



b) El Escudo Nacional.

El actual Escudo de España resume gran parte de nuestra historia. Los elementos que lo componen poseen una larga tradición de más de nueve siglos.

El Escudo de España está regulado por:

- Ley 33/1981, de 5 de octubre, del Escudo de España (BOE núm. 250, de 19 de octubre de 1981)
- Real Decreto 2964/1981, de 18 de diciembre, por el que se hace público el modelo oficial de Escudo de España (BOE núm. 221, de 15 de septiembre)
- Real Decreto 2267/1982, de 3 de septiembre, por los que se especifican técnicamente los colores del escudo de España (BOE núm. 221, de 15 de septiembre)

El Escudo Nacional está cuartelado, en él se observan principalmente:

- El león rampante: Reino de León.
- El castillo de oro: Reino de Castilla.
- Cuatro palos de gules: Reino de Aragón.
- Las cadenas: Reino de Navarra.
- La granada: Reino de Granada.
- Tres flores de lis: Casa de Borbón.
- Dos columnas con la inscripción Plus Ultra.
- Y rematándolo todo, la Corona Real de la Monarquía.

c) El Himno Nacional.

El Himno Nacional de España es conocido tradicionalmente por "Marcha Granadera" o "Marcha Real Española". No tiene letra, sólo música. Existen dos versiones: la completa y la breve, y cualquiera de ellas debe interpretarse siempre íntegramente y de una sola vez.

El Himno Nacional está regulado por:

- Real Decreto 1560/1997, de 10 de octubre, que regula el himno nacional (BOE núm. 244, de 11 de octubre de 1997). Fe de erratas (BOE núm. 253, de 22 de octubre de 1997)

- Real Decreto 1543/1997, de 3 de octubre, sobre adquisición por el Estado de los derechos de explotación de determinadas obras musicales y encomienda de su administración al Ministerio de Educación y Cultura (BOE núm. 243, de 10 de octubre de 1997)
- Real Decreto 2027/1998, de 18 de septiembre, de aceptación de la cesión gratuita efectuada por el maestro don Francisco Grau Vegara de los derechos de explotación por la revisión y orquestación del Himno Nacional y atribución de la administración de tales derechos al Ministerio de Educación y Cultura (BOE núm. 233, de 29 septiembre de 1998)

El origen del Himno Nacional está en un toque militar llamado "Marcha Granadera", de autor desconocido, que aparece recogido en 1761 en el "Libro de Ordenanza de los toques militares de la Infantería Española". El Rey Carlos III la declaró Marcha de Honor el 3 de septiembre de 1770, aunque fue la costumbre y el arraigo popular las que erigieron esta composición en Himno Nacional, sin que existiera ninguna disposición escrita.

Los españoles consideraron la "Marcha Granadera" como su Himno Nacional y la llamaron "Marcha Real", porque se interpretaba en los actos públicos a los que asistían el Rey, la Reina o el Príncipe de Asturias.

En 1870 el General Prim convocó un concurso nacional para crear un Himno Nacional. El jurado declaró el concurso desierto por considerar que ninguna de las marchas presentadas superaba en calidad a la "Marcha Granadera", y aconsejó que se mantuviera como Himno.

La "Marcha Real" ha sido siempre el Himno de España, salvo durante la II República (1931-1939) cuando se adoptó el Himno de Riego.

No es hasta 1997 cuando el Estado adquiere los derechos de explotación del Himno, que pertenecían a los herederos del maestro Pérez Casas, mediante el Real Decreto 1543/1997, de 3 de octubre.

2.1.2.- LA MONARQUÍA Y EL REY.

La Monarquía.

La forma política del gobierno de España es la Monarquía Parlamentaria.

A la cabeza de la organización del Estado, como símbolo de su unidad y permanencia, se encuentra la Institución Monárquica, personificada en S. M. el Rey Don Felipe VI (Título II de la Constitución Española. Ver anexo 2).

La Corona de España es hereditaria de los sucesores de S. M. Don Juan Carlos I de Borbón, legítimo heredero de la dinastía histórica. El Príncipe heredero, desde su nacimiento o desde que se produzca el hecho que origine el llamamiento, tendrá la dignidad de Príncipe de Asturias. **(Art. 57 de la Constitución).**

El Rey

El Rey es el Jefe del Estado, símbolo de su unidad y permanencia, arbitra y modera el funcionamiento regular de las Instituciones, asume la más alta representación del Estado Español en las relaciones internacionales y ejerce las funciones que le atribuyen la Constitución y las leyes. (Art. 56 de la Constitución.)

Le corresponde el mando supremo de las Fuerzas Armadas (Art. 62 de la Constitución) y declarar la guerra y hacer la paz, previa autorización de las Cortes Generales. (Art. 63 de la Constitución.)

Es la cabecera de la Institución Monárquica, su actuación está siempre sujeta a la ley y su autoridad es moral porque siempre sus actos han de estar refrendados por el Presidente del Gobierno y, en su caso, por los Ministros competentes. (Art. 64 de la Constitución.)

El Rey nombra y releva libremente a los miembros civiles y militares de la Casa Real. (Art. 65 de la Constitución.)

Véase anexo II La Corona (pág. 249)

2.1.3. JURAMENTO O PROMESA ANTE LA BANDERA DE ESPAÑA.

Está regulado por el artículo 7 y la disposición final décima de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar.

Artículo 7. Juramento o promesa ante la Bandera de España.

1. Todo militar tiene el deber de prestar ante la Bandera juramento o promesa de defender a España. Este juramento o promesa se efectuará durante la enseñanza de formación de acuerdo con lo que se establece en este artículo y será requisito previo e indispensable a la adquisición de la condición de militar de carrera, de militar de complemento y de militar de tropa y marinería.

2. El acto de juramento o promesa ante la Bandera de España será público, estará revestido de la mayor solemnidad y se ajustará a la siguiente secuencia:

- El jefe de la unidad militar que tome el juramento o promesa ante la Bandera pronunciará la siguiente fórmula:
¡Soldados! ¿Juráis o prometéis por vuestra conciencia y honor cumplir fielmente vuestras obligaciones militares, guardar y hacer guardar la Constitución como norma fundamental del Estado, obedecer y respetar al Rey y a vuestros jefes, no abandonarlos nunca y, si preciso fuera, entregar vuestra vida en defensa de España?
- A lo que los soldados contestarán:
¡Sí, lo hacemos!
- El jefe de la unidad militar replicará:
Si cumplís vuestro juramento o promesa, España os lo agradecerá y premiará y si no, os lo demandará, y añadirá: Soldados, ¡Viva España! y ¡Viva el Rey!, que serán contestados con los correspondientes ¡Viva!
- A continuación, los soldados besarán uno a uno la Bandera y, posteriormente, como señal de que España acepta su juramento o promesa, desfilarán bajo ella.

3. El término soldados podrá sustituirse por el que convenga para su adecuación a los que vayan a prestar el juramento o promesa.

Disposición Final Décima. Juramento o promesa de los españoles ante la Bandera de España.

1. Los españoles que lo soliciten podrán manifestar su compromiso con la defensa de España, prestando el juramento o promesa ante la Bandera, con la siguiente fórmula:

"¡Españoles! ¿Juráis o prometéis por vuestra conciencia y honor guardar la Constitución como norma fundamental del Estado, con lealtad al Rey, y si preciso fuera, entregar vuestra vida en defensa de España?"

A lo que contestarán: "¡Sí, lo hacemos!"

2. El acto de juramento o promesa ante la Bandera se celebrará de forma similar a la establecida en el artículo 7.

3. El Ministro de Defensa establecerá el procedimiento para solicitar y ejercer este derecho.

2.2.- ESPAÑA EN ORGANIZACIONES INTERNACIONALES Y FUERZAS MULTINACIONALES.

En la Directiva de Defensa Nacional 2012, se dan las directrices para el desarrollo de la política de defensa en el ámbito internacional.

En la Ley de la Defensa Nacional 5/2005, en la exposición de motivos, se dice que la interdependencia entre los Estados es considerable, por lo que éstos se agrupan en organizaciones que fomentan, desarrollan e incrementan los niveles de estabilidad, como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización para la Seguridad y Cooperación Europea (OSCE). Desde 1980 España se ha incorporado a la Organización del Tratado del Atlántico Norte y a la Unión Europea Occidental (UEO).

2.2.1.- ONU.

Admitida en la organización el 14 de Diciembre de 1955, España mantiene el compromiso con la paz y seguridad internacionales, participando en iniciativas de esta índole dirigidas por, o bajo, el amparo de resoluciones de su Consejo de Seguridad.

La participación de España en las operaciones de apoyo a la paz se ha incrementado notablemente en los últimos tiempos y ha adquirido nuevas dimensiones, en las que se contemplan no sólo la participación de las Fuerzas Armadas en diversas operaciones, sino también el impulso a iniciativas en campos tan sensibles como el desminado humanitario, apoyo técnico y financiero o impulso político a múltiples iniciativas, consecuencia, en muchos casos de la nueva percepción de riesgos y amenazas surgidas tras los acontecimientos del 11 de septiembre en Estados Unidos, del 11 de marzo de 2004 en Madrid y del 1 de septiembre del mismo año en Beslán.

La contribución española al sistema de Naciones Unidas es directa, con el envío de fuerzas y observadores militares, e indirecta con la participación en sus organismos y estructuras, y mediante la financiación de este tipo de operaciones.

2.2.2.- OTAN.

El 1 de Enero de 1999 es la fecha efectiva de la incorporación de España a la estructura militar de Mandos de la OTAN, a efectos de coordinación para la

participación plena en el Presupuesto Militar, el Programa de inversiones de seguridad, el planeamiento de Fuerzas, el establecimiento de los mecanismos de transferencia de autoridad de fuerzas españolas a mando OTAN y la capacidad de asignación de puestos multinacionales militares y civiles en los Cuarteles Generales.

Desde entonces se ha desarrollado de forma importante esta participación, que se ha plasmado en la instalación en España del ahora Mando Componente Terrestre (Cuartel General de Retamares) del Mando Sur de la OTAN (Nápoles) y en la incorporación progresiva de oficiales generales, oficiales y suboficiales españoles al resto de cuarteles generales de la estructura de mandos de la OTAN.

2.2.3.- ORGANIZACIÓN PARA LA SEGURIDAD Y LA COOPERACIÓN EN EUROPA (OSCE.)

España es miembro de la OSCE desde sus orígenes, cuando en los primeros años de la década de los setenta los países europeos, juntamente con los Estados Unidos y Canadá, crearon en Helsinki la Conferencia para la Seguridad y Cooperación en Europa. Está integrada en el Consejo Permanente e interviene en la ejecución de las resoluciones de la OSCE, entre las que se encuentran la puesta en marcha de misiones de paz o la constitución y envío de grupos de observadores a zonas de crisis. Participa dentro de la OSCE en las siguientes áreas:

- Establecer una estrategia para hacer frente a las amenazas a la seguridad en el siglo XXI.
- Lucha contra el terrorismo
- Diálogo de seguridad

2.2.4.- Unión Europea (UE) / Unión Europea Occidental (UEO).

La Unión Europea Occidental (UEO) es una organización europea de cooperación para la defensa y la seguridad fundada en 1948 por el tratado de Bruselas. El tratado de Ámsterdam (1999) definió a la UEO como parte integrante del desarrollo de la Unión Europea (UE), confiriéndole a esta organización una capacidad operativa en el ámbito de la defensa, posteriormente en el tratado de Niza (2001) se le anuló esa capacidad en favor de la creación de estructuras y capacidades propias de la UE en el ámbito de la política europea de seguridad y defensa (PESD).

El Consejo Europeo de Helsinki (Diciembre de 1999) instauró "el objetivo global", es decir, la capacidad de la Unión de poder desplegar, en el plazo de 60 días y durante al menos un año, hasta 60.000 hombres.

El Consejo Europeo de Gotemburgo (Junio de 2001) expresó su voluntad de mejorar las capacidades de la UE en los ámbitos de la prevención de los conflictos y de la gestión de las crisis con medios militares y civiles.

2.2.5.- Organización de los Estados Americanos (OEA).

La OEA fue creada en 1948 cuando se subscribió, en Bogotá, Colombia, la Carta de la OEA que entró en vigencia en diciembre de 1951. La Organización fue fundada con el objetivo de lograr en sus Estados Miembros, como lo estipula el Artículo 1 de la Carta, "un orden de paz y de justicia, fomentar su solidaridad, robustecer su colaboración y defender su soberanía, su integridad territorial y su independencia".

En 1972, España fue el primer país en adquirir la condición de observador y el primero en crear una representación permanente con un embajador "ad hoc". España presta atención a esta organización multilateral de manera particular. "Somos (un país) observador, pero tenemos una consideración especial, y nos sentimos realmente parte de la organización", dijo a Efe el actual embajador observador permanente de España ante la OEA, Jorge Hevia.

España es el observador permanente que más fondos aporta a la OEA y el quinto donante en términos absolutos, después de Estados Unidos, Canadá, Brasil y México. Además, es el único país que posee un fondo de cooperación con la OEA, creado en 2006 y al que aportó 53 millones de dólares entre ese año y 2012.

El Gobierno español firmó un acuerdo de cooperación con la OEA por el que se comprometió a aportar 3,7 millones de dólares (2,85 millones de euros) al organismo en el período 2013-2014. La aportación ha disminuido en los últimos años debido a los recortes en el presupuesto del Ministerio de Exteriores y Cooperación español a raíz de la crisis financiera, pero el compromiso con la organización sigue en pie, según Hevia.

2.3. MISIONES DE PAZ.

2.3.1.- GENERALIDADES.

La participación oficial de España en misiones de Naciones Unidas se inició en el año 1989, si bien con anterioridad a esta fecha ya se había participado, aunque con carácter muy esporádico, en operaciones similares a las que hoy denominamos "Operaciones de Paz".

En conjunto, desde el año 1989, más de 100.000 militares han participado en más de 50 misiones internacionales y de ayuda humanitaria, en cuatro continentes.

A una moderada presencia española en este tipo de misiones en los primeros años le siguió un incremento sustantivo en el año 1992, motivado por nuestra participación en la Fuerza de Protección de Naciones Unidas en Bosnia, momento en que nuestros efectivos desplegados aumentaron hasta 1.500. Este número se mantuvo en niveles similares hasta 1999 en el que nuestra contribución en Kosovo elevó la cifra hasta unos 2.800 hombres. Fue en el año 2003 cuando se alcanzó el máximo histórico de nuestra participación en el exterior 3.600 efectivos en cuatro escenarios diferentes (Bosnia-Herzegovina, Kosovo, Afganistán e Irak), lo que obligó a nuestras Fuerzas Armadas a un esfuerzo suplementario al previsto en ese momento.

El sacrificio y la abnegación de nuestros soldados, aun a costa de un doloroso tributo, han sido reconocidos por numerosos estamentos internacionales. Desde el comienzo de nuestra participación en operaciones lejos de España, 173 soldados (8 Guardias Civiles) y 3 Intérpretes (1 BiH y 2 en Afganistán) han caído en acto de servicio en misiones en el exterior.

2.3.2.- CLASIFICACIÓN DE LAS MISIONES DE PAZ.

La carta de las Naciones Unidas hace una distinción entre una serie de medidas para prevenir y salvaguardar la paz y otras para imponerla. Según este criterio, la concepción clásica de las misiones de paz se dividía en dos grandes categorías:

- Misión de observadores militares, integrada por oficiales desarmados («boinas azules») encargados, a petición de las partes en conflicto, de supervisar un alto el fuego, verificar una retirada de tropas o patrullar fronteras y zonas desmilitarizadas.
- Fuerzas de mantenimiento de la paz («cascos azules»): integradas por contingentes nacionales de soldados. Sus misiones suelen ser similares a las de los observadores militares y además deben actuar como elemento disuasor y mediador entre las partes.

Sin embargo, el nuevo escenario estratégico surgido tras el fin de la guerra fría ha obligado a replantear la concepción de las misiones de paz. Actualmente, la ONU está revisando los tipos de misiones existentes. No obstante, en 1992 el entonces secretario general, Butros Gali, desarrolló una clasificación actualmente aceptada y que, a grandes rasgos, es válida para las misiones realizadas por otras organizaciones regionales de seguridad:

- Diplomacia preventiva (conflict prevention). Su objetivo es evitar que afloren controversias entre las partes o que el desacuerdo evolucione hacia un conflicto militar.
- Medidas de establecimiento de la paz (peacemaking). Están destinadas a conseguir un acuerdo negociado de las partes en conflicto mediante el uso de los procedimientos recogidos en el capítulo VI de la Carta de las Naciones Unidas.
- Operaciones de mantenimiento de la paz (peacekeeping/PK). Exigen la presencia de personal militar o civil de las Naciones Unidas con el consentimiento de las partes enfrentadas para vigilar la aplicación de los acuerdos sobre el control del conflicto (alto el fuego, separación de fuerzas), su resolución o garantizar la distribución de ayuda humanitaria.
- Medidas de imposición de la paz (peace enforcement/PE). Son el último recurso. Se utilizan cuando fracasan todas las posibilidades ya descritas. Las acciones se llevan a cabo bajo el amparo del capítulo VII de la Carta e incluyen el uso de la fuerza armada para mantener o restaurar la paz en situaciones en las cuales el Consejo de Seguridad determine la existencia de una amenaza para la paz, violación de la paz o acto de agresión.
- Medidas de consolidación de la paz (peace building). El inicio de su aplicación coincide con el fin del conflicto. Su finalidad es fortalecer la paz e impulsar el entendimiento entre los antiguos adversarios para evitar la reanudación de las hostilidades. Entre estas medidas se encuentra la celebración y supervisión de procesos electorales, la reconstrucción de infraestructuras e instituciones y la reactivación económica.
- Ayuda humanitaria (humanitarian operation). Compatible con todas las medidas anteriores. Fuerzas militares garantizan y protegen el reparto de ayuda humanitaria dirigido por agencias especializadas de las Naciones Unidas o por organizaciones civiles.

2.3.3.- LAS OPERACIONES DE PAZ HOY.

En el mundo actual la mayor parte de los conflictos no se producen entre estados, sino dentro de los estados. Esta característica marca la fisonomía de las operaciones en las que el objetivo final no es sólo terminar con la situación de enfrentamiento armado, sino también crear las condiciones para el restablecimiento de las instituciones básicas, tutelar el desarrollo de los estados de acuerdo con las normas del Derecho

Internacional y del Derecho Humanitario, apoyar el desarrollo sostenible de un tejido económico mínimo y prestar ayuda humanitaria a las poblaciones que sufren las consecuencias de estas situaciones.

Estas nuevas necesidades marcan la organización, objetivos y procedimientos de las actuales operaciones de paz y las hacen más complejas y exigentes para la comunidad internacional, que debe empeñarse, no sólo con fuerzas militares y policiales, sino también con contingentes civiles y recursos financieros.

Las organizaciones con responsabilidades en este campo, más aún tras las experiencias vividas en zonas como Afganistán o Irak, organizan las operaciones con tres componentes básicos: el de seguridad, el civil y el meramente administrativo (dedicado al sostenimiento de la operación), equilibrando la preeminencia de los medios y recursos empleados en ellos de acuerdo con la evolución de la situación

En los primeros momentos de una operación, cuando los enfrentamientos armados están todavía presentes o continúan desarrollándose, adquiere la mayor importancia el componente militar cuyos objetivos básicos son el obtener el cese de las acciones armadas en la zona, proporcionar seguridad (a la población y a las agencias de asistencia) y apoyar las acciones de asistencia humanitaria y de desarme. En esta fase el contingente civil, en el que en algunos casos se incluye el policial, evalúa las necesidades para el desarrollo de las instituciones, los diferentes procedimientos de transición a la democracia, marca las pautas a seguir para la reconstrucción de los tejidos político, económico y social y establece los mecanismos de ayuda tanto a la población como al país.

Conforme la situación evoluciona, el componente militar disminuye sus capacidades de combate y aumenta las de apoyo al civil y la de asistencia. Por su parte, el componente civil adquiere un mayor protagonismo y desarrolla las acciones dirigidas a la reconstrucción, la asistencia a las estructuras política y social y la ayuda humanitaria.

Las actuales misiones de apoyo a la paz se articulan en torno a cuatro áreas de actuación básicas que desarrollan su actividad, de forma coordinada, de acuerdo a la evolución de la situación:

- Seguridad: proporcionada por las fuerzas militares y policiales desplegadas y cuyos objetivos fundamentales son la consecución de un entorno estable y el mantenimiento de la seguridad para que el resto de las actividades puedan desarrollarse. Normalmente, dado lo específico de esta área, como objetivo secundario también se le encarga del apoyo para la reestructuración de las Fuerzas Armadas del país en conflicto y, en algunos casos, el de sus fuerzas policiales.
- Reconstrucción: a cargo de organizaciones internacionales con capacidades económicas o conformadas, caso por caso, mediante la creación de "grupos de donantes" que coordinan y canalizan los recursos monetarios en apoyo a una zona en conflicto y que tienen como objetivo la reconstrucción de las infraestructuras básicas imprescindibles y la rehabilitación del tejido económico.
- Desarrollo político y democrático: normalmente a cargo de una o varias organizaciones internacionales (ONU, OSCE, EU, ...) y cuyo objetivo es la reestructuración, y en muchos casos la creación, de los tejidos políticos y sociales en la zona de conflicto de acuerdo a los estándares del Derecho Internacional y el tutelaje de su funcionamiento durante un periodo de tiempo, para permitir a estos países reintegrarse a la "comunidad internacional" con todas las garantías.

- Asistencia humanitaria: desarrollada por las "agencias" de Naciones Unidas o internacionales y por un amplio abanico de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, que tienen como objetivo el apoyo directo a la población en la zona de conflicto, no sólo en el campo del suministro alimentario, sino también en el desarrollo de la educación, o el fomento de medidas de protección de las minorías.

Como fácilmente puede deducirse esta nueva fisonomía y complejidad de las operaciones obliga a las organizaciones internacionales a planear y ejecutar las operaciones teniendo en cuenta las necesidades y posibilidades militares, policiales, políticas, financieras y sociales.

La decisión del envío de fuerzas militares a una operación por parte de un gobierno, tiene como consecuencia inmediata la involucración de los estamentos del estado, ya que en ella se ven envueltas las fuerzas militares, los estamentos políticos, las instituciones y organismos de cooperación y las organizaciones no gubernamentales de asistencia humanitaria que actúan en el país.

Estas nuevas necesidades han provocado una serie de adaptaciones que han tenido que afrontar las Fuerzas Armadas. Algunas de ellas son:

- Las unidades militares no son orgánicas, sino diseñadas, caso por caso, para cada una de las operaciones.
- Dadas las capacidades requeridas, normalmente se utilizan elementos y unidades de más de un ejército, y de más de un país, lo que complica el planeamiento, el seguimiento y el control de las operaciones.
- Por la razón anterior, las capacidades de Mando y Control y las comunicaciones deben ser potenciadas, dotando a las unidades de medios de enlace e información tácticos y satélite.
- La imprescindible coordinación de la actuación de las fuerzas militares y la de las organizaciones de asistencia que actúan en las zonas de despliegue. Esto obliga a organizar unidades de cooperación cívico-militar que sean capaces de coordinar las actividades de todos los actores en una operación.

Estas necesidades, junto con condicionantes políticos, sociales y financieros, han debido ser tenidas en cuenta por los Estados para adaptar sus Fuerzas Armadas a los requerimientos actuales, de forma que sus unidades militares puedan actuar en el escenario internacional con todas las garantías.

2.3.4.- MISIONES EN CURSO.

El Consejo de Ministros del 13 de diciembre de 2019 prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2020 la participación de unidades y observadores militares españoles en operaciones de mantenimiento de la paz en el marco de la ONU, la OTAN y la UE.

En líneas generales, se mantiene la presencia de las Fuerzas Armadas en las mismas operaciones. Al igual que ocurrió en 2019, se producirán únicamente ligeros ajustes operativos en alguna de ellas.

Las Fuerzas Armadas españolas están presentes **en 17 misiones** en el exterior con **2.800 militares y guardias civiles** desplegados **en cuatro continentes**. Los contingentes más numerosos se encuentran en el Líbano, con 620 cascos azules, y en Irak, con 575 efectivos. En el marco de la OTAN participan en la misión Presencia

Avanzada Reforzada (Letonia) y en Turquía, y asesoran a las fuerzas de seguridad en Afganistán.

España también está presente en todas las misiones militares que la Unión Europea desarrolla en el continente africano, con despliegues en Malí, República Centroafricana, Somalia, Senegal y Gabón, así como en las operaciones que tratan de impedir el tráfico ilegal de personas frente a las costas de Libia y la piratería en el océano Índico.

Las misiones de las Fuerzas Armadas y las misiones militares de la Guardia Civil en el exterior, cuya prórroga se ha concedido, han sido aprobadas por las Cortes Generales, tras los correspondientes trámites parlamentarios, en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 5/2005 de la Defensa Nacional.

Dentro del compromiso de España con la paz, la seguridad humana y la protección de los sectores más vulnerables de la población en zonas en conflicto, se realizará un intenso esfuerzo en apoyo a las Resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre "Mujer, Paz y Seguridad" (1325) y "Lucha contra la Explotación y el Abuso Sexual" (2272), así como a la iniciativa sobre "Escuelas Seguras".

Participación de Unidades y Observadores militares españoles en operaciones en el exterior (HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2020), con los efectivos anuales que para cada una se señalan:

- EUFOR/ALTHEA (Bosnia-Herzegovina): 3 efectivos.
- EUNAVFOR ATALANTA (Cuerno de África): 375.
- EUTM/Somalia (Somalia y Kenia): 38.
- EUTM/Mali (Mali): 280.
- EUTM RCA (República Centroafricana): 8.
- EUNAVFOR MED Sophia (Mediterráneo Central): 150.
- RESOLUTE SUPPORT (Afganistán): 70.
- UNIFIL (Líbano): 610.
- Operación Apoyo a Mali y RCA: 90.
- IRAK-Coalición contra el DAESH incluida MN-I y adiestramiento policial avanzado: 555 (530 de las Fuerzas Armadas y 25 de la Guardia Civil).

Igualmente, se autoriza la participación en las siguientes misiones para Disuasión y Defensa del Territorio Aliado:

- Asignación y despliegue en la Presencia Avanzada de la Alianza, en apoyo al flanco Este del área de responsabilidad de SACEUR, con las unidades y personal de apoyo necesarios, con un máximo de 350 efectivos.
- Operación "PERSISTENT EFFORT" de la OTAN que incluye cometidos de policía aérea en los Países Bálticos y apoyo a la defensa aérea de Turquía, conforme a las unidades y efectivos que se indican en el Anexo I al Acuerdo.
Asimismo, se autoriza conforme se desglosa en el Anexo I del Acuerdo:
- La asignación y certificación de unidades en STAND UP y, en su caso, el despliegue de unidades en STAND BY/STAND DOWN de las Fuerzas de Respuesta Reforzada (e-NRF) de la OTAN.
- La participación en la operación OTAN de seguridad marítima en el Mediterráneo "Sea Guardian".

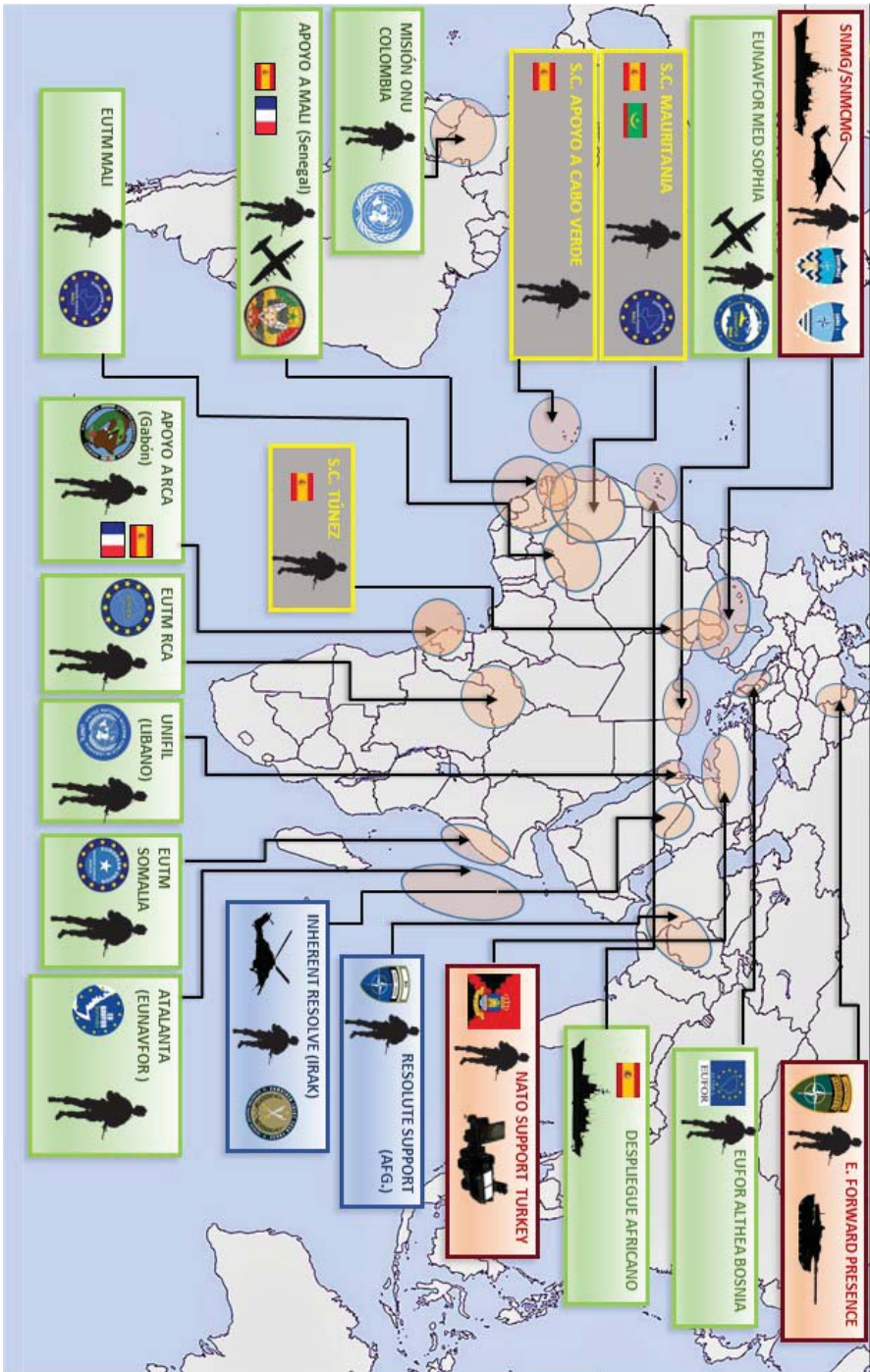
- La certificación y asignación de la contribución a la Fuerza de Respuesta Rápida de la Unión Europea "EU Battle Group Package".
- El despliegue de unidades de la Unidad Militar de Emergencias y del 43 Grupo de Fuerzas Aéreas en el exterior, ante situaciones de grave riesgo, catástrofes, calamidad u otras necesidades, cuando sea requerida su intervención bien en el marco bilateral o bien formando parte del Mecanismo de Protección Civil de la Unión Europea, cuando se solicite y sea autorizada su intervención.

También se autoriza a la Ministra de Defensa a realizar los ajustes operativos necesarios en nuestra participación en las misiones citadas, de acuerdo con los condicionantes operativos de cada momento y de la situación específica sobre el terreno.

A solicitud del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación se prorroga hasta el 31 de diciembre de 2020 la autorización de despliegue de un máximo de 50 observadores/monitores militares, oficiales militares de enlace y asesores militares, para contribuir a determinadas misiones de ayuda humanitaria, operaciones de paz y gestión de crisis que realicen aquellas organizaciones internacionales a las que España pertenece.

LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS EN MISIONES EN EL EXTERIOR

Mapa de diciembre 2019



Participación por pertenencia a organización operativa

| | | | |
|--|----------------------------------|--|-----------------------|
| | OTAN | | Union Europea |
| | O.N.U. | | Coalición |
| | Misión Española Seg. Cooperativa | | Misiones Mali y Gabón |

Participación por tipo de misión

Contribución contra el terrorismo

| | | | |
|--|---------------------|--|---------------------|
| | NATO SUPPORT TURKEY | | EUFOR ALTHEA BOSNIA |
| | DESPLIEGUE AFRICANO | | E. FORWARD PRESENCE |

Defensa del Territorio Aliado

| | | | |
|--|--------------------------|--|-------------------------|
| | INHERENT RESOLVE (IRAKI) | | RESOLUTE SUPPORT (AFG.) |
|--|--------------------------|--|-------------------------|

Misiones de Estabilidad y Seguridad

| | | | |
|--|---------------------|--|--------------|
| | EUNAVFOR MED SOPHIA | | EUTM MALI |
| | EUTM RCA | | EUTM SOMALIA |
| | UNIFIL (LIBANO) | | EUTM SOMALIA |
| | EUTM SOMALIA | | EUTM SOMALIA |
| | EUTM SOMALIA | | EUTM SOMALIA |

Diplomacia y Defensa

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
| | | | |

2.4 LEGISLACIÓN DE IGUALDAD, PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y RÉGIMEN DE HORARIO

1.- La incorporación de la mujer a las FAS españolas ha sido un hito importante para la consecución de la igualdad constitucional de los hombres y mujeres en nuestro país, y ha sido fruto de una evolución normativa progresiva.

2.-En 1988, mediante el Real Decreto-ley 1/1988, de 22 de febrero, se regula, por primera vez, la incorporación de la Mujer a las Fuerzas Armadas, si bien se limitaba su acceso a determinados Cuerpos y Escalas. En él se señala que la mujer podrá alcanzar todos los empleos militares. Asimismo, se especifica que la denominación del empleo será igual para el hombre y para la mujer (ej.- el capitán, la capitán, el sargento, la sargento, el soldado, la soldado).

3.-Un año más tarde, la Ley 17/1989, Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional, preveía la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas en un plano de igualdad con los sistemas de acceso de los hombres. Esta Ley puntualizaba que en los procesos de selección no podían existir más diferencias que las derivadas de las distintas condiciones físicas del hombre y de la mujer que, en su caso, puedan considerarse en el cuadro de condiciones exigibles para el ingreso en los centros docentes. Respecto a los destinos, la Ley mencionaba expresamente que las normas de provisión de destinos podrían establecer particularidades para la mujer derivadas de sus condiciones físicas y biológicas específicas.

4.- El modelo español de integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas continuó con la aprobación del Real Decreto 984/1992, de 31 de julio, por el que aprueba el Reglamento de Tropa y Marinería Profesionales en las Fuerzas Armadas. En él se estableció la diferencia entre los militares de reemplazo (únicamente hombres) y los militares de empleo, condición esta última que, sin distinción de sexos, adquieren quienes ingresan voluntariamente con carácter profesional en las Fuerzas Armadas. Este Real Decreto recogía que los soldados profesionales podían optar a todos los destinos de su empleo militar, excepto los de tipo táctico u operativo en unidades como La Legión, Operaciones Especiales, Paracaidistas y Cazadores Paracaidistas por razones propias de sus condiciones físicas y biológicas. También señalaba que la mujer tampoco podía formar parte de las fuerzas de desembarco, de las dotaciones de submarinos ni de buques menores en los que sus condiciones de habitabilidad no permitían el alojamiento en condiciones adecuadas.

5.- La integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas continuó avanzando con la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas. Esta norma suprime definitivamente las limitaciones para incorporarse a cualquiera de los destinos profesionales existentes en las Fuerzas Armadas.

6.- La igualdad efectiva es un objetivo presente para cuya consecución se ha articulado un conjunto de medidas normativas y de actuaciones concretas, entre las primeras destaca, la reciente aprobación y entrada en vigor de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de Carrera Militar.

La igualdad de género se ha configurado como uno de los cinco principios básicos y eje transversal de la Ley de Carrera Militar. Esta transversalidad persigue favorecer y facilitar la igualdad de oportunidades de las mujeres y de los hombres en el ámbito castrense.

Con el objetivo de alcanzar estos fines, se establecen acciones positivas relacionadas con las situaciones derivadas de la maternidad al protegerlas en diferentes momentos de sus carreras militares (ingreso, ascenso, situaciones, enseñanza de formación y perfeccionamiento, destinos), se fomenta la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de los miembros de las Fuerzas Armadas y se asegura la representación de la mujer militar en los órganos de evaluación para la selección, ascenso y asignación de destinos.

2.4.1. POLÍTICA DE IGUALDAD

2.4.1.1. POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA LEY 39/2007 (PRINCIPALES ARTÍCULOS).

Tanto en las Reales Ordenanzas como en las regulaciones reglamentarias del régimen del personal militar profesional se incorporarán los principios y normas de aplicación general al personal al servicio de la Administración General del Estado, establecidos de acuerdo con la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, con las adaptaciones debidas a la condición militar.

La igualdad efectiva de mujeres y hombres en todo lo relacionado con el acceso a las Fuerzas Armadas, su formación y carrera militar es otro de los objetivos de la Ley para responder a las nuevas realidades de los Ejércitos, donde la mujer ya está presente en una proporción progresivamente en aumento. Asimismo, se pretende conjugar la disponibilidad permanente para el servicio, específica de los militares, con la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

Artículo 5. Adaptación de las normas del empleado público.

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

Artículo 6. Igualdad de género y conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

1. La igualdad de trato y de oportunidades es un principio que en las Fuerzas Armadas se aplicará de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que estará especialmente presente en el desarrollo y aplicación de esta Ley en lo relacionado con el acceso, la formación y la carrera militar. (Actualmente en vigor)

2. Las normas y criterios relativos a la igualdad, la prevención de la violencia de género y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar establecidos para el personal al servicio de la Administración General del Estado serán aplicables a los militares profesionales con las adaptaciones y desarrollos que sean necesarios. En las

normas correspondientes se incluirán también las medidas que sean de aplicación específica en el ámbito de las Fuerzas Armadas.

Artículo 56. Requisitos generales para el ingreso en los centros docentes militares de formación.

6. En los procesos de selección no podrán existir más diferencias por razón de género que las derivadas de las distintas condiciones físicas que, en su caso, puedan considerarse en el cuadro de condiciones exigibles para el ingreso.

Reglamentariamente se determinará la forma en que las aspirantes realizarán las pruebas si están condicionadas por embarazo, parto o posparto asegurando, en todo caso, su protección.

Artículo 72. Régimen de los alumnos de cursos de perfeccionamiento y de altos estudios de la defensa nacional.

.....

A las mujeres se les facilitarán, conforme a lo que se establezca reglamentariamente, nuevas oportunidades de asistir a los citados cursos cuando por situaciones de embarazo, parto o posparto no puedan concurrir a la convocatoria.

Artículo 87. Órganos de evaluación.

1. Existirán órganos de evaluación para efectuar las que se definen en esta Ley. Estarán constituidos por personal militar de mayor empleo que los evaluados. Reglamentariamente se determinará su composición, adecuándose en lo posible a la aplicación equilibrada del criterio de género, las incompatibilidades y las normas de funcionamiento.

Artículo 90. Condiciones para el ascenso.

3. A la mujer se le dará especial protección en situaciones de embarazo, parto y posparto para cumplir las condiciones para el ascenso a cualquier empleo militar.

Artículo 101. Provisión de destinos.

3. La mujer militar 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 necesaria.

3 bis. La víctima de acoso, abuso o agresión sexuales, una vez acordada la incoación del procedimiento disciplinario por falta muy grave o admitida a trámite la denuncia por delito, tendrá derecho a solicitar una comisión de servicio en distinta unidad o localidad de aquella en la que ocurrieron los hechos.

6. Durante el periodo 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.

Artículo 110. Situación de excedencia.

1. Los militares profesionales, podrán pasar a la situación de excedencia en las siguientes modalidades:

- a) Excedencia por prestación de servicios en el sector público.

- b) Excedencia voluntaria por interés particular.
- c) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- d) Excedencia por cuidado de familiares.
- e) Excedencia por razón de violencia de género.

.....

4. A los militares profesionales se les podrá conceder la excedencia voluntaria por **agrupación familiar**, sin requisito de haber prestado tiempo de servicios, cuando el cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales o un destino de los contemplados en el artículo 99.

En esta situación se podrá permanecer un tiempo mínimo de dos años, transcurridos los cuales el interesado permanecerá en el escalafón correspondiente en el puesto que ocupara en ese momento y no será evaluado para el ascenso. Al cesar en ella finalizará la inmovilización pero la pérdida de puesto será definitiva. Si se le concediese esta situación por segunda o sucesivas veces quedará inmovilizado en el puesto que tuviere en el escalafón correspondiente en el momento de la concesión.

El militar profesional en esta situación tendrá su condición militar en suspenso y, en consecuencia, dejará de estar sujeto al régimen general de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas y a las leyes penales y disciplinarias militares, pero podrá ascender durante los dos primeros años de permanencia en esta situación siempre que tenga cumplidas las condiciones de ascenso establecidas en esta Ley.

Durante el tiempo permanecido en esta situación no devengarán retribuciones ni les será computable a efectos de tiempo de servicios, trienios y derechos pasivos.

Los militares de complemento y los militares de tropa y marinería con menos de seis años de servicios, transcurridos dos años desde la fecha teórica de finalización de su compromiso, causarán baja en las Fuerzas Armadas a no ser que antes de esa fecha se reincorporen a la situación de servicio activo.

5. A los militares profesionales se les podrá conceder la excedencia **por cuidado de familiares** cuando lo soliciten para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo. En este supuesto, tendrán derecho a un periodo no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento de cada hijo o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a otra excedencia, su inicio pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En caso de que más de un militar profesional generase el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con las necesidades del servicio.

El militar profesional en esta situación tendrá su condición militar en suspenso y, en consecuencia, dejará de estar sujeto al régimen general de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas y a las leyes penales y disciplinarias militares, pero podrá ascender durante los dos primeros años de permanencia en esta situación siempre que tenga cumplidas las condiciones de ascenso establecidas en esta Ley.

Durante el tiempo permanecido en esta situación no devengarán retribuciones pero será computable a efectos de trienios y derechos pasivos y, durante el primer año de cada excedencia, como tiempo de servicios.

Los militares de complemento y los militares de tropa y marinería con menos de seis años de servicios, transcurridos dos años desde la fecha teórica de finalización de su compromiso, causarán baja en las Fuerzas Armadas a no ser que antes de esa fecha se reincorporen a la situación de servicio activo.

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.

2.4.1.2. LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

Véase Anexo III (Pág. 253).

2.4.2. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Véase Anexo IV (Pág. 320): 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

2.4.3. PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO

Véase Anexo V (Pág. 325):

1. Orden DEF/482/2016, de 30 de marzo, por la que se regulan las Unidades de protección frente al Acoso.
2. Resolución 400/38199/2015, de 21 de diciembre, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.
3. Guía práctica para la víctima de acoso y formulario de denuncia.

2.4.4. LEGISLACIÓN SOBRE JORNADA Y EL RÉGIMEN DE HORARIO HABITUAL EN EL LUGAR DE DESTINO DE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS ARMADAS.

La citada legislación viene reflejada en las siguientes Órdenes de Defensa (Orden DEF) que se adjuntan en el anexo VI (Pág. 366):

1. Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas.
2. Orden DEF/253/2015, De 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas.

2.5. POLITICA MEDIOAMBIENTAL

MEDIO AMBIENTE

2.5.1. Instrucción 56/2011, de 3 de agosto, del Secretario de Estado de Defensa sobre sostenibilidad ambiental y eficiencia energética en el ámbito del Ministerio de Defensa.

La Directiva 107/97, de 2 de junio, del Ministro de Defensa y la Instrucción 30/1998, de 3 de febrero, del Secretario de Estado de la Defensa, ambas sobre protección del Medio Ambiente en el ámbito del Departamento, han supuesto un notable incremento del compromiso del Ministerio de Defensa con la protección y conservación de los valores ambientales, presentes en sus Bases, Acuartelamientos y Establecimientos, contribuyendo con ello, no sólo a que las generaciones futuras puedan disfrutar de un medio ambiente saludable, sino además, a vincular la protección del medio ambiente con la misión del Ministerio de Defensa, dando, además, cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 45 de la Constitución Española.

Ambas normas pioneras sirvieron, no sólo para poner de manifiesto, de forma clara e inequívoca, el compromiso del Ministerio de Defensa con la protección, conservación y mejora del medio ambiente, sino para establecer las líneas directrices de su política ambiental, reforzando, asimismo, su compromiso de desempeñar un papel activo en la participación en foros y grupos de trabajo en el ámbito internacional en los que se analizan actuaciones y proyectos encaminados a la conservación y mejora del medio ambiente y a la formación y evaluación ambiental; todo ello sin olvidar las actuaciones de común interés realizadas con otros Departamentos y en especial con el Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino y el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación.

El concepto de Desarrollo Sostenible, en el que se basa la citada Directiva 107/97, de 2 de junio, ha evolucionado a escala global, de modo que a la sostenibilidad se han ligado, de manera inequívoca la lucha contra el cambio climático y la eficiencia en el uso de los recursos energéticos. En consonancia con esta evolución España adquiere, en el ámbito internacional, compromisos en el Protocolo de Kioto y la Estrategia de Desarrollo Sostenible de la Unión Europea, los cuales se plasman, en el plano interno, en la Estrategia Española de Cambio Climático y Energía Limpia, como parte de la Estrategia Española de Desarrollo Sostenible.

Fiel reflejo de este compromiso es la aprobación de la Directiva 42/2010, de 12 de julio, de la Ministra de Defensa, para la Prevención y Extinción de Incendios Forestales en los Campos de Maniobras y Tiro y la creación, dentro de la Dirección General de Infraestructura, de la Subdirección General de Sostenibilidad Ambiental y Eficiencia Energética, operada por el Real Decreto 1287/2010, de 15 de octubre, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa.

En la evolución del concepto de sostenibilidad, se ha llegado a un punto en que no es posible pensar en desarrollo sin que este sea sostenible; no sólo se trata de desarrollo

económico, sino también social y ambiental. El paradigma que recoge esta nueva perspectiva se conoce hoy como Responsabilidad Social Corporativa, siendo el Ministerio de Defensa el primer Departamento ministerial en elaborar una memoria de responsabilidad social en la que se pone de manifiesto la integración de los aspectos económicos, sociales y ambientales de su estrategia y políticas.

Todo ello, sin perjuicio de las misiones que el artículo 8.1 de la Constitución Española asigna a las Fuerzas Armadas. El cumplimiento de los objetivos de la defensa nacional debe estar por encima de cualquier otro objetivo, debiendo conjugar el cumplimiento de su misión, en lo que fuere posible, con la protección del medio ambiente. En este marco, el Ministerio de Defensa está firmemente comprometido en desarrollar sus actividades y operaciones militares de manera respetuosa con la conservación del medio ambiente, desde el enfoque de que el cuidado del entorno natural y el desarrollo sostenible proporcionan un valor añadido a la Política de Defensa y, consecuente con lo anterior, a la calidad de vida de la sociedad en general.

De este modo, los principios básicos sobre los que se asienta el enfoque ambiental del Departamento son, la respuesta al riesgo medioambiental, la eficiencia en el uso de los recursos, en especial en lo relativo al consumo energético y la gestión de los impactos que la actividad del Ministerio tiene sobre el medio ambiente, minimizando y remediando los efectos negativos y generando efectos positivos en ahorro y eficiencia energética, construcción sostenible, eco-eficiencia, conservación, protección y, cuando sea posible, en la recuperación de las condiciones ambientales.

El compromiso del Ministerio de Defensa con la protección del medio ambiente ha evidenciado la necesidad de contar con un Sistema de Gestión que permita evaluar el comportamiento ambiental de sus Bases, Acuartelamientos y Establecimientos, motivo por el cual se optó por implementar en aquéllas un Sistema de Gestión Ambiental, según la norma UNE-EN ISO 14001.

La asunción de nuevos retos ambientales, la experiencia adquirida en materia de gestión ambiental a lo largo de todos estos años y las modificaciones organizativas recomiendan realizar modificaciones en el ámbito normativo propio, con el fin de adaptarlos a la situación actual y a las estrategias ambientales del Departamento.

Siendo conscientes de la necesidad de compatibilizar la misión de las Fuerzas Armadas con la protección y conservación del medio ambiente, el Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire, así como los Órganos Directivos y Organismos Autónomos del Departamento tendrán como objetivo cumplir los preceptos establecidos en esta instrucción, contando para ello, con los recursos financieros contemplados en el apartado quinto de la instrucción, así como con los recursos materiales y humanos con que se les dota.

El artículo 3.2.b) del Real Decreto 1287/2010, de 15 de octubre, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa atribuye al Secretario de Estado de defensa la competencia relativa a la dirección de la política de infraestructura, la cual, se ejecuta por la Dirección General de Infraestructura que, conforme a lo dispuesto en el artículo 6.1 de dicha norma, tiene atribuida a su vez, la preparación, planeamiento y desarrollo de la política ambiental

En su virtud,

DISPONGO:

Primero.- Política ambiental.

1. El Ministerio de Defensa, a través de la Dirección General de Infraestructura, preparará, planeará y desarrollará una política ambiental que permita minimizar el impacto ambiental de todas sus actividades, basada en el concepto de desarrollo sostenible y compatible con la misión de las Fuerzas Armadas.

Corresponderá a la Dirección General de Infraestructura supervisar y dirigir la ejecución de la política ambiental del Departamento.

2. Los principios y objetivos de la Política Ambiental del Ministerio de Defensa en materia de sostenibilidad ambiental y eficiencia energética, con pleno sometimiento a la legislación vigente, tendrán en cuenta tanto el Principio de Prevención recogido en el artículo 174 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, como el Principio de Prevención de la Contaminación estipulado en la norma UNE-EN ISO 14001.

3. Las bases sobre las que se asienta la política ambiental del Departamento son:

a) Respuesta al riesgo ambiental: En este sentido, el Ministerio de Defensa mantendrá un claro compromiso con la eficiencia en el uso de los recursos, en especial en lo relativo al consumo energético.

b) Gestión de los impactos sobre el medio ambiente: El Ministerio de Defensa minimizará y remediará los efectos negativos de los impactos de su actividad.

Asimismo, desarrollará su actividad buscando generar efectos positivos en ahorro y eficiencia energética, construcción sostenible, eco-eficiencia, conservación, protección y, cuando sea posible, en la recuperación de las condiciones ambientales.

4. Los principios y objetivos de la política ambiental del Departamento se ejecutarán por medio de acciones relacionadas con:

a) La Concienciación, formación, divulgación y cooperación.

b) El Ahorro y eficiencia energética.

c) La Protección del medio natural y el entorno.

d) La Prevención de la contaminación y mejora de la calidad ambiental.

Todo ello, sin perjuicio de las misiones que el artículo 8.1 de la Constitución Española asigna a las Fuerzas Armadas.

Segundo. Sistema de Gestión Ambiental.

1. La herramienta fundamental en el Ministerio de Defensa para la consecución, mantenimiento y seguimiento de los principios y objetivos de la Política Ambiental será un Sistema de Gestión Ambiental, certificado conforme a los requisitos establecidos en la norma UNE-EN ISO 14001, que permitirá evaluar el comportamiento ambiental de sus Bases, Acuartelamientos y Establecimientos.

2. El Sistema de Gestión Ambiental se implementará en la Estructura Orgánica del Departamento. En concreto, en el Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire se implementará en la estructura del Apoyo a la Fuerza, entendida como el conjunto de órganos responsables de la dirección, gestión, administración y control de los recursos humanos, materiales y financieros, asignados a cada uno de los Ejércitos.

3. El Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire, los Cuarteles Órganos Directivos y Organismos Autónomos tenderán a unificar los Sistemas de Gestión Ambiental implementados dentro de su estructura con la finalidad de que su mantenimiento y certificación resulten más operativos y se optimicen los recursos asignados.

4. En el marco de las misiones y operaciones internacionales en las que participen las Fuerzas Armadas se implementará, en la medida de lo posible, la estructura de un Sistema de Gestión Ambiental.

En operaciones en el marco de la Organización del Tratado del Atlántico Norte se seguirán las recomendaciones del documento AJEPP-3 «Environmental Management System in NATO Operations». En todo caso, los responsables de la planificación tendrán en cuenta las consideraciones ambientales del STANAG 7141 «Joint NATO Doctrine For Environmental Protection During NATO Led Military Activities».

Tercero. Principios y objetivos.

1. Conocimiento y concienciación, formación y divulgación.

a) Conocimiento y concienciación acerca de la situación ambiental.

El Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire, los Órganos Directivos y Organismos Autónomos adoptarán las acciones necesarias para la realización de estudios que informen del estado ambiental de sus Bases, Acuartelamientos y Establecimientos. Se prestará especial atención a los espacios naturales protegidos, la gestión de los residuos, las caracterizaciones de suelos, los mapas de ruido y las emisiones atmosféricas.

Asimismo se promoverá la introducción de la dimensión ambiental en los contratos de compra y se evaluará ese aspecto a la hora de la celebración de contratos de obras y servicios.

b) Formación, información y comunicación interna.

Los órganos competentes en materia de enseñanza serán los encargados de la planificación, la preparación, el planeamiento y el desarrollo de la política de educación del personal en temas relacionados con la sostenibilidad ambiental y eficiencia energética.

Se promoverá la realización de cursos de formación para asegurar una educación y unos conocimientos ambientales adecuados, que permitan disponer, en el ámbito del Ministerio de Defensa, de personal formado y cualificado para gestionar de manera adecuada y eficaz los asuntos concernientes a la sostenibilidad ambiental y eficiencia energética.

Se prestará especial atención a la formación de asesores, coordinadores y ayudantes de asesor/coordinador, tanto ambientales como energéticos.

La Dirección General de Infraestructura informará a los órganos competentes en materia de enseñanza de las necesidades formativas detectadas o comunicadas. Asimismo, apoyará y asesorará a dichos órganos en el diagnóstico y análisis de necesidades formativas, el diseño, elaboración y puesta en marcha de programas y estrategias formativas y la evaluación de la formación impartida.

c) Divulgación a la Sociedad. Plan de Comunicación.

La Secretaría de Estado de Defensa elaborará anualmente una Memoria de Responsabilidad Social que permita dar a conocer a la sociedad española la

implicación y contribución del Ministerio de Defensa en la sostenibilidad social, económica y ambiental.

Para la confección del apartado de la Memoria sobre Defensa y Medio Ambiente, el Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire, los Órganos Directivos y Organismos Autónomos aportarán, a través del módulo de Gestión Ambiental del Sistema de Gestión de Infraestructuras de Defensa (SINFRADEF), la información sobre los hitos y retos ambientales, así como las actuaciones que en materia de sostenibilidad ambiental y eficiencia energética y conforme a sus objetivos ambientales estén llevando a cabo.

2. Ahorro y eficiencia energética, y utilización de energías alternativas y/o renovables.

a) Ahorro y eficiencia energética.

Como marco de referencia, se tendrán en cuenta las disposiciones establecidas en materia de ahorro energético en el Código Técnico de la Edificación para el proyecto, construcción, mantenimiento y conservación de edificios.

El Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire, los Órganos Directivos y Organismos Autónomos incorporarán los principios de ahorro y eficiencia energética y de utilización de fuentes de energía alternativas entre los principios generales de su actuación y en sus procedimientos de contratación. Así mismo, adoptarán medidas y acciones orientadas a alcanzar los objetivos de ahorro y eficiencia energética marcados en el artículo 85 de la Ley 21/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible y en la Resolución de 14 de enero de 2010, de la Secretaría de Estado de Energía, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros del 11 de diciembre de 2009, por el que se aprueba el plan de activación de la eficiencia energética en los edificios de la Administración General del Estado y la Instrucción 8/2009, de 9 de marzo, del Secretario de Estado de Defensa por la que se aprueba el Programa Permanente de Eficiencia y Economía del Gasto del Ministerio de Defensa.

Se optimizará el consumo energético utilizando las fórmulas previstas en la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, preferentemente a través de contratos de colaboración entre el sector público y el sector privado, que permitan reducir el consumo de energía, retribuyendo a la empresa contratista con los ahorros obtenidos en la factura energética.

El alcance de los servicios de auditoría energética, diseño del proyecto, construcción e instalación, operación y mantenimiento, así como el control, medición y seguimiento efectuados por las Empresas de Servicios Energéticos se adaptarán a las necesidades del Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire, los Órganos Directivos y Organismos

Autónomos en cada caso.

b) Utilización de energías alternativas y/o renovables

El Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire, los Órganos Directivos y Organismos Autónomos potenciarán, en lo posible, la sustitución de energías contaminantes por otras más limpias y/o renovables, desarrollando la implantación de energías alternativas.

3. Protección del medio natural y el entorno.

El Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire, los Órganos Directivos y Organismos Autónomos adoptarán, siempre que sea compatible con los objetivos de la

defensa, las estrategias y las medidas necesarias para lograr la adecuada protección, conservación y cuando sea posible, restauración y mejora de la fauna, flora, gea, hábitats y ecosistemas presentes en sus Bases, Acuartelamientos y Establecimientos. En aquellas actividades realizadas por razones de la defensa nacional que entrañen riesgo directo de incendios forestales, el Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire, los Órganos Directivos y Organismos Autónomos dotarán a los territorios afectados de infraestructuras preventivas y equipos de extinción de acuerdo con los planes técnicos contra incendios aprobados por el Ministerio de Medio Ambiente, Medio Rural y Marino conforme a lo establecido en la disposición adicional octava de la Ley 43/2003, de 21 de noviembre, de Montes.

Se prestará especial atención a la elaboración de planes técnicos contra incendios forestales y se contemplarán las medidas y acciones establecidas en la Directiva 42/2010 sobre la prevención y extinción de incendios forestales en los campos de maniobras y tiro y demás normativa específica del Departamento.

4. Lucha contra la contaminación y mejora de la calidad ambiental.

a) Lucha contra la contaminación atmosférica.

1. ° Lucha contra la contaminación acústica.

El Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire, los Órganos Directivos y Organismos Autónomos promoverán acciones encaminadas a minimizar los niveles de emisión acústica de sus Bases, Acuartelamientos y Establecimientos armonizando, en la medida de lo posible, la misión del Ministerio de Defensa con la calidad de vida de las poblaciones situadas en el entorno de las Bases, Acuartelamientos y Establecimientos.

Se prestará especial atención a la realización de mapas de ruidos y de estudios acústicos en Bases Aéreas, Aeródromos Militares y aquellas Bases, Acuartelamientos y Establecimientos que por su actividad pudieran generar un impacto acústico significativo.

2. ° Lucha contra la contaminación por emisiones.

El Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire, los Órganos Directivos y Organismos Autónomos identificarán las posibles fuentes de emisión de gases, en especial los de efecto invernadero (GEI), en sus Bases, Acuartelamientos y Establecimientos y medirán o estimarán las emisiones generadas por dichas fuentes. Para esta labor, la Comisión Asesora de Medio Ambiente constituirá un grupo de trabajo cuyo objetivo será la confección de un protocolo de cálculo de la huella de carbono y un sistema de identificación de posibles sumideros de GEI, así como evaluar posibles actuaciones encaminadas a la mitigación y adaptación al cambio climático.

Se potenciará la utilización de combustibles menos contaminantes y fuentes de energías alternativas y/o renovables.

Se adecuarán, de manera progresiva, las instalaciones que constituyan un foco de emisión a la normativa vigente. Respecto a las sustancias que agotan la capa de ozono se buscarán, en lo posible, sustancias sustitutivas y alternativas que sean una solución, técnica, logística y económicamente viable para poder retirar los sistemas de protección contra incendios y los extintores de incendios que contengan halones.

b) Lucha contra la contaminación de aguas marítimas, continentales y subterráneas.

1. ° Eficiencia en el empleo de recursos hídricos.

El Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire, los Órganos Directivos y Organismos Autónomos promoverán acciones encaminadas a conseguir un uso sostenible del agua. Se prestará especial atención a la eliminación de pérdidas en las conducciones, así como a la optimización de los procesos consumidores de agua.

Se dará prioridad la realización de eco-auditorías hídricas con la finalidad de efectuar un diagnóstico del uso del agua y se crearán planes de acción dirigidos hacia el ahorro y la eficiencia en el uso del agua.

2. ° Tratamiento adecuado de los vertidos.

Se trabajará principalmente en la prevención y control de vertidos de aguas residuales.

El Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire, los Órganos Directivos y Organismos Autónomos promoverán acciones encaminadas a adaptar sus instalaciones a la legislación vigente en materia de vertidos, construir o adecuar depuradoras, arquetas separadoras, redes de distribución y separación de aguas residuales y efectuar obras de entronque a los colectores municipales.

Se priorizará, cuando que sea posible, la conexión a los colectores municipales.

c) Lucha contra la contaminación del suelo.

1. ° Adecuación de instalaciones de combustibles y almacenamiento de sustancias peligrosas.

El Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire, los Órganos Directivos y Organismos Autónomos promoverán acciones encaminadas a adecuar sus instalaciones, depósitos de combustible y zonas de almacenamiento de sustancias peligrosas a la normativa vigente, instalar separadores de hidrocarburos y medidas de contención para prevenir y tratar los vertidos accidentales y el arrastre de aguas pluviales contaminadas, inertizar los depósitos de combustible en desuso y mejorar los depósitos de almacenamiento, las redes de suministro y las instalaciones de distribución.

Se prestará especial atención a la inclusión de medidas de defensa tanto en el diseño de nuevas instalaciones o infraestructuras relacionadas con combustibles y/o sustancias peligrosas, como en la adecuación de las antiguas, al establecimiento de procedimientos operativos relativos a la compatibilidad de almacenamiento de sustancias peligrosas, al correcto manejo y trasiego de combustibles y sustancias, y a la adecuación de las infraestructuras y actividades susceptibles de generar un foco de contaminación.

2. ° Descontaminación de suelos.

El Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire, los Órganos Directivos y Organismos Autónomos, adoptarán las medidas de prevención y gestión más adecuadas para reducir el riesgo potencial de contaminación del suelo y evitar la aparición de efectos negativos o irreversibles en el suelo como consecuencia de las actividades desarrolladas en sus Bases, Acuartelamientos y Establecimientos. Asimismo, adoptarán las medidas de recuperación de aquellos suelos que estén contaminados y de control de los que presenten afección.

Se prestará especial atención a la realización de los informes preliminares de situación del suelo, caracterizaciones de los emplazamientos susceptibles de estar contaminados, proyectos de remediación de aquellos suelos clasificados como contaminados, así como su ejecución y actividades de monitorización de suelos remediados.

La descontaminación de suelos en Bases, Acuartelamientos y Establecimientos se

realizará en conformidad con los planes de prevención y recuperación de suelos contaminados y demás normativa que se desarrolle en el ámbito del Departamento.

3. Gestión de Residuos.

El Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire, los Órganos Directivos y Organismos Autónomos adoptarán medidas orientadas tanto a prevenir la producción de residuos y reducir los impactos adversos de su generación y gestión, como a fomentar su reutilización, reciclaje y valorización energética.

Se dará a cada tipo de residuo el tratamiento y gestión adecuada según la legislación vigente. En el desarrollo de las políticas y estrategias en materia de gestión de residuos, se aplicará el siguiente orden de prioridad: Prevención, Reutilización, Reciclado, Valorización energética y Eliminación.

Se prestará especial atención a la construcción de puntos limpios y estercoleros, así como a la clausura y sellado de vertederos.

Cuarto. Estructura ambiental.

1. El Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire, los Órganos Directivos y Organismos Autónomos mantendrán, teniendo en cuenta sus peculiaridades, una estructura organizativa que permita el mantenimiento de los Sistemas de Gestión Ambiental implementados y de la política de eficiencia energética, así como la consecución de los principios y objetivos recogidos en el apartado tercero de esta Instrucción.

Esta estructura descenderá hasta el escalón necesario, si por su actividad tiene un impacto ambiental elevado.

2. Asimismo, a cada uno en su ámbito, le corresponde:

- a) Ejecutar las acciones derivadas de la política ambiental del Ministerio de Defensa.
- b) Cumplir y hacer cumplir la normativa ambiental.
- c) Proporcionar para estos fines parte de los recursos financieros, materiales y humanos con que se les dota.

3. La estructura mínima en el Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire, los Órganos Directivos y Organismos Autónomos contará con un Asesor Ambiental y un Gestor Energético, al nivel adecuado y con un perfil para asesoramiento al Mando. Así mismo, deberán contar, al nivel que estimen adecuado, para los Sistemas de Gestión Ambiental, con alguno de los cargos de Asesor Ambiental, Coordinador Ambiental, y sus respectivos Ayudantes, y para los programas de eficiencia energética, con Coordinadores Energéticos y Ayudantes de Coordinador Energético, todo ello en función de su organización.

4. En el Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire, los Órganos Directivos y Organismos Autónomos se constituirá un órgano permanente de apoyo al Mando en materia de medio ambiente que estará ubicado a nivel Estado Mayor, Órgano de Dirección o asimilado, del nivel y entidad que en cada Cuartel General, Órgano Directivo u Organismo Autónomo aconseje el volumen de trabajo a desarrollar.

Quinto. Recursos.

1. Para atender adecuadamente a los principios y objetivos del Ministerio de Defensa en materia de sostenibilidad ambiental y eficiencia energética, el Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire, los Órganos Directivos y Organismos Autónomos

adscritos al Departamento emplearán parte de los recursos financieros, materiales y humanos con que se les dota.

2. En este sentido, deberán destinar, al menos, la doceava parte del total de sus recursos de inversión en infraestructura a actuaciones relacionadas con la sostenibilidad ambiental y la eficiencia energética.

Estas actuaciones se contemplarán como necesidades en los listados de Objetivos de Recurso Material (ORM) a elaborar de conformidad con lo previsto en la Instrucción 2/2011, de 27 de enero, del Secretario de Estado de Defensa, por la que se regula el proceso de Planeamiento de los Recursos Financieros y Materiales.

Para la financiación de las actuaciones de mantenimiento directo e indirecto usarán las aplicaciones presupuestarias que vienen presentando a la Comisión Asesora de Medio Ambiente. Los recursos financieros destinados para acometer dichas actuaciones deberán, en lo posible, permitir llevar a cabo las operaciones de mantenimiento requeridas por la normativa vigente.

3. Igualmente, deberán asignar los recursos financieros, materiales y humanos que permitan mantener apropiadamente los Sistemas de Gestión Ambiental y programas de eficiencia energética implementados en sus respectivas estructuras orgánicas.

4. Con independencia de los recursos financieros a aportar por el Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire, los Órganos Directivos y Organismos Autónomos, la Dirección General de Infraestructura entablará contactos con organismos públicos o privados con la finalidad de buscar posibles vías de financiación para la consecución de los objetivos y acciones del Departamento en materia de sostenibilidad ambiental y eficiencia energética. Asimismo, podrá apoyar, allí donde resulte necesario y cuando la disponibilidad económica se lo permita, las actuaciones ambientales del Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire, los Órganos Directivos y Organismos Autónomos.

Sexto. Cooperación.

1. En el contexto internacional se participará en foros y grupos de trabajo en los que se analizan actuaciones y proyectos encaminados a la conservación y mejora del medio ambiente y a la formación y evaluación ambiental.

2. En el contexto nacional se reforzarán y fomentarán las relaciones con otros organismos, tanto de la Administración General del Estado como de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales, con el propósito de desarrollar acuerdos, convenios y actividades de cooperación y llevar a cabo actuaciones de común interés en el ámbito de la sostenibilidad ambiental y la eficiencia energética.

3. Cuando sea viable, se abrirán líneas de colaboración con Universidades y organizaciones ecologistas, en el campo de la formación y divulgación, así como en otras actuaciones de común interés.

Séptimo. Comisión Asesora de Medio Ambiente.

1. Como órgano de asesoramiento, bajo la dependencia del Secretario de Estado de la Defensa, existe la Comisión Asesora de Medio Ambiente.

2. Funciones:

- a) Informar sobre los logros y las necesidades para la consecución de los objetivos y retos ambientales.
- b) Asesorar en las actividades cuya iniciativa corresponde a la Dirección General de Infraestructura en materia de sostenibilidad ambiental y eficiencia energética.
- c) Formular propuestas de actuación sobre cualquier asunto en la materia, a propuesta, en su caso, de las Autoridades del Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire, los Órganos Directivos y Organismos Autónomos.

3. Esta comisión estará presidida por el Director General de Infraestructura y estarán representados en ella, a nivel de Subdirector General/Jefe de División de Estado Mayor, los siguientes Organismos:

- a) Subsecretaría de Defensa.
- b) Estado Mayor de la Defensa.
- c) Cuarteles Generales del Ejército de Tierra, Armada y Ejército del Aire.
- d) Dirección General de Armamento y Material.
- e) Organismos Autónomos que estime oportuno la presidencia de la comisión.

4. La secretaría de la Comisión se designará entre el personal destinado en la Subdirección General de Sostenibilidad Ambiental y Eficiencia Energética.

5. La Comisión se reunirá, como mínimo, una vez al año en sesión ordinaria, si bien la presidencia podrá convocar las sesiones extraordinarias que estime oportunas.

6. El Presidente de la Comisión propondrá la creación de los grupos de trabajo que considere oportuno para el desarrollo de tareas específicas.

7. El órgano de trabajo permanente de la Comisión Asesora de Medio Ambiente es la Subdirección General de Sostenibilidad Ambiental y Eficiencia Energética.

Disposición adicional única. Aplicación gradual de los recursos de infraestructura destinados a actuaciones relacionadas con la sostenibilidad ambiental y la eficiencia energética.

Considerando el marco de la política de austeridad derivada de la crisis económica y las directrices de política económica del Gobierno, a la vista del recorte de recursos financieros, del Plan de Austeridad 2011-2013 y de los efectos derivados de la actual coyuntura económica sobre los presupuestos de los próximos ejercicios, se autoriza al Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire, a los Órganos Directivos y Organismos Autónomos adscritos al Ministerio de Defensa, desde la fecha de entrada en vigor de la presente Instrucción y hasta el 31 de diciembre de 2013, a realizar una aplicación gradual del apartado quinto, punto 2 de esta Instrucción.

Con este planteamiento se pretende que gradualmente hasta el 31 de diciembre de 2013 y con plena vigencia a partir del 1 de enero de 2014, los Ejércitos de Tierra y del Aire, la Armada, así como los Órganos Directivos y Organismos Autónomos adscritos al Departamento destinen, al menos, la doceava parte del total de sus recursos de inversión en infraestructura a actuaciones relacionadas con la sostenibilidad ambiental y la eficiencia energética.

Lo anterior se establece sin perjuicio de aquellos Ejércitos, Órganos Directivos y Organismos Autónomos que a partir de la entrada en vigor de esta Instrucción se

encuentren en situación de poder aportar los recursos previstos en el mencionado apartado quinto, punto 2. Disposición derogatoria única.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Queda derogada la Instrucción 30/98, de 3 de febrero, del Secretario de Estado de Defensa sobre protección del medio ambiente.

Disposición final única. Entrada en vigor.

La presente Instrucción entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa».

2.5.2.- NORMAS DE PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL EN MANIOBRAS.

2.5.2.1.- Generalidades

Habitualmente las zonas del terreno donde se desarrollan los ejercicios cuentan con una serie de valores naturales que conviene preservar y habrá que aplicar una serie de principios y tareas que ayuden a conservar o incluso mejorar el medioambiente.

- Aplicar el principio de “dejar la zona mas limpia que al llegar”.
- Recoger las basuras o sustancias potencialmente peligrosas (pilas, aerosoles, combustibles o aceites).
- No verter sin control ningún producto vinculado al funcionamiento o mantenimiento de vehículos. Si eventualmente se produce el vertido, recoger la tierra empapada o apelmazante empleado.
- No repostar nunca cerca de acequias y ríos. Dar inmediata cuenta si se produce un vertido accidental.
- No circular con vehículos sobre los cursos de agua y evitar el desmorone de riberas.
- Si se circula fuera de caminos con vehículos, hacerlo en columna si el suelo está seco o en despliegue abierto si está mojado.
- Evitar arrancar o pisotear innecesariamente plantas y extremar el cuidado en el tránsito por zonas repobladas forestalmente o de regeneración natural.
- Emplear para el enmascaramiento hojas o ramas caídas, evitando dañar la vegetación viva.

2.5.2.2.- Campamentos y vivacs.

En el caso de estar ubicados en zonas forestales, se hará en claros de monte, en zonas limpias de vegetación leñosa.

No situar vivacs, ni letrinas cerca de los cursos de agua, ni sobre terrenos muy permeables, que puedan facilitar la infiltración de los desechos líquidos a la zona freática.

En todo caso, no se quemarán basuras, ni se enterrarán las que no sean biodegradables.

No se acampará demasiado cerca de las orillas de los ríos o ramblas, para evitar el riesgo de posibles crecidas repentinas.

Las vaguadas demasiado pronunciadas pueden ser también peligrosas en caso de incendio, por su efecto chimenea, ya que en ellas el fuego corre a gran velocidad.

2.5.2.3.- Incendios.

Se evitará encender hogueras, especialmente en días de fuerte viento o cuando esté prohibido por la autoridad forestal. En caso de no estar restringido el uso de hogueras, se tomarán las siguientes precauciones:

- Terreno sin pendiente, despejado de combustible (ramas, hojas, pastos secos, etcétera).
- Rodear la hoguera con un murete de piedra.
- Nunca se prenderá bajo un árbol o matorral.
- Utilizar leña caída. Si hay que cortarla, hacerlo de ramas laterales y hojas; nunca arrancar las ramas.
- No abandonar el lugar hasta al menos media hora después de haber extendido las brasas y cubierto con tierra o enfriado con agua.

2.5.2.4.- Riesgo de incendio por cerillas o colillas.

No fumar durante los movimientos o trabajando. Hacerlo únicamente en los descansos.

Comprobar el apagado de las colillas. No proceder nunca simplemente a enterrarlas en el suelo.

2.5.2.5.- Utilización de elementos generadores de calor o luz.

Colgados de puntos que no ofrezcan peligro o apoyados sobre superficie horizontal.

Almacenados en sitio fresco durante las ausencias.

No abandonar botellas o trozos de vidrio en el monte; proceder como con las basuras.

2.5.2.6.- Procedimientos en caso de incendio.

Nada más detectado el fuego, actuar con energía y rapidez para sofocarlo, golpeando con ramas y eliminando el combustible próximo.

Vigilar las brasas y la zona quemada después de apagado el fuego, recorriendo el perímetro quemado.

En caso necesario dada la magnitud, con toda urgencia avisar a los servicios forestales de extinción.

2.5.2.7.- Precauciones en caso de ser sorprendidos por un incendio:

Nunca se debe huir del fuego ladera arriba cuando el mismo sube por ella.

Se intentará pasar hacia los flancos. Si ello no es posible, se tratará pasar a la zona ya quemada, o encontrar una zona en la que las llamas tengan poca intensidad.

Si el humo afecta mucho, se dispondrá un pañuelo mojado ante nariz y boca, respirando a través del mismo. Además, no hay que olvidar que, casi a ras de suelo y paralelamente al mismo, siempre queda una capa de aire libre de humo, en la que se puede respirar, pudiendo correr y agacharse y respirar, repetidamente.

2.5.2.8.- Tormentas con aparato eléctrico

El lugar más seguro es el interior de un vehículo

Son lugares más propensos a recibir la descarga eléctrica los árboles solitarios, los salientes rocosos y grandes peñas, así como las entradas de las cuevas, en las que se ioniza el aire.

Los arroyos y regueros son transmisores de la electricidad.

CAPITULO 3

3.1.- REGLAMENTO DE RESERVISTAS DE LAS FUERZAS ARMADAS

Real Decreto 383/2011, de 18 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Reservistas de las Fuerzas Armadas.

Ministerio de Defensa

**«BOE» núm. 70, de 23 de marzo de 2011
Referencia: BOE-A-2011-5296**

**TEXTO CONSOLIDADO
Última modificación: 7 de abril de 2014**

La Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional, establece que la incorporación adicional de ciudadanos a la Defensa se apoyará en el principio de contribución gradual y proporcionada a la situación de amenaza que sea necesario afrontar, ya que conseguir una adecuada respuesta ante situaciones de crisis o conflictos armados puede requerir la aportación de toda clase de recursos.

La derogada Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, ya consignaba la aportación de recursos humanos para la Defensa, al definir a los reservistas como los españoles que podrían ser llamados a incorporarse a las Fuerzas Armadas para satisfacer las necesidades de la defensa nacional, y clasificaba a los reservistas en temporales, voluntarios y obligatorios.

Posteriormente, la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, creó la figura del reservista de especial disponibilidad, a la que podrían acceder los militares de tropa y marinería cuando finalicen sus compromisos de larga duración y establecía las condiciones para su incorporación, cuando se les requiera, a las Fuerzas Armadas.

Finalmente, la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, concreta que el conjunto de reservistas susceptibles de incorporación a las Fuerzas Armadas en situaciones de crisis, queda definido por los reservistas voluntarios, los reservistas de especial disponibilidad y los reservistas obligatorios, adquiriendo gran relevancia los primeros. En este sentido representa un hito más en la implantación del modelo de reservista voluntario ya que, a lo largo de su articulado, proporciona un nuevo impulso al desarrollo de esta figura. Además, contempla la desaparición de los reservistas temporales y hace extensiva a los militares de complemento procedentes de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, la posibilidad de adquirir la condición de reservista.

Por otro lado, para los militares de complemento y de tropa y marinería que finalicen o resuelvan sus compromisos, y con ello su relación profesional con las Fuerzas Armadas, y para los militares de carrera que renuncien a su condición militar, se abre una nueva posibilidad de continuar vinculados a las Fuerzas Armadas mediante la

adquisición de la condición de reservista voluntario, con unas áreas de trabajo y cometidos acordes con su anterior condición militar.

En situaciones de crisis en que las necesidades de la defensa nacional no puedan ser atendidas por los efectivos de militares profesionales, serán los reservistas voluntarios y los de especial disponibilidad los primeros en incorporarse a las Fuerzas Armadas, para lo que, con carácter excepcional, el Consejo de Ministros adoptará las medidas que considere oportuno. Si la evolución de la situación hace prever que dichas necesidades no se verán satisfechas con las incorporaciones ni con los efectivos que resulten de las sucesivas convocatorias para acceso a la condición de reservista voluntario, se producirá la incorporación de los reservistas obligatorios, para lo que el Consejo de Ministros necesitará la autorización del Congreso de los Diputados.

Para dar respuesta a las previsiones de desarrollo reglamentario establecidas en el título VI de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, y en el capítulo V de la Ley 8/2006, de 24 de abril, en el marco de la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, con criterios de regulación unitaria y claridad sistemática, el reglamento se estructura en cinco capítulos, que tienen vocación de dar un tratamiento normativo completo al régimen de los reservistas definidos por la legislación vigente.

El capítulo I, que contiene las disposiciones generales, establece el objeto y ámbito de aplicación del reglamento, la definición y clasificación de los reservistas; las competencias, el alcance de la situación de disponibilidad, la definición y el marco de las asociaciones de reservistas así como el apoyo a los empleadores de reservistas, aspecto este último de especial importancia para el buen funcionamiento del modelo de reservistas establecido por la ley.

El capítulo II, dedicado al reservista voluntario, determina en siete secciones la selección y su formación; la adquisición de la condición y compromisos que puede formalizar; la pérdida de tal condición; los empleos y los destinos, y la forma en que han de ascender; las situaciones y su activación; su régimen y cometidos; las diversas incorporaciones; y, finalmente, sus derechos y deberes.

El capítulo III regula la adquisición, el régimen, la activación y la pérdida de la condición del reservista de especial disponibilidad.

En el capítulo IV se concretan aspectos inherentes a la condición de reservista obligatorio, tales como la forma de determinar el número de efectivos y el trámite administrativo que se requiere hasta la notificación de la condición; las causas que permiten suspender su incorporación; la objeción de conciencia; la forma en que serán activados y formados; el régimen que les resulta de aplicación; y el cese en la condición militar del reservista obligatorio.

Finaliza el reglamento con el capítulo V, relativo al régimen jurídico que ampara las actuaciones derivadas de la aplicación del mismo.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Defensa, con la aprobación previa de la Ministra de la Presidencia, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 18 de marzo de 2011,

DISPONGO:

Artículo único. *Aprobación del Reglamento de Reservistas de las Fuerzas Armadas.*
Se aprueba el Reglamento de Reservistas de las Fuerzas Armadas cuyo texto se inserta a continuación.

Disposición adicional única. *Acceso a la consideración de reservista voluntario honorífico de los españoles procedentes del servicio militar obligatorio.*

1. Los españoles que hubieran realizado el servicio militar obligatorio en cualquiera de sus formas y que el día 1 de enero de 2008 hubieran superado los cuarenta años de edad, podrán solicitar la consideración de reservista voluntario honorífico.

2. El reconocimiento de la consideración de reservista voluntario honorífico se hará mediante un documento oficial acreditativo del Ministerio de Defensa, donde constará el empleo alcanzado.

Disposición derogatoria única. *Derogaciones.*

Queda derogado el Real Decreto 1691/2003, de 12 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de acceso y régimen de los reservistas voluntarios.

Disposición final primera. *Modificación del Reglamento General de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas aprobado por el Real Decreto 1726/2007, de 21 de diciembre.*

Se modifica el apartado 4 del artículo 2 del Reglamento General de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto 1726/2007, de 21 de diciembre, que queda redactado en el sentido siguiente:

«4. Los reservistas voluntarios, durante los períodos de activación para prestar servicios, se afiliarán al Instituto Social de las Fuerzas Armadas, en adelante ISFAS.

En los períodos de formación, los aspirantes y los reservistas continuarán en situación de alta en el régimen de seguridad social al que pertenecieran, compensando el Ministerio de Defensa las cotizaciones correspondientes. Los que al incorporarse no estuvieran dados de alta en ningún régimen de seguridad social se integrarán, a efectos de la protección prevista en este reglamento, en el Instituto Social de las Fuerzas Armadas.»

Disposición final segunda. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.4.^a de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre Defensa y Fuerzas Armadas.

Disposición final tercera. *Facultades de desarrollo.*

Se faculta al Ministro de Defensa para dictar cuantas disposiciones sean precisas para el desarrollo del reglamento que se aprueba.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

Este reglamento tiene por objeto regular la incorporación de los reservistas a las Fuerzas Armadas y establecer su régimen jurídico. Es de aplicación a todos los que adquieran la condición de reservista.

Artículo 2. *Definición y clasificación de reservistas.*

1. Son reservistas los españoles que, en aplicación del derecho y deber constitucionales de defender a España, pueden ser llamados a incorporarse a las Fuerzas Armadas para participar en las misiones definidas en la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional.

2. Los reservistas se clasifican en:

a) Reservistas voluntarios: Los españoles que resulten seleccionados en la correspondiente convocatoria, superen los períodos de formación militar básica y específica que se regulan en este reglamento y se vinculen de forma temporal y voluntariamente con las Fuerzas Armadas, por medio de un compromiso de disponibilidad.

b) Reservistas de especial disponibilidad: Los militares de tropa y marinería y los militares de complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, que adquieran dicha condición al finalizar sus compromisos de larga duración.

c) Reservistas obligatorios: Los españoles, con una edad comprendida entre los diecinueve y los veinticinco años, que sean declarados como tales por el Gobierno de acuerdo con la ley.

Artículo 3. *Competencias en relación con los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas.*

1. Las competencias que en este reglamento se asignan a los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, en relación con el personal de su ámbito de responsabilidad, corresponderán al Subsecretario de Defensa en relación con el personal de los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas.

2. Las competencias que en este reglamento se asignan a los Mandos o Jefe de Personal del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, en relación con su personal, corresponderán al Director General de Personal o al Director General de Reclutamiento y Enseñanza Militar, en el ámbito de sus atribuciones, en relación con el de los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas.

Artículo 4. *Situación de disponibilidad de los reservistas.*

Los reservistas permanecerán en la situación de disponibilidad en tanto no se hallen incorporados a la correspondiente unidad, centro u organismo del Ministerio de Defensa, tanto en España como en el extranjero. En esta situación se encontrarán en disposición de incorporarse al destino o plaza asignada en los plazos que se determinan en este reglamento, que podrán disminuirse en caso de expresa aceptación de los interesados en el correspondiente documento oficial.

Artículo 5. *Asociaciones de reservistas.*

1. Son aquéllas que se constituyan, con personal reservista, conforme a la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

2. Las Administraciones Públicas apoyarán las asociaciones de reservistas con el fin de:

a) Ayudar al mantenimiento de las relaciones entre sus propios miembros, las de la sociedad con sus Fuerzas Armadas y con otras asociaciones que se constituyan con carácter similar dentro del territorio nacional y de otros países.

b) Difundir la cultura de seguridad y defensa así como organizar conferencias y cursos sobre historia militar.

c) Promover la renovación del juramento o promesa ante la Bandera de España.

d) Colaborar con los organismos militares en la participación de reservistas en actividades de carácter militar.

3. Se promoverán los acuerdos y convenios con las asociaciones de reservistas voluntarios, estableciendo los procedimientos que regulen las relaciones mutuas entre el Ministerio de Defensa y el organismo que ostente la representación de la mayoría de las citadas asociaciones agrupadas en una Federación. Este organismo será el responsable de proponer al Ministerio de Defensa las delegaciones oficiales de reservistas voluntarios españoles ante los diversos foros internacionales de reservistas en los que España participa.

Artículo 6. Apoyo a los empleadores de reservistas.

1. El Ministerio de Defensa promoverá el establecimiento de convenios de colaboración con representantes de los empleadores de reservistas, privados y públicos, agentes sociales y demás organismos competentes de las Administraciones públicas. A tal efecto, con la colaboración del Ministerio de Defensa, se podrá promover la participación de representantes de los empleadores de los reservistas, de los propios reservistas, del Ministerio de Defensa y de los organismos oficiales y particulares que se consideren oportunos para establecer los apoyos necesarios.

2. Se difundirá por el Ministerio de Defensa la información necesaria para que tanto los reservistas voluntarios como sus empleadores conozcan sus derechos y obligaciones en las situaciones de disponibilidad y activado.

CAPÍTULO II Reservistas voluntarios

Sección 1.ª Selección y formación

Artículo 7. Provisión anual de plazas.

1. Todo español podrá optar a las plazas de reservista voluntario que se oferten en los procesos de selección que se convoquen, siempre que acredite reunir las condiciones que se determinan en este reglamento.

2. El Consejo de Ministros, cuando apruebe la provisión anual de plazas de las Fuerzas Armadas, determinará el número máximo de reservistas voluntarios que puede alcanzarse cada año o, en su defecto, el número de plazas a ofertar.

3. El Ministro de Defensa determinará la distribución de las plazas para el Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire y los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas que se establezcan en la correspondiente convocatoria.

Artículo 8. Procesos de selección.

1. El Subsecretario de Defensa aprobará las convocatorias para el acceso a la condición de reservista voluntario.

2. Los procesos de selección para acceso a la condición de reservista voluntario se regirán por lo previsto en este reglamento y, con carácter supletorio, por lo establecido en el Reglamento de ingreso y promoción y de ordenación de la enseñanza de formación en las Fuerzas Armadas, aprobado por Real Decreto 35/2010, de 15 de enero.

3. Las pruebas se efectuarán de forma individualizada con parámetros y criterios de selección objetivos y se tendrán en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los demás principios rectores para el acceso al empleo público, y se valorará la formación y experiencia acreditadas en relación con el área de trabajo y el cometido que vayan a desempeñar.

Artículo 9. Condiciones generales para el ingreso.

Para optar a la adquisición de la condición de reservista voluntario, los aspirantes deberán cumplir las condiciones generales siguientes:

a) Poseer la nacionalidad española.

b) Tener cumplidos dieciocho años y no alcanzar una edad máxima de 58 años para las categorías de oficial y suboficial, y de 55 años para la categoría de tropa y marinería.

c) Carecer de antecedentes penales.

d) No hallarse procesado o imputado en algún procedimiento judicial por delito doloso.

e) No estar privado de los derechos civiles.

f) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado con carácter firme para el ejercicio de la función pública.

g) Poseer la aptitud psicofísica necesaria, que será verificada mediante las pruebas que se determinen en la convocatoria, de conformidad con la normativa vigente sobre aptitud psicofísica del personal de las Fuerzas Armadas, y no haber sido calificado como «no apto con carácter permanente» en las convocatorias que pudieran haber tenido lugar en el año anterior.

h) No haber resuelto su compromiso como reservista voluntario con anterioridad, por alguna de las causas reflejadas en el artículo 21.2, párrafos c), d), f), g), i) y j), de este reglamento.

i) No haberle sido denegada la ampliación de compromiso como reservista voluntario.

j) No ostentar la condición de militar profesional, Guardia Civil o personal estatutario del Centro Nacional de Inteligencia.

k) No haber finalizado su relación de servicios profesionales con las Fuerzas Armadas por aplicación de lo dispuesto en el artículo 114, apartados 2.d), 2.e) y 3, y en el artículo 116.1, párrafos c) y d), de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

l) No haber resuelto el compromiso como militar de complemento o como militar de tropa y marinería por aplicación del artículo 118, apartados 1.f), 1.g), 1.h) y 1.i), de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, y del artículo 10, apartados 2.g), 2.h), 2.i) y 2.j), de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería.

m) En el caso de haber sido militar de complemento, no tener denegada la renovación del compromiso o la suscripción del compromiso de larga duración que se establecen en el artículo 77.2 y disposición transitoria quinta.3, respectivamente, de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre.

n) En el caso de haber sido militar de tropa y marinería, no tener denegada la renovación de compromiso o la suscripción del compromiso de larga duración que se

establecen en los artículos 8 y 9, respectivamente, de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería.

ñ) Acreditar aquellas otras condiciones que se determinen en las correspondientes convocatorias.

Artículo 10. *Titulaciones del sistema educativo general.*

1. Para acceder a las plazas de la categoría de oficial deberá acreditarse alguna de las siguientes titulaciones:

a) Tener aprobados los estudios de primer ciclo de educación universitaria, o los estudios completos de tres cursos de las Facultades o Escuelas Técnicas Superiores.

b) Haber superado los estudios correspondientes al ciclo de grado o estar en posesión del título de graduado o graduada, con la denominación que conste en el Registro de Universidades, Centros y títulos regulado por el Real Decreto 1509/2008, de 12 de septiembre.

c) Estar en posesión de los mismos títulos que se exigen para el acceso a la condición de militar de carrera de los Cuerpos de Ingenieros o de Intendencia del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, y de los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas.

2. Para acceder a las plazas de la categoría de suboficial deberá acreditarse alguno de los siguientes niveles educativos:

a) Estar en posesión del título de bachiller, establecido por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, o título equivalente.

b) Haber superado la prueba de acceso a la universidad prevista en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo.

c) Estar en posesión de los títulos de formación profesional de técnico especialista, técnico superior o equivalente a efectos académicos.

d) Estar en posesión de alguna de las acreditaciones académicas declaradas equivalentes a efectos de acceso a los ciclos formativos de grado superior de formación profesional.

3. Para acceder a las plazas de la categoría de tropa y marinería se valorará estar en posesión del título de graduado en educación secundaria obligatoria o equivalente a efectos académicos.

4. En su caso, los estudios obtenidos conforme a sistemas educativos extranjeros deberán estar homologados a los correspondientes títulos españoles según la legislación vigente.

Artículo 11. *Nombramiento de los aspirantes seleccionados.*

Los órganos de selección establecerán la relación de aspirantes propuestos para realizar los períodos de formación militar correspondientes, asignándoles el área de trabajo y el cometido a desempeñar en la plaza obtenida. Dicha relación deberá ser aprobada por el Subsecretario de Defensa.

Artículo 12. *Formación de aspirantes para adquirir la condición de reservista voluntario.*

1. La formación militar de los aspirantes tiene como finalidad capacitarles militarmente para desempeñar las funciones que correspondan al área de trabajo y cometido, en la plaza obtenida de acuerdo con la convocatoria.

2. Los aspirantes a reservista voluntario, durante la formación militar, tendrán la misma consideración que los alumnos para el acceso a militar de tropa y marinería,

ostentarán la condición militar, deberán cumplir las reglas de comportamiento del militar, estarán sujetos a las leyes penales y disciplinarias militares y recibirán las compensaciones económicas establecidas en el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas.

3. La formación militar de los aspirantes constará de dos períodos. El primero, o de formación militar básica, a realizar en un centro de formación; y el segundo, o de formación militar específica, que se realizará en la unidad, centro u organismo del Ministerio de Defensa al que corresponda la plaza asignada. El centro de formación al que se hace referencia en este apartado, y en este reglamento, podrá ser cualquiera de los centros docentes militares de formación, o centros de formación de los militares de tropa y marinería contemplados en el artículo 50 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre. Los períodos de formación militar básica y específica podrán ser complementados por fases no presenciales, tanto de modo convencional como mediante el uso de nuevas tecnologías interactivas.

4. La formación militar básica tendrá una duración máxima de treinta días. De este período podrán quedar eximidos parcialmente, de las materias que corresponda, los aspirantes que acrediten haber recibido formación militar en los cinco años anteriores a su inicio.

5. Los centros de formación impartirán tres módulos diferentes de formación militar básica correspondientes a las categorías de oficial, de suboficial y de tropa y marinería. En caso de tener conocimientos militares adquiridos con anterioridad en las Fuerzas Armadas, y en función de su nivel, el contenido de cada uno de estos módulos podrá dividirse en dos partes diferenciadas.

6. La duración de la formación militar específica dependerá del grado de adecuación de la profesión civil del aspirante a la plaza obtenida y no podrá exceder de treinta días.

7. Para los aspirantes a encuadrarse en los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas, dicha duración podrá reducirse al mínimo imprescindible para el conocimiento de la unidad, centro u organismo al que corresponda la plaza asignada, pudiendo quedar exentos aquellos que hubieran sido seleccionados en plaza directamente relacionada con su profesión civil.

8. La reducción de los períodos de formación militar, básica y específica será competencia del Jefe del Mando de Adiestramiento y Doctrina del Ejército de Tierra, del Jefe de Personal de la Armada o del Jefe del Mando de Personal del Ejército del Aire, e irá precedida de la correspondiente solicitud documentada por parte del interesado ante dichas autoridades, a través de la Subdelegación de Defensa de su provincia de residencia. La solicitud de reducción la realizará el interesado, al menos, treinta días antes de la fecha de comienzo del período de formación militar básica.

9. Al completar la formación militar básica y como requisito previo e indispensable para adquirir, en su momento, la condición de reservista voluntario, los aspirantes prestarán juramento o promesa ante la Bandera en la forma que establece la ley, si no lo hubieran realizado con anterioridad.

10. Una vez finalizada la formación militar se evaluará al aspirante con el fin de proceder a su ordenación.

Artículo 13. Formación continuada de reservistas voluntarios.

1. Los reservistas voluntarios serán activados de acuerdo con los planes anuales de activación a que se refiere el artículo 34, para mantener y actualizar sus conocimientos

por medio de programas de formación continuada aprobados por el Subsecretario de Defensa, a propuesta de los Mandos o Jefe de Personal.

2. La primera activación, que será para formación continuada del reservista voluntario, tendrá como finalidad reforzar los conocimientos adquiridos en la formación militar básica realizada para adquirir tal condición. Esta activación, con una duración máxima de treinta días, se realizará en el centro de formación que corresponda.

3. Los programas de formación continuada de reservistas voluntarios contemplarán ejercicios de instrucción y adiestramiento, cursos y seminarios de perfeccionamiento, y prácticas de adaptación a la plaza asignada. También tendrán este carácter los congresos y seminarios que celebren los organismos nacionales e internacionales a los que asistan oficialmente por su propia condición de reservistas voluntarios.

4. Los programas de formación continuada podrán incluir también actividades formativas que no impliquen necesariamente activaciones o fases no presenciales, para lo que se aprovecharán los portales de formación virtual ya existentes en el ámbito de las Fuerzas Armadas, o cualquier otro que pueda utilizarse al efecto. La realización de estas actividades formativas no genera el derecho a percibir la indemnización establecida en el artículo 37.

Artículo 14. *Formación de reservistas voluntarios en situaciones de crisis.*

En situaciones de crisis, a las que se refiere el artículo 123.1 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, además de los períodos de formación continuada establecidos en el artículo anterior, los reservistas voluntarios deberán realizar una formación específica para su adaptación a la plaza a la que se vayan a incorporar.

Artículo 15. *Protección de la maternidad durante la formación.*

1. Si por motivos derivados de su situación de embarazo, parto o posparto, la propuesta como aspirante seleccionada no pudiera efectuar su presentación en el centro de formación, tendrá derecho a la reserva de plaza, por una sola vez, para iniciar los períodos de formación militar básica y específica en la primera oportunidad que se produzca una vez cese la causa que lo impidió.

2. Durante los períodos de formación militar básica y específica y durante la activación para formación continuada, las mujeres aspirantes a reservistas voluntarias y las mujeres reservistas voluntarias respectivamente, en situación de embarazo, parto o posparto, tendrán derecho a:

a) No causar baja en el centro de formación o en la unidad, centro u organismo del Ministerio de Defensa correspondiente ni por insuficiencia de condiciones psicofísicas, ni por no superar dentro de los plazos establecidos las pruebas previstas en los planes de estudio.

b) Poder fijar su residencia fuera del centro de formación o unidad, centro u organismo del Ministerio de Defensa.

c) Si por razón de embarazo, parto o posparto, la aspirante a la obtención de la condición de reservista voluntaria, o la mujer reservista voluntaria, se viera obligada a repetir algún período de formación o activación para formación continuada, respectivamente, quedará exenta de volver a cursar los módulos, materias o asignaturas ya superados, excepto si éstas fueran pruebas médicas o físicas, cuya valoración fuese determinante en el período de formación o activación correspondiente, o si en el plan de estudios se determinara la asistencia obligatoria a alguna de ellas.

3. Para poder acogerse a los derechos referidos en los apartados anteriores, la interesada deberá acreditar con antelación a la fecha de incorporación ante la Subdelegación de Defensa de la que dependa, o el jefe de la unidad, centro u organismo del Ministerio de Defensa, si estuviera en situación de activada para formación continuada, mediante la oportuna certificación médica oficial, la limitación para realizar los períodos de formación militar básica y específica y la formación continuada, según corresponda.

Sección 2.^a Adquisición de la condición y compromisos

Artículo 16. *Adquisición de la condición de reservista voluntario.*

1. La condición de reservista voluntario se adquiere, tras superar la formación militar y firmar el compromiso inicial, mediante resolución de los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire.
2. Las resoluciones por las que se adquiere la condición de reservista voluntario se publicarán en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa», con indicación de la Subdelegación de Defensa de la que pasa a depender cada uno de ellos.
3. La relación que se establece por los reservistas voluntarios con la firma del compromiso inicial tiene carácter temporal y voluntario y se rige exclusivamente por lo establecido en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, por este reglamento y por las disposiciones que lo desarrollen.

Artículo 17. *Acceso a la condición de reservista voluntario de los militares profesionales.*

1. Los militares de complemento y los militares de tropa y marinería que hayan finalizado o resuelto su compromiso con las Fuerzas Armadas, así como los militares de carrera que hayan renunciado a su condición militar, podrán solicitar su acceso a la condición de reservista voluntario mediante instancia dirigida a los Jefes de Estado Mayor, acompañada del correspondiente documento de solicitud de compromiso inicial firmado por el solicitante.
2. Esta posibilidad de acceso a la condición de reservista voluntario la pueden ejercer quienes finalicen sus servicios con las Fuerzas Armadas, lo soliciten dentro de los cinco años siguientes a la fecha de baja y cumplan las condiciones generales del artículo 9, a excepción de lo dispuesto en los párrafos g) y ñ) del citado artículo. Al acabar este plazo, para acceder a la condición de reservista voluntario, deberán participar en los procesos de selección de las correspondientes convocatorias, perdiendo todas las prerrogativas que pudieran tener por haber prestado servicio en las Fuerzas Armadas.
3. Tras la superación del reconocimiento de la aptitud psicofísica, que se llevará a efecto conforme con la normativa vigente sobre aptitud psicofísica del personal de las Fuerzas Armadas en la unidad, centro u organismo que designen los Mandos o Jefe de Personal, y previa aprobación de la solicitud, adquirirán la condición de reservista voluntario mediante la publicación de la resolución correspondiente en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa».
4. Al adquirir la condición de reservista voluntario se encuadrarán en el Ejército de procedencia, en el área de trabajo y cometido correspondientes al cuerpo y a la especialidad fundamental de la que proceden, manteniendo el empleo como reservista voluntario, la antigüedad y el destino, cuando sea posible, en la última unidad, centro u organismo en el que prestaron sus servicios. Les serán de aplicación los programas

anuales de formación continuada para reservista voluntario a partir del año siguiente al de la adquisición de tal condición.

5. Cuando este personal, al solicitar su ingreso como reservista voluntario, opte a una plaza de categoría superior a la que ostentaba, por acreditar la titulación exigida, deberá acudir a las convocatorias de acceso a las plazas de esa categoría que se anuncien en su Ejército y seguir el mismo proceso que los demás aspirantes, tanto en la selección como en la formación militar.

6. Los militares que vayan a finalizar su vinculación de servicios profesionales con las Fuerzas Armadas y deseen, a su término, adquirir la condición de reservista voluntario, lo solicitarán a través del jefe de su unidad, centro u organismo, mediante instancia dirigida al Jefe de Estado Mayor respectivo, acompañada del correspondiente documento de solicitud de compromiso inicial firmado por el solicitante.

Artículo 18. *Compromiso inicial.*

1. El compromiso inicial de los reservistas voluntarios tendrá una duración de tres años, a contar desde la fecha de publicación de la resolución de adquisición de la condición de reservista voluntario. En el documento de solicitud de compromiso inicial, los reservistas voluntarios podrán manifestar su disponibilidad para ser incorporados en los términos contemplados en el artículo 126 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, y artículo 20 de este reglamento.

2. No obstante lo anterior, el compromiso inicial podrá ser de un año en las convocatorias que se efectúen para satisfacer las necesidades de las Fuerzas Armadas, cuando en situaciones de crisis el Consejo de Ministros decreta la incorporación de reservistas voluntarios.

Artículo 19. *Ampliación del compromiso.*

1. Los reservistas voluntarios podrán firmar nuevos compromisos, por períodos de tres años, siempre que no se rebase la edad máxima de sesenta y un años para oficiales y suboficiales y cincuenta y ocho años para tropa y marinería. El último compromiso tendrá una duración ajustada a dichos límites de edad.

2. Cuatro meses antes de la finalización del compromiso en vigor, las Subdelegaciones de Defensa informarán a los reservistas voluntarios de la finalización del compromiso, remitiéndoles el correspondiente documento de solicitud de ampliación para su cumplimentación y entrega, en el que, si así lo desean, podrán volver a manifestar su disponibilidad para ser incorporados en los términos contemplados en el artículo 126 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, y artículo 20 de este reglamento.

3. Tres meses antes de la finalización del compromiso, los reservistas voluntarios deberán presentar la solicitud de ampliación en la Subdelegación de Defensa de la que dependan o, en caso de estar en situación de activado, a través del jefe de unidad, centro u organismo en que preste servicio, con comunicación expresa a la respectiva Subdelegación de Defensa, debiendo tener entrada la documentación en los Mandos o Jefatura de Personal, con al menos un mes de antelación a la fecha de fin del compromiso.

4. La concesión de la ampliación de compromiso requerirá la superación del preceptivo reconocimiento médico, en el que serán de aplicación los cuadros de condiciones psicofísicas del reglamento vigente para la determinación de la aptitud psicofísica del personal de las Fuerzas Armadas. Asimismo, será preceptiva la firma del documento de solicitud de ampliación por el reservista voluntario, y los informes favorables del jefe de la unidad de su destino y del Subdelegado de Defensa del que dependa.

5. La concesión de la segunda ampliación de compromiso y sucesivas, además de lo establecido en el apartado anterior, requerirá que el reservista voluntario haya manifestado por escrito ante la Subdelegación de Defensa correspondiente, al menos una vez cada tres años, su disponibilidad para ser activado en las condiciones que regula este reglamento, tanto para participar en programas de formación continuada como para prestar servicio en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa. Si el reservista hubiera sido activado, se requerirá que sólo hubiese solicitado una vez la suspensión de la activación al amparo de lo previsto en el artículo 42.3.

6. La concesión de los nuevos compromisos corresponde a los Mandos o Jefe de Personal.

7. Las ampliaciones de compromiso se harán efectivas mediante la publicación en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa» de las correspondientes resoluciones de concesión señaladas en el apartado anterior.

8. En el caso de que el reservista voluntario decida no ampliar el compromiso, o no entregue en los plazos establecidos, debidamente cumplimentado, el documento de ampliación, las Subdelegaciones de Defensa informarán a los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, con el fin de que estos emitan, para su publicación en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa», la resolución de finalización de compromiso.

Artículo 20. Manifestaciones de voluntariedad.

Al firmar el compromiso inicial o al solicitar nuevos compromisos, los interesados podrán manifestar su voluntariedad para:

- a) Ser incorporados a misiones, operación o colaboración determinada de las Fuerzas Armadas, tanto en territorio nacional como en el extranjero.
- b) Incorporarse a unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa que actúen en colaboración con las instituciones del Estado y las Administraciones Públicas para preservar la seguridad y el bienestar de los ciudadanos, con períodos de preaviso de no más de cinco días.
- c) Incorporarse a cualquier plaza relacionada con su área de trabajo y cometido, distinto al inicialmente asignado.

Sección 3.^a Pérdida de la condición

Artículo 21. Finalización y resolución del compromiso.

1. Los compromisos de los reservistas voluntarios finalizarán en su fecha de vencimiento.

2. El compromiso del reservista voluntario se resolverá, de oficio o a solicitud del interesado, cuando tenga lugar alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Pérdida de la nacionalidad española.
- b) Condena por delito doloso o imposición de pena incompatible con la incorporación para prestar servicio en unidad, centro u organismo del Ministerio de Defensa.
- c) Haber sido sancionado con falta grave o por sanción disciplinaria extraordinaria.
- d) Insuficiencia de condiciones psicofísicas conforme con la normativa vigente sobre aptitud psicofísica del personal de las Fuerzas Armadas.
- e) Adquisición de la condición de militar profesional, Guardia Civil o personal estatutario del Centro Nacional de Inteligencia.

f) Al ser activado, haber solicitado y tener concedida la suspensión de la incorporación en dos ocasiones consecutivas o tres alternas durante los últimos seis años. A estos efectos, no se contabilizará la suspensión acordada por las causas previstas en el artículo 42.3.

g) No incorporarse en la fecha y lugar designado, salvo que se acredite la existencia de causa documentalmente justificada, que deberá ser valorada por el Mando o Jefe de Personal correspondiente.

h) Petición expresa. En caso de que esté prevista su incorporación, deberá presentar la solicitud, como mínimo, con quince días de antelación.

i) Incumplimiento, en contra de lo declarado por el interesado, de las condiciones para tomar parte en la convocatoria de acceso a la condición de reservista voluntario.

j) Incumplimiento de la normativa general y particular establecida para los reservistas voluntarios.

Artículo 22. *Pérdida de la condición de reservista voluntario.*

1. Los reservistas voluntarios perderán su condición por la finalización del compromiso, salvo que se haya firmado uno nuevo, o por su resolución por las circunstancias expuestas en el artículo 21.2.

2. Corresponde a los Jefes de Estado Mayor, en su ámbito respectivo, la competencia para acordar la pérdida de la condición de reservista voluntario.

3. La pérdida de la condición de reservista voluntario se hará efectiva mediante la publicación en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa» de la resolución correspondiente.

Artículo 23. *Recuperación de la condición de reservista voluntario.*

1. Quienes hayan perdido la condición de reservista voluntario, por haber finalizado sus compromisos, y posteriormente deseen recuperarla, lo solicitarán mediante instancia dirigida a los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos a los que pertenecieron, durante los tres años siguientes a la fecha de finalización del compromiso. Los solicitantes deberán cumplir las condiciones que se contemplan en el artículo 9, a excepción de lo dispuesto en los párrafos g) y ñ) del citado artículo.

2. Las solicitudes se realizarán siempre para reingresar en el Ejército o cuerpo común de las Fuerzas Armadas en el que se encuadraban anteriormente y se cursarán a través de la Subdelegación de Defensa de su provincia de residencia.

3. Quienes reingresen recuperarán su empleo como reservista voluntario y, en su caso, su último destino, y se les ordenará con la nueva antigüedad que resulte al deducir de la anterior su período de ausencia.

4. Las resoluciones dictadas se publicarán en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa».

Sección 4.^a Empleos, destinos y ascensos

Artículo 24. *Empleos.*

Los reservistas voluntarios tendrán inicialmente los empleos de alférez (RV) o alférez de fragata (RV), sargento (RV) y soldado (RV) o marinero (RV), según la categoría a la que hayan accedido en la correspondiente convocatoria. Posteriormente, podrán alcanzar los empleos siguientes:

a) Oficiales: teniente (RV)/alférez de navío (RV) y capitán (RV)/teniente de navío (RV).

b) Suboficiales: sargento primero (RV) y brigada (RV).

c) Tropa y Marinería: cabo (RV) y cabo primero (RV).

Artículo 25. *Enquadramiento y destinos.*

1. Los reservistas voluntarios se encuadrarán en un ejército o cuerpo común de las Fuerzas Armadas y se incorporarán a los destinos que tengan asignados en función de la convocatoria en la que hubieran sido seleccionados, si bien podrán manifestar su disponibilidad para cualquier otra plaza relacionada con su área de trabajo, según lo establecido en el artículo 20.

2. Los reservistas voluntarios que ejerzan una profesión de aplicación específica en las Fuerzas Armadas podrán ser destinados a plazas distintas a las inicialmente previstas y acordes con su formación, mediante resolución de los Mandos o Jefe de Personal. En este caso el reservista voluntario será informado con una antelación mínima de un mes por la Subdelegación de Defensa de la que dependa.

3. En el momento de la suscripción de nuevos compromisos, el reservista voluntario podrá optar por continuar en la plaza que tuviera previamente asignada o solicitar otra de las ofertadas en las anteriores convocatorias. La solicitud de nuevo destino se cursará mediante instancia dirigida, a través de las Subdelegaciones de Defensa, al Mando o Jefe de Personal, quienes resolverán. La concesión del nuevo destino se incluirá en la resolución de ampliación del compromiso.

4. Al modificar la provincia de residencia, el reservista voluntario podrá solicitar el cambio de destino mediante el mismo procedimiento señalado en el apartado anterior. Una vez concedido, se procederá a su publicación en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa».

Artículo 26. *Condiciones para el ascenso.*

Para que se produzca el ascenso han de concurrir las siguientes condiciones:

a) Haber permanecido seis años en el empleo anterior y acreditar un mínimo de sesenta días de activación para prestar servicio en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa o para participar en programas de formación continuada.

b) Haber sido informado con carácter favorable por el jefe de la unidad, centro u organismo del Ministerio de Defensa donde haya sido activado y por el Subdelegado de Defensa del que dependa.

c) Haber aceptado y realizado todas las activaciones para seguir los programas de formación continuada para las que fue requerido, durante los años de permanencia necesarios para el ascenso. No se tendrán en consideración las no realizadas por las causas de suspensión de incorporación previstas en este reglamento.

d) No haber sido separado del servicio, mediante expediente disciplinario, de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado con carácter firme para el ejercicio de la función pública.

e) Haber sido declarado «Apto» en la preceptiva evaluación para el ascenso.

Artículo 27. *Evaluaciones para el ascenso.*

1. El interesado, una vez que tenga cumplidas las condiciones temporales que figuran en el artículo anterior, podrá solicitar su ascenso al empleo superior a los Mandos o Jefe de Personal, según corresponda.

2. Los organismos de gestión de personal correspondientes requerirán la información necesaria para acreditar que el solicitante cumple con todas las condiciones establecidas, así como las certificaciones a las que se refiere la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.

3. Verificadas las condiciones para el ascenso, en la segunda quincena del mes de enero de cada año, se publicarán los ascensos correspondientes a las solicitudes de los reservistas voluntarios que hayan sido declarados «Apto», recibidas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior.

4. La ordenación en los ascensos se hará en función de la fecha en la que los interesados hayan cumplido las condiciones temporales que se exigen en cada empleo.

5. Si un reservista voluntario al solicitar su ascenso no cumple las condiciones a las que hacen referencia los párrafos b) y c) del artículo anterior no ascenderá en esa ocasión y si se repitieran esas mismas circunstancias en una segunda ocasión, será declarado no apto para el ascenso con carácter definitivo.

6. Además de constatar que reúnen las condiciones fijadas para el ascenso que se determinan en este reglamento, en cada evaluación se analizarán las circunstancias de los interesados reflejadas en la siguiente documentación:

a) El historial militar.

b) La información complementaria aportada por el interesado, a iniciativa propia, sobre su actuación profesional y que siendo de interés pudiera no estar reflejada en su historial militar.

c) Informes favorables del jefe de la unidad, centro u organismo del Ministerio de Defensa donde hayan sido activado y del Subdelegado de Defensa del que dependan.

Artículo 28. Concesión de los ascensos.

1. Ascensos a los diferentes empleos:

a) Los ascensos a los empleos que se relacionan en el artículo 24 se concederán por resolución del Mando o Jefe de Personal correspondiente, según la ordenación definida en el artículo 27.4.

b) Quienes hayan alcanzado algún empleo equivalente a los relacionados en el artículo 24, por haber prestado servicio en las Fuerzas Armadas con anterioridad, podrán mantenerlo como reservista voluntario dentro de su categoría, previa solicitud a través de la Subdelegación de Defensa, al Mando o Jefe de Personal, según corresponda.

c) Si el empleo alcanzado con anterioridad fuera superior a los citados en el artículo 24, para poder mantenerlo deberá solicitarlo mediante instancia dirigida a los Jefes de Estado Mayor.

2. La fecha de antigüedad en el empleo obtenido será la de 1 de enero del año correspondiente y surtirá efectos administrativos a partir de la misma. Los ascensos se harán públicos en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa».

Artículo 29. Títulos honoríficos y distinciones.

1. Al cesar en la condición de reservista voluntario, siempre que no sea por las causas señaladas en el artículo 21.2, excepto la del párrafo d), recibirá el título de reservista honorífico, donde constará el empleo.

2. Quienes reciban dichos títulos mantendrán una especial vinculación con las Fuerzas Armadas, mediante su adscripción con carácter honorífico a la unidad, centro u organismo que elijan de entre los que hubieran prestado sus servicios, previa conformidad de los Mandos o Jefe de Personal, y podrán asistir a los actos y ceremonias militares propias de aquél, vistiendo el uniforme que corresponda.

3. Los títulos serán expedidos por los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, en su ámbito respectivo.

4. Se sustituirá la tarjeta de identificación militar para personal reservista por otra en la que conste que se trata de un reservista honorífico, así como el empleo alcanzado.

Artículo 30. Historial militar.

1. Las vicisitudes profesionales de los reservistas voluntarios quedarán reflejadas en su historial militar individual, de uso confidencial, que constará de los siguientes documentos:

- a) Hoja de servicios.
- b) Expediente académico.
- c) Expediente de aptitud psicofísica.
- d) Colección de informes personales.

2. Durante los cinco años posteriores a la publicación de la pérdida de la condición de reservista voluntario en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa», todos los historiales, conservados en soporte informático, excepto aquellos documentos originales que por sus características lo deban ser también en papel, estarán bajo custodia y gestión de las Subdelegaciones de Defensa de las que dependan los reservistas voluntarios. Transcurrido este período de tiempo, el historial militar quedará reducido a la hoja de servicios, que será remitida a los archivos correspondientes, destruyéndose el resto de los documentos, previa comunicación al interesado.

3. Los reservistas voluntarios podrán solicitar al Mando de Adiestramiento y Doctrina del Ejército de Tierra, a la Jefatura de Personal de la Armada y al Mando de Personal del Ejército del Aire, en sus ámbitos respectivos, a través de sus Subdelegaciones de Defensa, en los términos y condiciones establecidos en la normativa vigente sobre elaboración, custodia y utilización de los expedientes académicos, la anotación en los mismos de los datos relacionados con los títulos obtenidos y estudios realizados en centros docentes, civiles o militares, nacionales o extranjeros, y los publicados en los Boletines Oficiales del Estado o del Ministerio de Defensa.

4. Las resoluciones adoptadas por los Directores de Enseñanza del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire o por el Subdirector General de Ordenación y Política de Enseñanza, serán notificadas a los interesados a través de las Subdelegaciones de Defensa de las que dependan.

Sección 5.^a Situaciones, activación, régimen y cometidos

Artículo 31. Situación de disponibilidad.

Los reservistas voluntarios permanecerán en la situación de disponibilidad conforme a lo establecido en el artículo 4. Las Subdelegaciones de Defensa contactarán periódicamente con los reservistas voluntarios para mantener actualizada la información sobre su disponibilidad. A tal efecto, los reservistas voluntarios deberán comunicar todos los cambios de domicilio, en el plazo de un mes a partir de la fecha de la realización del traslado, por escrito o medios electrónicos.

Artículo 32. Situación de activado.

1. Los reservistas voluntarios pasarán a la situación de activado al iniciar el proceso de incorporación a unidades, centros u organismos del Ministerio de Defensa por alguna de las causas siguientes:

- a) Para participar en programas de formación continuada.
- b) Para prestar servicio en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, tanto en España como en el extranjero.

2. Los reservistas voluntarios que sean activados para incorporarse y prestar servicio deberán superar el correspondiente reconocimiento médico previo. Para ello se aplicará, con carácter general, lo contemplado en el reglamento vigente para la determinación de la aptitud psicofísica del personal de las Fuerzas Armadas. Los reservistas voluntarios que presenten alguna limitación psíquica o física circunstancial no podrán continuar en la situación de activado mientras persista dicha limitación.

Artículo 33. *Cese en la situación de activado.*

Con carácter general, se cesará en la situación de activado al cumplirse el tiempo máximo de permanencia fijado en la resolución de activación. Este cese supondrá el pase del reservista voluntario a la situación de disponibilidad y dejar de tener la condición militar.

Artículo 34. *Activaciones para participar en programas de formación continuada.*

1. Aprobados los planes anuales de activación para la formación continuada contemplados en este reglamento y publicados posteriormente en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa», los Mandos o Jefe de Personal designarán, previa convocatoria, a los reservistas voluntarios que se deberán activar para participar en las actividades de cada plan.

2. Las Subdelegaciones de Defensa notificarán a los reservistas voluntarios la fecha y lugar de incorporación, sin que entre la notificación y el momento de incorporación pueda mediar un plazo inferior a un mes, salvo autorización expresa del reservista para su reducción, conforme al artículo 4.

3. Los reservistas voluntarios podrán concurrir a los cursos que se convoquen específicamente para ellos.

4. Los reservistas voluntarios que sean activados para la realización de un período de formación continuada podrán solicitar la suspensión de su activación, por las causas que se establecen en el artículo 42.3, al Mando o Jefe de Personal.

Artículo 35. *Períodos de activación.*

Los reservistas voluntarios podrán permanecer, como máximo, en la situación de activado los períodos de tiempo que a continuación se expresan:

- a) Para participar en programas de formación continuada, treinta días al año.
- b) Para prestar servicio, el que a tal efecto se fije cuando sea aprobada la activación.

Artículo 36. *Régimen de personal.*

En la situación de activado, los reservistas voluntarios tendrán la condición militar, deberán cumplir las reglas de comportamiento del militar y estarán sujetos a las leyes penales y disciplinarias militares. Les será de aplicación el siguiente régimen de personal:

a) Para los de la categoría de oficial, el de los militares profesionales en la situación de servicio activo de empleo equivalente, pero con los cometidos y funciones propios de su condición.

b) Para los de la categoría de suboficial, el de los militares profesionales en la situación de servicio activo de empleo equivalente, pero con los cometidos y funciones propios de su condición.

c) Para los de la categoría de tropa y marinería, el de los militares profesionales de tropa y marinería en la situación de servicio activo con una relación de servicios de

carácter temporal, de empleo equivalente, pero con los cometidos y funciones propios de su condición.

d) Cuando los reservistas voluntarios se incorporen para prestar servicio en unidades, centros u organismos del Ministerio de Defensa, en los dos primeros meses realizarán guardias y servicios como adjuntos de los titulares que se determinen y a partir del tercero, se les nombrará como titulares.

Artículo 37. Régimen económico.

1. Los aspirantes a la obtención de la condición de reservista voluntario, durante su estancia en los centros de formación, o en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, para la realización de la formación militar básica y específica, así como los reservistas voluntarios que sean activados para la realización de períodos de instrucción y adiestramiento o asistir a cursos de formación y perfeccionamiento, percibirán una indemnización calculada sobre el salario mínimo interprofesional diario cuantificada como sigue:

a) Para el personal aspirante para acceder al empleo de alférez (RV) o alférez de fragata (RV): tres veces dicho salario.

b) Para el personal aspirante para acceder al empleo de sargento (RV): dos veces y medio dicho salario.

c) Para el personal aspirante para acceder al empleo de soldado (RV)/marinero (RV): el doble de dicho salario.

2. El personal reservista voluntario, durante el período de activación para prestar servicio, percibirá las retribuciones fijadas para los militares profesionales con empleo equivalente. Para los de tropa y marinería, las retribuciones serán las correspondientes a los militares profesionales, de empleo equivalente, con una relación de servicios de carácter temporal y que no tengan suscrito un compromiso de larga duración.

Artículo 38. Cometidos, funciones y atribuciones.

1. Cuando los reservistas voluntarios sean activados para seguir programas de formación continuada tendrán la consideración de alumnos, si bien podrán desarrollar cometidos y actividades propias de su formación específica como prácticas de adaptación al puesto asignado.

2. Cuando los reservistas voluntarios sean activados para prestar servicio, podrán asignárseles los cometidos propios de los militares profesionales que ocupen puestos similares a los correspondientes al área de trabajo y cometido del reservista voluntario. Durante el tiempo de la activación, además de cumplir las reglas de comportamiento del militar y estar sujetos a las leyes penales y disciplinarias militares, podrán ejercer las atribuciones disciplinarias que les corresponda en función del empleo que ostenten y del puesto orgánico ocupado.

3. Los reservistas voluntarios podrán ejercer funciones técnicas, logísticas, administrativas y docentes. La asignación de funciones operativas estará supeditada a la experiencia del reservista voluntario, lo que será decidido por el jefe de la unidad de activación.

Sección 6.ª Incorporaciones

Artículo 39. Incorporación para prestar servicio en unidades, centros u organismos del Ministerio de Defensa.

1. El Ministro de Defensa podrá determinar la incorporación de reservistas voluntarios que hayan mostrado su conformidad para prestar servicio en unidades, centros u organismos del Ministerio de Defensa.
2. Asimismo, deberá especificar la cuantía de efectivos, la clase de reservistas voluntarios a los que afecta, el plazo para efectuar las gestiones necesarias para las incorporaciones y el tiempo máximo de permanencia en la situación de activado.
3. Los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada, del Ejército del Aire, en sus ámbitos respectivos, propondrán al Ministro de Defensa la relación de personal que se debe incorporar, de entre los que previamente hayan manifestado su disposición a hacerlo, y los períodos de activación correspondientes.
4. Al activarles, las Subdelegaciones de Defensa notificarán a los reservistas voluntarios la fecha y el lugar donde se les realizará el reconocimiento médico obligatorio, así como el período de activación, sin que entre la notificación y la fecha de incorporación pueda mediar un plazo inferior a un mes, salvo manifestación expresa de los interesados para su reducción.
5. Superado el reconocimiento médico, según los cuadros de condiciones psicofísicas del reglamento vigente para la determinación de la aptitud del personal de las Fuerzas Armadas, los reservistas voluntarios se incorporarán al destino previamente asignado u otro que se le ofrezca, en función de su área de trabajo y cometido.
6. A partir de su incorporación para prestar servicio en unidades, centros u organismos del Ministerio de Defensa, recibirán adiestramiento específico de actualización de su formación militar y, cuando así corresponda, de preparación para los cometidos que deban desarrollar.

Artículo 40. *Incorporación para actuaciones en colaboración con las instituciones del Estado y las Administraciones Públicas, operaciones y para misiones en el extranjero.*

1. El Ministro de Defensa, a propuesta del Jefe de Estado Mayor de la Defensa o de los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, podrá autorizar la incorporación de reservistas voluntarios que hayan manifestado su voluntariedad para participar en actuaciones de las Fuerzas Armadas en colaboración con las instituciones del Estado y las Administraciones públicas y para participar en misiones en el extranjero de mantenimiento de la paz y la seguridad derivadas de acuerdos internacionales suscritos por España, o en aquellas otras operaciones o colaboraciones que se determinen.

Los reservistas voluntarios incorporados a operaciones y misiones en el extranjero, se entienden incluidos en el ámbito personal de aplicación establecido en el artículo 2 del Real Decreto-ley 8/2004, de 5 de noviembre, sobre indemnizaciones a los participantes en operaciones internacionales de paz y seguridad, modificado por la Ley Orgánica 7/2007, de 2 de julio.

2. Autorizada la incorporación del apartado anterior, el Jefe de Estado Mayor de la Defensa y los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, en su ámbito de responsabilidad, fijarán las condiciones que han de reunir los reservistas voluntarios que pudieran ser incorporados y la duración de sus períodos de activación.

3. Atendiendo a tales condiciones, los Jefes de Estado Mayor correspondientes y el Subsecretario de Defensa, en lo que se refiere a los encuadrados en sus unidades, centros u organismos, determinarán las relaciones de los reservistas que se deban incorporar, de entre los que hayan manifestado su voluntariedad para ello y cumplan las condiciones fijadas.

4. Las Subdelegaciones de Defensa notificarán a los reservistas voluntarios que de ellas dependan y que estén incluidos en la relación a que se refiere el apartado anterior, la fecha y el lugar en que han de incorporarse para el reconocimiento médico obligatorio que han de superar y, posteriormente, la misión específica y el período de permanencia en la situación de activado.

5. Entre la notificación a que se refiere el apartado anterior y la fecha de incorporación, no podrá mediar un plazo inferior a un mes, salvo manifestación expresa del reservista para su reducción.

Artículo 41. *Incorporación de reservistas voluntarios en situaciones de crisis y en emergencias.*

1. En las situaciones de crisis a que se refiere el artículo 123.1 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, podrán reducirse hasta quince días los plazos de ejecución del proceso de incorporación de los reservistas voluntarios.

2. La aparición de una situación de emergencia o de cualquier tipo de catástrofe, que requiera el empleo de reservistas voluntarios, puede determinar la reducción de los plazos previstos para su incorporación, que no superarán los cinco días.

3. Toda unidad de las Fuerzas Armadas que vaya a intervenir en esas situaciones empleando a reservistas voluntarios en ellas destinados, solicitarán su activación inmediata y los recursos que la posibiliten al Jefe de Estado Mayor que corresponda, en su ámbito de responsabilidad.

Artículo 42. *Suspensión de la incorporación.*

1. El reservista voluntario podrá solicitar la suspensión de la incorporación, en cualquier momento anterior a producirse ésta, mediante instancia dirigida al Jefe de Estado Mayor correspondiente o al Subsecretario de Defensa, acompañada de cuantos documentos considere necesarios para acreditar la concurrencia de alguna de las causas que se indican en este artículo.

2. De corresponder la incorporación sin haberse dictado resolución por las autoridades citadas en el apartado anterior, se aplazará dicha incorporación hasta el momento de recaer resolución expresa. En todo caso, se entenderá concedida la suspensión si, transcurrido el plazo de un mes desde que el escrito de solicitud tuvo entrada en el registro oficial de la autoridad competente para resolverlo, no se hubiera dictado resolución expresa. La resolución expresa que se adopte con posterioridad a los efectos del silencio administrativo será, en todo caso, favorable para el interesado.

3. Podrá obtenerse la suspensión de incorporación por alguna de las siguientes causas:

a) Por ser necesaria la concurrencia del reservista voluntario al sostenimiento familiar.

b) Por embarazo o parto de la reservista voluntaria, o encontrarse en período de lactancia, o disfrutando del correspondiente permiso de maternidad o, en su caso, de paternidad.

c) Por padecer el reservista voluntario enfermedad o limitación física o psíquica circunstancial.

d) Por enfermedad grave de su cónyuge, de persona ligada con análoga relación de pareja de hecho, o de parientes por consanguinidad, hasta el segundo grado y los afines en primer grado, así como los acogidos de hecho y adoptados.

e) Por razones de tipo laboral para consolidar un puesto de trabajo o por alteración sustancial de las condiciones del puesto de trabajo.

f) Por razones ineludibles de tipo académico.

- g) Por traslado de residencia al extranjero.
- h) Por estar sometido a medida judicial o gubernativa que impida la normal incorporación.
4. Podrá solicitarse también la suspensión de la incorporación, por causa sobrevenida con posterioridad a aquélla, resultando entonces de aplicación lo dispuesto en los apartados anteriores de este artículo, excepto el apartado 2.
5. Los reservistas voluntarios a los que se requiera para ser activados para participar en programas de formación continuada podrán solicitar la suspensión de dicha activación por las causas citadas en este artículo.
6. El reservista voluntario que, una vez citado, no se presente para su incorporación a las Fuerzas Armadas, no podrá acceder a la condición de reservista honorífico, ni podrá optar a las plazas que se anuncien en sucesivas convocatorias.

Sección 7.^a Derechos de carácter militar, laboral y económico

Artículo 43. Derechos y deberes de carácter militar.

1. Con carácter general, cuando los reservistas voluntarios sean activados tendrán el régimen de derechos y deberes previsto en el capítulo II, sección 5.^a
2. El tiempo permanecido como reservista voluntario se considerará como mérito para el acceso a la enseñanza militar de formación en las Fuerzas Armadas, así como en los sistemas de selección respecto de los cuerpos, escalas, plazas de funcionario y actividades de carácter laboral de las Administraciones públicas, en todos los supuestos en que sus funciones guarden relación con los servicios prestados como reservistas.
3. Los reservistas voluntarios en situación de activado, cuando se incorporen a las Fuerzas Armadas, usarán el mismo uniforme que el establecido para los militares en servicio activo de empleo equivalente del ejército, o cuerpo común en que se encuadran, con el distintivo específico de reservista voluntario.
4. Los reservistas voluntarios en situación de disponibilidad podrán vestir el uniforme, con el conocimiento del Subdelegado de Defensa correspondiente, con ocasión de su asistencia a actos castrenses y sociales, y de su participación en actos y celebraciones de las unidades, centros u organismos del Ministerio de Defensa y de los organismos nacionales e internacionales a los que pertenezca por su condición de reservista voluntario.
5. El Ministerio de Defensa establecerá los requisitos y condiciones para la participación de los reservistas voluntarios en las reuniones y congresos de los organismos nacionales e internacionales a los que pertenezcan por su condición de reservista voluntario.
6. Respecto a la precedencia en los actos de protocolo y servicios, los reservistas voluntarios tendrán la consideración de más modernos dentro de su empleo.
7. Al adquirir la condición de reservista voluntario, se les facilitará la tarjeta de identificación militar para personal reservista.

Artículo 44. Derechos de carácter laboral y de seguridad social.

1. Los reservistas voluntarios tendrán los derechos de carácter laboral y de seguridad social contemplados en el artículo 134 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, en los términos previstos en el artículo 20 del Real Decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo.

2. Los aspirantes a la obtención de la condición y los reservistas voluntarios que al finalizar sus períodos de formación militar, básica y específica, y de activación, se encontrasen en situación de incapacidad temporal por accidente o enfermedad derivada del servicio, podrán permanecer en las Fuerzas Armadas, si lo desean, hasta su recuperación, continuando como alumnos o en la situación de activados respectivamente. Si no se recuperaran, les será de aplicación lo establecido en los artículos 71 ó 121 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, según corresponda.

3. Si un reservista voluntario activado sufre un accidente que le incapacite temporalmente para el servicio, la unidad de destino o el centro de formación efectuará un seguimiento de la recuperación del afectado hasta el cese de su situación de incapacidad. El seguimiento de la baja se realizará de forma análoga a la que se efectúa a un militar profesional con una relación de servicios de carácter temporal. En caso de que no coincida la provincia de residencia con la de destino, el seguimiento lo realizará la Subdelegación de Defensa de la que dependa.

4. Cuando el reservista voluntario deba ausentarse de su puesto de trabajo por haber sido citado para su activación, la Subdelegación de Defensa de la que depende, con su consentimiento, comunicará tal circunstancia a su empleador. La referida comunicación la realizará, al menos, con quince días de antelación y hará saber los derechos laborales que asisten al reservista voluntario y al propio empleador.

5. Los reservistas voluntarios incorporados tendrán derecho a la reserva de plaza en el centro donde cursaban sus estudios.

6. Todos los beneficios de acción social en el ámbito de las Fuerzas Armadas serán aplicables a los reservistas voluntarios mientras permanezcan en la situación de activados.

7. En los períodos de formación, los aspirantes y los reservistas voluntarios continuarán en la situación de alta en el régimen de Seguridad Social al que pertenecieran. A los que al incorporarse no estuvieran dados de alta en ningún régimen de Seguridad Social, se les aplicará el régimen de Seguridad Social establecido para los alumnos de los centros docentes militares de formación.

A los reservistas voluntarios activados para prestar servicio en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, tanto en España como en el extranjero, se les aplicará el régimen de Seguridad Social establecido para los militares profesionales que mantienen una relación de servicios de carácter temporal.

El Ministerio de Defensa establecerá el procedimiento para compensar, en su totalidad, las cotizaciones correspondientes a la Seguridad Social durante los períodos de formación militar básica y específica de los aspirantes y de formación continuada de los reservistas, en los supuestos en que éstos continúen en situación de alta en el régimen de la Seguridad Social al que estuvieran adscritos.

Artículo 45. Derechos y deberes de carácter económico.

Los reservistas voluntarios tendrán los derechos y deberes económicos que se contemplan en el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas y en el Real Decreto sobre indemnizaciones por razón del servicio que se encuentren en vigor, según lo establecido en el artículo 37.

En todos los supuestos de incorporación previstos en este reglamento, los aspirantes a la obtención de la condición y los reservistas voluntarios tendrán derecho a efectuar por cuenta del Estado los viajes de ida y regreso, para lo que se les extenderá el preceptivo documento expedido por la autoridad militar correspondiente, con el que

obtendrán el título de viajero para realizar dichos viajes. Para el personal residente en el extranjero, la localidad de origen será el punto de entrada en territorio nacional.

CAPÍTULO III

Reservistas de especial disponibilidad

Artículo 46. *Adquisición de la condición de reservista de especial disponibilidad.*

1. Adquieren la condición de reservistas de especial disponibilidad los militares profesionales que voluntariamente lo soliciten al finalizar sus compromisos de larga duración y acrediten haber cumplido al menos dieciocho años de servicios, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 8/2006, de 24 de abril, y en la disposición transitoria quinta de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre.

2. Las solicitudes se cursarán, a través de la unidad de destino, al Jefe de Estado Mayor que corresponda o al Subsecretario de Defensa y serán resueltas por éstos mediante publicación de la correspondiente resolución en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa», en la que deberán figurar las unidades de destino para incorporación en caso de activación y la Subdelegación de Defensa de la que pasen a depender.

Artículo 47. *Régimen del reservista de especial disponibilidad.*

1. En situación de disponibilidad no tendrá la condición militar. Cuando sea activado para prestar servicio y se incorpore a las Fuerzas Armadas, recuperará la condición militar, mantendrá el empleo, la antigüedad y la especialidad que tenía en el momento de finalizar su compromiso de larga duración y estará sujeto al mismo régimen que mantienen los militares profesionales con una relación de servicios de carácter temporal.

2. Los reservistas de especial disponibilidad de la categoría de tropa y marinería percibirán la asignación por disponibilidad en la cuantía y condiciones previstas en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril. Los reservistas de especial disponibilidad de la categoría de oficial percibirán una asignación por disponibilidad de 1,9 veces la correspondiente a los militares de tropa y marinería.

3. Los reservistas de especial disponibilidad mantendrán, si lo solicitan, una especial relación con las Fuerzas Armadas, mediante su adscripción a la unidad, centro u organismo del Ministerio de Defensa que elijan, previa conformidad de los Mandos o Jefe de Personal.

4. Los reservistas de especial disponibilidad podrán asistir a actos y ceremonias militares en los que dicha unidad participe, usar el uniforme en actos militares y sociales solemnes y disponer de la correspondiente tarjeta de identificación militar.

5. Las solicitudes que puedan ejercitar se cursarán a través de las Subdelegaciones de Defensa de las que dependan dónde, además, se les facilitará el acceso a información sobre prestaciones a las que tienen derecho y sobre otros asuntos que puedan ser de su interés.

6. En situación de disponibilidad tendrán los derechos y obligaciones contemplados en el artículo 19 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria quinta de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, para los militares de complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo. Cuando sean activados, les serán aplicables los derechos de carácter laboral y de seguridad social que para los reservistas voluntarios se contemplan en este reglamento.

Artículo 48. *Activación e incorporación de reservistas de especial disponibilidad.*

1. Corresponde al Consejo de Ministros, a propuesta del Ministro de Defensa, autorizar la incorporación de reservistas de especial disponibilidad para prestar servicios en las Fuerzas Armadas y habilitar los créditos que se precisen para financiar el coste de las incorporaciones.

2. La autorización deberá especificar la cuantía y las características de los efectivos a incorporar, el plazo para efectuar las incorporaciones y el tiempo máximo de permanencia en la situación de activado.

3. Atendiendo a la autorización de incorporación, los Jefes de Estado Mayor, en su ámbito respectivo, propondrán al Ministro de Defensa la relación del personal a incorporar a sus correspondientes destinos.

4. Las Subdelegaciones de Defensa notificarán a los reservistas de especial disponibilidad la fecha y el lugar en el que han de incorporarse, sin que entre la notificación y la fecha de incorporación pueda mediar un plazo inferior a quince días.

5. Los reservistas de especial disponibilidad se incorporarán a sus destinos previa superación del reconocimiento médico obligatorio, en el que les será de aplicación los cuadros de condiciones psicofísicas del vigente reglamento para la determinación de la aptitud psicofísica del personal de las Fuerzas Armadas.

6. La no incorporación para prestar servicios en las Fuerzas Armadas, una vez autorizada, llevará consigo la apertura de un expediente para verificar las causas que la motiva. Salvo que concorra causa de fuerza mayor, la no incorporación supondrá la pérdida de la condición de reservista de especial disponibilidad y la baja en el Régimen Especial de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, si voluntariamente estuviese de alta en el Instituto Social de las Fuerzas Armadas.

Artículo 49. *Pérdida de la condición de reservista de especial disponibilidad.*

1. La condición de reservista de especial disponibilidad, salvo lo expresado en el artículo 48.6, se mantendrá hasta cumplir los 65 años de edad, a no ser que el interesado renuncie a ella, o que con anterioridad a esta edad haya sido declarado en situación de incapacidad total, absoluta o gran invalidez o que haya adquirido la condición de pensionista por jubilación o retiro.

2. Las solicitudes de renuncia se cursarán, a través de las Subdelegaciones de Defensa, a los Jefes de Estado Mayor.

3. Las resoluciones de baja se publicarán en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa», debiendo ser comunicadas a los afectados por el Subdelegado de Defensa del que dependan.

CAPÍTULO IV

Reservistas obligatorios

Artículo 50. *Declaración general de reservistas obligatorios.*

Si no quedaran satisfechas las necesidades de la defensa nacional con la incorporación a las Fuerzas Armadas de reservistas voluntarios y de especial disponibilidad, el Consejo de Ministros solicitará del Congreso de los Diputados autorización para la declaración general de reservistas obligatorios.

Artículo 51. *Determinación del número de efectivos.*

1. Obtenida la autorización del artículo anterior, el Gobierno, mediante real decreto, establecerá las normas para la ejecución de las actuaciones que comporta la

declaración general de reservistas obligatorios que afectará a todos los españoles, hombres y mujeres, que en el año cumplan una edad comprendida entre diecinueve y veinticinco años.

2. Las Administraciones públicas prestarán la colaboración necesaria para elaborar las listas correspondientes, proporcionando los datos que se requieran. La gestión de esta información se realizará conforme a la legislación sobre regulación del tratamiento automatizado de los datos de carácter personal.

3. La Subsecretaría de Defensa implantará un sistema informático susceptible de recibir y de tratar los datos que le proporcionen las Administraciones públicas para la elaboración de las listas de los potenciales reservistas obligatorios y determinará el procedimiento para dirigir y gestionar los correspondientes procesos de selección, que contendrá, al menos, lo siguiente:

a) Sobre la base y estructura que permite la ejecución del proceso continuo de selección a que hace referencia el artículo 61 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, y en función del número de reservistas obligatorios que se precise incorporar, los medios humanos y materiales necesarios.

b) Los plazos para la elaboración de las listas de potenciales reservistas obligatorios.

c) Teniendo en cuenta las normas a que hace referencia el apartado 1 anterior, la fecha límite para dictar la resolución del Subsecretario de Defensa del apartado 6 de este artículo.

4. Elaboradas las listas, las Subdelegaciones de Defensa notificarán, a cada uno de los afectados de su área geográfica de responsabilidad, su condición de reservista obligatorio potencial y les remitirá una ficha con los datos de identificación así como un cuestionario, cuya presentación tiene carácter voluntario, en el que figurará, al menos, lo siguiente:

a) Declaración de datos esenciales de salud y estado físico, que podrá devolverse acompañada de los certificados médicos acreditativos.

b) Preferencia para prestar servicio en el Ejército de Tierra, en la Armada o en el Ejército del Aire, y dentro de estos, en unidades de la Fuerza o del Apoyo a la Fuerza o en organizaciones con fines de interés general.

c) En su caso, declaración de objeción de conciencia de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54.

5. Los potenciales reservistas obligatorios, una vez cumplimentada la ficha y, en su caso el cuestionario, con las alegaciones que consideren oportunas, los remitirán a la Subdelegación de Defensa en un plazo no superior a quince días.

6. Recibida la información de los afectados, las Subdelegaciones de Defensa procederán a la introducción de los datos en el sistema informático cuyo procesado finalizará mediante resolución del Subsecretario de Defensa en la que se determine el número y la identidad de los reservistas obligatorios susceptibles de ser activados para prestar servicio en las Fuerzas Armadas, con indicación del Ejército en el que prestará servicio, y en organizaciones con fines de interés general para la defensa.

Artículo 52. *Notificación de la condición de reservista obligatorio.*

1. Se notificará a cada interesado su condición de reservista obligatorio y su obligación de permanecer en disposición de incorporarse para prestar servicio en las Fuerzas Armadas, o en las organizaciones con fines de interés general para la defensa, cuando sean activados, y de comunicar, a estos efectos, sus cambios de residencia o domicilio a los Subdelegados de Defensa.

2. Recibida la notificación, los interesados podrán alegar las causas que a su parecer les permitan suspender su incorporación, de entre las contempladas en el artículo siguiente.

Artículo 53. *Suspensión de la incorporación de reservistas obligatorios.*

1. Para su preceptiva resolución, la solicitud de la suspensión de la incorporación de los reservistas obligatorios se realizará mediante instancia documentada de las circunstancias que justifican la suspensión y que deberá dirigirse a la Subsecretaría de Defensa, cursada a través de las Subdelegaciones de Defensa de las que dependan. Las resoluciones dictadas por el Subsecretario de Defensa en las peticiones que puedan presentarse fijarán el plazo máximo por el que podrá extenderse la suspensión.

2. En su caso, la renovación de la suspensión de la incorporación se efectuará a instancia del interesado en los mismos términos del apartado anterior.

3. La suspensión de la incorporación de los reservistas obligatorios se podrá producir por cualquiera de las siguientes causas:

a) De carácter personal y familiar:

1.º Por ser necesaria la concurrencia del reservista al sostenimiento familiar.

2.º Por padecer enfermedad o limitación física o psíquica, conforme con la normativa vigente sobre aptitud psicofísica del personal de las Fuerzas Armadas.

3.º Por enfermedad grave de parientes en primer grado de consanguineidad o afinidad y que esté a su cuidado.

b) De carácter profesional:

1.º Por ser militar profesional de las Fuerzas Armadas.

2.º Por ser reservista voluntario con compromiso en vigor.

3.º Por pertenecer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

c) De género y de otra índole: Por embarazo o parto, por encontrarse en período de lactancia, o disfrutando del correspondiente permiso de maternidad o de paternidad.

Artículo 54. *Objeción de conciencia de los reservistas obligatorios.*

Los reservistas obligatorios podrán efectuar declaración de objeción de conciencia a prestar servicio en las Fuerzas Armadas y en otras organizaciones con fines de interés general en las que se requiera el empleo de armas. Dicha declaración, efectuada por el interesado, no precisará ningún otro trámite de reconocimiento.

La declaración de objeción de conciencia se entregará por el interesado en la Subdelegación de Defensa de la que dependa, en un plazo no superior a 15 días desde la recepción de su notificación como reservista obligatorio, y en ella se concretará la preferencia para prestar servicio en los puestos específicos de las organizaciones con fines de interés general para la defensa que no requieran empleo de las armas.

Artículo 55. *Incorporación y activación de reservistas obligatorios.*

1. Tras la aprobación del real decreto sobre normas para la ejecución de las actuaciones que comporta la declaración general de reservistas obligatorios a que se refiere el artículo 51.1, el Consejo de Ministros, mediante sucesivos reales decretos, establecerá el calendario de incorporación de estos reservistas e irá concretando su aplicación con criterios objetivos por años de nacimiento, a todo el conjunto o a un número determinado, conforme a las necesidades que defina el Ministro de Defensa.

2. De conformidad con la resolución del Subsecretario de Defensa del artículo 51.6, los Jefes de Estado Mayor correspondientes designarán los centros de formación de los militares de tropa y marinería que sean necesarios para la activación e incorporación de reservistas obligatorios.
3. Cuando se acuerde la incorporación de los reservistas obligatorios, los Subdelegados de Defensa les notificarán la fecha y el centro de formación designado por el Ejército de Tierra, la Armada o el Ejército del Aire donde deberán efectuar su presentación, en los términos previstos en los artículos 58 y 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del procedimiento Administrativo Común.
4. Al incorporarse, los reservistas obligatorios firmarán un documento de incorporación a las Fuerzas Armadas, según el modelo normalizado aprobado por el Ministro de Defensa, adquiriendo desde ese momento la condición militar, salvo lo previsto en el artículo 58.
5. Las Subdelegaciones de Defensa expedirán los documentos necesarios para la incorporación de los reservistas obligatorios a los centros de formación.
6. En los mismos términos previstos en el apartado 2 de este artículo y para que efectúen su incorporación y presentación, a los reservistas obligatorios que se declaren objetores de conciencia, se les notificará la fecha y las organizaciones con fines de interés general para la defensa que se determinen, para lo que les serán expedidos los correspondientes documentos.

Artículo 56. *Formación y asignación de destinos.*

1. Los centros de formación serán responsables de recibir a los reservistas obligatorios que se incorporen, de efectuar los reconocimientos médicos, las pruebas psicológicas y físicas y de determinar las aptitudes que permitan identificar su adecuación a las diferentes áreas y cometidos dentro de las Fuerzas Armadas.
2. Los Jefes de Estado Mayor establecerán los planes de formación para los reservistas obligatorios en función de sus propias necesidades. Para la asistencia a los períodos de formación que se establezcan, en su caso, a las mujeres reservistas obligatorias les serán de aplicación las medidas de protección de la maternidad que se establecen en el artículo 15.
3. Los Mandos o Jefe de Personal, durante la estancia de los reservistas en los centros de formación, teniendo en cuenta lo previsto en el apartado 1 de este artículo, las manifestaciones de preferencias de los interesados y sus alegaciones, así como las necesidades de su respectivo ejército, asignarán a los reservistas obligatorios los destinos correspondientes en las unidades de la Fuerza o del Apoyo a la Fuerza.

Artículo 57. *Régimen de personal de los reservistas obligatorios.*

1. Los reservistas obligatorios, al incorporarse a las Fuerzas Armadas, quedarán en la situación de activados y tendrán la condición militar con el empleo de soldado o marino. Deberán cumplir las reglas de comportamiento del militar y estarán sujetos a las leyes penales y disciplinarias militares.
2. Al cesar en su situación de activado, mantendrán la condición de reservista obligatorio conforme a las normas establecidas por el real decreto a que se refiere el artículo 51.1.
3. A los reservistas obligatorios les será de aplicación el mismo régimen económico que el de los reservistas voluntarios activados de la categoría de tropa y marinería y se

les aplicará el mismo régimen de Seguridad Social que a los militares profesionales que mantienen una relación de servicios de carácter temporal.

Artículo 58. *Régimen de los reservistas obligatorios que no ostenten la condición militar.*

1. Los que se incorporen a organizaciones con fines de interés general para la defensa, tendrán el régimen que corresponda a la prestación voluntaria de servicios en dichas organizaciones y no tendrán la condición militar.

2. La prestación de servicios por clérigos, religiosos y ministros confesionales, en general, se ajustará a los acuerdos o convenios de cooperación con las iglesias, confesiones y comunidades religiosas, si los hubiere.

Artículo 59. *Cese en la condición militar del reservista obligatorio.*

1. Los reservistas obligatorios perderán su condición militar al finalizar su activación en las unidades de las Fuerzas Armadas. Esta fecha no podrá ser, en ningún caso, superior al tiempo máximo de permanencia en la situación de activado que determine el Consejo de Ministros.

2. Durante el período de activación, los reservistas obligatorios perderán la condición militar por los siguientes motivos:

a) Condena por delito doloso o imposición de pena incompatible con la incorporación para prestar servicio en las Fuerzas Armadas.

b) Pérdida de las aptitudes y condiciones determinadas al acordarse la incorporación, cuando no sea posible asignársele otro destino.

c) El día 31 de diciembre del año en que cumpla 25 años de edad.

CAPÍTULO V

Recursos

Artículo 60. *Recursos, plazos y solicitudes.*

1. Contra los actos y resoluciones que se adopten en ejercicio de las competencias atribuidas en este reglamento se podrá interponer recurso de alzada ante el órgano superior jerárquico de quien los dictó.

2. Contra los actos y resoluciones adoptados en ejercicio de las competencias atribuidas en este reglamento por el Consejo de Ministros y por el Ministro de Defensa que no sean resolución de un recurso de alzada, podrá interponerse recurso de reposición, con carácter potestativo, previo a la vía contencioso-administrativa.

3. En los procedimientos en materia de formación, ascensos, destinos y situaciones cuya concesión deba realizarse a solicitud expresa, si la Administración no notificara su decisión en el plazo de tres meses o, en su caso, en el establecido en el correspondiente procedimiento, se considerará desestimada la solicitud, quedando expedita la vía contencioso-administrativa.

4. Con independencia de lo establecido en este reglamento, las solicitudes que pudieran realizar los interesados, también podrán presentarse ante los organismos a que se refiere el artículo 38.4 de la referida Ley 30/1992, de 26 de noviembre, así como, en su caso, por los medios electrónicos establecidos por la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos.

ANEXOS

ANEXO I

GRÁFICOS DE LAS DIVISAS ASOCIADAS A CADA EMPLEO:

Oficiales Generales

| | | CAPITAN GENERAL | GENERAL DE EJERCITO ALMIRANTE GENERAL GENERAL DEL AIRE | TENIENTE GENERAL ALMIRANTE | GENERAL DE DIVISION VICEALMIRANTE | GENERAL DE BRIGADA CONTRALMIRANTE |
|---------------------------|-----------------------------|-----------------|--|-------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| EJERCITO DE TIERRA | | | | | | |
| ARMADA | CUERPO GENERAL | | | | | |
| | INFANTERIA DE MARINA | | | | | |
| EJERCITO DEL AIRE | | | | | | |

Oficiales

| | | CORONEL CAPITAN DE NAVIO | TENIENTE CORONEL CAPITAN DE FRAGATA | COMANDANTE CAPITAN DE CORBETA | CAPITAN TENIENTE DE NAVIO | TENIENTE ALFEREZ DE NAVIO | ALFEREZ ALFEREZ DE FRAGATA |
|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--|----------------------------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------------|
| EJERCITO DE TIERRA | | | | | | | |
| ARMADA | CUERPO GENERAL | | | | | | |
| | INFANTERIA DE MARINA | | | | | | |
| EJERCITO DEL AIRE | | | | | | | |

Suboficiales

| | | SUBOFICIAL MAYOR | SUBTENIENTE | BRIGADA | SARGENTO PRIMERO | SARGENTO |
|---------------------------|-----------------------------|------------------|-------------|---------|------------------|----------|
| EJERCITO DE TIERRA | | | | | | |
| ARMADA | INFANTERIA DE MARINA | | | | | |
| | CUERPO ESPECIALISTAS | | | | | |
| EJERCITO DEL AIRE | | | | | | |

Tropa

| | | CABO MAYOR | CABO PRIMERO | CABO | SOLDADO MARINERO DE PRIMERA | SOLDADO O MARINERO |
|---------------------------|-----------------------------|------------|--------------|------|-----------------------------|--------------------|
| EJERCITO DE TIERRA | | | | | | |
| ARMADA | MARINERIA | | | | | |
| | INFANTERIA DE MARINA | | | | | |
| EJERCITO DEL AIRE | | | | | | |

ANEXO II

TÍTULO II

De la Corona

Artículo 56.

1. El Rey es el Jefe del Estado, símbolo de su unidad y permanencia, arbitra y modera el funcionamiento regular de las instituciones, asume la más alta representación del Estado español en las relaciones internacionales, especialmente con las naciones de su comunidad histórica, y ejerce las funciones que le atribuyen expresamente la Constitución y las leyes.

2. Su título es el de Rey de España y podrá utilizar los demás que correspondan a la Corona.

3. La persona del Rey es inviolable y no está sujeta a responsabilidad. Sus actos estarán siempre refrendados en la forma establecida en el artículo 64, careciendo de validez sin dicho refrendo, salvo lo dispuesto en el artículo 65, 2.

Artículo 57.

1. La Corona de España es hereditaria en los sucesores de S. M. Don Juan Carlos I de Borbón, legítimo heredero de la dinastía histórica. La sucesión en el trono seguirá el orden regular de primogenitura y representación, siendo preferida siempre la línea anterior a las posteriores; en la misma línea, el grado más próximo al más remoto; en el mismo grado, el varón a la mujer, y en el mismo sexo, la persona de más edad a la de menos.

2. El Príncipe heredero, desde su nacimiento o desde que se produzca el hecho que origine el llamamiento, tendrá la dignidad de Príncipe de Asturias y los demás títulos vinculados tradicionalmente al sucesor de la Corona de España.

3. Extinguidas todas las líneas llamadas en Derecho, las Cortes Generales proveerán a la sucesión en la Corona en la forma que más convenga a los intereses de España.

4. Aquellas personas que teniendo derecho a la sucesión en el trono contrajeran matrimonio contra la expresa prohibición del Rey y de las Cortes Generales, quedarán excluidas en la sucesión a la Corona por sí y sus descendientes.

5. Las abdicaciones y renunciaciones y cualquier duda de hecho o de derecho que ocurra en el orden de sucesión a la Corona se resolverán por una ley orgánica.

Artículo 58.

La Reina consorte o el consorte de la Reina no podrán asumir funciones constitucionales, salvo lo dispuesto para la Regencia.

Artículo 59.

1. Cuando el Rey fuere menor de edad, el padre o la madre del Rey y, en su defecto, el pariente mayor de edad más próximo a suceder en la Corona, según el orden establecido en la Constitución, entrará a ejercer inmediatamente la Regencia y la ejercerá durante el tiempo de la minoría de edad del Rey.

2. Si el Rey se inhabilitare para el ejercicio de su autoridad y la imposibilidad fuere reconocida por las Cortes Generales, entrará a ejercer inmediatamente la Regencia el Príncipe heredero de la Corona, si fuere mayor de edad. Si no lo fuere, se procederá

de la manera prevista en el apartado anterior, hasta que el Príncipe heredero alcance la mayoría de edad.

3. Si no hubiere ninguna persona a quien corresponda la Regencia, ésta será nombrada por las Cortes Generales, y se compondrá de una, tres o cinco personas.

4. Para ejercer la Regencia es preciso ser español y mayor de edad.

5. La Regencia se ejercerá por mandato constitucional y siempre en nombre del Rey.

Artículo 60.

1. Será tutor del Rey menor la persona que en su testamento hubiese nombrado el Rey difunto, siempre que sea mayor de edad y español de nacimiento; si no lo hubiese nombrado, será tutor el padre o la madre mientras permanezcan viudos. En su defecto, lo nombrarán las Cortes Generales, pero no podrán acumularse los cargos de Regente y de tutor sino en el padre, madre o ascendientes directos del Rey.

2. El ejercicio de la tutela es también incompatible con el de todo cargo o representación política.

Artículo 61.

1. El Rey, al ser proclamado ante las Cortes Generales, prestará juramento de desempeñar fielmente sus funciones, guardar y hacer guardar la Constitución y las leyes y respetar los derechos de los ciudadanos y de las Comunidades Autónomas.

2. El Príncipe heredero, al alcanzar la mayoría de edad, y el Regente o Regentes al hacerse cargo de sus funciones, prestarán el mismo juramento, así como el de fidelidad al Rey.

Artículo 62.

Corresponde al Rey:

a) Sancionar y promulgar las leyes.

b) Convocar y disolver las Cortes Generales y convocar elecciones en los términos previstos en la Constitución.

c) Convocar a referéndum en los casos previstos en la Constitución.

d) Proponer el candidato a Presidente del Gobierno y, en su caso, nombrarlo, así como poner fin a sus funciones en los términos previstos en la Constitución.

e) Nombrar y separar a los miembros del Gobierno, a propuesta de su Presidente.

f) Expedir los decretos acordados en el Consejo de Ministros, conferir los empleos civiles y militares y conceder honores y distinciones con arreglo a las leyes.

g) Ser informado de los asuntos de Estado y presidir, a estos efectos, las sesiones del Consejo de Ministros, cuando lo estime oportuno, a petición del Presidente del Gobierno.

h) El mando supremo de las Fuerzas Armadas.

i) Ejercer el derecho de gracia con arreglo a la ley, que no podrá autorizar indultos generales.

j) El Alto Patronazgo de las Reales Academias.

Artículo 63.

1. El Rey acredita a los embajadores y otros representantes diplomáticos. Los representantes extranjeros en España están acreditados ante él.

2. Al Rey corresponde manifestar el consentimiento del Estado para obligarse internacionalmente por medio de tratados, de conformidad con la Constitución y las leyes.

3. Al Rey corresponde, previa autorización de las Cortes Generales, declarar la guerra y hacer la paz.

Artículo 64.

1. Los actos del Rey serán refrendados por el Presidente del Gobierno y, en su caso, por los Ministros competentes. La propuesta y el nombramiento del Presidente del Gobierno, y la disolución prevista en el artículo 99, serán refrendados por el Presidente del Congreso.

2. De los actos del Rey serán responsables las personas que los refrenden.

Artículo 65.

1. El Rey recibe de los Presupuestos del Estado una cantidad global para el sostenimiento de su Familia y Casa, y distribuye libremente la misma.

2. El Rey nombra y releva libremente a los miembros civiles y militares de su Casa.

ANEXO III

1.4.1.1. LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

«BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007

Última modificación: 7 de marzo de 2019

**JUAN CARLOS I
REY DE ESPAÑA**

A todos los que la presente vieren y entendieren.
Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley Orgánica.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

II

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

Se contempla, asimismo, una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.

III

La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.

La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado.

La complejidad que deriva del alcance horizontal del principio de igualdad se expresa también en la estructura de la Ley. Ésta se ocupa en su articulado de la proyección general del principio en los diferentes ámbitos normativos, y concreta en sus disposiciones adicionales la correspondiente modificación de las muy diversas leyes que resultan afectadas. De este modo, la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o

de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

Instrumentos básicos serán, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

Merece, asimismo, destacarse que la Ley prevea, con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas. Se dirige, en este sentido, a todos los poderes públicos un mandato de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Y en cuanto estas acciones puedan entrañar la formulación de un derecho desigual en favor de las mujeres, se establecen cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional.

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. La regulación del acceso a bienes y servicios es objeto de atención por la Ley, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. También se ha estimado conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Dentro del mismo ámbito del empleo, pero con características propias, se consignan en la Ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en el seno de la Administración General del Estado. Y la proyección de la igualdad se extiende a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

De la preocupación por el alcance de la igualdad efectiva en nuestra sociedad no podía quedar fuera el ámbito de la participación política, tanto en su nivel estatal como en los niveles autonómico y local, así como en su proyección de política internacional de cooperación para el desarrollo. El llamado en la Ley principio de presencia o composición equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, se lleva así también a la normativa reguladora del régimen electoral general, optando por una fórmula con la flexibilidad adecuada para conciliar las exigencias derivadas de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución con las propias del derecho de sufragio pasivo incluido en el artículo 23 del mismo texto constitucional. Se asumen así los recientes

textos internacionales en la materia y se avanza en el camino de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la representación política, con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia.

IV

La Ley se estructura en un Título preliminar, ocho Títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

El Título Preliminar establece el objeto y el ámbito de aplicación de la Ley.

El Título Primero define, siguiendo las indicaciones de las Directivas de referencia, los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas. Asimismo, determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.

En el Título Segundo, Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, con las consiguientes modificaciones en las Disposiciones adicionales de la Ley Electoral, regulándose, asimismo, los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasmarán en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

En el Capítulo II de este Título se establecen los criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación, cultura y sanidad. También se contempla la promoción de la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información, la inclusión de medidas de efectividad de la igualdad en las políticas de acceso a la vivienda, y en las de desarrollo del medio rural.

El Título III contiene medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, con reglas específicas para los de titularidad pública, así como instrumentos de control de los supuestos de publicidad de contenido discriminatorio.

El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de

trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo. Igualmente, la ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

Estas mismas mejoras se introducen igualmente para los trabajadores y trabajadoras autónomos y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

Asimismo, se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de Igualdad.

Las modificaciones en materia laboral comportan la introducción de algunas novedades en el ámbito de Seguridad Social, recogidas en las Disposiciones adicionales de la Ley. Entre ellas deben destacarse especialmente la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, el reconocimiento de un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad.

El Título V, en su Capítulo I regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas y, en su Capítulo II, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuya capital participe dicha Administración. El Capítulo III de este Título se dedica a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Estado, en sentido análogo a lo previsto para las relaciones de trabajo en el sector privado, y con la previsión específica del mandato de aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Los Capítulos IV y V regulan, de forma específica, el respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

El Título VI de la Ley está dedicado a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, con especial referencia a los seguros.

El Título VII contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad. Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios.

En este Título, y en el marco de la responsabilidad social corporativa, se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable. Es finalidad de esta medida que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección.

El Título VIII de la Ley establece una serie de disposiciones organizativas, con la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres y de las Unidades de Igualdad en cada Ministerio. Junto a lo anterior, la Ley constituye un Consejo de participación de la mujer, como órgano colegiado que ha de servir de cauce para la participación institucional en estas materias.

Como se expuso anteriormente, las disposiciones adicionales recogen las diversas modificaciones de preceptos de Leyes vigentes necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones derivadas de la presente Ley. Junto a estas modificaciones del ordenamiento, se incluyen también regulaciones específicas para definir el principio de composición o presencia equilibrada, crear un fondo en materia de sociedad de la información, nuevos supuestos de nulidad de determinadas extinciones de la relación laboral, designar al Instituto de la Mujer a efectos de las Directivas objeto de incorporación.

Las disposiciones transitorias establecen el régimen aplicable temporalmente a determinados aspectos de la Ley, como los relativos a nombramientos y procedimientos, medidas preventivas del acoso en la Administración General del Estado, el distintivo empresarial en materia de igualdad, las tablas de mortalidad y supervivencia, los nuevos derechos de maternidad y paternidad, la composición equilibrada de las listas electorales, así como a la negociación de nuevos convenios colectivos.

Las disposiciones finales se refieren a la naturaleza de la Ley, a su fundamento constitucional y a su relación con el ordenamiento comunitario, habilitan para el desarrollo reglamentario, establecen las fechas de su entrada en vigor y un mandato de evaluación de los resultados de la negociación colectiva en materia de igualdad.

TÍTULO PRELIMINAR

Objeto y ámbito de la Ley

Artículo 1. *Objeto de la Ley.*

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

2. Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

TÍTULO I

El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación

Artículo 3. *El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Artículo 4. *Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.*

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Artículo 5. *Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 6. *Discriminación directa e indirecta.*

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición,

criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Artículo 12. Tutela judicial efectiva.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 13. Prueba.

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.
A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.
2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

TÍTULO II

Políticas públicas para la igualdad

CAPÍTULO I

Principios generales

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las

mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.

7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

Artículo 15. *Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Artículo 16. *Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.*

Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

Artículo 17. *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.*

El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Artículo 18. *Informe periódico.*

En los términos que reglamentariamente se determinen, el Gobierno elaborará un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. De este informe se dará cuenta a las Cortes Generales.

Artículo 19. *Informes de impacto de género.*

Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

Artículo 20. *Adecuación de las estadísticas y estudios.*

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

Artículo 21. *Colaboración entre las Administraciones públicas.*

1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.

2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

Artículo 22. *Acciones de planificación equitativa de los tiempos.*

Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes.

CAPÍTULO II

Acción administrativa para la igualdad

Artículo 23. *La educación para la igualdad de mujeres y hombres.*

El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros.

Artículo 24. *Integración del principio de igualdad en la política de educación.*

1. Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.

c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.

d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.

e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

Artículo 25. *La igualdad en el ámbito de la educación superior.*

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La creación de postgrados específicos.

c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

Artículo 26. *La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.*

1. Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.

2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:

a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.

b) Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.

c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.

d) Que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.

e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.

f) En general y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.

1. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.

2. Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.

3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

a) La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.

b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.

c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

d) La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.

e) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.

f) La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.

Artículo 28. Sociedad de la Información.

1. Todos los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

2. El Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos, en especial, en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural.

3. El Gobierno promoverá los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información.

4. En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas.

Artículo 29. Deportes.

1. Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

2. El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

Artículo 30. Desarrollo rural.

1. A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollarán la figura jurídica de la titularidad compartida, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo.

2. En las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural, se incluirán acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones.

3. Las Administraciones públicas promoverán nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural.

4. Las Administraciones públicas promoverán el desarrollo de una red de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres en mundo rural.

5. Los poderes públicos fomentarán la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación mediante el uso de políticas y actividades dirigidas a la mujer rural, y la aplicación de soluciones alternativas tecnológicas allá donde la extensión de estas tecnologías no sea posible.

Artículo 31. *Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda.*

1. Las políticas y planes de las Administraciones públicas en materia de acceso a la vivienda incluirán medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Del mismo modo, las políticas urbanas y de ordenación del territorio tomarán en consideración las necesidades de los distintos grupos sociales y de los diversos tipos de estructuras familiares, y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los distintos servicios e infraestructuras urbanas.

2. El Gobierno, en el ámbito de sus competencias, fomentará el acceso a la vivienda de las mujeres en situación de necesidad o en riesgo de exclusión, y de las que hayan sido víctimas de la violencia de género, en especial cuando, en ambos casos, tengan hijos menores exclusivamente a su cargo.

3. Las Administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia.

Artículo 32. *Política española de cooperación para el desarrollo.*

1. Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la cooperación española para el desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento sustancial en su agenda de prioridades, y recibirán un tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y la evaluación de logros para la igualdad efectiva en la cooperación española al desarrollo.

2. Además, se elaborará una Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres para la cooperación española, que se actualizará periódicamente a partir de los logros y lecciones aprendidas en los procesos anteriores.

3. La Administración española planteará un proceso progresivo, a medio plazo, de integración efectiva del principio de igualdad y del enfoque de género en desarrollo (GED), en todos los niveles de su gestión, que haga posible y efectiva la aplicación de la Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres, que contemple actuaciones específicas para alcanzar la transversalidad en las actuaciones de la cooperación española, y la promoción de medidas de acción positiva que favorezcan cambios significativos en la implantación del principio de igualdad, tanto dentro de la Administración como en el mandato de desarrollo de la propia cooperación española.

Artículo 33. *Contratos de las Administraciones públicas.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

Artículo 34. *Contratos de la Administración General del Estado.*

1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la

igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

Artículo 35. Subvenciones públicas.

Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

TÍTULO III

Igualdad y medios de comunicación

Artículo 36. La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad pública.

Los medios de comunicación social de titularidad pública velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 37. Corporación RTVE.

1. La Corporación RTVE, en el ejercicio de su función de servicio público, perseguirá en su programación los siguientes objetivos:

- a) Reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.
- b) Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
- c) Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
- d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

2. La Corporación RTVE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

Artículo 38. *Agencia EFE.*

1. En el ejercicio de sus actividades, la Agencia EFE velará por el respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres y, en especial, por la utilización no sexista del lenguaje, y perseguirá en su actuación los siguientes objetivos:

a) Reflejar adecuadamente la presencia de la mujer en los diversos ámbitos de la vida social.

b) Utilizar el lenguaje en forma no sexista.

c) Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.

d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

2. La Agencia EFE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

Artículo 39. *La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad privada.*

1. Todos los medios de comunicación respetarán la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación.

2. Las Administraciones públicas promoverán la adopción por parte de los medios de comunicación de acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos se desarrollen.

Artículo 40. *Autoridad audiovisual.*

Las Autoridades a las que corresponda velar por que los medios audiovisuales cumplan sus obligaciones adoptarán las medidas que procedan, de acuerdo con su regulación, para asegurar un tratamiento de las mujeres conforme con los principios y valores constitucionales.

Artículo 41. *Igualdad y publicidad.*

La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.

TÍTULO IV

El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades

CAPÍTULO I

Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral

Artículo 42. *Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.*

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

Artículo 43. *Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.*

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO II

Igualdad y conciliación

Artículo 44. *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

CAPÍTULO III

Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad

Artículo 45. *Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.*

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y

aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Téngase en cuenta que esta modificación del apartado 2, incorporada por el art. 1.1 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. se aplicará paulatinamente en la forma establecida por la disposición transitoria décima segunda de la presente norma, añadida a su vez, por el art. 1.3 del citado Real Decreto-ley 6/2019.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46. *Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.*

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.
5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.
6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Téngase en cuenta que esta modificación del apartado 2, y los apartados añadidos 4 a 6, incorporados por el art. 1.2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se aplicarán paulatinamente en la forma establecida por la disposición transitoria décima segunda de la presente norma, añadida a su vez, por el art. 1.3 del citado Real Decreto-ley 6/2019.

Artículo 47. *Transparencia en la implantación del plan de igualdad.*

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Artículo 48. *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 49. *Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.*

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

CAPÍTULO IV

Distintivo empresarial en materia de igualdad

Artículo 50. *Distintivo para las empresas en materia de igualdad.*

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

2. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.

3. Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.

4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

5. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.

TÍTULO V

El principio de igualdad en el empleo público

CAPÍTULO I

Criterios de actuación de las Administraciones públicas

Artículo 51. *Criterios de actuación de las Administraciones públicas.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

CAPÍTULO II

El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

Artículo 52. *Titulares de órganos directivos.*

El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.

Artículo 53. *Órganos de selección y Comisiones de valoración.*

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

Artículo 54. *Designación de representantes de la Administración General del Estado.*

La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

CAPÍTULO III

Medidas de igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

Artículo 55. *Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.*

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Artículo 56. *Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la

Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

Artículo 57. *Conciliación y provisión de puestos de trabajo.*

En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 58. *Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.*

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

Artículo 59. *Vacaciones.*

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

Artículo 60. *Acciones positivas en las actividades de formación.*

1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquellas que reúnan los requisitos establecidos.

Artículo 61. *Formación para la igualdad.*

1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

Artículo 62. *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Artículo 63. *Evaluación sobre la igualdad en el empleo público.*

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

Artículo 64. *Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.*

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

CAPÍTULO IV

Fuerzas Armadas

Artículo 65. *Respeto del principio de igualdad.*

Las normas sobre personal de las Fuerzas Armadas procurarán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial en lo que se refiere al régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

Artículo 66. *Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.*

Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas Armadas, con las adaptaciones que resulten necesarias y en los términos establecidos en su normativa específica.

CAPÍTULO V

Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado

Artículo 67. *Respeto del principio de igualdad.*

Las normas reguladoras de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado promoverán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente, en el sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

Artículo 68. *Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.*

Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, adaptándose, en su caso, a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas, en los términos establecidos por su normativa específica.

TÍTULO VI

Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro

Artículo 69. *Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.*

1. Todas las personas físicas o jurídicas que, en el sector público o en el privado, suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

2. Lo previsto en el apartado anterior no afecta a la libertad de contratación, incluida la libertad de la persona de elegir a la otra parte contratante, siempre y cuando dicha elección no venga determinada por su sexo.

3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, serán admisibles las diferencias de trato en el acceso a bienes y servicios cuando estén justificadas por un propósito legítimo y los medios para lograrlo sean adecuados y necesarios.

Artículo 70. *Protección en situación de embarazo.*

En el acceso a bienes y servicios, ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud.

Artículo 71. *Factores actuariales.*

1. Se prohíbe la celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas.

2. Los costes relacionados con el embarazo y el parto no justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, sin que puedan autorizarse diferencias al respecto.

Artículo 72. *Consecuencias del incumplimiento de las prohibiciones.*

1. Sin perjuicio de otras acciones y derechos contemplados en la legislación civil y mercantil, la persona que, en el ámbito de aplicación del artículo 69, sufra una conducta discriminatoria, tendrá derecho a indemnización por los daños y perjuicios sufridos.

2. En el ámbito de los contratos de seguros o de servicios financieros afines, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 10 de esta Ley, el incumplimiento de la prohibición contenida en el artículo 71 otorgará al contratante perjudicado el derecho a reclamar la asimilación de sus primas y prestaciones a las del sexo más beneficiado, manteniéndose en los restantes extremos la validez y eficacia del contrato.

TÍTULO VII

La igualdad en la responsabilidad social de las empresas

Artículo 73. *Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.*

Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.

A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

Artículo 74. *Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.*

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

Artículo 75. *Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.*

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.

TÍTULO VIII

Disposiciones organizativas

Artículo 76. *Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.*

La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad.

Su composición y funcionamiento se determinarán reglamentariamente.

Artículo 77. *Las Unidades de Igualdad.*

En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes:

- a) Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.
- b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.
- c) Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.
- d) Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
- e) Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.

Artículo 78. *Consejo de Participación de la Mujer.*

1. Se crea el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

2. Reglamentariamente, se establecerán su régimen de funcionamiento, competencias y composición, garantizándose, en todo caso, la participación del conjunto de las

Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal.

Disposición adicional primera. *Presencia o composición equilibrada.*

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Disposición adicional segunda. *Modificación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General.*

Se modifica la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, en los siguientes términos:

Uno. Se añade un nuevo artículo 44 bis, redactado en los siguientes términos:

«Artículo 44 bis.

1. Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las Elecciones de las citadas Asambleas Legislativas.

2. También se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos. Cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible respecto del conjunto de la lista.

3. A las listas de suplentes se aplicarán las reglas contenidas en los anteriores apartados.

4. Cuando las candidaturas para el Senado se agrupen en listas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 171 de esta Ley, tales listas deberán tener igualmente una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que la proporción de unas y otros sea lo más cercana posible al equilibrio numérico.»

Dos. Se añade un nuevo párrafo al apartado 2 del artículo 187, redactado en los siguientes términos:

«Lo previsto en el artículo 44 bis de esta ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en los municipios con un número de residentes igual o inferior a 3.000 habitantes.»

Tres. Se añade un nuevo párrafo al apartado 3 del artículo 201, redactado en los siguientes términos:

«Lo previsto en el artículo 44 bis de esta ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en las islas con un número de residentes igual o inferior a 5.000 habitantes.»

Cuatro. Se modifica el apartado 2 de la disposición adicional primera, que queda redactado en los siguientes términos:

«2. En aplicación de las competencias que la Constitución reserva al Estado se aplican también a las elecciones a Asambleas Legislativas de Comunidades Autónomas convocadas por éstas, los siguientes artículos del título primero de esta Ley Orgánica: 1 al 42; 44; 44 bis; 45; 46.1, 2, 4, 5, 6 y 8; 47.4; 49; 51.2 y 3; 52; 53; 54; 58; 59; 60; 61; 62; 63; 65; 66; 68; 69; 70.1 y 3; 72; 73; 74; 75; 85; 86.1; 90; 91; 92; 93; 94; 95.3; 96; 103.2; 108.2 y 8; 109 a 119; 125 a 130; 131.2; 132; 135 a 152.»

Cinco. Se añade una nueva disposición transitoria séptima, redactada en los siguientes términos:

«En las convocatorias a elecciones municipales que se produzcan antes de 2011, lo previsto en el artículo 44 bis solo será exigible en los municipios con un número de residentes superior a 5.000 habitantes, aplicándose a partir del 1 de enero de ese año la cifra de habitantes prevista en el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 187 de la presente Ley.»

Disposición adicional tercera. *Modificaciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial.*

Se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en los siguientes términos:

Uno. Se añade un último inciso en el apartado 1 del artículo 109, que queda en los siguientes términos:

«1. El Consejo General del Poder Judicial elevará anualmente a las Cortes Generales una Memoria sobre el estado, funcionamiento y actividades del propio Consejo y de los Juzgados y Tribunales de Justicia. Asimismo, incluirá las necesidades que, a su juicio, existan en materia de personal, instalaciones y de recursos, en general, para el correcto desempeño de las funciones que la Constitución y las leyes asignan al Poder Judicial. Incluirá también un capítulo sobre el impacto de género en el ámbito judicial.»

Dos. Se añade un nuevo párrafo, intercalado entre el primero y el segundo, al apartado 3 del artículo 110, con la siguiente redacción:

«En todo caso, se elaborará un informe previo de impacto de género.»

Tres. Se añade, en el artículo 122.1, después de «Comisión de Calificación», la expresión «Comisión de Igualdad».

Cuatro. Se añade un artículo 136 bis que integrará la nueva Sección 7.^a del Capítulo IV, Título II, Libro II, rubricada como «De la Comisión de Igualdad», con la siguiente redacción:

«Artículo 136 bis.

1. El Pleno del Consejo General del Poder Judicial elegirá anualmente, de entre sus Vocales, por mayoría de tres quintos y atendiendo al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres, a los componentes de la Comisión de Igualdad, que estará integrada por cinco miembros.

2. La Comisión de Igualdad deberá actuar con la asistencia de todos sus componentes y bajo la presidencia del miembro de la misma que sea elegido por mayoría. En caso de transitoria imposibilidad o ausencia justificada de alguno de los miembros, se procederá a su sustitución por otro Vocal del Consejo, preferentemente del mismo sexo, que será designado por la Comisión Permanente.

3. Corresponderá a la Comisión de Igualdad asesorar al Pleno sobre las medidas necesarias o convenientes para integrar activamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las atribuciones del Consejo General del Poder Judicial y, en particular, le corresponderá elaborar los informes previos sobre impacto

de género de los reglamentos y mejorar los parámetros de igualdad en la Carrera Judicial.»

Cinco. Se modifica el artículo 310, que tendrá la siguiente redacción:

«Todas las pruebas selectivas para el ingreso y la promoción en las Carreras Judicial y Fiscal contemplarán el estudio del principio de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las medidas contra la violencia de género, y su aplicación con carácter transversal en el ámbito de la función jurisdiccional.»

Seis. Se modifica el primer párrafo del apartado e) del artículo 356, que queda redactado como sigue:

«e) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.»

Siete. Se añade una nueva letra e) en el artículo 348, en los siguientes términos:

«e) Excedencia por razón de violencia sobre la mujer.»

Ocho. Se modifica el artículo 357, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Artículo 357.

Cuando un magistrado del Tribunal Supremo solicitara la excedencia voluntaria y le fuere concedida, perderá su condición de tal, salvo en el supuesto previsto en las letras d) y e) del artículo anterior y en el artículo 360 bis. En los demás casos quedará integrado en situación de excedencia voluntaria, dentro de la categoría de Magistrado.»

Nueve. Se modifica el artículo 358.2 en los siguientes términos:

«2. Se exceptúan de lo previsto en el apartado anterior las excedencias voluntarias para el cuidado de hijos y para atender al cuidado de un familiar a que se refieren los apartados d) y e) del artículo 356, en las que el periodo de permanencia en dichas situaciones será computable a efectos de trienios y derechos pasivos. Durante los dos primeros años se tendrá derecho a la reserva de la plaza en la que se ejerciesen sus funciones y al cómputo de la antigüedad. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma provincia y de igual categoría, debiendo solicitar, en el mes anterior a la finalización del periodo máximo de permanencia en la misma, el reingreso al servicio activo; de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.»

Diez. Se añade un nuevo artículo 360 bis con la siguiente redacción:

«Artículo 360 bis.

1. Las juezas y magistradas víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia por razón de violencia sobre la mujer sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. En esta situación administrativa se podrá permanecer un plazo máximo de tres años.

2. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el periodo en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

3. Las juezas y magistradas en situación de excedencia por razón de violencia sobre la mujer percibirán, durante los dos primeros meses de esta excedencia, las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. El reingreso en el servicio activo de las juezas y magistradas en situación administrativa de excedencia por razón de violencia sobre la mujer de duración no superior a seis meses se producirá en el mismo órgano jurisdiccional respecto del que tenga reserva del puesto de trabajo que desempeñaran con anterioridad; si el periodo de duración de la excedencia es superior a 6 meses el reingreso exigirá que las juezas y magistradas participen en todos los concursos que se anuncien para cubrir plazas de su categoría hasta obtener destino. De no hacerlo así, se les declarará en situación de excedencia voluntaria por interés particular.»

Once. Se suprime el artículo 370.

Doce. Se modifica el apartado 5 del artículo 373, con la siguiente redacción:

«5. Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves del cónyuge, de persona a la que estuviese unido por análoga relación de afectividad o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, los jueces o magistrados podrán disponer de un permiso de tres días hábiles, que podrá ser de hasta cinco días hábiles cuando a tal efecto sea preciso un desplazamiento a otra localidad, en cuyo caso será de cinco días hábiles.

Estos permisos quedarán reducidos a dos y cuatro días hábiles, respectivamente, cuando el fallecimiento y las otras circunstancias señaladas afecten a familiares en segundo grado de afinidad o consanguinidad.»

Trece. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 373, con la siguiente redacción:

«6. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, el juez o magistrado tendrá derecho a disfrutar de un permiso de paternidad de quince días, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.»

Catorce. Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 373, con la siguiente redacción:

«7. Los jueces y magistrados tendrán derecho a permisos y licencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por razón de violencia de género. El Consejo General del Poder Judicial, mediante reglamento, adaptará a las particularidades de la carrera judicial la normativa de la Administración General del Estado vigente en la materia.»

Quince. Se añade un apartado 5 al artículo 433 bis, con la siguiente redacción:

«5. El Plan de Formación Continuada de la Carrera Judicial contemplará la formación de los Jueces y Magistrados en el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género.

La Escuela Judicial impartirá anualmente cursos de formación sobre la tutela jurisdiccional del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la violencia de género.»

Dieciséis. Se añade un segundo párrafo al apartado 2 del artículo 434, con la siguiente redacción:

«El Centro de Estudios Jurídicos impartirá anualmente cursos de formación sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación con carácter transversal por los miembros de la Carrera Fiscal, el Cuerpo de Secretarios y demás personal al servicio de la Administración de Justicia, así como sobre la detección y el tratamiento de situaciones de violencia de género.»

Disposición adicional cuarta. *Modificación del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.*

Se modifica la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal en los siguientes términos:

Se añade un último párrafo en el apartado 1 del artículo 14, que tendrá la siguiente redacción:

«Habrà de integrarse en el seno del Consejo Fiscal una Comisión de Igualdad para el estudio de la mejora de los parámetros de igualdad en la Carrera Fiscal, cuya composición quedará determinada en la normativa que rige la constitución y funcionamiento del Consejo Fiscal.»

Disposición adicional quinta. *Modificaciones de la Ley de Enjuiciamiento Civil.*

Uno. Se introduce un nuevo artículo 11 bis a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en los siguientes términos:

«Artículo 11 bis. *Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

1. Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.

2. Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.»

Dos. Se modifica el supuesto 5.º del apartado 1 del artículo 188 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, que quedará redactado del siguiente modo:

«5. Por muerte, enfermedad o imposibilidad absoluta o baja por maternidad o paternidad del abogado de la parte que pidiera la suspensión, justificadas suficientemente, a juicio del Tribunal, siempre que tales hechos se hubiesen producido cuando ya no fuera posible solicitar nuevo señalamiento conforme a lo dispuesto en el artículo 183, siempre que se garantice el derecho a la tutela judicial efectiva y no se cause indefensión.

Igualmente, serán equiparables a los supuestos anteriores y con los mismos requisitos, otras situaciones análogas previstas en otros sistemas de previsión social y por el mismo tiempo por el que se otorgue la baja y la prestación de los permisos previstos en la legislación de la Seguridad Social.»

Tres. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 217 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, pasando sus actuales apartados 5 y 6 a ser los números 6 y 7, respectivamente, con la siguiente redacción:

«5. De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.»

Disposición adicional sexta. *Modificaciones de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.*

Se modifica la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en los siguientes términos:

Uno. Se añade una letra i) al apartado 1 del artículo 19, con la siguiente redacción:

«i) Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.

Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 60, con la siguiente redacción:

«7. De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.»

Disposición adicional séptima. *Modificaciones de la Ley por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE.*

Se añade una nueva letra e) en el apartado 1 del artículo 16 de la Ley 25/1994, de 12 de julio, por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE, sobre la coordinación de disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros relativas al ejercicio de la radiodifusión televisiva, en los siguientes términos:

«e) La publicidad o la televenta dirigidas a menores deberá transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.»

Disposición adicional octava. *Modificaciones de la Ley General de Sanidad.*

Uno. Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 3 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, que queda redactado en los siguientes términos:

«4. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán activamente en sus objetivos y actuaciones el principio de igualdad entre mujeres y hombres, evitando que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre ellos en los objetivos y actuaciones sanitarias.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 2 al artículo 6 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, pasando su actual contenido a ser el apartado 1, en los siguientes términos:

«2. En la ejecución de lo previsto en el apartado anterior, las Administraciones públicas sanitarias asegurarán la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando su igual derecho a la salud.»

Tres. Se modifican los apartados 1, 4, 9, 14 y 15 del artículo 18 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y se añade un nuevo apartado 17, que quedan redactados respectivamente en los siguientes términos:

«1. Adopción sistemática de acciones para la educación sanitaria como elemento primordial para la mejora de la salud individual y comunitaria, comprendiendo la educación diferenciada sobre los riesgos, características y necesidades de mujeres y hombres, y la formación contra la discriminación de las mujeres.»

«4. La prestación de los productos terapéuticos precisos, atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.»

«9. La protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.»

«14. La mejora y adecuación de las necesidades de formación del personal al servicio de la organización sanitaria, incluyendo actuaciones formativas dirigidas a garantizar su capacidad para detectar, prevenir y tratar la violencia de género.»

«15. El fomento de la investigación científica en el campo específico de los problemas de salud, atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres.»

«17. El tratamiento de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica para permitir el análisis de género, incluyendo, siempre que sea posible, su desagregación por sexo.»

Cuatro. Se da nueva redacción al inciso inicial del apartado 1 del artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. La actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral, que integrará en todo caso la perspectiva de género, comprenderá los siguientes aspectos.»

Disposición adicional novena. *Modificaciones de la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.*

Uno. Se modifica la letra a) del artículo 2 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, que queda redactada en los siguientes términos:

«a) La prestación de los servicios a los usuarios del Sistema Nacional de Salud en condiciones de igualdad efectiva y calidad, evitando especialmente toda discriminación entre mujeres y hombres en las actuaciones sanitarias.»

Dos. Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 11, que queda redactada en los siguientes términos:

«g) La promoción y protección de la salud laboral, con especial consideración a los riesgos y necesidades específicos de las trabajadoras.»

Tres. Se modifica la letra f) del apartado 2 del artículo 12, que queda redactada en los siguientes términos:

«f) Las atenciones y servicios específicos relativos a las mujeres, que específicamente incluirán la detección y tratamiento de las situaciones de violencia de género; la

infancia; la adolescencia; los adultos; la tercera edad; los grupos de riesgo y los enfermos crónicos.»

Cuatro. Se incluye un nuevo apartado e) en el artículo 34, con la siguiente redacción:

«e) La inclusión de la perspectiva de género en las actuaciones formativas.»

Cinco. Se incluye un nuevo apartado f) en el artículo 44, con la siguiente redacción:

«f) Promover que la investigación en salud atienda las especificidades de mujeres y hombres.»

Seis. Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 53, que quedan redactados en los siguientes términos:

«2. El sistema de información sanitaria contendrá información sobre las prestaciones y la cartera de servicios en atención sanitaria pública y privada, e incorporará, como datos básicos, los relativos a población protegida, recursos humanos y materiales, actividad desarrollada, farmacia y productos sanitarios, financiación y resultados obtenidos, así como las expectativas y opinión de los ciudadanos, todo ello desde un enfoque de atención integral a la salud, desagregando por sexo todos los datos susceptibles de ello.»

«3. Con el fin de lograr la máxima fiabilidad de la información que se produzca, el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, establecerá la definición y normalización de datos y flujos, la selección de indicadores y los requerimientos técnicos necesarios para la integración de la información y para su análisis desde la perspectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.»

Siete. Se añade, al final del artículo 63, la siguiente frase:

«Este informe contendrá análisis específicos de la salud de mujeres y hombres.»

Disposición adicional décima. *Fondo en materia de Sociedad de la información.*

A los efectos previstos en el artículo 28 de la presente Ley, se constituirá un fondo especial que se dotará con 3 millones de euros en cada uno de los ejercicios presupuestarios de 2007, 2008 y 2009.

Disposición adicional décimo primera. *Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el párrafo e) del apartado 2 del artículo 4, que queda redactado en los términos siguientes:

«e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.»

Dos. Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 y se añaden dos nuevos apartados 4 y 5 al artículo 17, en los siguientes términos:

«Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.»

«4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.»

«5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Tres. Se introduce un apartado 8 en el artículo 34, con la siguiente redacción:

«8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.»

Cuatro. Se modifica la letra b) del apartado 3 del artículo 37, que queda redactado del modo siguiente:

«b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.»

Cinco. Se modifican el apartado 4 y el párrafo primero del apartado 5 del artículo 37, quedando redactados en los siguientes términos:

«4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.»

«5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.»

Seis. Se añade un párrafo segundo al apartado 3 del artículo 38, en los siguientes términos:

«Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá

derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.»

Siete. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 45, quedando redactada en los siguientes términos:

«d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.»

Ocho. Se modifica el apartado 2 del artículo 46, que queda redactado del modo siguiente:

«2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.»

Nueve. Se modifican los párrafos primero, segundo y tercero del apartado 3 del artículo 46, que quedan redactados del modo siguiente:

«Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.»

Diez. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 48, quedando redactados en los siguientes términos:

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al

parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.»

«5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.»

Once. Se incluye un nuevo artículo 48 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 48 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.»

Doce. Se modifica el apartado 4 del artículo 53 que queda redactado en los siguientes términos:

«4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el

empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho periodo. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Trece. Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 54, quedando redactado en los siguientes términos:

«g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.»

Catorce. Se modifica el apartado 5 del artículo 55, que queda redactado del siguiente modo:

«Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o

estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Quince. Se añade un nuevo párrafo segundo al número 1 del apartado 1 del artículo 64, en los siguientes términos:

«También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.»

Dieciséis. Se añade una nueva letra c) en el número 9 del apartado 1 del artículo 64, así como un nuevo número 13 en el mismo apartado 1, en los siguientes términos:

«c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.»

«13. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.»

Diecisiete. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 1 del artículo 85, con la redacción siguiente:

«Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Dieciocho. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 2 del artículo 85, con la redacción siguiente:

«Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.»

Diecinueve. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 90, quedando redactado, en los siguientes términos:

«6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Veinte. Se añade una nueva disposición adicional decimoséptima, en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoséptima. *Discrepancias en materia de conciliación.*

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Veintiuno. Se añade una nueva disposición adicional decimoctava, en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoctava. *Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.*

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 bis, 5 y 7 el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta Ley, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos establecidos en el párrafo décimo del artículo 48.4 y en el artículo 48 bis.»

Disposición adicional duodécima. *Modificaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales queda modificada como sigue:

Uno. Se introduce un nuevo apartado 4 en el artículo 5, que quedará redactado como sigue:

«4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.»

Dos. Se modifica el párrafo primero del apartado 2 y el apartado 4 del artículo 26, que quedan redactados en los siguientes términos:

«2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.»

«4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.»

Disposición adicional decimotercera. *Modificaciones de la Ley de Procedimiento Laboral.*

El texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un nuevo párrafo segundo en el apartado 2 del artículo 27 en los siguientes términos:

«Lo anterior se entiende sin perjuicio de la posibilidad de reclamar, en los anteriores juicios, la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales conforme a los artículos 180 y 181 de esta Ley.»

Dos. El apartado 2 del artículo 108 queda redactado del siguiente modo:

«2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y el de las trabajadoras

víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.»

Tres. Se modifica el apartado 2 del artículo 122, con el siguiente tenor:

«2. La decisión extintiva será nula cuando:

a) No se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa.

b) No se hubiese puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, salvo en aquellos supuestos en los que tal requisito no viniera legalmente exigido.

c) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

d) Se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 de artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.»

Cuatro. Se añade una nueva letra d) al artículo 146, en los siguientes términos:

«d) De las comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente.

En este caso, la Jefatura de Inspección correspondiente habrá de informar sobre tal circunstancia a la autoridad laboral competente para conocimiento de ésta, con el fin de que por la misma se dé traslado al órgano jurisdiccional competente a efectos de la acumulación de acciones si se iniciara con posterioridad el procedimiento de oficio a que se refiere el apartado 2 del artículo 149 de esta Ley.»

Cinco. Se modifica el apartado 2 del artículo 149, quedando redactado en los siguientes términos:

«2. Asimismo, en el caso de que las actas de infracción versen sobre alguna de las materias contempladas en los apartados 2, 6 y 10 del artículo 7 y 2, 11 y 12 del artículo 8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y el sujeto responsable las haya impugnado con base en alegaciones y pruebas de las que se deduzca que el conocimiento del fondo de la cuestión está atribuido al orden social de la jurisdicción según el artículo 9.5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.»

Seis. Se modifica el apartado 1 del artículo 180, que queda con la siguiente redacción:

«1. La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera, que será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.»

Siete. Se modifica el artículo 181, quedando redactado en los siguientes términos:

«Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.

Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.»

Disposición adicional decimocuarta. *Modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.*

El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un nuevo apartado, el 13, al artículo 7, con la siguiente redacción:

«13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.»

Dos. Se modifican los apartados 12 y 13 bis del artículo 8 y se añade un nuevo apartado 17, quedando redactados en los siguientes términos:

«12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.»

«13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.»

«17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.»

Tres. Se modifica el párrafo primero del artículo 46, quedando redactado en los siguientes términos:

«Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 y salvo lo establecido en el artículo 46 bis) de esta Ley, los empresarios que hayan cometido infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta Ley en materia de empleo y de protección por desempleo.»

Cuatro. Se añade una nueva Subsección 3.^a bis en la Sección 2.^a del Capítulo VI, comprensiva de un nuevo artículo 46 bis, en los siguientes términos:

«Subsección tercera bis. Responsabilidades en materia de igualdad

Artículo 46 bis. Responsabilidades empresariales específicas.

1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis) del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias:

a) Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y

b) Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.

2. No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan

reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

a) La pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios a la que se refiere la letra a) del apartado anterior se aplicará con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción;

b) La exclusión del acceso a tales beneficios será durante seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.»

Disposición adicional decimoquinta. *Modificación del Real Decreto Ley por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.*

Se modifica el artículo 1 del Real Decreto Ley 11/1998, de 4 septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, que queda redactado en los siguientes términos:

«Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente o que disfruten de la suspensión por paternidad en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de las bonificaciones prevista en este apartado b) coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refieren los artículos citados en el párrafo anterior.

En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso o permiso a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, períodos de descanso por maternidad, adopción y

acogimiento o suspensión por paternidad, en los términos establecidos en los párrafos anteriores.»

Disposición adicional decimosexta. *Modificaciones de la Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*

Se modifica la disposición adicional segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que queda redactada en los siguientes términos:

«**Disposición adicional segunda.** *Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad.*

A la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, o trabajadores por cuenta propia o autónomos, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación:

a) Una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta para el caso de los trabajadores encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

b) Una bonificación del 100 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores autónomos.

Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del periodo de suspensión.»

Disposición adicional decimoséptima. *Modificaciones de la Ley de Empleo.*

Se añade un nuevo artículo 22 bis a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en los siguientes términos:

«**Artículo 22 bis.** *Discriminación en el acceso al empleo.*

1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación sin fines lucrativos, en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación en el acceso al empleo.

Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciaren carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.

2. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.

En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.»

Disposición adicional decimoctava. *Modificaciones de la Ley General de la Seguridad Social.*

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el párrafo primero de la letra c) del apartado 1 del artículo 38, que queda redactado en los siguientes términos:

«c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.»

Dos. Se modifica el apartado 4 del artículo 106, que queda redactado en los siguientes términos:

«4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente.»

Tres. Se modifica el apartado 3 del artículo 124, que queda redactado en los siguientes términos:

«3. Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.»

Cuatro. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 124, con el siguiente contenido:

«6. El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.»

Cinco. Se modifica el apartado 1 del artículo 125, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. La situación legal de desempleo total durante la que el trabajador perciba prestación por dicha contingencia será asimilada a la de alta. Asimismo, tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta, con cotización, salvo en lo que respecta a los subsidios por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural, la situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.»

Seis. Se modifica el Capítulo IV bis del Título II, que queda redactado en los siguientes términos:

«CAPÍTULO IV BIS

Maternidad

Sección primera. Supuesto general

Artículo 133 bis. *Situaciones protegidas.*

A efectos de la prestación por maternidad prevista en esta Sección, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo

como permanente o simple de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública.

Artículo 133 ter. Beneficiarios.

1. Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de parto, y con aplicación exclusiva a la madre biológica, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos previstos en el penúltimo párrafo del artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el párrafo octavo del artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Artículo 133 quáter. Prestación económica.

La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

Artículo 133 quinquies. *Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por maternidad.*
El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

Sección segunda. Supuesto especial

Artículo 133 sexies. *Beneficiarias.*

Serán beneficiarias del subsidio por maternidad previsto en esta Sección las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad regulada en la Sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 133 ter.

Artículo 133 septies. *Prestación económica.*

La cuantía de la prestación será igual al 100 por 100 del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 133 quater o a la disposición adicional séptima fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a ésta.

La duración de la prestación, que tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 86, será de 42 días naturales a contar desde el parto, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por la mismas causas establecidas en el artículo 133 quinquies.»

Siete. El actual Capítulo IV ter del Título II, pasa a ser el Capítulo IV quater, introduciéndose en dicho Título un nuevo Capítulo IV ter, con la siguiente redacción:

«CAPÍTULO IV TER

Paternidad

Artículo 133 octies. *Situación protegida.*

A efectos de la prestación por paternidad, se considerarán situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante el período de suspensión que, por tales situaciones, se disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 48. bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o durante el período de permiso que se disfrute, en los mismos supuestos, de acuerdo con lo dispuesto en la letra a) del artículo 30.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública.

Artículo 133 nonies. *Beneficiarios.*

Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores por cuenta ajena que disfruten de la suspensión referida en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1, acrediten un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.

Artículo 133 decies. *Prestación económica.*

La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio que se determinará en la forma establecida por el artículo 133 quater para la prestación por maternidad, y podrá ser denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para esta última.»

Ocho. Se modifica el artículo 134 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto-Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los términos siguientes:

«Artículo 134. Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.»

Nueve. Se modifica el artículo 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que queda redactado en los siguientes términos:

Artículo 135. Prestación económica.

«1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.

4. La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.»

Diez. Se añade un nuevo Capítulo IV quinquies en el Título II, con la siguiente redacción:

«CAPÍTULO IV QUINQUIES

Riesgo durante la lactancia natural

Artículo 135 bis. Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 135 ter. Prestación económica.

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento

en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.»
Once. Se modifica la letra b) del apartado 1 del artículo 172, que queda redactada en los siguientes términos:

«b) Los perceptores de los subsidios de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad o riesgo durante la lactancia natural, que cumplan el período de cotización que, en su caso, esté establecido.»

Doce. Se modifica el artículo 180, que queda redactado en los términos siguientes:

«**Artículo 180. Prestaciones.**

1. Los dos primeros años del período de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

El período de cotización efectiva a que se refiere el párrafo anterior tendrá una duración de 30 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, o de 36 meses, si tiene la de categoría especial.

2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en el resto de supuestos de reducción de jornada contemplados en el mencionado artículo.

4. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.»

Trece. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 211, en los siguientes términos:

«5. En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 4 bis, 5 y 7 del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima a que se refieren los

apartados anteriores se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada.»

Catorce. Se modifica el apartado 1 del artículo 217, quedando redactado en los siguientes términos:

«1. La cuantía del subsidio será igual al 80 por 100 del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual, vigente en cada momento.

En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial también se percibirá la cuantía antes indicada.»

Quince. Se modifica el apartado 2 del artículo 222, que queda redactado en los siguientes términos:

«2. Cuando el trabajador se encuentre en situación de maternidad o de paternidad y durante las mismas se extinga su contrato por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208, seguirá percibiendo la prestación por maternidad o por paternidad hasta que se extingan dichas situaciones, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad o de paternidad.»

Dieciséis. Se modifican los párrafos tercero y cuarto del apartado 3 del artículo 222, que quedan redactados en los siguientes términos:

«Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de maternidad o de paternidad, percibirá la prestación por estas últimas contingencias en la cuantía que corresponda.

El período de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal. Durante dicha situación, la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo continuará satisfaciendo las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el párrafo b) del apartado 1 del artículo 206.»

Diecisiete. Se añade un nuevo párrafo quinto al apartado 3 del artículo 222, en los siguientes términos:

«Si el trabajador pasa a la situación de maternidad o de paternidad, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social antes indicada y pasará a percibir la prestación por maternidad o por paternidad, gestionada directamente por su Entidad Gestora. Una vez extinguida la prestación por maternidad o por paternidad, se reanudará la prestación por desempleo, en los términos recogidos en el artículo 212.3.b), por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.»

Dieciocho. Se modifica la disposición adicional sexta, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional sexta. *Protección de los trabajadores contratados para la formación.*

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por

maternidad y paternidad, por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural y las pensiones.»

Diecinueve. Se modifica la disposición adicional séptima en los siguientes términos:

1. Se modifica la letra a) de la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«a) Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientos veintiséis horas anuales.»

2. Se modifica la letra a) de la regla tercera del apartado 1 de la disposición adicional séptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«a) La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general. Para las prestaciones por maternidad y por paternidad, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365.»

Veinte. Se modifica el apartado 4 de la disposición adicional octava, que queda redactado en los términos siguientes:

«4. Lo previsto en los artículos 134, 135, 135 bis, 135 ter y 166 será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales. Lo previsto en los artículos 112 bis y 162.6 será igualmente de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales con excepción de los incluidos en los regímenes especiales agrario y de empleados de hogar. Asimismo, lo dispuesto en los artículos 134, 135, 135 bis, 135 ter y 166 resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los regímenes especiales de trabajadores del mar, agrario y de trabajadores autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.»

Veintiuno. Se modifica la disposición adicional undécima bis, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional undécima bis. *Prestaciones por maternidad y por paternidad en los Regímenes Especiales.*

1. Los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales del sistema tendrán derecho a las prestaciones establecidas en el Capítulo IV bis y en el Capítulo IV ter del Título II de la presente Ley, con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones allí previstos para los trabajadores del Régimen General.

2. En el supuesto de trabajadores por cuenta propia, los periodos durante los que se tendrá derecho a percibir los subsidios por maternidad y por paternidad serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecido para los trabajadores por cuenta ajena, pudiendo dar comienzo el abono del subsidio por paternidad a partir del momento del nacimiento del hijo. Los trabajadores por cuenta propia podrán, igualmente, percibir el subsidio por maternidad y por paternidad en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

3. Tanto para los trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales como para los trabajadores pertenecientes al Régimen Especial de Empleados de Hogar que sean responsables de la obligación de cotizar, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que los interesados se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.»

Veintidós. Se da nueva redacción a la disposición adicional undécima ter, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional undécima ter. *Gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad.*

La gestión de las prestaciones económicas de maternidad y de paternidad reguladas en la presente ley corresponderá directa y exclusivamente a la entidad gestora correspondiente.»

Veintitrés. Se introduce una nueva disposición adicional cuadragésima cuarta, en los siguientes términos:

«Disposición adicional cuadragésima cuarta. *Períodos de cotización asimilados por parto.*

A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.»

Disposición adicional decimonovena. *Modificaciones a la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.*

Se modifican los siguientes preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública:

Uno. Se modifica el párrafo segundo del artículo 29.4, que queda redactado de la siguiente manera:

«También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, los funcionarios para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.»

Dos. Se modifica el párrafo quinto del artículo 29.4, que queda redactado de la siguiente manera:

«El periodo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.

Los funcionarios podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Durante los dos primeros años, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.»

Tres. Se suprime el actual párrafo sexto del artículo 29.4.

Cuatro. Se modifica la denominación del artículo 29.8 que queda redactado de la siguiente manera:

«Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.»

Cinco. Se añade un párrafo, a continuación del primer párrafo del artículo 29.8, con la siguiente redacción:

«Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.»

Seis. Se modifica la letra a) del artículo 30.1, con la siguiente redacción:

«1. Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

a) Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, quince días a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.»

Siete. Se crea una nueva letra a bis), en el artículo 30.1, con la siguiente redacción:

«a bis) 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, 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 y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.»

Ocho. Se modifica la letra f) del artículo 30.1 y se añaden dos párrafos a dicha letra, quedando la redacción de la siguiente manera:

«La funcionaria, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.»

Nueve. Se modifica el primer párrafo de la letra f bis) del artículo 30.1 que queda redactada de la siguiente manera:

«f bis) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.»

Diez. Se modifica el primer párrafo de la letra g) del artículo 30.1, que queda redactado de la siguiente manera:

«g) El funcionario que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o a una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo.»

Once. Se añade una letra g bis) al artículo 30.1 con la siguiente redacción:

«g bis) El funcionario que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho

causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.»

Doce. Se añade al final del artículo 30.2 lo siguiente:

«... y por deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral.»

Trece. Se modifica el artículo 30.3, que queda redactado de la siguiente manera:

«En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción o de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el funcionario tendrá

derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Durante el disfrute de los permisos regulados en este apartado se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en este apartado, el tiempo transcurrido en la situación de permiso por parto o maternidad se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.»

Disposición adicional vigésima. *Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.*

La Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, queda modificada como sigue:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 108.2:

«2. Reglamentariamente se determinará la composición, incompatibilidades y normas de funcionamiento de los órganos de evaluación, adecuándose en lo posible al principio de composición equilibrada en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todo caso, estarán constituidos por personal militar de mayor empleo que los evaluados.»

Dos. Se incluye un nuevo apartado cuarto en el artículo 112, con la siguiente redacción:

«4. A la mujer se le dará especial protección en situaciones de embarazo, parto y posparto para cumplir las condiciones para el ascenso a todos los empleos de militar profesional.»

Tres. Se da nueva redacción al artículo 132, en los términos siguientes:

«Durante el período de embarazo y previo informe facultativo, podrá asignarse a la mujer militar profesional a un puesto orgánico o cometido distinto al que estuviera ocupando, que resulte adecuado a las circunstancias de su estado.

En los supuestos de parto o adopción se tendrá derecho a los correspondientes permisos de la madre y del padre, de conformidad con la legislación vigente para el personal al servicio de las Administraciones públicas.

La aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida del destino.»

Cuatro. Se da nueva redacción al artículo 141.1.e), que queda redactado de la siguiente forma:

«e) Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos o en caso de acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

No podrá concederse la situación de excedencia voluntaria por estas causas cuando al cónyuge o persona con análoga relación de afectividad o a otro familiar del militar se le hubieran reconocido los derechos derivados de esta situación administrativa y en relación al mismo causante.

A la situación de excedencia voluntaria también se pasará por agrupación familiar cuando el cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido un puesto de trabajo de carácter definitivo en cualquiera de las Administraciones públicas o un destino de los contemplados en el artículo 126.»

Cinco. Se incluye un nuevo apartado 6 en el artículo 148, con la siguiente redacción:

«6. Los militares de complemento y los militares profesionales de tropa y marinería que, en el momento de finalizar su relación de servicios con las Fuerzas Armadas, se encontrasen en situación de incapacidad temporal por accidente o enfermedad derivada del servicio, o en situación de embarazo, parto o posparto, no causarán baja en las Fuerzas Armadas y se prorrogará su compromiso hasta finalizar esas situaciones.»

Disposición adicional vigésima primera. *Modificaciones de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.*

El apartado 3 del artículo 69 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, queda redactado como sigue:

«3. Cuando las circunstancias a que se refieren los números 3 y 4 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectasen a una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo o licencia por riesgo durante la lactancia en los mismos términos y condiciones que las previstas en los números anteriores.»

Disposición adicional vigésima segunda. *Modificación de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de salud.*

Uno. Se modifica el apartado 3 del artículo 59 de la ley 55/2003, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, con el siguiente texto:

«3. Las medidas especiales previstas en este artículo no podrán afectar al personal que se encuentre en situación de permiso por maternidad o licencia por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural.»

Dos. Se modifica el apartado 2 del artículo 61 de la ley 55/2003, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud con el siguiente texto:

«2. El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar del régimen de permisos y licencias, incluida la licencia por riesgo durante el embarazo, establecido para los funcionarios públicos por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y por la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Disposición adicional vigésima tercera.

Se modifican los artículos 22 y 12.b) de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, que en adelante tendrá la siguiente redacción:

«**Artículo 22.** *Situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia.*

Tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal la situación de la mujer funcionaria que haya obtenido licencia por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses, en los términos previstos en el artículo 69 del Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.»

«**Artículo 12.** *Prestaciones.*

b) Subsidios por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.»

Disposición adicional vigésima cuarta. *Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil.*

La Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil, queda modificada como sigue:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 56.2:

«2. Reglamentariamente se determinará la composición, incompatibilidades y normas de funcionamiento de los órganos de evaluación, adecuándose siempre que sea posible al principio de composición equilibrada en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todo caso estarán constituidos por personal del Cuerpo de la Guardia Civil de mayor empleo o antigüedad que los evaluados.»

Dos. Se incluye un nuevo apartado sexto en el artículo 60, con la siguiente redacción:

«6. A las mujeres se le dará especial protección en situaciones de embarazo, parto y posparto para cumplir las condiciones para el ascenso a todos los empleos del Cuerpo de la Guardia Civil.»

Tres. Se da nueva redacción al artículo 75:

«Durante el período de embarazo y previo informe facultativo, a la mujer guardia civil se le podrá asignar un puesto orgánico o cometido distinto del que estuviera ocupando, adecuado a las circunstancias de su estado. En los supuestos de parto o adopción, se tendrá derecho a los correspondientes permisos de maternidad y paternidad, conforme a la legislación vigente para el personal al servicio de las Administraciones públicas. La aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida del destino.»

Cuatro. Se da nueva redacción al artículo 83.1 e), que queda redactado de la siguiente forma:

«e) Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos o en caso de acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis

años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Estos derechos no podrán ser ejercidos simultáneamente por dos o más guardias civiles en relación con el mismo causante.»

Disposición adicional vigésima quinta. *Modificación de la Ley General para la Defensa de Consumidores y Usuarios.*

Se da nueva redacción al apartado 10 del artículo 34 de la Ley 26/1984, de 19 de julio, General para la Defensa de Consumidores y Usuarios, pasando su actual contenido a constituir un nuevo apartado 11:

«10. Las conductas discriminatorias en el acceso a los bienes y la prestación de los servicios, y en especial las previstas como tales en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Disposición adicional vigésima sexta. *Modificación de la Ley de Sociedades Anónimas.*

Se modifica la indicación novena del artículo 200 de la Ley de Sociedades Anónimas, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, que queda redactada en los siguientes términos:

«El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio, expresado por categorías, así como los gastos de personal que se refieran al ejercicio, distribuidos como prevé el artículo 189, apartado A.3, cuando no estén así consignados en la cuenta de pérdidas y ganancias.

La distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros.»

Disposición adicional vigésima séptima. *Modificaciones de la Ley de creación del Instituto de la Mujer.*

Se añade un nuevo artículo 2 bis a la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer, en los siguientes términos:

«**Artículo 2 bis.** *Además de las atribuidas en el artículo anterior y demás normas vigentes, el Instituto de la Mujer ejercerá, con independencia, las siguientes funciones:*

- a) la prestación de asistencia a las víctimas de discriminación para que tramiten sus reclamaciones por discriminación;
- b) la realización de estudios sobre la discriminación;
- c) la publicación de informes y la formulación de recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación.»

Disposición adicional vigésima octava. *Designación del Instituto de la Mujer.*

El Instituto de la Mujer será el organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en el artículo 8 bis de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, modificada por la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de

septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y en el artículo 12 de la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Disposición adicional vigésima novena.

Se añade una nueva disposición adicional tercera a la Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de asilo y de la condición de refugiado, en los siguientes términos:

«Disposición adicional tercera.

Lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 3 será de aplicación a las mujeres extranjeras que huyan de sus países de origen debido a un temor fundado a sufrir persecución por motivos de género.»

Disposición adicional trigésima. *Modificaciones de la Ley de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.*

La Ley 36/1977, de 23 de mayo, de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias, queda modificada como sigue:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 1:

«El Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias estará integrado por personal funcionario, garantizando el acceso al mismo en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Dos. Se da nueva redacción a la Disposición transitoria primera:

«Quedan extinguidas las actuales escalas masculina y femenina del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias y sus funcionarios se integran en su totalidad en el Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.»

Disposición adicional trigésima primera. *Ampliación a otros colectivos.*

Se adoptarán las disposiciones necesarias para aplicar lo dispuesto en la disposición adicional décimo primera. Diez, en lo relativo a partos prematuros, a los colectivos no incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria primera. *Régimen transitorio de nombramientos.*

Las normas sobre composición y representación equilibrada contenidas en la presente Ley serán de aplicación a los nombramientos que se produzcan con posterioridad a su entrada en vigor, sin afectar a los ya realizados.

Disposición transitoria segunda. *Regulación reglamentaria de transitoriedad en relación con el distintivo empresarial en materia de igualdad.*

Reglamentariamente, se determinarán, a los efectos de obtener el distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el capítulo IV del título IV de esta Ley, las condiciones de convalidación de las calificaciones atribuidas a las empresas conforme a la normativa anterior.

Disposición transitoria tercera. *Régimen transitorio de procedimientos.*

A los procedimientos administrativos y judiciales ya iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley no les será de aplicación la misma, rigiéndose por la normativa anterior.

Disposición transitoria cuarta. *Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad.*

Lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por esta Ley, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma.

Disposición transitoria quinta. *Tablas de mortalidad y supervivencia.*
(Suprimida)

Disposición transitoria sexta. *Retroactividad de efectos para medidas de conciliación.*

Los preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública modificados por esta Ley tendrán carácter retroactivo respecto de los hechos causantes originados y vigentes a 1 de enero de 2006 en el ámbito de la Administración General del Estado.

Disposición transitoria séptima. *Régimen transitorio de los nuevos derechos en materia de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y consideración como cotizados a efectos de Seguridad Social de determinados períodos.*

1. La regulación introducida por esta Ley en materia de suspensión por maternidad y paternidad será de aplicación a los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor.

2. Las modificaciones introducidas por esta Ley en materia de riesgo durante el embarazo serán de aplicación a las suspensiones que por dicha causa se produzcan a partir de su entrada en vigor.

3. La consideración como cotizados de los períodos a que se refieren el apartado 6 del artículo 124 y la disposición adicional cuadragésimo cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, será de aplicación para las prestaciones que se causen a partir de la entrada en vigor de la presente Ley. Iguales efectos se aplicarán a la ampliación del período que se considera como cotizado en el apartado 1 del artículo 180 de la misma norma y a la consideración como cotizados al 100 por 100 de los períodos a que se refieren los apartados 3 y 4 del citado artículo.

Disposición transitoria octava. *Régimen transitorio del subsidio por desempleo.*

La cuantía del subsidio por desempleo establecida en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 217 de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por la presente Ley, se aplicará a los derechos al subsidio por desempleo que nazcan a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Disposición transitoria novena. *Ampliación de la suspensión del contrato de trabajo.*
(Suprimida)

Disposición transitoria décima. *Despliegue del impacto de género.*

El Gobierno, en el presente año 2007, desarrollará reglamentariamente la Ley de Impacto de Género con la precisión de los indicadores que deben tenerse en cuenta para la elaboración de dicho informe.

Disposición transitoria décima primera.

El Gobierno, en el presente año 2007, regulará el Fondo de Garantía previsto en la disposición adicional única de la Ley 8/2005, de 8 de julio, que modifica el Código civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio, creado y dotado inicialmente en la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

Disposición transitoria décima segunda. *Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el “Boletín Oficial del Estado”.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto en la presente Ley.

Disposición final primera. *Fundamento constitucional.*

1. Los preceptos contenidos en el Título Preliminar, el Título I, el Capítulo I del Título II, los artículos 28 a 31 y la disposición adicional primera de esta Ley constituyen regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, de acuerdo con el artículo 149.1.1.^a de la Constitución.

2. Los artículos 23 a 25 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.30.^a de la Constitución. El artículo 27 y las disposiciones adicionales octava y novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.16.^a de la Constitución. Los artículos 36, 39 y 40 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.27.^a de la Constitución. Los artículos 33, 35 y 51, el apartado seis de la disposición adicional decimonovena y los párrafos cuarto, séptimo, octavo y noveno del texto introducido en el apartado trece de la misma disposición adicional décima novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo

149.1.18.^a de la Constitución. Las disposiciones adicionales décima quinta, décima sexta y décima octava constituyen legislación básica en materia de Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 149.1.17.^a de la Constitución.

3. Los preceptos contenidos en el Título IV y en las disposiciones adicionales décima primera, décima segunda, décima cuarta, y décima séptima constituyen legislación laboral de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7.^a de la Constitución.

El artículo 41, los preceptos contenidos en los Títulos VI y VII y las disposiciones adicionales vigésima quinta y vigésima sexta de esta Ley constituyen legislación de aplicación directa en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.6.^a y 8.^a de la Constitución.

Las disposiciones adicionales tercera a séptima y décima tercera se dictan en ejercicio de las competencias sobre legislación procesal, de acuerdo con el artículo 149.1.6.^a de la Constitución.

4. El resto de los preceptos de esta Ley son de aplicación a la Administración General del Estado.

Disposición final segunda. *Naturaleza de la Ley.*

Las normas contenidas en las disposiciones adicionales primera, segunda y tercera de esta Ley tienen carácter orgánico. El resto de los preceptos contenidos en esta Ley no tienen tal carácter.

Disposición final tercera. *Habilitaciones reglamentarias.*

1. Se autoriza al Gobierno a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y el desarrollo de la presente Ley en las materias que sean de la competencia del Estado.

2. Reglamentariamente, en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley:

Se llevará a efecto la regulación del distintivo empresarial en materia de igualdad establecido en el Capítulo IV del Título IV de esta Ley.

Se integrará el contenido de los Anexos de la Directiva 92/85, del Consejo Europeo, de 19 de octubre de 1992, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales elaborará, en el plazo de seis meses desde la publicación del Real Decreto, unas directrices sobre evaluación del riesgo.

3. El Gobierno podrá fijar, antes del 21 de diciembre de 2007 y mediante Real Decreto, los supuestos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 71.1 de la presente Ley.

Disposición final cuarta. *Transposición de Directivas.*

Mediante la presente Ley se incorpora al ordenamiento jurídico la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de modificación de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Asimismo, mediante la presente Ley, se incorporan a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, y a la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

Disposición final quinta. *Planes de igualdad y negociación colectiva.*

Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

Disposición final sexta. *Implantación de las medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado.*

La aplicación del protocolo de actuación sobre medidas relativas al acoso sexual o por razón de sexo regulado en el artículo 62 de esta Ley tendrá lugar en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto que lo apruebe.

Disposición final séptima. *Medidas para posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostentan un cargo electo.*

A partir de la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno promoverá el acuerdo necesario para iniciar un proceso de modificación de la legislación vigente con el fin de posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostenten un cargo electo.

Disposición final octava. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con excepción de lo previsto en el artículo 71.2, que lo hará el 31 de diciembre de 2008.

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta ley orgánica.

Madrid, 22 de marzo de 2007.

ANEXO IV

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD EN EL ÁMBITO DE LA ENSEÑANZA EN LAS FAS

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.

El artículo 6 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, establece que la igualdad de trato y oportunidades se aplicará de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que estará especialmente presente en su desarrollo y aplicación en lo relacionado con el acceso, la formación y la carrera militar. La igualdad de trato y de oportunidades se configura como un principio informador transversal en el desarrollo normativo y en las actuaciones relacionadas con la enseñanza militar.

El objeto de este real decreto es precisamente establecer las medidas a las que podrán acogerse las alumnas de la enseñanza de formación y las militares profesionales cuando por razones derivadas de su estado de embarazo, parto o posparto, no puedan desarrollar en condiciones de igualdad los cursos en el ámbito de la enseñanza en las Fuerzas Armadas.

En este sentido, en el marco de la enseñanza, el artículo 72 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, estipula que reglamentariamente deberá regularse la forma en que se facilitará a las mujeres nuevas oportunidades para asistir a los cursos de perfeccionamiento y altos estudios de la defensa nacional, cuando por situaciones de embarazo, parto o posparto no puedan concurrir a la convocatoria.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece un mandato claro a todos los poderes públicos de remoción de situaciones de desigualdad. Igualmente conceptúa como discriminación directa por razón de sexo, todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. Asimismo el artículo 14 prevé como uno de los criterios generales de actuación de los poderes públicos el de proteger la maternidad, con especial asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia, estableciendo en el artículo 51, como primero de los criterios de actuación de las Administraciones Públicas, el de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación, con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

Finalmente, el artículo 65 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, refuerza el compromiso de las Fuerzas Armadas en este ámbito al afirmar que las normas reguladoras del régimen de personal de las Fuerzas Armadas procurarán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en lo referente al régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas, por lo que este real decreto amplía su ámbito de aplicación a las alumnas que se encuentren cursando planes de estudios de la enseñanza de formación, trasladando la forma en que las aspirantes a ingresar en un centro docente militar de formación deberán realizar las pruebas de selección, si están condicionadas por embarazo, parto o

posparto, a la normativa reglamentaria específica en donde se regulen las condiciones de ingreso.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Defensa, con la aprobación previa de la Ministra de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 6 de marzo de 2009.

DISPONGO:

Artículo 1. Objeto.

El objeto de este real decreto es el de establecer las medidas a las que podrán acogerse las alumnas de la enseñanza de formación y las militares profesionales alumnas cuando por razones derivadas de su estado de embarazo, parto o posparto no puedan desarrollar en condiciones de igualdad los cursos a los que se refiere el ámbito de aplicación de este real decreto.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. El presente real decreto será de aplicación a los cursos de la enseñanza de perfeccionamiento y de altos estudios de la defensa nacional, así como a los procesos selectivos previos que, en su caso, sea necesario superar para acceder a ellos.
2. También será de aplicación a los cursos que sean desarrollo de planes de estudios de la enseñanza de formación.

Artículo 3. Medidas generales.

1. En el ámbito de la enseñanza de perfeccionamiento y de altos estudios de la defensa nacional.

a) Con carácter general, cuando por razón de embarazo, parto o posparto la militar profesional no pueda realizar las pruebas de selección previas, o se vea imposibilitada a asistir al curso tras ser designada alumna, tendrá derecho a:

1. La reserva de plaza en la siguiente convocatoria del mismo curso. En el supuesto de persistir la misma situación podrá ejercitar el derecho de reserva en una segunda y última convocatoria.
2. La exención de los requisitos de edad, en el supuesto de que figuren en la siguiente convocatoria.
3. La exención de acreditar una titulación distinta a la requerida en la convocatoria inicial.
4. No contabilizársele la convocatoria como consumida.
5. En el supuesto en que para ser designada alumna hubiera tenido que superar pruebas de selección previas, la militar profesional quedará exenta de volver a realizarlas, excepto si éstas fueran pruebas médicas o físicas cuya valoración fuese determinante en el proceso selectivo correspondiente.

b) Si por motivos derivados de la situación de embarazo, parto o posparto la militar profesional causara baja del curso por superar el número de faltas establecido en la normativa que lo regula o en la convocatoria correspondiente, en el siguiente curso que realice conforme a lo indicado en el apartado 1.a).1.º de este artículo, quedará exenta de volver a cursar los módulos, materias o asignaturas ya superados.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se trate de módulos, materias o asignaturas en donde se valore la condición física, habilidad o destreza

para desarrollar una determinada actividad, la convocatoria o, en su caso, los correspondientes planes de estudios, deberán determinar si se le puede aplicar la exención referida.

2. En el ámbito de la enseñanza de formación.

Durante la enseñanza de formación la alumna en situación de embarazo, parto o posparto, tendrá derecho a:

a) No causar baja en el centro docente militar de formación correspondiente ni por insuficiencia de condiciones psicofísicas, ni por no superar dentro de los plazos establecidos, las pruebas previstas en los planes de estudio.

b) Poder fijar su residencia fuera del centro.

c) No computársele como consumidas las pruebas o convocatorias, ordinarias y extraordinarias, a las que no pudiera comparecer por motivo de su situación.

d) Si por razón de embarazo, parto o posparto, la alumna se viera obligada a repetir algún curso académico, quedará exenta de volver a cursar los módulos, materias o asignaturas ya superados, excepto si éstas fueran pruebas médicas o físicas cuya valoración fuese determinante en el curso correspondiente o si en el plan de estudios se determinara la asistencia obligatoria a alguna de ellas.

Artículo 4. Medidas particulares.

Atendiendo a la estructura, duración y carga lectiva del curso, en el plan de estudios o, en su defecto, en la convocatoria correspondiente se adecuará el reconocimiento, en la medida de lo posible, de los siguientes derechos a las alumnas y militares profesionales alumnas que por motivos derivados de su situación de embarazo, parto o posparto, no pudieran asistir o causaran baja de algún curso de la enseñanza en las Fuerzas Armadas:

a) Módulos, materias o asignaturas cuya superación presencial puede suplirse por medio de la enseñanza a distancia.

b) Posibilidad de superar las pruebas en fechas alternativas, pero siempre antes de la finalización del curso.

c) Determinación de los módulos, materias o asignaturas cuya superación de forma individualizada exime a la alumna de su posterior repetición.

d) Adaptación del régimen de vacaciones, permisos y licencias a fin de garantizar la compatibilidad entre su situación y el régimen docente.

Artículo 5. Acreditación de la situación.

Para poder acogerse a las medidas generales que se determinan en este real decreto y a las particulares que pudieran figurar en la correspondiente convocatoria, la militar profesional y la alumna de la enseñanza de formación, deberán acreditar ante el órgano que determine la convocatoria del curso o, en su caso, ante el director del centro docente militar correspondiente, mediante la oportuna certificación médica oficial, la limitación para realizarlo o para efectuar las pruebas de selección previas.

Artículo 6. Contenido específico de las convocatorias.

En las convocatorias a los cursos en el ámbito de la enseñanza en las Fuerzas Armadas se dispondrá de un apartado específico con el epígrafe «Protección de la maternidad», en donde se indicarán, expresamente, las medidas generales y particulares de actuación aplicables, ajustadas a lo dispuesto en este real decreto.

Disposición adicional única. Cursos de adaptación.

A las militares que sean nombradas alumnas de los cursos de adaptación que se convoquen como consecuencia del desarrollo y aplicación de la Orden Ministerial 54/2008, de 29 de mayo, por la que se regula el curso de adaptación para la incorporación a la escala de oficiales, les será de aplicación lo dispuesto para las militares profesionales en este real decreto.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final primera. Título competencial.

Este real decreto se dicta al amparo de lo previsto en el artículo 149.1.4ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de Defensa y Fuerzas Armadas

Disposición final segunda. Facultades de desarrollo.

Se faculta al Ministro de Defensa para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la ejecución y desarrollo de este real decreto.

Disposición final tercera. Entrada en vigor.

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO V

PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO

1. Orden DEF/482/2016, de 30 de marzo, por la que se regulan las Unidades de protección frente al Acoso.
2. Resolución 400/38199/2015, de 21 de diciembre, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.
3. Guía práctica para la víctima de acoso y formulario de denuncia.

1. Orden DEF/482/2016, de 30 de marzo, por la que se regulan las Unidades de protección frente al Acoso.

En la reunión del Consejo de Ministros del día 20 de noviembre de 2015 se aprobó el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.

Este Protocolo se desarrolla como consecuencia de la entrada en vigor el 5 de marzo de 2015 de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario en las Fuerzas Armadas y de la aprobación de la Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre del Código Penal Militar, que incorporan como falta disciplinaria muy grave y como delito el acoso sexual y por razón de sexo. Además la Proposición no de ley que se aprobó el 28 de abril de 2015, por el pleno del Congreso de los Diputados, recoge la elaboración por parte del Ministerio de Defensa de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y profesional derivado de estos y establece unidades específicas externas a la cadena de mando que supervisen las actuaciones administrativas realizadas en este ámbito.

El objetivo primordial del Protocolo es la promoción de una cultura de tolerancia cero frente a las posibles conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas, sustentado en el respeto a la dignidad personal y al principio de igualdad, recogidos en los artículos 10 y 14 de la Constitución que son las bases sobre la que se cimientan las relaciones entre los miembros de las Fuerzas Armadas, tal y como se garantiza en los artículos 4 y 10 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, en el artículo 6 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar y en el artículo 13 de las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, aprobadas por Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero.

Por mandato de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las administraciones públicas disponen de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, de aplicación general en el ámbito de la Administración General del Estado, cuyos principios generales inspiran igualmente el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas, si bien el contenido de este se adapta a las características propias del ámbito militar.

Este Protocolo incorpora como novedad la creación de la Unidad de Protección frente al Acoso, unidad externa a la cadena orgánica de mando e integrada en cada mando o jefatura de personal y en el órgano central, próximo al mando con competencia sancionadora y con potestad para tomar las decisiones al más alto nivel en cada uno de los respectivos ejércitos. Existe por tanto, una Unidad de Protección frente al Acoso en la Dirección General de Personal, en la Jefatura de Recursos Humanos del Estado Mayor de la Defensa y en los Mandos o Jefatura de Personal de los ejércitos.

La Unidad garantiza la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, y para ello, lleva a cabo medidas tanto de prevención como de protección, y de seguimiento y control, siendo además cauce voluntario en el trámite de las denuncias potenciando con ello la inmediatez en la respuesta, el apoyo integral a la víctima y la confidencialidad. Con este fin la Unidad de Protección frente al Acoso contará con representantes de las distintas escalas, y personal del Cuerpo Jurídico Militar y del Cuerpo Militar de Sanidad (médico y psicólogo) para proporcionar respuesta inmediata a las víctimas.

En el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, además de aprobar el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas, dispone que por el Ministro de Defensa, en el ámbito de sus competencias, se adoptarán las medidas necesarias para la aplicación de dicho acuerdo.

En su virtud, con la aprobación previa del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas,

DISPONGO:

Artículo 1. Objeto.

Esta orden ministerial tiene por objeto la regulación de la Unidades de Protección frente al Acoso (UPA), con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el apartado 6 del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015.

Artículo 2. Finalidad de la Unidad.

La Unidad de Protección frente al Acoso es una unidad externa a la cadena orgánica de mando que tiene por finalidad prevenir y proteger ante cualquier conducta susceptible de ser acoso sexual o por razón de sexo en las Fuerzas Armadas y profesional cuando derive de los anteriores.

Artículo 3. Ámbito de aplicación.

La Unidad asistirá, con independencia de si el presunto acosador es civil o militar, a:

Todos los militares que mantengan una relación de servicios profesionales con las Fuerzas Armadas, mientras no pasen a alguna situación administrativa en la que tengan su condición militar en suspenso.

También a los reservistas cuando se incorporen a las unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa.

Por último, a los alumnos de los centros docentes militares de formación y a los aspirantes a la condición de reservistas voluntarios en su periodo de formación militar.

Artículo 4. Ámbito de actuación.

1. Existirá una Unidad de Protección frente al Acoso en los siguientes ámbitos:

En la Dirección General de Personal, adscrita a la División del Servicio de Apoyo al Personal, para los militares destinados en el órgano central.

En la Jefatura de Recursos Humanos del Estado Mayor de la Defensa para los destinados en la estructura del Estado Mayor de la Defensa.

En los Mandos o Jefatura de Personal de los ejércitos para el personal destinado en sus respectivas estructuras.

2. Así mismo existirá en los Organismos Autónomos dependientes del Ministerio de Defensa para el personal destinado en los mismos.

Artículo 5. Funciones.

La Unidad de Protección frente al Acoso en las Fuerzas Armadas tendrá como función principal proporcionar asesoramiento y apoyo integral a la víctima, realizando labores de prevención, protección, control y seguimiento. Para ello tendrá las siguientes funciones:

1. Prevención:

Realizar campañas de sensibilización y difusión del Protocolo en las unidades mediante sesiones informativas que se incluirán en el plan divulgativo anual de conferencias.

Distribuir el Protocolo a las Oficinas de Apoyo al Personal y Puntos de Información existentes en todas las unidades para que pueda ser consultado y para su inclusión en el Manual de información general y servicios de las unidades.

Distribuir en las unidades la guía práctica para la víctima de acoso, el manual de buenas prácticas para el Mando ante las situaciones de acoso y los folletos informativos que elabore el Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas.

2. Protección:

Tramitar la denuncia en vía disciplinaria, con la debida confidencialidad, en aquellos casos que la denuncia se presente ante la Unidad de protección frente al Acoso; remitiendo la denuncia al Jefe del Estado Mayor de la Defensa, al titular de la Subsecretaría de Defensa, o a los Jefes del Estado Mayor de los ejércitos con competencia sancionadora en sus respectivos ámbitos.

Comunicar a la autoridad disciplinaria las situaciones de acoso de las que tenga conocimiento.

Realizar una labor de seguimiento y control de cada uno de los casos y, cuando sea necesario de acompañamiento a la víctima en todo el proceso.

Servir de canal de información sobre atención de carácter médico, psicológico y de asesoramiento profesional, social y jurídico para la posible víctima o cualquier persona que tenga conocimiento de situaciones susceptibles de ser consideradas de acoso sexual o por razón de sexo.

Proponer medidas inmediatas de protección a la víctima, como pueda ser la gestión de las solicitudes voluntarias de la víctima de cambio de puesto o de destino.

3. Control y seguimiento:

Elaborar la memoria anual donde se recopilarán los datos y la programación anual de sus actividades que será remitida al Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas.

Recopilar datos estadísticos referidos a los casos de acoso en los ámbitos de cada Unidad de Protección frente al Acoso para su remisión trimestral, a través de la Dirección General de Personal, la Jefatura de Recursos Humanos del Estado Mayor de la Defensa y las Jefaturas y Mandos de Personal de los ejércitos, al Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas.

Proponer al Observatorio Militar de Igualdad las modificaciones al Protocolo que considere convenientes como consecuencia del seguimiento de los casos y aplicación del mismo.

Artículo 6. Composición.

La Unidad de Protección Frente al Acoso contara con un jefe de unidad con el nivel orgánico que se determine en las relaciones de puestos de militares, al que corresponderá las funciones de dirección y coordinación de la unidad.

Así mismo, la Unidad de Protección frente al Acoso contará entre su personal con militares de las distintas escalas, y personal del Cuerpo Jurídico Militar y Cuerpo Militar de Sanidad (médico y psicólogo), para proporcionar respuesta inmediata a las víctimas, así como el personal de apoyo administrativo necesario para el desarrollo de sus funciones mediante las respectivas relaciones de puestos militares y relaciones de puestos de trabajo.

Artículo 7. Relaciones funcionales.

La Unidad de Protección frente al Acoso se relacionará directamente con el Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas.

El Observatorio Militar para la Igualdad será el órgano responsable de coordinar la información sobre atención y de asesorar en todo lo referido a conductas de acoso sexual o por razón de sexo, canalizándolo a través de la Unidad de Protección frente al Acoso.

También se relacionará con las Oficinas de Apoyo al Personal y puntos de información.

Así mismo podrá relacionarse con la Delegaciones y Subdelegaciones de Defensa cuando sea preciso para el desarrollo de sus funciones.

Las unidades, centros u organismos podrán recabar información y dirigirse directamente a la Unidad de Protección frente al Acoso para cualquier cuestión relacionada con las funciones propias de ésta.

Por último, para la prestación de los servicios de atención médica y psicológica la Unidad de Protección frente al Acoso se relacionará con las unidades, centros y organismos.

Artículo 8. Comunicaciones.

La Unidad de Protección frente al Acoso podrá relacionarse directamente con cualquier persona dentro del ámbito de aplicación de esta orden ministerial en su respectiva estructura, quienes a su vez, podrán dirigirse directamente a ella por cualquier medio, estableciéndose los canales de comunicación que se estimen adecuados (teléfono, buzón de correo electrónico, etc.) a los que se dará la suficiente publicidad.

Disposición adicional primera. Contención del gasto.

Las medidas incluidas en esta norma serán atendidas con las disponibilidades presupuestarias existentes en cada ejercicio y no podrán suponer incremento de dotaciones ni retribuciones ni de otros gastos de personal.

Disposición transitoria única. Puesta en funcionamiento de la unidad.

La Unidad de Protección frente al Acoso deberá de estar constituida dentro del plazo de dos meses a contar desde la fecha de entrada en vigor de esta orden.

Disposición final primera. Facultades de desarrollo.

Se faculta al Jefe del Estado Mayor de la Defensa, al titular de la Subsecretaría de Defensa, y a los Jefes del Estado Mayor de los ejércitos para que dicten cuantas instrucciones y disposiciones sean necesarias para la aplicación de esta orden ministerial.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

La presente orden ministerial entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de marzo de 2016

El Ministro de Defensa, Pedro Morenés Eulate.

2. Resolución 400/38199/2015, de 21 de diciembre, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.

El Consejo de Ministros, en su reunión de 20 de noviembre de 2015, ha adoptado un Acuerdo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.

Para general conocimiento, esta Subsecretaría de Defensa ha resuelto disponer la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del citado acuerdo, como anexo a esta Resolución.

Madrid, 21 diciembre de 2015.—La Subsecretaria de Defensa, Irene Domínguez-Alcahud Martín-Peña.

ANEXO

Acuerdo por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas

El respeto a la dignidad personal y al principio de igualdad; recogidos en los artículos 10 y 14 de la Constitución son las bases sobre la que se cimientan las relaciones entre los miembros de las Fuerzas Armadas, tal y como se garantiza en los artículos 4 y 10 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, en el artículo 6 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar y en el artículo 13 de las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, aprobadas por Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero.

El derecho a la vida y a la integridad física y moral así como a no ser sometido a tratos degradantes así como el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen contemplados en los artículos 15 y 18 de la Constitución son también derechos fundamentales por los que debe velar el Ministerio de Defensa.

Recientemente, la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas incorpora nuevas faltas disciplinarias que tipifican el acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo la Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar tipifica como conductas punibles de forma específica, por primera vez en el ámbito penal militar, el acoso sexual, por razón de sexo y profesional, así como cualquier atentado contra la libertad o indemnidad sexual.

Por otra parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y la tutela contra la discriminación; y, define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En este ámbito normativo se incardina el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y profesional derivado de estos, que se inspira en el principio de igualdad y no discriminación por razón de género y sexo, y en el respeto a la dignidad personal y en el trabajo de todo militar, recogidos en la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

Además, la Proposición no de Ley aprobada el 28 de abril de 2015 por el pleno del Congreso de los Diputados relativa a la elaboración por el Ministerio de Defensa del Protocolo de actuación en relación con el acoso sexual por razón de sexo y profesional derivado de estos en las Fuerzas Armadas, fija como objetivo primordial la promoción de una cultura de «tolerancia cero» en la organización militar.

El Protocolo pretende continuar promoviendo dicha cultura de «tolerancia cero» en las Fuerzas Armadas mediante la implementación de medidas de prevención y de protección de la víctima. Las primeras permiten, a través de la información, formación y sensibilización establecer un clima de trabajo en la unidad que prevenga y evite las situaciones de acoso, mientras que las segundas además de establecer los mecanismos de denuncia, investigación y sanción de dichas conductas, persiguen la protección integral de la víctima garantizándole la defensa de sus derechos y evitando efectos perjudiciales sobre la misma.

El apoyo a la víctima se constituye así como uno de los principales ejes del Protocolo para lo cual se crea la Unidad de Protección frente al Acoso como órgano ajeno a la cadena orgánica de mando que sirve de canal voluntario de transmisión de denuncias y además presta asistencia integral de carácter médico y psicológico y asesoramiento profesional, social y jurídico a la víctima.

También se establece un adecuado sistema de seguimiento y control de las situaciones de acoso con un acompañamiento a la víctima en todo el proceso, la recopilación de datos estadísticos que trimestralmente se remitirán al Observatorio Militar para la Igualdad entre hombres y mujeres que se recogerán en el informe anual que se elevará al Ministro, así como la revisión del protocolo para mantenerlo permanentemente actualizado e introduciendo todas aquellas mejoras que deriven de su aplicación.

Las medidas previstas en este Protocolo se llevarán a cabo con los medios personales y materiales de los que actualmente dispone el Ministerio de Defensa, sin aumento ni de dotaciones, ni de retribuciones, ni otros gastos de personal.

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

En su virtud, a propuesta del Ministro de Defensa, en su reunión del día 20 de noviembre de 2015

ACUERDA

Aprobar el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.

Por el Ministro de Defensa; en el ámbito de sus competencias, se adoptarán las medidas necesarias para la aplicación del presente acuerdo.

PROTOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LAS FUERZAS ARMADAS

Índice

1. Preámbulo.

2. Objeto y ámbito de aplicación.
3. Principios rectores.
 - 3.1 Tolerancia cero.
 - 3.2 Principio de igualdad.
 - 3.3 Cultura de prevención frente al acoso.
 - 3.4 Responsabilidad del Mando.
 - 3.5 Responsabilidad del personal.
 - 3.6 Garantía de indemnidad frente a represalias.
 - 3.7 Intimidad y confidencialidad.
 - 3.8 Celeridad y diligencia.
 - 3.9 Garantías frente a la victimización secundaria.
4. Definición de conceptos.
5. Órganos, autoridades y mandos competentes en materia de acoso.
 - 5.1 Órganos de asesoramiento y de información.
 - 5.2 Órgano y autoridades competentes en vía disciplinaria.
 - 5.3 Órganos competentes en vía penal.
6. La Unidad de Protección frente al Acoso (UPA).
7. El Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas.
8. Medidas preventivas.
 - 8.1 La Guía práctica para la víctima de acoso.
 - 8.2 El manual de buenas prácticas para el Mando ante las situaciones de acoso.
 - 8.3 Formación y sensibilización.
9. Medidas de protección.
 - 9.1 Procedimiento de actuación.
 - 9.1.1 Interposición de denuncia.
 - 9.1.2 Inicio del procedimiento.
 - 9.1.3 Tramitación y plazos.
 - 9.2 Medidas cautelares.
 - 9.2.1 Medidas cautelares en vía disciplinaria.
 - 9.2.2 Medidas cautelares adoptadas por la autoridad militar en los supuestos en los que se abra la vía penal.
 - 9.2.3 Plazos de las medidas cautelares, recursos y otros efectos.
 - 9.2.4 Actuación ante denuncias falsas.
 - 9.2.5 Efectos en las evaluaciones para el ascenso y en los IPEC,s.
 - 9.3 Atención de carácter médico y psicológico y asesoramiento profesional, social y jurídico.
10. Medidas de control y seguimiento.
 - 10.1 Seguimiento de los casos de acoso.
 - 10.2 Recopilación estadística e informe anual.
11. Adaptaciones.
12. Contención del gasto.

1. Preámbulo

El respeto a la dignidad personal y al principio de igualdad, recogidos en los artículos 10 y 14 de la Constitución, son las bases sobre la que se cimientan las relaciones entre los miembros de las Fuerzas Armadas, tal y como se garantiza en los artículos 4 y 10 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los

miembros de las Fuerzas Armadas, en el artículo 6 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar y en el artículo 13 de las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, aprobadas por Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero.

El derecho a la vida y a la integridad física y moral así como a no ser sometido a tratos degradantes así como el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen contemplados en los artículos 15 y 18 de la Constitución son también derechos fundamentales por los que debe velar el Ministerio de Defensa.

La entrada en vigor, el pasado 5 de marzo de 2015, de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario en las Fuerzas Armadas, refuerza estos principios al incorporar nuevas faltas disciplinarias que tipifican el acoso sexual y por razón de sexo.

Por otra parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas al acoso sexual y acoso por razón de sexo, donde facilita una definición diferenciada de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Asimismo, incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En desarrollo de este marco normativo, con la finalidad de prevenir estas conductas y proteger a las posibles víctimas y considerando la Proposición no de Ley aprobada el 28 de abril de 2015 por el pleno del Congreso de los Diputados el Ministerio de Defensa ha elaborado este Protocolo de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y profesional derivado de aquellos cuyo objetivo primordial es la promoción de una cultura de «tolerancia cero» en la organización militar.

Para alcanzar este objetivo, el Protocolo de actuación que se presenta a continuación establece las medidas, tanto preventivas como de protección a la víctima, así como de evaluación y seguimiento, con las que se pretende evitar, controlar, analizar, y llegado el caso, disminuir los efectos derivados del acoso sobre la víctima.

Dentro de las medidas preventivas, se incluye la información al personal militar en general, mediante la elaboración y difusión de una guía para la víctima en la que se dará a conocer toda aquella información fundamental en la materia y el modo de actuación que deberá seguir, teléfonos y direcciones de contacto y medidas de atención y asesoramiento, entre otras. Por otra parte, se prevé la elaboración de un manual de buenas prácticas en el que se recogerán técnicas de trabajo en equipo y liderazgo, entre otras medidas.

Otro de los pilares de las medidas de prevención es la formación en todas las etapas de la enseñanza militar junto con la sensibilización a través de distintos planes de mentalización.

Por lo que respecta a las medidas de protección, éstas se sistematizan, recogiendo las ya existentes en el régimen disciplinario e incluyéndose algunas nuevas, como la petición voluntaria de la víctima del cambio de puesto dentro de la unidad o de una comisión de servicio dentro o fuera de la misma localidad de destino.

También, entre las principales novedades se encuentra la creación de las Unidades de Protección frente al Acoso (en adelante UPA) dependientes directamente de la Dirección General de Personal, el Mando o Jefatura de Personal de los ejércitos y la Jefatura de Recursos Humanos del Estado Mayor de la Defensa.

Estas unidades tendrán competencias tanto de carácter preventivo como de protección hacia la posible víctima y llevarán a cabo tareas de atención, asesoramiento y apoyo, así como de control y seguimiento de la situación.

Del mismo modo, se recoge la puesta a disposición de las víctimas de acoso del apoyo necesario, que se coordinará a través del Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas.

Todo el sistema previsto se completa con una estrategia de seguimiento y control, en la que se incluye información estadística a remitir por los órganos correspondientes al Observatorio Militar para la Igualdad, para que éste con fecha de 1 de febrero, remita un informe anual al Ministro de Defensa.

Las estadísticas aportarán datos de aplicación y evaluación de las medidas necesarias adoptadas para prevenir y erradicar las conductas de acoso descritas en este Protocolo.

Cuando en este Protocolo se utilice el término Ministerio de Defensa incluye a las Fuerzas Armadas, de conformidad con el artículo 9.2 de la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional.

Toda referencia que se realice en el presente Protocolo al acoso, se entenderá hecha al acoso sexual y por razón de sexo así como al acoso profesional derivado de aquellos.

2. Objeto y ámbito de aplicación

El objeto de este Protocolo de actuación es establecer las medidas necesarias para la prevención y protección del personal militar frente a cualquier conducta constitutiva de acoso en el ámbito del Ministerio de Defensa.

Las medidas de actuación que se contemplan en este Protocolo se dirigen a la víctima del acoso con el fin de evitar las consecuencias negativas que puede sufrir. Con ello se pretende disminuir los efectos perjudiciales para la víctima, restituirla en sus intereses y derechos legítimos, establecer cauces de actuación y vías de comunicación. También, se establecen medidas de seguimiento, atención y asesoramiento y apoyo a la víctima, con el fin último de erradicar cualquier tipo de acoso en el ámbito castrense.

Este Protocolo de actuación frente al acoso en las Fuerzas Armadas será de aplicación exclusivamente al personal militar de las Fuerzas Armadas y que no tengan la condición militar en suspenso, tanto si la víctima es civil, como si es militar.

En los casos en que el presunto infractor sea personal civil será de aplicación la normativa específica en vigor en el ámbito de la Administración General del Estado.

3. Principios rectores

3.1 Tolerancia Cero.

La Constitución española reconoce en su artículo 10 el derecho a la dignidad de la persona y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres incluye específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo. Por otra parte, la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas tipifica el acoso tanto sexual y por razón de sexo como profesional.

El Ministerio de Defensa rechaza en cualquiera de sus formas y modalidades, todas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, con independencia de la condición de los sujetos activo y pasivo del mismo, en el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, que asegure un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona se respete y su salud no se vea afectada.

En este sentido, tal y como se determina en el artículo 11 de las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, la dignidad y los derechos inviolables de la persona son valores que tiene obligación de respetar y derecho a exigir. En ningún caso los militares estarán sometidos, ni someterán a otros, a medidas que supongan menoscabo de la dignidad personal o limitación indebida de sus derechos.

Este principio declara que el acoso es una conducta que afecta gravemente a la dignidad personal y a la salud de los miembros de las Fuerzas Armadas, así como a toda su organización. Por este motivo, debe ser abordado preventivamente y atajar cualquier conducta de acoso que se detecte en el entorno profesional.

Cualquier militar, con independencia de su empleo, que observe o tenga conocimiento de una conducta constitutiva de acoso tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento mediante el correspondiente parte o denuncia ante las autoridades u órganos competentes.

3.2 Principio de Igualdad.

El artículo 14 de la Constitución reconoce que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. A este concepto de la igualdad formal, hay que añadir el artículo 9.2 de la Norma Suprema que recoge la igualdad material o real, reconociendo que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Este principio está recogido para las Fuerzas Armadas en el artículo 4 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, en el artículo 6 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, y en el artículo 13 de las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.

3.3 Cultura de prevención frente al acoso.

El Ministerio de Defensa se compromete a promover una cultura de prevención frente al acoso mediante el desarrollo de medidas de formación, sensibilización e información de todos sus integrantes.

3.4 Responsabilidad del Mando.

El Mando garantizará y velará por la convivencia entre sus subordinados sin discriminación alguna, fomentando el compañerismo y la integración intercultural, tal y como se contempla en el artículo 73 de las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.

Todos los mandos con independencia del empleo militar que ostenten deberán velar por el mantenimiento de un entorno laboral libre de acoso, donde se respete la dignidad de las personas y se facilite su desarrollo profesional.

3.5 Responsabilidad del personal.

Cualquier miembro de las Fuerzas Armadas que realice, induzca, tolere, coopere, sea cómplice o encubra el acoso sexual o cualquier comportamiento que menoscabe la dignidad de la persona, el respeto o la integridad de otro miembro de las Fuerzas Armadas incurrirá en las responsabilidades previstas en el ordenamiento jurídico, y desde el Ministerio de Defensa se tomarán las medidas necesarias para investigarlas, esclarecerlas y, en su caso, sancionarlas.

3.6 Garantía de Indemnidad frente a represalias.

Todas las autoridades y mandos en su respectivo ámbito de actuación deberán garantizar la indemnidad frente a cualquier tipo de represalias a quienes presenten una denuncia o parte, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso.

Cualquier vulneración del principio de indemnidad tendrá los efectos disciplinarios o penales correspondientes según la naturaleza de los hechos.

3.7 Intimidad y confidencialidad.

El Ministerio de Defensa se compromete a salvaguardar el derecho a la intimidad y confidencialidad ante la presentación de todo parte militar o denuncia en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto protegiendo todos los datos que sirvan para identificar a la víctima de acoso.

La confidencialidad no impedirá que la persona que deba conocer de los hechos por razón de su cargo o función acceda a los datos e información necesaria para el ejercicio del mismo.

La confidencialidad de la información se protegerá sin menoscabo de la actividad estadística cuya recogida de datos, producción, y difusión será con fines exclusivamente estadísticos, que deberán facilitarse de tal forma que no se pueda identificar a la víctima.

El derecho a la intimidad y confidencialidad no podrán limitar los derechos e intereses legítimos de las partes implicadas.

3.8 Celeridad y diligencia.

La autoridad competente velará porque el procedimiento abierto por acoso se tramite y se resuelva con la máxima celeridad y diligencia posibles con la finalidad de acreditar los hechos y de reducir los efectos derivados de la situación de acoso.

3.9 Garantías frente a la victimización secundaria

Para evitar la victimización secundaria (o doble victimización) de las personas que han sufrido un acoso sexual o por razón de sexo, en la instrucción de cualquier procedimiento se respetará la intimidad, la vida privada y las circunstancias personales de las víctimas de forma que, en la práctica de las pruebas, se garantice que no se vea afectada su dignidad.

4. Definición de conceptos

El acoso sexual se encuentra definido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en su artículo 7 apartado 1, según el cual «sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

Por otra parte, en el apartado 2 del citado artículo se define el acoso por razón de sexo como «cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.»

También, se incluye en este Protocolo, aquellas conductas susceptibles de ser definidas de acoso profesional derivado o como consecuencia de un previo acoso sexual o por razón de sexo.

El acoso laboral o profesional está definido en el artículo 173.1 del vigente Código Penal, aprobado por la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, en la redacción dada por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, como la actuación de quienes «en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima».

5. Órganos, autoridades y mandos competentes en materia de acoso

5.1 Órganos de asesoramiento y de información.

Los órganos competentes en el Ministerio de Defensa para proporcionar información y asesoramiento en todo lo referido a conductas de acoso sexual o por razón de sexo son los siguientes:

- La Unidad de Protección frente al Acoso (UPA).
- El Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres.

5.2 Órgano y autoridades competentes en vía disciplinaria.

Los órganos y autoridades competentes en materia de acoso sexual y por razón de sexo en vía disciplinaria son los que a continuación se relacionan:

- La UPA, como canal de transmisión de denuncias.
- El Jefe de Estado Mayor de la Defensa, el titular de la Subsecretaría de Defensa, Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, como autoridades competentes en la resolución.

5.3 Órganos competentes en vía penal.

El denunciante podrá presentar la denuncia ante la jurisdicción ordinaria o militar, según se trate de un delito común o militar, pudiendo en este último caso dirigirse a:

- Los Juzgados Togados Militares.
- Las Fiscalías Jurídico Militares.

Con independencia de la opción elegida por el denunciante, conocerá de los hechos la jurisdicción competente atendiendo a la distribución de competencias entre los dos órdenes jurisdiccionales según corresponda por la naturaleza del delito.

6. La Unidad de Protección frente al Acoso (UPA)

La UPA es un órgano ajeno a la cadena orgánica de mando creado con el fin de garantizar la prevención y eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Existirá una UPA dependiente de la Dirección General de Personal para los militares destinados en el órgano central. Para el personal dependiente del Jefe de Estado Mayor de la Defensa existirá una UPA que dependerá de la Jefatura de Recursos Humanos. Finalmente, cada Mando o Jefatura de Personal de los ejércitos tendrá a su disposición una UPA para el personal destinado en su estructura.

La UPA tendrá la función principal de proporcionar asesoramiento y apoyo integral a la víctima. También, facilitará información a cualquiera que lo solicite y será cauce voluntario de transmisión de la denuncia.

Los cometidos de la UPA se concretan en las siguientes acciones:

- Realizará campañas de sensibilización y difusión del Protocolo en las unidades mediante sesiones informativas que se incluirán en el plan divulgativo anual de conferencias.

- Distribuirá el Protocolo a las Oficinas de Apoyo al Personal y Puntos de Información existentes en todas las unidades para que pueda ser consultado y para su inclusión en el Manual de información general y servicios de las unidades.
- Distribuirá en las unidades la guía práctica para la víctima de acoso, el manual de buenas prácticas para el Mando ante las situaciones de acoso y los folletos informativos que elabore el Observatorio Militar de Igualdad.
- Servirá de canal de información sobre atención de carácter médico y psicológico y asesoramiento profesional, social y jurídico para la posible víctima o cualquier persona que tenga conocimiento de situaciones susceptibles de ser consideradas de acoso sexual o por razón de sexo, informándole de las vías disciplinaria y penal, mediante atención telefónica, correo electrónico, entrevistas personales o cualquier otro medio de comunicación por el que se opte.
- Cuando tenga conocimiento de cualquier situación de acoso, lo comunicará a la autoridad disciplinaria con competencia para que valore el inicio de la vía disciplinaria o penal.
- Propondrá las medidas inmediatas de protección a la víctima, como pueda ser la gestión de las solicitudes voluntarias de la víctima de cambio de puesto o destino.
- Comunicará a la víctima cuanta información solicite así como las vías que puede utilizar y los apoyos que puede recibir realizando una labor de atención de carácter psicológico y médico, y asesoramiento profesional, social y jurídico.
- Realizará una labor de seguimiento y control de cada uno de los casos y cuando sea necesario de acompañamiento de la víctima.
- Elaborará la memoria anual donde se recopilará los datos estadísticos desagregados por sexo y la programación anual de sus actividades.
- Propondrá al Observatorio Militar de Igualdad las modificaciones al Protocolo que considere convenientes como consecuencia del seguimiento de los casos y aplicación del mismo.

La UPA contará entre su personal con representantes de las distintas escalas, y personal del Cuerpo Jurídico Militar y del Cuerpo Militar de Sanidad (médico y psicólogo), para proporcionar respuesta inmediata a las víctimas. También, tendrá designado un médico para cualquier consulta que estime oportuna.

El Observatorio Militar de Igualdad formará en temas de igualdad al personal que forme parte de la UPA.

7. El Observatorio Militar para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en las Fuerzas Armadas

El Observatorio Militar para la Igualdad será el órgano responsable de coordinar la información sobre atención y de asesorar en todo lo referido a conductas de acoso sexual o por razón de sexo, canalizándolo a través de la UPA.

Cualquier militar se podrá dirigir al mismo a través de los siguientes contactos:

- Página web <http://www.defensa.gob.es/areasTematicas/observatorio/>
- Correo electrónico: omigualdad@oc.mde.es
- Teléfono: 913 955 050

Será el responsable de las siguientes actuaciones:

- Canalizará las peticiones de información y asesoramiento a la correspondiente UPA.
- Fijará criterios comunes de actuación para las UPA.
- Difundirá a través de su página web la normativa de naturaleza administrativa y penal en materia de acoso.
- Elaborará la guía práctica para la víctima de acoso.

- Elaborará el manual de buenas prácticas para el Mando ante las situaciones de acoso.
- Incluirá en su página web el Protocolo, el procedimiento de denuncia interna en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, la Guía práctica para la víctima de acoso y el Manual de buenas prácticas para el mando ante las situaciones de acoso.
- Elaborará folletos informativos en los que se explique el Protocolo y los diferentes canales de información y comunicación.
- Realizará las gestiones correspondientes para que en el Portal Personal se habilite un apartado desde el que se tendrá acceso al Protocolo y a la Guía para la víctima, cuyo acceso se explicará en la página web del Observatorio.

8. Medidas preventivas

La prevención del acoso se ha de basar en el establecimiento de unas medidas que eliminen cualquier tipo de factor que pueda contribuir a la creación de un entorno profesional en el que se produzca cualquier conducta de acoso.

Por ello, en la prevención será prioritario crear un entorno profesional favorable, que será vigilado por el mando, a través de una cultura constructiva en el destino basada en valores éticos de seguridad, respeto mutuo, tolerancia, igualdad de oportunidades, cooperación y responsabilidad del mando que contribuyan a la mejora de la calidad de la prestación del servicio de los militares.

Las medidas de prevención tienen como finalidad la información, sensibilización y formación del personal para prevenir cualquier conducta que pueda ser susceptible de ser definida de acoso.

Como actuaciones preventivas se elaborará una Guía práctica para la víctima de acoso y un Manual de buenas prácticas para el mando ante situaciones de acoso.

8.1 La Guía práctica para la víctima de acoso.

La Guía práctica para la víctima de acoso es una herramienta de apoyo para cualquier persona que solicite información o ayuda referida a situaciones o conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de género.

La Guía tendrá los siguientes contenidos mínimos:

- Definirá las conductas constitutivas de acoso.
- Incluirá los canales de comunicación, información sobre atención de carácter médico y psicológico y asesoramiento profesional, social y jurídico y denuncia ante situaciones de acoso con indicación de los teléfonos y direcciones postales.
- Esquema del procedimiento de tramitación de las denuncias.
- Recogerá las vías de denuncia a las que puede optar la víctima:
 - Si opta por la vía disciplinaria, los teléfonos y direcciones postales de la UPA y de las autoridades con competencia disciplinaria.
 - Si opta por la vía penal, la distribución territorial y direcciones postales de los juzgados togados militares y de las fiscalías jurídico militares.
- Incluirá las medidas cautelares de protección que la víctima pueda solicitar.

Esta guía será elaborada y permanentemente actualizada por el Observatorio Militar de Igualdad, quien la distribuirá a la UPA para su difusión, dentro de la estructura respectiva de los ejércitos. La incluirá además en su página web.

8.2 El manual de buenas prácticas para el Mando ante las situaciones de acoso.

El Manual de buenas prácticas para el mando recogerá el conjunto de habilidades prácticas que promuevan un clima profesional adecuado, en el que se incluirán

técnicas de trabajo en equipo y liderazgo así como los principios que deben regir el ejercicio del mando.

Recogerá las actuaciones preventivas para evitar situaciones de acoso y las que correspondan de carácter disciplinario y de protección de la víctima una vez que éste se haya producido.

El manual de buenas prácticas contendrá como mínimo:

- Actuaciones que promuevan un clima profesional adecuado que eviten las posibles situaciones de acoso:

- Técnicas de trabajo en equipo y liderazgo

- Las situaciones que no son admisibles que deberán ser conocidas por todo el personal.

- Inclusión de definiciones y ejemplos de conductas constitutivas de acoso.

- Conductas que sin ser constitutivas de acoso no se deben permitir ni tolerar porque dificultan la creación de un clima de trabajo adecuado.

- Actuaciones una vez detectada la situación de acoso para una adecuada reacción:

- Esquema del procedimiento de tramitación de las denuncias.

- Casos en los que debe iniciarse una información reservada.

- Medidas cautelares y provisionales que puede adoptar el mando.

- Cambio de puesto en la propia unidad.

- Comisión de servicios en distinta unidad o localidad a petición de la víctima.

- Las referencias normativas que recoge el Protocolo de acoso.

El Manual de buenas prácticas para el mando será elaborado y actualizado por OMI, quien lo distribuirá a las UPA para su posterior difusión. Igualmente, estará disponible en su página web.

8.3 Formación y sensibilización.

La formación y sensibilización constituye el principal medio de prevención contra las situaciones de acoso, por lo que ésta debe estar presente en todo momento desde el ingreso en cada una de las escalas al trabajo diario en las unidades, por lo que se incluirán temas relacionados con la prevención del acoso en los temarios de acceso a los distintos cuerpos y escalas.

En todos los planes de estudio de la enseñanza de formación de los distintos cuerpos y escalas, se incluirán temas relacionados con la prevención del acoso.

Los cursos de la enseñanza de perfeccionamiento y de altos estudios de la Defensa Nacional que incluyan contenidos relacionados con los recursos humanos contendrán temas relativos al acoso.

Particularmente, en el Curso de Estado Mayor y en los cursos de actualización para el ascenso a Oficial General, Comandante, Suboficial Mayor, Brigada y Cabo Mayor se desarrollarán sesiones informativas relativas al acoso.

Se atenderá especialmente a la formación del personal destinado en las UPA. Todo el personal destinado en la UPA recibirá formación para adquirir las competencias necesarias para el cumplimiento de sus funciones de información, apoyo y asesoramiento.

Se elaborará por parte de las UPA en coordinación con el Observatorio Militar para la Igualdad, un plan divulgativo anual de conferencias, cuyo primer ciclo irá orientado a la difusión del Protocolo de actuación frente al acoso, así como para dar a conocer las novedades del nuevo régimen sancionador y las consultas más frecuentes que se plantean en esta materia.

En la fase de preparación y concentración del personal que esté previsto su despliegue en el exterior se impartirán sesiones informativas de prevención del acoso así como del Protocolo.

Se distribuirá una copia del protocolo a todo el personal que esté previsto que despliegue en zona de operaciones.

9. Medidas de protección

La protección para garantizar la dignidad personal de la víctima, supone la puesta a su disposición de toda la información sobre el procedimiento junto con las medidas cautelares y provisionales que pudiera corresponder tanto cuando el acoso revista el carácter de delito como de falta disciplinaria.

Incluye el conjunto de medidas de atención de carácter médico y psicológico y asesoramiento profesional, social y jurídico.

También, comprende las medidas de seguimiento y de acompañamiento de la víctima que pudiera necesitar.

En todo momento, se respetarán los principios de confidencialidad, indemnidad frente a represalias y celeridad de las actuaciones.

Se garantizará la adecuada reserva en el tratamiento de las denuncias y el procedimiento de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

El incumplimiento del deber de reserva dará lugar a la correspondiente responsabilidad disciplinaria.

Se habilitarán las medidas oportunas dentro del Sistema Informático de Personal del Ministerio de Defensa con la finalidad de garantizar la intimidad y los derechos legítimos de la víctima conforme a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

9.1 Procedimiento de actuación.

9.1.1 Interposición de denuncia.

• La denuncia puede ser presentada por:

– El militar que sea víctima de acoso.

– El militar que observe una conducta o tenga conocimiento de un hecho que pueda ser constitutivo de acoso.

– Cualquier persona de confianza de la víctima.

• Medios para presentar la denuncia:

– El formulario recogido en este protocolo.

– Parte militar.

– Cualquier otro escrito o medio que permita identificar a la víctima y presunto acosador.

El formulario, parte o escrito deberá contener un relato claro y escueto de los hechos, sus circunstancias, la identidad del presunto infractor y los datos necesarios para la identificación de quien cumplimente el formulario, parte o escrito. Siendo requisito imprescindible que el documento vaya firmado por quien lo presenta.

Cuando se presente la denuncia por la vía disciplinaria, no será necesario presentarla por conducto reglamentario, sino que se podrá tramitar directamente ante la Unidad de Protección frente al Acoso o ante la autoridad con competencia disciplinaria.

En el caso de acudir directamente a la Unidad de Protección frente al Acoso o a la autoridad con competencia disciplinaria, será necesario conforme al artículo 42 de la

Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, informar al superior jerárquico (o al superior de éste si coincide en la persona del infractor) del hecho de haber presentado la denuncia sin necesidad de entregarle copia de la misma.

Cuando la denuncia se presente en la vía penal, el denunciante podrá presentarla ante la jurisdicción ordinaria o militar, según se trate de un delito común o militar, pudiendo en este último caso dirigirse a:

- Los Juzgados Togados Militares.
- Las Fiscalías Jurídico Militares.

Con independencia de la opción elegida por el denunciante, conocerá de los hechos la jurisdicción competente atendiendo a la distribución de competencias entre los dos órdenes jurisdiccionales según corresponda por la naturaleza del delito.

9.1.2 Inicio del procedimiento.

Las autoridades con potestad disciplinaria, una vez recibido el formulario, parte o escrito por acoso y según los indicios y la gravedad de los hechos adoptarán una de las siguientes actuaciones:

- El inicio de una información previa para el esclarecimiento de los hechos.

Para la instrucción de esta información previa, se designará a un militar ajeno a la unidad de destino de los implicados en el supuesto de acoso, que deberá ser de mayor antigüedad o empleo que ellos y que recibirá todo el apoyo necesario por parte de la unidad de la víctima.

En esta información previa deberán regir los principios de celeridad y confidencialidad.

- La incoación de un expediente disciplinario por falta muy grave.
- La remisión de la denuncia al juzgado togado militar o fiscalía jurídica militar correspondiente.

El Jefe de Unidad del presunto infractor, con la finalidad de adoptar las medidas cautelares para la adecuada protección de la víctima, si tiene conocimiento de los hechos y, siempre que la autoridad disciplinaria no haya adoptado ninguna actuación, acordará con carácter inmediato la instrucción de una información reservada, que una vez concluida remitirá a la autoridad con competencia disciplinaria.

Para la instrucción de esta información previa, se designará a un militar ajeno a la unidad de destino de los implicados. Este instructor deberá ser de superior empleo o del mismo empleo con una antigüedad que deberá ser de al menos de 4 años respecto de los implicados.

Durante esta información previa, el instructor recibirá todo el apoyo necesario por parte de la unidad de la víctima.

9.1.3 Tramitación y plazos.

El procedimiento disciplinario se tramitará de conformidad con lo previsto en el Título III Capítulo III de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre y teniendo en cuenta el artículo 50 de la citada Ley.

Estará sometido al principio de celeridad, se seguirá por escrito y se impulsará de oficio en todos sus trámites. Sus plazos estarán sujetos a lo previsto en la citada Ley Orgánica.

La designación del instructor recaerá siempre en un miembro del Cuerpo Jurídico Militar.

9.2 Medidas cautelares.

9.2.1 Medidas cautelares en vía disciplinaria. Adoptadas por el Jefe de Unidad del presunto infractor.

El Jefe de Unidad del presunto infractor, cuando tenga conocimiento de los hechos, podrá, previa audiencia del presunto infractor, acordar las siguientes medidas conforme a la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, antes de que se proceda a la incoación del expediente disciplinario por falta muy grave por la autoridad correspondiente:

– Arresto cautelar conforme al artículo 31.1 de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, por un periodo máximo de cuarenta y ocho horas: en los casos en que el acoso afecte también a la disciplina y sea necesario para restablecerla de modo inmediato. Este arresto se cumplirá en la unidad a la que pertenezca el infractor o en el lugar que se designe.

– Cese en sus funciones por un plazo máximo de dos días: cuando la conducta de acoso pudiera ocasionar perjuicios al servicio.

Además, en cualquier momento, el jefe de unidad podrá cambiar de puesto al presunto infractor, dentro de la unidad de destino.

Asimismo, el Jefe de Unidad del presunto infractor, dentro de sus competencias, podrá adoptar cualquier otra medida para garantizar la protección de la víctima.

• Adoptadas por la autoridad disciplinaria.

El Jefe de Estado Mayor de la Defensa, el titular de la Subsecretaría de Defensa o Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada o del Ejército del Aire, en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán adoptar las siguientes medidas, conforme a la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, en relación al presunto infractor, previo informe del asesor jurídico correspondiente:

– Arresto preventivo conforme el artículo 51 de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre: cuando el acoso exija una acción inmediata, por la trascendencia del riesgo que su no adopción pueda entrañar para el mantenimiento de la disciplina, podrá ordenar motivadamente el arresto preventivo del presunto infractor en un establecimiento disciplinario militar o en el lugar que se designe por un tiempo no superior a veinte días.

– Cese de funciones: en el caso de no haber adoptado la medida prevista anteriormente y para evitar perjuicio al servicio, podrá disponer motivadamente el cese de funciones del presunto infractor por tiempo que no exceda de veinte días.

– Pase a la situación administrativa de suspensión de funciones: por un tiempo máximo de seis meses.

Una vez acordada la incoación del procedimiento disciplinario por falta muy grave, la víctima podrá solicitar voluntariamente al Jefe de Estado Mayor de la Defensa, el titular de la Subsecretaría de Defensa o Jefe de Estado Mayor de los ejércitos, en el ámbito de sus competencias, una comisión de servicio en distinta unidad o localidad en la que ocurrieron los hechos.

La comisión de servicio que realice la víctima, en ningún caso supondrá menoscabo en su carrera profesional ni en sus retribuciones.

En los casos en los que no se pueda nombrar comisión de servicio a la víctima en la unidad o localidad solicitada por no existir vacante, las solicitudes de comisión de servicio se canalizarán a través de la Subsecretaría de Defensa con la finalidad de que ninguna situación de acoso quede desamparada por falta de vacante.

Para salvaguardar los derechos e intereses legítimos de la víctima la autoridad disciplinaria podrá asignar, si así lo estima oportuno, una comisión de servicio al presunto infractor en distinta unidad o localidad de destino de la víctima.

- Medidas cautelares adoptadas por el Jefe de Unidad de la víctima.

A petición de la víctima, el Jefe de Unidad podrá asignarle un puesto distinto en la unidad de destino. Este puesto en ningún caso supondrá menoscabo en sus retribuciones.

9.2.2 Medidas cautelares adoptadas por la autoridad militar en los supuestos en los que se haya abierto la vía penal.

- Cambio de puesto:

Para garantizar la mejor protección de la víctima y salvaguardar sus derechos e intereses legítimos, el Jefe de Unidad del presunto acosador, podrá en cualquier momento cambiar al presunto acosador de puesto de trabajo, dentro de la misma unidad.

- Pase a la situación administrativa de suspenso de funciones:

En los casos de procesamiento, inculpación o adopción de alguna medida cautelar contra el presunto acosador como imputado en un procedimiento penal, siempre que sea militar profesional, el Ministro podrá acordar el pase a la situación administrativa de suspenso de funciones prevista en el artículo 111 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

- Comisión de servicios de la víctima:

Así mismo, la víctima podrá solicitar la comisión de servicio en las mismas condiciones que se contemplan el apartado 9.2.1 de este protocolo.

9.2.3 Plazos de las medidas cautelares, recursos y otros efectos.

Las medidas cautelares de naturaleza disciplinaria que correspondan al Jefe de Unidad del presunto agresor y a la autoridad con competencia disciplinaria serán adoptadas en los plazos que determina la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre.

El resto de medidas cautelares de carácter administrativo estarán sujetas a los plazos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, salvo que en una norma con rango de Ley establezca uno distinto.

Las medidas cautelares podrán ser recurridas, según sea su carácter disciplinario o administrativo, conforme a la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, Ley 39/2007, de 19 de noviembre, Reglamento de destinos del personal militar profesional, aprobado por Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, y de forma general, la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

En caso de terminación del procedimiento disciplinario sin declaración de responsabilidad, sobreseimiento del procedimiento o sentencia absolutoria, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 111.5 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre.

9.2.4 Actuación ante denuncias falsas.

Una vez resuelto el expediente disciplinario por falta muy grave o recaída resolución judicial, si resulta probado que la denuncia es falsa se podrán exigir al denunciante las correspondientes responsabilidades en el ámbito disciplinario o penal. En estos supuestos, el denunciado podrá solicitar otro destino si la reincorporación a su anterior destino pudiera producirle perjuicio.

La terminación de una investigación o de un procedimiento penal o disciplinario sin pena o sanción disciplinaria no implicará el carácter falso de la denuncia por lo que no corresponderá exigir responsabilidades al denunciante.

9.2.5 Efectos en las evaluaciones para el ascenso y en los IPEC,s.

La Subdirección de Evaluación del Ejército de Tierra, la Secretaría Permanente de Evaluación y Clasificación de la Armada y del Ejército del Aire y el Órgano Permanente de Apoyo a la Evaluación de los Cuerpos Comunes elaborarán y remitirán a los órganos de evaluación (Juntas de Evaluación, Consejo Superior de los Ejércitos y Juntas Superiores de los Cuerpos Comunes), una relación del personal incluido en proceso de evaluación para el ascenso que se encuentre procesado por delito o expedientado en un procedimiento disciplinario por falta muy grave, por conductas constitutivas de acoso. Los mencionados órganos de evaluación tendrán en cuenta dicha circunstancia para valorar la idoneidad para el ascenso.

Del mismo modo, lo pondrán en conocimiento del Ministro de Defensa, del titular de la Subsecretaría de Defensa y Jefes de Estado Mayor de los ejércitos como responsables de la aprobación de la ordenación definitiva para el ascenso en sus distintos sistemas para que tengan en cuenta dicha circunstancia en la evaluación correspondiente, así como para que puedan disponer, en su caso, la realización de una evaluación extraordinaria.

Para la elaboración de la relación del personal procesado o expedientado anteriormente descrito, la Subdirección de Evaluación del Ejército de Tierra, la Secretaría Permanente de Evaluación y Clasificación de la Armada y del Ejército del Aire y el Órgano Permanente de Apoyo a la Evaluación de los Cuerpos Comunes solicitarán información a la Dirección General de Personal o Mandos o Jefatura de Personal de los ejércitos según corresponda.

Respecto al ascenso, en los casos de acoso constitutivo de delito militar se estará a lo dispuesto en el Código Penal Militar.

Cuando se haya interpuesto denuncia o parte por acoso sexual o por razón de sexo el presunto acosador no podrá ser único calificador, formar parte de la junta de calificación, ser superior jerárquico de la misma, ni formar parte de la junta de evaluación de la víctima.

9.3 Atención de carácter médico y psicológico y asesoramiento profesional, social y jurídico.

El apoyo integral a la víctima incluirá atención de carácter médico y psicológico, y asesoramiento profesional, social y jurídico que la víctima podrá solicitar y recibir inmediatamente o en cualquier momento posterior que lo requiera, de la UPA o del Observatorio Militar de Igualdad, quien la coordinará a través de los servicios correspondientes de los ejércitos. Igualmente, será acompañada durante todo el procedimiento.

10. Medidas de control y seguimiento.

10.1 Seguimiento de los casos de acoso.

Las UPA ubicadas en la Dirección General de Personal, Mando o Jefe de Personal de los ejércitos o Jefatura de Recursos Humanos del Estado Mayor de la Defensa y el Observatorio Militar para la Igualdad proporcionarán información a la víctima y le comunicarán las actuaciones que procedan conforme a este Protocolo, gestionarán la

atención médica y psicológica cuando se solicite y realizarán un seguimiento de los casos.

Las unidades, centros y organismos facilitarán la información necesaria para que las UPA y el Observatorio Militar para la Igualdad puedan llevar a cabo el seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo así como del profesional derivado de los anteriores. También, facilitarán información para la prestación de la atención médica y psicológica correspondiente.

Este Protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todos los miembros del Ministerio de Defensa y de las Fuerzas Armadas se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas que integran la organización militar.

En su actualización se tendrán en cuenta las recomendaciones que pudiera realizar el Observatorio de la Vida Militar.

10.2 Recopilación estadística e informe anual.

El Observatorio Militar para la Igualdad recopilará datos estadísticos desagregados por sexo tanto del ámbito disciplinario como penal.

La Dirección General de Personal, los Mandos y Jefatura de Personal de los ejércitos y la Jefatura de Recursos Humanos del Estado Mayor de la Defensa remitirán trimestralmente al Observatorio Militar para la Igualdad las estadísticas de casos de acoso en el ámbito disciplinario con los datos que les faciliten las UPA.

Igualmente, la Fiscalía Togada remitirá también trimestralmente al Observatorio Militar para la Igualdad, la estadística sobre los casos de acoso en el ámbito penal.

El Observatorio Militar para la Igualdad remitirá anualmente al Ministro de Defensa, a través de la Secretaría General Técnica, un informe estadístico sobre los supuestos de acoso.

11. Adaptaciones

El Jefe de Estado Mayor de la Defensa, el titular de la Subsecretaría de Defensa y los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire podrán llevar a cabo las actuaciones que se estimen necesarias para adaptar el presente Protocolo a su ámbito específico respectivo.

12. Contención del gasto

Las medidas previstas en este Protocolo se llevaran a cabo con los medios personales y materiales de los que actualmente dispone el Ministerio de Defensa, sin aumento ni de dotaciones, ni de retribuciones, ni de otros gastos de personal.

DOCUMENTACIÓN ANEXA

Sí. (Especificar) No

En el caso de testigos se deberá indicar su identificación.

| |
|--|
| |
|--|

CONSIDERACIONES GENERALES

1. El formulario de denuncia puede remitirse directamente al JEMAD, a la SUBDEF, al Jefe de Estado Mayor del Ejército correspondiente o a la UPA, según el destino que se ocupe.

| | UPA para el personal dependiente de: | | | | |
|------------------|---|------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| | DIGENPER | MAPER Tierra | ALPER Armada | MAPER Aire | JRRHH JEMAD |
| Dirección postal | Paseo de la Castellana 109 28071 Madrid | C/Prim 6,8 28004 – Madrid | C/Montalbán 2 28014 – Madrid | Plaza Moncloa s/n 28008 Madrid | C/ Vitruvio, 1 28006 - Madrid |

2. Deberá informar de la remisión del formulario al Jefe de Unidad.

Este formulario de denuncia se presentará en sobre cerrado a los distintos remitentes.

MINISTERIO DE DEFENSA

GUÍA PRÁCTICA PARA LA VÍCTIMA DE ACOSO

**OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y
HOMBRES EN LAS FUERZAS ARMADAS**

DIVISIÓN DEL SERVICIO DE APOYO AL PERSONAL

DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL

SUBSECRETARIA DE DEFENSA

Este documento es meramente orientador e informador de procedimientos, trámites o sistemas de actuación por parte de las Administraciones Públicas, sin que pueda predicarse de él una capacidad técnico jurídico de generar derechos o imponer obligaciones

1. Introducción

Esta Guía es la herramienta para que los militares víctimas de acoso conozcan la forma de denunciar esta situación y los derechos que les corresponden

Las Fuerzas Armadas han adoptado un compromiso de Tolerancia Cero con el acoso sexual y por razón de sexo.

El acoso sexual y por razón de sexo causa importantes daños en la víctima y en el entorno de trabajo.

1. ¿A quién va dirigida esta Guía?

Esta guía se dirige a ti si eres:

- 1) Militar que preste servicio en unidades del Ministerio de Defensa, de los Ejércitos o de los Organismos Autónomos dependientes de este Ministerio.
- 2) Reservista activado.
- 3) Alumnos de centros docentes militares de formación.

2. ¿Qué es acoso?

Hay que distinguir entre **acoso sexual** y **acoso por razón de sexo**.

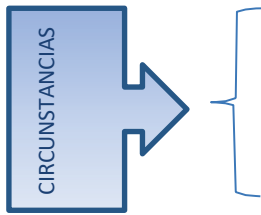
Ten en cuenta que se puede producir una situación de acoso cuando la conducta la realiza un superior, o alguien que puede adoptar decisiones sobre tu situación personal o profesional o por cualquier persona incluso aunque no tenga mando sobre ti.

También puede haber acoso profesional derivado de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

Serán los correspondientes órganos judiciales o autoridades disciplinarias quienes determinarán finalmente la existencia o no de acoso sexual o por razón de sexo, no obstante lo cual y a título orientativo, podría considerarse que se produce el acoso sexual cuando se dan estas circunstancias:



- Implica un comportamiento de carácter sexual.
- indeseadas y ofensivas.
- que creen un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ellas

Cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo se recoge un listado no exhaustivo de conductas que cuando se dan las circunstancias que acabamos de describir son constitutivas de acoso sexual (se han extraído de la Guía de aplicación del protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la carrera judicial).

- **Un contacto físico innecesario, rozamientos o palmaditas**
- **Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados**
- **Invitaciones impúdicas o comprometedoras**
- **Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares de trabajo**
- **Gestos obscenos**
- **Observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los servicios**
- **Demandas de favores sexuales**
- **Agresiones físicas.**

→ ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

De la misma forma que en el caso del acoso sexual, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo se recoge un listado no exhaustivo de comportamientos que podrían evidenciar la existencia de una conducta de acoso por razón de sexo (se han extraído de la Guía de aplicación del protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la carrera judicial).

- **Comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos, y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género**
- **Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad**
- **Conductas hostiles hacia quienes –sean hombres o mujeres- ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional**
- **Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo**

3. **Cómo actuar si eres víctima:**

- No dudes en acudir a tu mando directo, si no tiene relación con el caso o al más cercano en tu línea orgánica o a tu UPA o al Observatorio para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Fuerzas Armadas.
- No dudes en manifestar claramente tu disconformidad con las conductas constitutivas de acoso.
- No toleres ninguna conducta que pueda degenerar en acoso.
- No dudes en acudir al servicio médico o psicólogo.
- No debes sentirte culpable. Es normal que te sientas deprimido, inferior, No lo dejes pasar pensando que ya mejorará, no lo hará. No pienses que es normal, que siempre ha sido así o que nada va a cambiar.
- Por encima de todo, no dudes en denunciar.

La presentación de la denuncia va a poner en marcha todos los mecanismos legales en defensa de la víctima, por ello es muy importante que presentes la denuncia desde el momento en que te consideres persona acosada

Si consideras que estás siendo víctima de acoso acude a tu superior jerárquico (si no tiene relación con el acoso), a tu UPA o al Observatorio Militar para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Fuerzas Armadas.

4. **La Unidad de Protección frente al Acoso (UPA)**

La UPA es un órgano ajeno a la cadena orgánica de mando creado con el fin de garantizar la prevención y eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Tu UPA puede:

- Darte información sobre cómo actuar.
- Informarte sobre la posible asistencia psicológica y médica.
- Darte información general sobre tus derechos.
- Proporcionarte asesoramiento jurídico y profesional.
- Ofrecerte apoyo emocional y acompañamiento durante todo el proceso.
- Informarte sobre la vía disciplinaria y penal, así como de las medidas cautelares y provisionales que pudieran corresponder en uno y otro caso.
- Si lo deseas a través de ella puedes presentar la denuncia.
- Realizar una labor de seguimiento y control de cada uno de los casos.

Al final de esta Guía encontrarás todas las formas mediante las cuales puedes tomar contacto con las UPA → dirección, teléfonos, página WEB, correo electrónico.

NO DUDES EN DIRIGIRTE A TU UPA SI TE SIENTES VÍCTIMA DE ACOSO O NECESITAS ALGUNA INFORMACIÓN

También puedes solicitar información y ayuda al Observatorio Militar para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en las Fuerzas Armadas. Al final de esta Guía puedes encontrar la forma de contactar con el Observatorio.

5. ¿Cuáles son las vías para tramitar la denuncia de acoso?

QUIÉN PUEDE PRESENTAR LA DENUNCIA

- El militar que sea víctima de acoso.
- Cualquier persona de confianza de la víctima.
- El mando de la unidad en la que presta servicio la víctima.
- Cualquier militar que observe una conducta o tenga conocimiento de un hecho que pueda ser constitutivo de acoso

CÓMO SE PUEDE PRESENTAR LA DENUNCIA

- Mediante el formulario recogido en esta Guía.
- A través de parte militar.
- Presentando cualquier otro escrito que permita identificar a la víctima y presunto acosador.

En cualquier caso el formulario, parte o escrito deberá contener un relato claro y escueto de los hechos, sus circunstancias, la identidad del presunto infractor, la de la supuesta víctima y los datos identificativos de quien cumplimente la denuncia, caso de no coincidir con la víctima.

- ➔ Ante tus mandos directos
- ➔ Ante la Autoridad disciplinaria correspondiente que según su ámbito son: Subsecretario de Defensa, Jefe de Estado Mayor de la Defensa, Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, Almirante Jefe de Estado Mayor de la Armada y Jefe de Estado Mayor del Ejército del Aire.
- ➔ Ante la UPA.

Al final de esta guía encontrarás las direcciones, teléfonos y correos electrónicos de las autoridades disciplinarias y de las UPA.

No es necesario seguir el conducto reglamentario. No obstante, tendrás que informar al superior jerárquico (o al superior de éste si coincide en la persona del infractor) de haber presentado la denuncia sin necesidad de entregarle copia de la misma.

✓ **Si optas por la vía penal,**

Tendrás que remitir la denuncia al juzgado togado militar o a la fiscalía jurídico-militar. Las direcciones y teléfonos los podrás encontrar al final de esta Guía.

Puedes optar por presentar la denuncia en vía disciplinaria o en vía penal

6. ¿Qué medidas podrá adoptar el Mando de la Unidad antes de la denuncia si tiene conocimiento de una presunta situación de acoso?

El Mando de la Unidad, respetando en todo caso la confidencialidad de las personas implicadas en el proceso, así como su dignidad e intimidad, podrá adoptar alguna de estas medidas:

- Abrir una información reservada. Para ello designará a un militar ajeno al destino de los implicados que deberá ser de superior empleo o del mismo empleo con una antigüedad que deberá ser de al menos 4 años respecto de los implicados.
- Remitir el resultado de la información reservada a la autoridad con competencia disciplinaria.
- Adoptar, en su caso, previa audiencia del presunto infractor, medidas cautelares en defensa de la víctima:
 - Arresto cautelar del presunto infractor por un periodo máximo de cuarenta y ocho horas, en los casos en que el acoso afecte también a la disciplina y sea necesario para restablecerla de inmediato. Este arresto se cumplirá en la unidad a la que pertenezca el infractor o en el lugar que se designe.
 - Cese en sus funciones del presunto infractor por un plazo máximo de dos días, cuando la conducta de acoso pudiera ocasionar perjuicios al servicio.
 - Cambiar de puesto al presunto infractor dentro de la unidad de destino.
 - A petición de la víctima, asignar a ésta un puesto distinto en la unidad de destino. Este puesto en ningún caso supondrá menoscabo en sus retribuciones ni en su carrera militar.

- Denunciar los hechos ante la autoridad disciplinaria.

El Mando de la presunta víctima tendrá que adoptar medidas para que cesen los perjuicios para la víctima

7. ¿Y una vez presentada la denuncia qué medidas puede tomar la autoridad disciplinaria o judicial?

La autoridad disciplinaria, esto es el Jefe de Estado Mayor de la Defensa, el titular de la Subsecretaría de Defensa o Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada o del Ejército del Aire, pueden acordar respecto del presunto acosador:

- Arresto preventivo por un tiempo no superior a veinte días
- Cese de funciones por tiempo que no exceda de veinte días
- Pase a la situación administrativa de suspensión de funciones por un periodo máximo de seis meses o por la duración en su caso de la prisión preventiva si esta fuera superior, sólo en el supuesto de apertura formal de un procedimiento disciplinario por falta muy grave.

Si se procediera al inicio de un procedimiento judicial, el Ministro de Defensa podrá acordar la suspensión del militar implicado en el ejercicio de sus funciones, determinando expresamente si dicha suspensión conlleva el cese en el destino.

La autoridad disciplinaria o judicial podrá adoptar medidas en defensa de la presunta víctima de acoso

8. ¿Y la víctima puede solicitar el cambio de destino?

Cuando se abra el expediente por falta muy grave, la víctima podrá solicitar voluntariamente una comisión de servicio en distinta unidad o localidad en la que ocurrieron los hechos.

Esta comisión de servicios en ningún caso supondrá menoscabo en su carrera profesional ni en sus retribuciones.

En los casos en los que no se pueda nombrar comisión de servicio a la víctima en la unidad o localidad solicitada por no existir vacante, las solicitudes de comisión de servicio se canalizarán a través de la Subsecretaría de Defensa con la finalidad de que ninguna situación de acoso quede desamparada por falta de vacante.

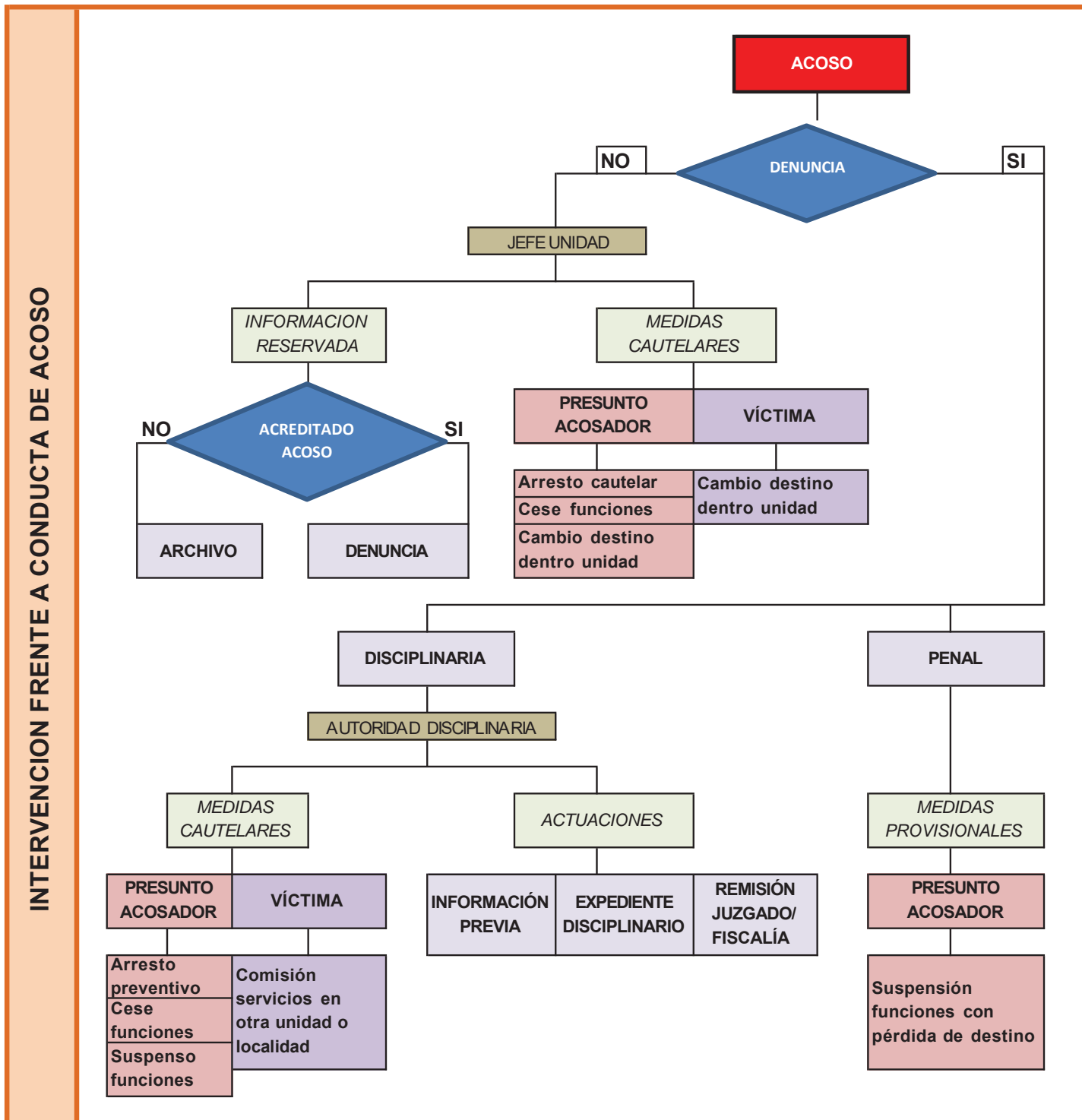
También podrá acordarse por la autoridad disciplinaria el cambio de destino del presunto acosador.

Una vez abierto el expediente por falta muy grave puedes solicitar una comisión de servicios fuera de tu unidad

9. ¿Y si el presunto acosador me tiene que realizar el Informe Personal de Evaluación (IPEC) o tiene que participar en el proceso de mi evaluación?

Cuando se haya interpuesto denuncia o parte por acoso sexual o por razón de sexo, el presunto acosador no podrá ser único calificador, formar parte de la junta de calificación, ser superior jerárquico de la misma, ni formar parte de las juntas de evaluación donde esté incluida la víctima

ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN DE LAS DENUNCIAS.



DIRECCIONES DEL OBSERVATORIO DE IGUALDAD Y DE LAS UNIDADES DE PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO

| | UPA para el personal dependiente de: | | | | |
|---------------------------|--------------------------------------|----------------------------|--------------------------------|--|-------------------------------|
| | OC | MAPER (E. TIERRA) | ALPER (ARMADA) | MAPER (E. AIRE) | JRRHH (JEMAD) |
| Teléfonos | 914546219 8826219 | 917802348 8192348 | 913124425 8224425 | 915032784 8122784 | 917455222 |
| Dirección Postal | Pº Castellana 109 28071 Madrid | C/Prim 6,8 28004 Madrid | C/ Montalbán 2 28014 Madrid | C/ Romero Robledo 8 28008 Madrid | C/ Vitruvio 1 28006 Madrid |
| Correo electrónico | upaoc@mde.es | upaet@mde.es | upaarmada@mde.es | upaea@mde.es | upaemad@mde.es |

| | ISFAS | INTA | INVIED |
|---------------------------|----------------------|--|--------------------------------------|
| Teléfonos | 915677594 8829594 | 915201868 8216868 | 916020821 8860821 |
| Dirección Postal | C/Huesca 31 28071 | Ctra. Ajalvir Km. 4 28850 Torrejón de Ardoz Madrid | Calle Isaac Peral 32 28015 Madrid |
| Correo electrónico | ISFASUPA@mde.es | upainta@mde.es | upainvied@mde.es |

OBSERVATORIO MILITAR PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS FUERZAS ARMADAS

- Página web: <http://www.defensa.gob.es/areasTematicas/observatorio>
- Correo electrónico: omigualdad@oc.mde.es
- Teléfono: 91 395 50 50

AUTORIDADES DISCIPLINARIAS

| Autoridad Disciplinaria | | | | | |
|--------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|
| | JEMAD | SUBDEF | JEME | AJEMA | JEMA |
| Dirección postal | C/ Vitruvio 1 28006 Madrid | Pº Castellana 109 28071 Madrid | C/ Prim 6, 8 28004 Madrid | C/ Montalbán 2 28014 Madrid | Plaza Moncloa s/n 28008 Madrid |

JUZGADOS TOGADOS MILITARES

| DESCRIPCIÓN | DIRECCIÓN | C. POSTAL | MUNICIPIO | TELEFONO 1 | RPV |
|--|-----------------------------------|-----------|------------------------|------------|---------|
| JUZGADO TOGADO MILITAR CENTRAL 1º (MADRID) | PRINCESA, 36 | 28071 | MADRID | 913089821 | 8149821 |
| JUZGADO TOGADO MILITAR CENTRAL 2º (MADRID) | PRINCESA, 36 | 28071 | MADRID | 913083847 | 8143857 |
| JUZGADO TOGADO MILITAR TERRIT. Nº 11 (MADRID) | PASEO REINA CRISTINA, 5 - 3º | 28014 | MADRID | 913893600 | 8163600 |
| JUZGADO TOGADO MILITAR TERRIT. Nº 12 (MADRID) | PASEO REINA CRISTINA, 5 - 3º | 28014 | MADRID | 913893600 | 8163600 |
| JUZGADO TOGADO MILITAR TERRIT. Nº 13 (VALENCIA) | SERRANO FLORES 6 | 46010 | VALENCIA | 961963461 | 8843461 |
| JUZGADO TOGADO MILITAR TERRIT. Nº 14 (CARTAGENA) | EDIF. MURALLA DEL MAR, 13 | 30202 | CARTAGENA | 968127294 | 8257294 |
| JUZGADO TOGADO MILITAR TERRIT. Nº 21 (SEVILLA) | EDUARDO DATO, 21 | 41071 | SEVILLA | 954988529 | 8868529 |
| JUZGADO TOGADO MILITAR TERRIT. Nº 22 (S. FERNANDO) | PASEO DEL GRAL. LOBO 1, 1º | 11100 | SAN FERNANDO | 956599000 | 8239000 |
| JUZGADO TOGADO MILITAR TERRIT. Nº 23 (ALMERIA) | C GENERAL LUQUE, S/N | 04002 | ALMERIA | 950232103 | 8862203 |
| JUZGADO TOGADO MILITAR TERRIT. Nº 24 (MALAGA) | C/CASAS DE CAMPOS, 18 - 1º IZQ. | 29001 | MALAGA | 952121564 | 8821730 |
| JUZGADO TOGADO MILITAR TERRIT. Nº 25 (CEUTA) | PASEO MARINA S/N | 51701 | CEUTA | 956518400 | 8860470 |
| JUZGADO TOGADO MILITAR TERRIT. Nº 26 (MELILLA) | GABRIEL DE MORALES, 1 | 52001 | MELILLA | 952690121 | 8563800 |
| JUZGADO TOGADO MILITAR TERRIT. Nº 31 (BARCELONA) | PLAZA PORTAL DE LA PAU, S/N | 08002 | BARCELONA | 933169300 | 8364100 |
| JUZGADO TOGADO MILITAR TERRIT. Nº 32 (ZARAGOZA) | VIA SAN FERNANDO S/N | 50071 | ZARAGOZA | 976255375 | 8848100 |
| JUZGADO TOGADO MILITAR TERRIT. Nº 33 (PALMA DE M.) | AVD. GABRIALOMAR Y VILLALONGA, 16 | 07006 | PALMA DE MALLORCA | 971219000 | 8832500 |
| JUZGADO TOGADO MILITAR TERRIT. Nº 41 (A CORUÑA) | PZA. SANTO DOMINGO, S/N | 15071 | A CORUÑA | 981214287 | 8847600 |
| JUZGADO TOGADO MILITAR TERRIT. Nº 42 (VALLADOLID) | FRAY LUIS DE LEON, 7 - 2º | 47002 | VALLADOLID | 983301255 | 8866400 |
| JUZGADO TOGADO MILITAR TERRIT. Nº 43 (BURGOS) | VITORIA 63 | 09006 | BURGOS | 947245242 | 8845342 |
| JUZGADO TOGADO MILITAR TERRIT. Nº 51 (STA. CRUZ T) | AVDA. 25 DE JULIO, 3 - 1º | 38004 | SANTA CRUZ DE TENERIFE | 922293900 | 8842600 |
| JUZGADO TOGADO MILITAR TERRIT. Nº 52 (LAS PALMAS) | HOSPITAL MILITAR DEL REY | 35014 | PALMAS DE G.C., LAS | 928494400 | 8862350 |

FISCALÍAS JURÍDICAS MILITARES

| FISCALÍA | DIRECCIÓN | C. POSTAL | MUNICIPIO | TELEFONO | RPV |
|--|---------------------------|-----------|------------------------|-----------|---------|
| FISCALIA DEL TRIB.MILIT.CENTRAL (MADRID) | PRINCESA, 36 | 28071 | MADRID | 913089650 | 8147650 |
| FISCALIA DEL TRIB.MILIT.TERRIT.PRIMERO (MADRID) | REINA CRISTINA , 5 - 6º | 28014 | MADRID | 913893600 | 8163600 |
| FISCALIA DEL TRIB.MILIT.TERRIT.SEGUNDO (SEVILLA) | AVDA. EDUARDO DATO, Nº 21 | 41071 | SEVILLA | 954423196 | 8868296 |
| FISCALIA DEL TRIB.MILIT.TERRIT.TERCERO (BARCELONA) | PORTAL DE LA PAU S/N | 08071 | BARCELONA | 981214287 | 8847600 |
| FISCALIA DEL TRIB.MILIT.TERRIT.CUARTO (A CORUÑA) | PZA. SANTO DOMINGO, 18 | 15001 | A CORUÑA | 981217648 | 8847648 |
| FISCALIA DEL TRIB.MILIT.TERRIT.QUINTO (STA.CRUZ.T) | 25 DE JULIO, 3 - 2º | 38004 | SANTA CRUZ DE TENERIFE | 933169300 | 8364100 |

FORMULARIO DE DENUNCIA

Imprimir

Archivar

FORMULARIO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE

Militar acosado Militar Otros

TIPO DE ACOSO

Sexual Por razón de sexo Acoso profesional derivado del sexual o por razón de sexo

DATOS PERSONALES DEL DENUNCIANTE

Nombre y apellidos TMI/DNI Teléfono de contacto

DATOS PERSONALES DEL MILITAR ACOSADO

Nombre y apellidos TMI/DNI Sexo H M

DATOS PROFESIONALES DEL MILITAR ACOSADO

Ejército Empleo Destino
Seleccione uno de Seleccione un elemento
Categoría:
 Oficial Suboficial Tropa Permanente Temporal

DATOS DEL MILITAR DENUNCIADO

Empleo, Nombre y apellidos Sexo H M

Existe relación jerárquica entre ambos Destino

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Localidad 1-ene-1911

FIRMA

- JEFE DEL ESTADO MAYOR DE LA DEFENSA
- TITULAR DE LA SUBSECRETARÍA DE DEFENSA
- JEFE DEL ESTADO MAYOR DEL EJÉRCITO DE TIERRA
- JEFE DEL ESTADO MAYOR DE LA ARMADA
- JEFE DE ESTADO MAYOR DEL EJÉRCITO DEL AIRE

JEFE DE LA UNIDAD DE PROTECCIÓN DE ACOSO (UPA) Seleccione una opción

DOCUMENTACIÓN ANEXA

Sí (Especificar) No

Especificar documentación anexada

En el caso de testigos se deberá indicar su identificación

Identificación de testigos

CONSIDERACIONES GENERALES

1. El formulario de denuncia puede remitirse directamente al JEMAD, a la SUBDEF, al Jefe de Estado Mayor del Ejército correspondiente o a la UPA, según el destino que se ocupe.

| UPA para el personal dependiente de: | | | | | | | | |
|--------------------------------------|---|----------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|------------------------------|--|-----------------------------------|
| | DIGENPER Órgano Central | MAPER Tierra | ALPER Armada | MAPER Aire | JRRHH JEMAD | ISFAS | INTA | INVIED |
| Dirección Postal | Pº de la Castellana 109 28071 Madrid | C/Prim 6,8 28004 Madrid | C/Montalbán 2 28014 Madrid | Pza. Moncloa s/nº 28008 Madrid | C/Vitruvio 1 28006 Madrid | C/ Huesca 31 28020 Madrid | Ctra. Ajalvir Km 34 28850 Torrejón de Ardoz (Madrid) | C/ Isaac Peral 32 28015 Madrid |

2. Deberá informar de la remisión del formulario al Jefe de Unidad.

Este formulario de denuncia se presentará en sobre cerrado a los destinatarios

Anexo de referencias normativas

- Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.
- Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.
- Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, aprobadas por Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero.
- Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas.
- Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
- Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional.
- Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

ANEXO VI

LEGISLACIÓN SOBRE JORNADA Y EL RÉGIMEN DE HORARIO HABITUAL EN EL LUGAR DE DESTINO DE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS ARMADAS.

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

«BOE» núm. 192, de 10 de agosto de 2016
Referencia: BOE-A-2016-7689

TEXTO CONSOLIDADO

Última modificación: 9 de febrero de 2019

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 que la jornada de trabajo de los militares será, con carácter general, la del personal al servicio de la Administración General del Estado. Igualmente, establece que 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 para el servicio a la que se refiere el punto 1 del mencionado artículo, así como las normas y criterios relativos a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar que se contemplan en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

En ese mismo artículo se establece que los militares estarán en disponibilidad permanente para el servicio y que las exigencias de esa servidumbre se adaptarán a las características propias del destino y a las circunstancias de la situación. Previsión que, asimismo, se contiene en el artículo 20 de las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, aprobadas por Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, en el que además, como manifestación de esa disponibilidad permanente para el servicio, se impone al militar el deber de realizar cualquier tarea o servicio con la máxima diligencia y puntualidad, tanto en operaciones como para garantizar el funcionamiento de las unidades.

El artículo 5 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar establece que los principios y normas de aplicación general al personal al servicio de la Administración General del Estado, establecidos de acuerdo con el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se incorporarán al régimen del personal militar profesional. Todo ello siempre que no contradiga su legislación específica, por medio de normas reglamentarias en las que se efectuarán las adaptaciones debidas a la condición militar. Asimismo, el artículo 9 de esta misma ley, recoge que el Ministro de Defensa, como máximo responsable del Departamento, dirige la política de personal y de enseñanza en el ámbito de las Fuerzas Armadas para posibilitar el cumplimiento de las misiones que tienen encomendadas.

Las actividades del personal militar son múltiples y van desde la instrucción, las guardias, servicios, maniobras, navegaciones y operaciones, hasta las administrativas, logísticas y de enseñanza, entre otras. Sin embargo, el propósito de esta orden ministerial es regular la jornada de trabajo habitual en el lugar de destino con aquellas actividades que le son más características. De ahí que esta norma

recoja lo que se define como «jornada general» y las circunstancias específicas que en ocasiones la incrementan.

En esta orden ministerial se determinan la jornada y el régimen de horario de los miembros de las Fuerzas Armadas, que serán similares a los que se contemplan para el resto de los empleados públicos en las normas sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. Si bien, adaptado a las características de funcionamiento y necesidades operativas de las Fuerzas Armadas.

Por otra parte, la prestación de servicios más allá de la jornada ordinaria, derivada de esa disponibilidad permanente para el servicio que caracteriza al personal militar, hace preciso regular el régimen de descansos que proceda conceder a quienes, por razón de la realización de guardias y servicios o por otras causas, presten servicio por un tiempo que exceda del que en esta orden ministerial se establece como jornada general de trabajo.

Son dichas características, propias de las Fuerzas Armadas, las que hacen necesario regular un régimen de descansos obligatorios y adicionales que figuran en esta orden ministerial ante las guardias, servicios, maniobras y actividades en horario continuado que presta el personal militar, como exigencia para el cumplimiento de las necesidades que se derivan de su función y como consecuencia del mencionado régimen de disponibilidad permanente.

Además, se modifica la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas, introduciendo un nuevo artículo 3 bis en el sentido de que a efectos de la misma el cómputo de años de servicio se contabilizará desde la fecha de ingreso en las Fuerzas Armadas.

En la elaboración del proyecto de esta orden ministerial han participado las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas. Durante su tramitación fue informado por las asociaciones profesionales con representación en el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, conforme al artículo 40.2.b) de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. Igualmente se dio conocimiento del mismo a las asociaciones profesionales inscritas en el Registro de Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas, conforme al artículo 40.1.c) de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio. Finalmente, con arreglo a lo establecido en el artículo 49.1.c) de la citada ley orgánica, ha sido informado por el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.

En su virtud, con la aprobación previa del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas y de acuerdo con el Consejo de Estado, dispongo:

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Objeto.*

Esta orden ministerial tiene por objeto regular la jornada y determinar el régimen de horario habitual de trabajo en el lugar de destino para el personal militar. Éste será el establecido para el personal al servicio de la Administración General del Estado con las adaptaciones a las necesidades operativas y a las derivadas del funcionamiento de las unidades, así como de la prestación de guardias, servicios y periodos de instrucción continuada que constan en esta disposición.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. Esta orden ministerial será de aplicación a todos los militares en servicio activo o en situación de reserva que estén ocupando destino o en comisión de servicio en la

estructura del Ministerio de Defensa, conforme a los artículos 108 y 113 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

2. Esta disposición será de aplicación supletoria para todo aquel personal militar que se encuentre destinado o comisionado en el extranjero o en departamentos, centros y organismos no dependientes del Ministerio de Defensa, cuando no cuenten con un régimen específico en lo que se refiere a la normativa regulada en esta disposición.

3. También será de aplicación a los reservistas durante su periodo de activación.

Artículo 3. Definiciones.

1. La jornada general es el tiempo de trabajo efectivo del personal militar en el destino.

2. Las circunstancias específicas que modifican la jornada general son aquellas guardias, servicios y periodos de instrucción continuada en las que el personal militar se ve obligado a cumplir como consecuencia de las necesidades del servicio.

3. La prolongación de jornada es el periodo en el que por necesidades del servicio, ya sean operativas o de funcionamiento de la unidad, se incrementa de forma ocasional el horario habitual de trabajo.

4. El horario habitual de trabajo es el que determina la hora de inicio y fin de las actividades diarias en el destino.

5. El descanso obligatorio es el periodo de tiempo inmediatamente posterior a la prestación de guardias, servicios o periodos de instrucción continuada que exigen dedicación exclusiva y presencia ininterrumpida de 24 horas o más, con la finalidad de favorecer la recuperación por el esfuerzo y prevenir riesgos innecesarios en la unidad.

6. El descanso adicional es el periodo de tiempo que surge como consecuencia de las actividades militares realizadas fuera del horario habitual de trabajo y que será compatible con lo contemplado en el punto anterior.

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

Artículo 4. Necesidades del servicio.

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. Las necesidades del servicio prevalecerán sobre las fechas y duración de los descansos reconocidos en esta orden ministerial, si bien las limitaciones en la concesión que se produzcan deberán ser motivadas.

3. Las necesidades del servicio deberán estar sometidas a los criterios de oportunidad, proporcionalidad y excepcionalidad.

4. La aplicación del criterio de necesidades del servicio se hará siempre de forma justificada, motivada e individualizada y tomando en consideración el derecho a las medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar y sus criterios de aplicación. En todo caso, se comunicará al militar afectado la decisión adoptada por escrito y su vigencia se mantendrá mientras persistan las circunstancias que condicionen la situación.

CAPÍTULO II Jornada general y horarios

Artículo 5. Jornada General y horarios.

1. La duración de la jornada general será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y dos

horas anuales o la que en cada momento se contemple en las instrucciones sobre jornada y horario de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

2. La distribución de la jornada se realizará:

a) Jornada de mañana: El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 a 14:30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 7:30 y las 9:00 de lunes a viernes y entre las 14:30 y las 18:00 de lunes a jueves, así como entre las 14:30 y las 15:30 horas los viernes.

b) Jornada de mañana y tarde: El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 a 17 horas, de lunes a jueves, con una interrupción para la comida que no computará como trabajo efectivo y que será como mínimo de media hora, y de 9:00 a 14:30 los viernes, sin perjuicio del horario aplicable al personal destinado en aquellos puestos que a juicio del jefe de unidad sea necesaria una regulación especial. El resto de la jornada, hasta completar las horas correspondientes, según el régimen de dedicación, se realizará en horario flexible entre las 7:30 y las 9:00 horas y entre las 17 y las 18 horas, de lunes a jueves, y entre las 7:30 y las 9:00 y entre las 14:30 y las 15:30 los viernes.

3. Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa por un periodo de treinta minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar al funcionamiento normal de las unidades y, con carácter general, podrá efectuarse entre las 10:00 y las 12:30 horas.

4. No obstante, cuando las necesidades del servicio, operativas o de adiestramiento de la unidad así lo requieran, los jefes de unidad podrán variar temporalmente los horarios establecidos de forma motivada.

5. El Jefe de Estado Mayor de la Defensa, el Subsecretario de Defensa y los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire podrán fijar, en el ámbito de sus respectivas competencias, horarios diferentes y adaptados a las necesidades específicas de las Unidades, que podrán incluir el desarrollo por parte del personal en ellas destinados de una jornada de trabajo en régimen fijo o en régimen de turnos. Para este régimen se definirán los medios humanos suficientes que garanticen el buen funcionamiento de la unidad para el cumplimiento de las horas anuales establecidas en el régimen general. También podrán establecer, fuera de los horarios señalados, los servicios necesarios para garantizar el ejercicio del mando, la dirección y el control.

6. El personal destinado en Representaciones Permanentes ante Organizaciones Internacionales, en Representaciones Militares en Organismos Internacionales y Agregadurías de Defensa, adaptará su jornada y horario al del personal destinado en los organismos y representaciones diplomáticas de las que dependan. No obstante, el Jefe de Estado Mayor de la Defensa y el Secretario General de Política de Defensa podrán establecer de forma motivada, en el ámbito de sus respectivas competencias, jornadas y horarios diferentes, cuando las necesidades del servicio así lo requieran.

Artículo 6. *Jornada en régimen de especial dedicación.*

La duración de la jornada del personal que desempeñe puestos de trabajo considerados de especial dedicación será de 40 horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que excepcionalmente sea preciso por necesidades del servicio.

Artículo 7. *Jornada reducida por interés particular.*

1. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de empleo sea igual o inferior al 28

podrá solicitar al jefe de unidad el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las 9 a las 14 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones, conforme a los criterios y fórmulas para el cálculo de las retribuciones en los casos de reducción de jornada que se contemplan en el anexo II de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de las vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas.

2. No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que preste servicios en régimen de especial dedicación, salvo que se autorice el previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión, en su caso, del complemento de dedicación especial que se percibiera por aquel régimen.

3. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornada reconocidas en la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero.

Artículo 8. 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 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 hayan sido declarados aptos con limitaciones tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria la parte fija del horario de la jornada que tengan establecida, cuando sea necesario por prescripción médica, debidamente documentada, y siempre que no sea posible atender las necesidades derivadas de su condición fuera del horario habitual de trabajo.

3. Los militares víctimas de violencia doméstica, para hacer efectiva su protección integral o las medidas de asistencia y protección social, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria la parte fija del horario de la jornada que tengan establecida. A estos efectos, la acreditación de la condición de víctima se realizará mediante copia de sentencia firme, orden de protección contemplada en la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica, o excepcionalmente, hasta que se dicte orden de protección, informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que el militar interesado es víctima de violencia doméstica.

4. Los militares que tengan hijos con discapacidad podrán disponer de un máximo de dos horas de flexibilidad horaria 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, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

5. Excepcionalmente los jefes de unidad 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.

6. Los militares que se reincorporen al servicio a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. Los jefes de unidad podrán conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional del militar o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá

acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación. Los jefes de unidad deberán resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, los jefes de unidad puedan recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el militar justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

Artículo 9. Jornada de verano.

1. Durante el periodo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, las unidades podrán establecer una jornada intensiva de trabajo, a razón de seis horas y media continuadas de trabajo, a desarrollar entre las 8 y las 15 horas, de lunes a viernes.

2. El personal que preste servicios en régimen de especial dedicación, además del cumplimiento del horario establecido en el apartado anterior, deberá realizar durante este periodo, si las necesidades del servicio lo requieren, cinco horas adicionales a la semana.

3. Por motivos de conciliación de la vida familiar y profesional, los militares con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, o sin límite de edad en el supuesto de discapacidad superior o igual al 33 % de los anteriores, y siempre que convivan con el solicitante y dependan de este, estando a su cargo, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.

CAPÍTULO III

Descansos obligatorios, adicionales y otras medidas

Artículo 10. Criterios de aplicación para los descansos.

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

Artículo 11. Descansos obligatorios y adicionales.

1. Por la realización presencial de guardias, servicios o instrucciones continuadas superiores a la jornada de trabajo habitual y cuya ejecución suponga al menos 24 horas ininterrumpidas de actividad y dedicación exclusiva, el personal militar disfrutará, en función de las necesidades del servicio, de un día de descanso obligatorio. Éste será el inmediatamente posterior a la realización de la actividad o, con carácter particular, en el primer día laborable cuando aquella haya tenido lugar en vísperas de no laborable o festivo.

2. Por la realización de aquellas guardias o actividades con duración inferior a 24 horas ininterrumpidas de actividad y que supongan un incremento de la jornada o se hayan realizado en fin de semana o festivo, el militar tendrá derecho a disfrutar del descanso adicional que determine el jefe de unidad en función de su duración y que será inferior a un día de descanso.

3. Por la realización de actividades que supongan varios días de ausencia de la localidad de destino, distintas a las que se determinan en la disposición final segunda, también se tendrá derecho a disfrutar a su regreso del descanso adicional que determine el jefe de unidad en función de la duración de dichas actividades.

4. En cualquier caso, por la realización de guardias, servicios, instrucciones continuadas, ejercicios o actividades análogas, reguladas en los apartados 1 y 3 del presente artículo, el militar tendrá derecho a disfrutar hasta un máximo de 10 días de descanso adicional al año, que serán concedidos por el jefe de unidad, preferentemente durante los periodos de baja actividad de la unidad y atendiendo a las necesidades del servicio, teniendo como referencia el derecho a las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

4 bis. En los casos en que el militar realice una guardia o servicio y deba estar localizado y se requiera su actuación y esta se produzca efectivamente y se requiera su incorporación en el lugar de destino y fuera del horario habitual de trabajo, se disfrutará del descanso establecido en el apartado 1 o 2 de este artículo en función de la duración de la actividad computada desde su incorporación al destino y su salida del mismo.

5. Los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, en el ámbito de sus respectivas competencias, y el Jefe de Estado Mayor de la Defensa, en lo que afecta a las unidades de su estructura básica, podrán fijar por instrucción la posibilidad de sustituir los días de descanso adicional por reducciones equiparables de la jornada general.

Artículo 12. *Prolongación de jornada.*

En los casos en que por necesidades del servicio, ya sean operativas o de funcionamiento de la unidad, se prolongue de forma ocasional la jornada general de trabajo, el jefe de unidad podrá conceder al personal afectado el tiempo de descanso que estime necesario.

Artículo 13. *Registro.*

Todas las unidades anotarán de forma individualizada los días de descanso adicionales regulados por esta orden ministerial en el sistema informático que se encuentre implantado en cada momento.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Queda derogada la Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre, por la que se aprueban las normas sobre jornada y horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias de los militares de las Fuerzas Armadas.

2. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en esta orden ministerial.

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

Se añade un nuevo artículo 3 bis a la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas, con la siguiente redacción:

«Artículo 3 bis. *Cómputo de tiempos.*

En el ámbito de esta orden ministerial, el cómputo de años de servicio se contabilizará desde la fecha de ingreso en las Fuerzas Armadas.»

Disposición final segunda. *Maniobras, navegaciones, ejercicios y actividades análogas.*

1. El Jefe de Estado Mayor de la Defensa y los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, en el ámbito de sus competencias, podrán establecer los criterios para la determinación de los periodos de inactividad que permitan a los jefes de unidad conceder otros descansos diferentes a los regulados en esta norma, con motivo de la realización de aquellas maniobras, navegaciones, ejercicios y actividades análogas.

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

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

Disposición final tercera. *Criterios de interpretación.*

El Subsecretario de Defensa podrá definir los criterios de interpretación que sean necesarios para la aplicación de esta orden ministerial, que se ajustarán a los que se contemplan para el personal al servicio de la Administración General del Estado, siempre que la organización y funciones específicas de las Fuerzas Armadas lo permitan.

Disposición final cuarta. *Operaciones.*

1. El Jefe de Estado Mayor de la Defensa y los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, en el ámbito de sus competencias, regularán la concesión y disfrute de los descansos del personal militar que participe en operaciones en el exterior.

2. La regulación de los descansos de fin de misión tendrán en cuenta la duración total de la misión y si se ha disfrutado de descanso de mitad de misión, estos últimos autorizados cuando el tiempo de participación del militar en la misión se prevea de más de seis meses con carácter general.

3. En cualquier caso, los descansos de fin de misión no serán inferiores al número de días festivos y no hábiles permanecidos en zonas de operaciones. En todo caso el conjunto de días de descanso a que se tenga derecho se contabilizará en días naturales.

4. En los descansos de fin de misión podrá aplazarse su disfrute al objeto de asegurar la operatividad de la unidad, el mantenimiento de la propia instrucción y adiestramiento y el mantenimiento del buque. El momento de disfrute de estos descansos, motivado por las necesidades del servicio, se adaptará a las características propias del destino y a las exigencias de disponibilidad.

Disposición final quinta. *Facultades de aplicación.*

1. Se habilita al Subsecretario de Defensa a dictar cuantas instrucciones y resoluciones sean necesarias para la aplicación de esta orden ministerial.

En relación al artículo 9 el Subsecretario de Defensa podrá establecer periodos adicionales de jornada intensiva coincidentes con periodos de vacaciones escolares.

2. El Subsecretario de Defensa, anualmente, podrá evaluar los efectos de la aplicación de esta norma sobre la operatividad y funcionamiento de las unidades, y sobre la prestación de las guardias, servicios, periodos de instrucción continuada y actividades análogas por el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta orden ministerial.

Disposición final sexta. *Contención del gasto.*

Las medidas incluidas en esta norma no suponen incremento de dotaciones ni retribuciones ni de otros gastos de personal.

Disposición final séptima. *Entrada en vigor.*

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

Madrid, 28 de julio de 2016.–El Ministro de Defensa, Pedro Morenés Eulate.

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

«BOE» núm. 42, de 18 de febrero de 2015
Referencia: BOE-A-2015-1620

TEXTO CONSOLIDADO
Última modificación: 9 de febrero de 2019

La Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas dispone en su artículo 22.3 que los militares tienen derecho a disfrutar de los permisos, vacaciones y licencias establecidos con carácter general para el personal al servicio de la Administración General del Estado, con las necesarias adaptaciones a la organización y funciones específicas de las Fuerzas Armadas que se determinen por orden del Ministro de Defensa.

En ese mismo artículo, se señala que los militares estarán en disponibilidad permanente para el servicio, que las exigencias de esa disponibilidad se adaptarán a las características propias del destino y a las circunstancias de la situación, y que las necesidades del servicio prevalecerán sobre las fechas y duración de los permisos, vacaciones y licencias, si bien, las limitaciones que se produzcan deben estar razonadas, y que la aplicación del criterio de necesidades del servicio se hará siempre de forma justificada, motivada e individualizada, y que en todo caso, se comunicará al militar afectado la decisión adoptada.

Por otra parte, el Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, establece en su exposición de motivos que la actual coyuntura económica y la necesidad de reducir el déficit público sin menoscabar la prestación de los servicios públicos esenciales, hace necesario mejorar la eficiencia de las Administraciones Públicas en el uso de los recursos públicos, con objeto de contribuir a la consecución del inexcusable objetivo de estabilidad presupuestaria, derivado del marco constitucional y de la Unión Europea. Entre las diferentes medidas que se exponen, se fijan los días por asuntos particulares y vacaciones, y se suspenden los pactos y acuerdos que contradigan lo dispuesto en el mencionado Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, modificando los artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

En esta orden ministerial se contempla el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias que se aplicará al personal militar, que se ajusta a lo contemplado para el personal civil, si bien, con las adaptaciones a las características propias de la institución militar.

Asimismo, se incluyen varias medidas orientadas a mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Entre las mismas consta el permiso para la asistencia a técnicas de fecundación o reproducción asistidas o la nueva modalidad en el disfrute del permiso por paternidad, permiso, que ofrece la posibilidad de disfrutarlo durante el periodo en el que transcurre el de maternidad, o bien, a continuación de la finalización de éste último.

También, y con la citada finalidad de dar cumplimiento al principio de conciliación de la vida personal, familiar y profesional por una parte, y la formación y capacitación del militar, indispensables, por otra, la presente orden ministerial introduce unos criterios en la reducción de jornada por motivos de conciliación, referidos a la posible exoneración de las guardias, servicios y maniobras que tienen por objeto alcanzar el

mencionado equilibrio entre conciliación, y formación y capacitación del personal militar.

Se incluyen, también, nuevos permisos destinados a la formación del personal militar, como son aquellos orientados a la realización de cursos impartidos por otras administraciones ajenas a la Militar, así como aquellos previstos para orientar a los militares interesados en nuevas salidas profesionales.

Por último, y como consecuencia de todo lo anteriormente expuesto, se procede a dar cumplimiento con esta orden ministerial, a la adaptación del régimen de permisos, vacaciones y licencias del personal militar conforme a las características propias de la organización y de las funciones específicas de las Fuerzas Armadas, tal y como se contempla en el mandato del artículo 22.3 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio y en los artículos 5 y 6.2 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

En la elaboración de esta orden ministerial han participado las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas y durante su tramitación, fue informada por las asociaciones profesionales con representación en el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, conforme al artículo 40.2.b) de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. Finalmente, con arreglo a lo establecido en el artículo 49.1.c) de la citada ley orgánica, ha sido informada por el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas. En su virtud, con la aprobación previa del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, y de acuerdo con el Consejo de Estado,
DISPONGO:

CAPÍTULO I

Consideraciones Generales

Artículo 1. Objeto.

Esta orden tiene por objeto fijar el régimen de permisos, vacaciones, reducciones de jornada y licencias para el personal militar, cuyo disfrute se configura como un derecho de carácter profesional, conforme al artículo 22.3 de la ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, para hacer efectivo el derecho al descanso del militar y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, y que será el establecido para el personal al servicio de la Administración General del Estado con las adaptaciones introducidas en la presente disposición.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Esta orden ministerial será de aplicación a todos los militares en servicio activo o en situación de reserva conforme a lo que se establece en los artículos 108 y 113 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, que estén destinados o en comisión de servicio en la estructura del Ministerio de Defensa.
2. La presente disposición será de aplicación supletoria para todo aquel personal militar que se encuentre destinado o comisionado en el extranjero o en departamentos, centros y organismos no dependientes del Ministerio de Defensa, cuando no cuenten con un régimen específico en lo que se refiere a la normativa regulada en esta disposición.
3. También será de aplicación a los reservistas cuando se incorporen a las unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa.

Artículo 3. Necesidades del servicio.

1. Las necesidades del servicio prevalecerán sobre las fechas y duración de los permisos, vacaciones, reducciones de jornada y licencias, si bien, las limitaciones que se produzcan deberán estar motivadas.
2. Las necesidades del servicio deberán estar sometidas a los criterios de oportunidad, proporcionalidad y excepcionalidad.
3. La aplicación del criterio de necesidades del servicio se hará siempre de forma justificada, motivada e individualizada y tomando en consideración el derecho a las medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar y sus criterios de aplicación. En todo caso, se comunicará al militar afectado la decisión adoptada por escrito.

Artículo 3 bis. Cómputo de tiempos.

En el ámbito de esta orden ministerial, el cómputo de años de servicio se contabilizará desde la fecha de ingreso en las Fuerzas Armadas.

Artículo 3 ter. Acreditación.

1. Las circunstancias que den lugar al posible disfrute de permisos, reducciones de jornada y licencias para el personal militar deberán estar debidamente acreditadas y, en su caso, mediante el correspondiente informe facultativo, salvo para los permisos por días de asuntos particulares.
2. Se considera persona con discapacidad a todas aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, de conformidad con el artículo 4.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social.

Artículo 4. Registro.

Todas las unidades, centros y organismos anotarán los permisos, vacaciones, reducciones de jornada y licencias reguladas por la presente orden en el Sistema Informático de Personal del Ministerio de Defensa (SIPERDEF) o en el sistema informático que se encuentre en vigor en cada momento.

CAPÍTULO II Vacaciones y permisos

Artículo 5. Vacaciones.

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 aquellas situaciones administrativas que conlleven la suspensión de la condición militar. Tampoco computará el tiempo permanecido en la situación de servicio activo pendiente de asignación de destino, ni en la de reserva sin ocupar destino, salvo en los supuestos de encontrarse en comisión de servicio.
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.

Artículo 6. Permisos.

El permiso es el período de tiempo por el que se autoriza al militar para ausentarse temporalmente del destino por alguno de los motivos siguientes:

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.

b) Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario acreditado. El militar tendrá derecho por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario acreditado, de un familiar dentro del primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, a los días que se determinan en la norma tercera del anexo I.

c) Traslado de domicilio. El militar tendrá derecho a los días que figuran en el anexo I, norma cuarta, por traslado de domicilio sin cambio de localidad de destino.

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.

g) Cumplimiento de un deber inexcusable. Al militar se le podrán conceder 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. A los efectos de lo dispuesto en este apartado, se entenderá por «deber inexcusable» la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

h) Por participación en competiciones oficiales de carácter nacional o internacional, así como en las concentraciones preparatorias de estas. El militar tendrá derecho a los días de permiso necesarios para asistir a competiciones oficiales de carácter internacional, así como a las concentraciones preparatorias de estas, de conformidad con el artículo 11.5 del Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento. Este permiso se concederá a los militares que acrediten su condición de deportistas de alto nivel de conformidad con el artículo 2.2 y 3 del Real Decreto 971/2007, de 13 de julio y la vigencia de dicha condición conforme al artículo 16 del citado real decreto.

CAPÍTULO III

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional y por razón de violencia de género

Artículo 7. *Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.*

Los permisos a que se refiere este artículo se concederán por los motivos siguientes:

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

b) Técnicas de fecundación o reproducción asistida. El militar tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de la ausencia dentro de la jornada de trabajo.

c) Personas dependientes. El militar que tenga personas dependientes a su cargo o hijos con discapacidad tendrá 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, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social, o bien, para la realización de gestiones administrativas relacionadas con la discapacidad del hijo o la persona dependiente.

d) Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. La militar embarazada tendrá 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. El mismo derecho tendrá el militar en caso de embarazo de su cónyuge o pareja de hecho por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Asimismo el militar, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, podrá ausentarse, previa justificación, el tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

e) Parto, adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento. 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, guarda con fines 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.

f) Paternidad. El militar padre o progenitor legalmente reconocido podrá disfrutar de un permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento, adopción o guarda con fines de adopción de un hijo, por el tiempo que se determina en la norma séptima del anexo 1 de esta orden ministerial, a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

El disfrute de este permiso se producirá dentro de los nueve meses siguientes a la fecha del nacimiento del hijo, de la resolución judicial o de la decisión administrativa antes indicada, cuando así lo solicite, al inicio del permiso, el progenitor que vaya a disfrutar del mismo.

El disfrute de este permiso es independiente del permiso por lactancia regulado en el artículo 7.g) de esta orden.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en el párrafo e) anterior.

g) Lactancia. El militar tendrá derecho por lactancia de un hijo menor de doce meses, al tiempo de ausencia del trabajo que figura en la norma octava del anexo I. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores y se podrá disfrutar inmediatamente a partir de la finalización del permiso por parto o de paternidad. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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.

h) Disfrute a tiempo parcial. El militar padre o madre o progenitor legalmente reconocido podrá disfrutar de los permisos reconocidos en los párrafos e), f) y g) anteriores, en la modalidad de tiempo parcial, que será autorizado por el jefe de la unidad, centro u organismo previo informe del jefe inmediato del interesado en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

La parte del permiso que se disfrute a tiempo parcial podrá ser toda la duración del permiso o una parte del mismo, a excepción de las seis semanas de obligado descanso para la madre tras el parto, y se concederá al militar la parte de la jornada solicitada, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

El período durante el que se disfrute del permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, sin que, en ningún caso, se pueda superar la duración establecida para los citados permisos.

El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Sólo podrá modificarse por iniciativa del interesado y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

El disfrute en esta modalidad es incompatible con la reducción de jornada o la flexibilidad horaria.

i) Gestación. La militar en estado de gestación tendrá derecho al permiso que figura en la norma novena del anexo I.

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 de conformidad con el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la 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.

CAPÍTULO IV **Reducción de jornada**

Artículo 9. *Reducción de jornada.*

1. La reducción de jornada es el derecho del que disfruta el militar por el tiempo determinado para cada supuesto reconocido en esta orden ministerial con la finalidad de conciliar su vida personal, familiar y profesional.

2. La exoneración de las guardias, servicios, maniobras y actividades análogas, se considerará como medida accesorias al derecho que se reconoce en el apartado anterior.

La mencionada exoneración tendrá vigencia tanto en los días hábiles, como inhábiles incluidos festivos y afectará a los actos institucionales y a las patronas que coincidan con días inhábiles incluidos festivos. Supondrá que la persona sobre la que se aplica solo realizará actividades dentro del horario habitual de trabajo de su unidad de destino, minorado de acuerdo con la reducción que tenga concedida. No se podrán realizar variaciones o adaptaciones del horario establecido con carácter general para posibilitar la prestación de guardias, servicios, maniobras y actividades análogas de este personal que contravengan la exoneración concedida, especialmente en el caso de lactancia.

3. En todos los casos, las necesidades del servicio se valorarán de manera individualizada, caso por caso, teniendo en cuenta las circunstancias específicas de la unidad, centro u organismo donde el militar preste servicios. Si las necesidades del servicio se vieran afectadas por circunstancias sobrevenidas, el jefe de la unidad, centro u organismo correspondiente y de manera motivada, podrá reconsiderar la exoneración de las guardias, servicios, maniobras o actividades análogas de las que el militar hubiera sido exonerado, comunicándoselo al interesado a la mayor brevedad posible y por escrito en cuanto las circunstancias lo permitan.

4. Las reducciones de jornada inferiores al tiempo mínimo que se determinan en los diferentes supuestos se atenderán con medidas de flexibilidad horaria.

Artículo 10. *Reducción de jornada por razón de enfermedad muy grave.*

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.

Artículo 11. *Reducción de jornada por participación en operación, despliegue o misión.*

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 doce 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.

2. En este caso, el militar 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.

Artículo 12. *Reducción de jornada para el cuidado directo de una persona mayor que requiera especial dedicación o discapacitado.*

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 una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial, debidamente acreditado, quedará exonerado de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que interfieran con el disfrute de la reducción de jornada.

Artículo 13. *Reducción de jornada por razón de guarda legal de un hijo menor de doce años.*

1. El militar tendrá derecho a una reducción de jornada por razón de la guarda legal de un hijo menor de doce 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 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.

3. Cuando el menor por el que se haya concedido la reducción de jornada, tenga una edad comprendida entre los cuatro y hasta que cumpla los doce 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.

No obstante, el militar que disfrute de este derecho, cuando el otro progenitor, también militar, haya sido destinado con carácter forzoso o en comisión de servicio forzosa a otra área geográfica distinta a la del domicilio familiar, conforme la Orden ministerial 66/2016, de 29 de noviembre, 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. Esta exoneración se mantendrá durante 1 año desde la fecha de incorporación al destino forzoso del otro progenitor.

4. 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.

5. Cuando el militar ostente la guarda y custodia legal del menor de doce años en régimen compartido, podrá solicitar la reducción de jornada únicamente durante los periodos en que se disfrute de la custodia del menor, acreditado conforme a lo establecido en el convenio regulador o sentencia firme en que se adopte dicho sistema.

Artículo 14. *Reducción de jornada por razón de la guarda legal de un hijo menor de doce 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 doce 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 a estos efectos como tal la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido o adoptado, responsable exclusivo de su cuidado y atención, como consecuencia de viudedad, divorcio o separación con un régimen de guarda y custodia exclusiva del menor, abandono familiar del otro progenitor, madres solteras o adopción por parte de personas solteras. En estos casos el militar 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.

Artículo 15. *Reducción de jornada en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que tengan que permanecer en el hospital.*

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.

Artículo 16. *Reducción de jornada para el cuidado de un hijo menor de edad afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave.*

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.

Artículo 16 bis. *Reducción de jornada para víctimas del terrorismo.*

1. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los militares que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los

hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de militares y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los militares amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada de una hora a un medio de la jornada laboral con disminución proporcional de las retribuciones.

2. En estos casos, 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.

3. Dicha medida será adoptada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

CAPÍTULO IV BIS

Apoyo a la formación

Artículo 16 ter. *Cursos de formación profesional para el empleo.*

Los militares profesionales de tropa y marinería, con una relación de servicios de carácter temporal, a los que les falten menos de dos años para la finalización del compromiso de larga duración por edad, incluida la ampliación prevista en el artículo 17.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de tropa y marinería, quedarán exonerados de la realización de guardias y servicios de veinticuatro horas que les impidan la asistencia a los cursos de formación profesional, grado o de formación para el empleo que se encuentren realizando, cuando las faltas de asistencia acumuladas como consecuencia del servicio excedan la mitad del porcentaje establecido como causa de baja en la convocatoria del curso, y siempre y cuando se acredite el aprovechamiento del curso. Esta exoneración estará supeditada a las necesidades del servicio.

CAPÍTULO V

Normas sobre licencias

Artículo 17. *Licencias.*

1. La licencia es el período de tiempo que, con carácter potestativo, se concede al militar profesional para ausentarse del destino que ocupa con la finalidad de atender asuntos de índole personal o para mejorar su preparación profesional.

2. El personal militar profesional podrá solicitar licencia por asuntos propios o por estudios, con excepción de los militares profesionales que mantienen una relación de servicios de carácter temporal, durante los dos primeros años de su compromiso inicial.

Artículo 18. *Licencia por asuntos propios.*

1. La licencia por asuntos propios podrá concederse por un plazo máximo de noventa días naturales en cada periodo de dos años de servicios efectivos prestados, contados desde la fecha de inicio de la primera de ellas.

En el caso de que esta licencia se solicite por motivo de enfermedad grave de un familiar de primer grado, podrá concederse por cada año de servicios efectivos prestados.

2. La licencia por asuntos propios se concederá sin retribución alguna.

Artículo 19. *Licencia por estudios.*

1. La licencia por estudios podrá concederse para realizar aquéllos 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.

También podrá concederse para la realización de estudios que proporcionen la formación adecuada para que los militares de complemento y los de tropa y marinería con una relación de servicios de carácter temporal se puedan incorporar al ámbito laboral.

2. La licencia por estudios tendrá dos modalidades:

a) Hasta cuarenta horas hábiles, con percepción solamente de las retribuciones básicas.

b) Hasta tres meses o su equivalente a 90 días naturales, sin retribución alguna.

3. Sólo se podrá disfrutar de una licencia por estudios, en cualquiera de las dos modalidades anteriores, durante el año natural.

CAPÍTULO VI

Autoridades competentes y procedimientos para la concesión de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias

Artículo 20. *Autoridades competentes para vacaciones, permisos y reducciones de jornada.*

El Jefe de Estado Mayor de la Defensa, el Subsecretario de Defensa, los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire y el Secretario General de Política de Defensa podrán establecer los criterios para la concesión de vacaciones y permisos en el ámbito de sus respectivas competencias, determinando el personal que deba estar presente en las unidades, centros u organismos.

Artículo 21. *Procedimiento para la solicitud de vacaciones y permisos.*

1. Las vacaciones y permisos se solicitarán por conducto reglamentario al jefe de la unidad, centro u organismo de destino, quien tendrá competencia para concederlos o denegarlos motivadamente. En el caso de que el militar se encuentre realizando una comisión de servicio, realizará la solicitud al jefe de la unidad, centro u organismo donde esté comisionado.

2. Para solicitar un permiso, a excepción del permiso por asuntos particulares, deberá aportarse la documentación necesaria que justifique la causa del mismo, lo que podrá hacerse con carácter previo o con posterioridad.

Artículo 22. *Procedimiento para la reducción de jornada.*

1. La solicitud de reducción de jornada, acompañada de la justificación documental suficiente, se cursará por conducto reglamentario al jefe de la unidad, centro u organismo de destino, quien será competente para su concesión o denegación motivada, así como para la revocación de la reducción concedida o para la modificación de las condiciones de su concesión que deberán ser igualmente motivadas.

2. En caso de concesión, el jefe de la unidad, centro u organismo establecerá las condiciones del horario aprobado. Si la concesión lleva consigo disminución de retribuciones, deberá indicar las horas de reducción de jornada y porcentaje equivalente a efectos de la citada disminución, así como la exoneración o no de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas.

3. En todos los casos deberá indicar que las condiciones establecidas podrán ser revocadas o modificadas cuando varíen las necesidades del servicio o cualquier otro

condicionante, comunicándose al interesado esta circunstancia en el menor plazo de tiempo posible desde que se detecten las necesidades del servicio y por escrito en cuanto las circunstancias lo permitan.

4. Toda alteración de las circunstancias familiares que pudiera suponer modificaciones en las condiciones de la reducción de jornada concedida deberán ser comunicadas y notificadas por el personal militar afectado a su jefe de unidad, para que en su caso, proceda a realizar los cambios que se estimen oportunos. En caso de no aportar dicha documentación, el jefe de unidad podrá revocar la reducción de jornada en el supuesto de que, previo requerimiento al interesado, no la hubiera presentado.

5. La concesión de una reducción de jornada que traiga consigo una disminución proporcional de las retribuciones básicas y complementarias se entenderá sin perjuicio de las competencias sobre concesión o cese en la percepción de los complementos de dedicación especial y productividad atribuidas a las autoridades en la normativa vigente. La reducción de jornada es compatible con la percepción del complemento de dedicación especial, cuando corresponda de conformidad con el artículo 3.4 del Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, aprobado por Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre.

6. El cálculo de la disminución proporcional de retribuciones se realizará de acuerdo con los criterios y fórmulas que figuran en el anexo II. Esta disminución afectará a los periodos en los que el personal con reducción de jornada se encuentre disfrutando del permiso de vacaciones, asuntos particulares y todos aquellos supuestos en los que no se diga lo contrario.

Artículo 23. *Concesión de vacaciones, permisos y reducciones de jornada.*

1. El jefe de unidad, centro u organismo está obligado a dictar resolución expresa en todos los procedimientos y a notificarla. En caso de silencio administrativo, este será positivo conforme a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, salvo que una norma con rango de Ley autorice el silencio negativo.

2. La autoridad que concedió las vacaciones o el permiso podrá ordenar la incorporación al destino cuando sobrevengan necesidades del servicio que así lo exijan.

3. Las solicitudes formuladas en los siguientes procedimientos se entenderán estimadas, sin que se hubiese dictado resolución expresa, una vez transcurridos los plazos máximos de resolución que se señalan a continuación:

a) Permisos:

i. Días por asuntos particulares: Diez días hábiles.

ii. Fallecimiento, accidente, enfermedad muy grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario acreditado, de un familiar dentro del primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad: Un día hábil.

iii. Traslado de domicilio: Diez días hábiles.

iv. Exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud: Diez días hábiles.

v. Participación en cursos de la Administración Civil: Diez días hábiles.

vi. Participación en cursos para la reorientación profesional: Diez días hábiles.

vii. Cumplimiento de un deber inexcusable: Tres días hábiles.

viii. Matrimonio: Diez días hábiles.

ix. Técnicas de fecundación y reproducción asistida: Diez días hábiles.

x. Personas dependientes a su cargo: Tres días hábiles.

xi. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: Tres días hábiles.

xii. Asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la

declaración de idoneidad en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: Diez días hábiles.

xiii. Parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:

Parto: Un día hábil.

Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: Tres días hábiles.

xiv. Paternidad: Un día hábil.

xv. Lactancia: Un día hábil.

xvi. Gestación: Diez días hábiles.

xvii. Permiso por razón de violencia de género: Un día hábil.

b) Reducciones de jornada:

i. Por razón de enfermedad muy grave: Un día hábil.

ii. Por participación en operación, despliegue o misión: Diez días hábiles.

iii. Para el cuidado directo de una persona mayor que requiera especial dedicación o discapacitado: Diez días hábiles.

iv. Por razón de guarda legal de un hijo menor de doce años: Diez días hábiles.

v. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer en el hospital: Un día hábil.

vi. Para el cuidado de un hijo menor de edad afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave: Un día hábil.

vii. Para víctimas del terrorismo: Diez días hábiles.

4. En caso de que el interesado desista en un procedimiento de concesión de un permiso, reducción de jornada o licencia, todavía no finalizado, el jefe de unidad deberá resolver en los mismos plazos que los contemplados en el apartado anterior, teniendo, en su caso, el silencio carácter estimatorio.

Artículo 24. *Autoridades competentes y procedimientos para las licencias.*

1. Las autoridades competentes para la concesión de las licencias serán los Jefes de los Mandos y Jefatura de Personal, para los militares que ocupen puestos de las plantillas de los Ejércitos y de la Armada, y el Director General de Personal para el resto de militares.

2. La solicitud de licencia se presentará por escrito en la unidad, centro u organismo de destino o adscripción del interesado, indicando la fecha de inicio, lugar y duración, adjuntando para la licencia por estudios las características de los mismos y la justificación documental que acredite estar matriculado.

3. El jefe de unidad, centro u organismo informará la solicitud y la remitirá, en un plazo de cinco días hábiles, a la autoridad competente para resolver. Dicha autoridad resolverá y notificará al interesado su resolución en el plazo de un mes contando a partir de la recepción. En caso de silencio administrativo, este será positivo conforme a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, salvo que una norma con rango de Ley autorice el silencio negativo.

4. La concesión de una licencia estará subordinada a las necesidades del servicio. Cuando circunstancias sobrevenidas lo exijan, la autoridad que concedió la licencia podrá ordenar la incorporación al destino.

5. El disfrute de la licencia se realizará de forma ininterrumpida.

Artículo 25. *Recursos.*

Contra las resoluciones y actos administrativos que se adopten en el ejercicio de las competencias atribuidas en esta orden ministerial, se podrán interponer los recursos administrativos y jurisdiccionales que sean pertinentes, de conformidad con la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En caso de recursos administrativos el mando o autoridad competente para resolverlos solicitará informe preceptivo a la Secretaría Permanente del Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas.

Disposición adicional única. *Contención del gasto.*

Las medidas incluidas en esta norma serán atendidas con las disponibilidades presupuestarias existentes en cada ejercicio y no podrán suponer incremento de dotaciones ni retribuciones ni de otros gastos de personal.

Disposición transitoria primera. *Licencias.*

1. El personal que tenga concedida alguna de las licencias reguladas en la normativa hasta ahora en vigor les será de aplicación las disposiciones por las que se le concedió hasta la terminación de la misma, salvo que las condiciones que se contemplan en esta orden ministerial resultaran más favorables.
2. En cualquier caso, las licencias por asuntos propios concedidas hasta la entrada en vigor de la presente orden ministerial se contabilizarán a los efectos acumulativos contenidos en esta disposición.

Disposición transitoria segunda. *Reducción de jornada.*

1. El militar que disfrute de una reducción de jornada tendrá un plazo de seis meses desde la publicación de esta orden ministerial para comunicar el tipo de reducción de jornada del que disfruta y la causa que la motiva.
2. Los jefes de las unidades, centros u organismos con la información que reciban, realizarán las adaptaciones necesarias para aplicar los criterios que se fijan en el capítulo IV de esta orden ministerial.

Disposición transitoria tercera. *Implementación progresiva del permiso de paternidad de dieciséis semanas.*

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en la norma séptima del anexo 1 sobre la duración del permiso de paternidad, se tendrán en cuenta los siguientes periodos escalonados de aplicación:
 - a) En 2019: Permiso de ocho semanas, con cuatro semanas inmediatamente posteriores a la fecha del parto, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción; y cuatro semanas disfrutadas de forma ininterrumpida, anteriores o sucesivas al descanso del otro progenitor. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.
 - b) En 2020: Permiso de doce semanas, con cuatro semanas inmediatamente posteriores a la fecha del parto, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción; y ocho semanas disfrutadas de forma ininterrumpida, anteriores o sucesivas al descanso del otro progenitor. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.
 - c) En 2021: Permiso de dieciséis semanas, con cuatro semanas inmediatamente posteriores a la fecha del parto, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción; y doce semanas disfrutadas de forma ininterrumpida, anteriores o sucesivas al descanso del otro progenitor.

Téngase en cuenta que esta disposición, añadida por el art. único.28 de la Orden DEF/112/2019, de 9 de febrero. Ref. BOE-A-2019-1786, entrará en vigor el mismo día que entre en vigor la norma que prevea la ampliación del permiso de paternidad

hasta dieciséis semanas para el resto del personal al servicio de la Administración General del Estado, según establece la disposición final única de la citada Orden.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Quedan derogadas 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 Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre, por la que se aprueban las normas sobre jornada y horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias de los militares de las Fuerzas Armadas.

2. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en esta orden ministerial.

Disposición final primera. *Adaptación a Función Pública.*

El Subsecretario de Defensa mediante resolución modificará los anexos de esta orden ministerial, cuando se modifiquen las condiciones de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias para los empleados públicos de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos.

Disposición final segunda. *Habilitaciones.*

El Subsecretario de Defensa podrá definir los criterios de interpretación que sean necesarios para la aplicación de esta orden ministerial que, en cualquier caso se realizarán conforme a los criterios dictados para el personal al servicio de la Administración General del Estado, y siempre que la organización y funciones específicas de las Fuerzas Armadas lo permitan.

Disposición final tercera. *Facultades de desarrollo.*

Se faculta al Subsecretario de Defensa a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de las normas sobre vacaciones, permisos y licencias.

Disposición final cuarta. *Operaciones en el exterior.*

El Jefe de Estado Mayor de la Defensa regulará la concesión y disfrute de los permisos del personal militar que participe en operaciones en el exterior.

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

La presente orden ministerial entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 9 de febrero de 2015.

**El Ministro de Defensa,
Pedro Morenés Eulate**

ANEXO I

Normas sobre vacaciones y permisos

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, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, 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.
 6. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:
 - Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
 - Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
 - Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
 - Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.
 7. Los miembros de un matrimonio o pareja de hecho entre militares podrán disfrutar de, al menos, cinco días hábiles de vacaciones en las mismas fechas en el periodo de vacaciones escolares estivales, cuando tengan a su cargo un hijo menor de doce años y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.
- Segunda.** *Días por asuntos particulares.*
Por asuntos particulares seis días al año.
Se reconocen hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.
El militar que no haya podido disfrutar de sus días por asuntos particulares 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 dichos días durante el primer semestre del año siguiente.
- Tercera.** *Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.*
1. Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario acreditado 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. Este último plazo se ampliará en dos días hábiles si el militar debe desplazarse desde el extranjero por encontrarse allí destinado o entre archipiélagos, entre cualquiera de estos y las ciudades de Ceuta o Melilla, entre la península y cualquiera de los archipiélagos o las ciudades de Ceuta o Melilla y entre ambas.
 2. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario acreditado de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad y se produzca en la misma localidad de destino o residencia autorizada del militar, dos días hábiles y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. Este último plazo se ampliará

en dos días hábiles si el militar debe desplazarse desde el extranjero por encontrarse allí destinado o entre archipiélagos, entre cualquiera de estos y las ciudades de Ceuta o Melilla, entre la península y cualquiera de los archipiélagos o las ciudades de Ceuta o Melilla y entre ambas.

Cuarta. Traslado de domicilio.

Por traslado de domicilio sin cambio de localidad de destino, un día. Cuando el traslado de domicilio sea consecuencia de un cambio de destino, se tendrán en cuenta los plazos establecidos en el artículo 24 del Reglamento de destinos del personal militar profesional aprobado por Real Decreto 456/2011, de 1 de abril.

Quinta. Permiso por matrimonio.

Por matrimonio, quince días.

Sexta. Permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

1. La militar, en el caso de parto, tendrá derecho a un permiso 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. El permiso se distribuirá a opción de la militar siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

2. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de baja médica temporal.

3. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

4. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre.

5. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

6. El militar tendrá derecho en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar de menores preadoptivo, permanente simple, a un permiso 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.

7. En los supuestos que se reconocen en el punto anterior, el cómputo del plazo de las dieciséis semanas se contará a elección del militar, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o guarda con fines de adopción o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a un disfrute superior al de las dieciséis semanas.

8. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En el caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de

las que ya correspondan en caso de adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

9. En el supuesto de adopción o acogimiento internacional que requiera el desplazamiento previo de los adoptantes o acogedores al país de origen del menor adoptado o acogido, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

10. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción y acogimiento preadoptivo, permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Séptima. Permiso de paternidad.

Por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo, dieciséis semanas.

En los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, el permiso se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. La misma ampliación se producirá en caso de discapacidad del menor. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En cualquier caso, este permiso no es transferible y se distribuirá, a opción de la persona solicitante, siempre que:

1.º Las cuatro primeras semanas serán de disfrute de manera ininterrumpida e inmediatamente posteriores a la fecha del parto, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

2.º Las doce semanas restantes no sean simultáneas, sino anteriores o sucesivas, e ininterrumpidas, a las semanas siete a dieciséis del permiso de parto o a las semanas cinco a la dieciséis del permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, del otro progenitor.

También se podrá autorizar, cuando así se solicite previamente, que el inicio del permiso tenga lugar en una fecha posterior a la del nacimiento del hijo, de la resolución judicial o de la decisión administrativa antes indicadas, siempre que sea antes de la finalización del correspondiente permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, o inmediatamente después de su finalización.

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.

Téngase en cuenta que esta última actualización de la norma séptima, establecida por el art. único.25 de la Orden DEF/112/2019, de 9 de febrero. Ref. BOE-A-2019-1786, entrará en vigor el mismo día que entre en vigor la norma que prevea la ampliación del permiso de paternidad hasta dieciséis semanas para el resto del personal al servicio de la Administración General del Estado, según determina su disposición final única, y seguirá vigente, hasta ese momento, la redacción anterior, según establece su disposición transitoria única.

Redacción anterior:

"Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, cuatro semanas a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o

judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo."

Octava. Permiso por lactancia.

1. Por lactancia de un hijo menor de 12 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.

2. 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.

Novena. Gestación.

La militar en estado de gestación tendrá derecho a un permiso desde el día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha de parto.

En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

ANEXO II

Criterios y fórmulas para el cálculo de las retribuciones en los casos de reducción de jornada

1. Disminución de retribuciones por reducción de jornada.

a) A quien se conceda una reducción de jornada se le aplicará una disminución proporcional de sus retribuciones básicas y complementarias, sin perjuicio de las competencias sobre concesión o cese en la percepción de los complementos de dedicación especial y productividad atribuidas a las Autoridades en la normativa vigente.

b) El cálculo de la disminución proporcional de retribuciones se realizará de acuerdo con los criterios y fórmulas que figuran a continuación.

2. Criterios.

La disminución proporcional de retribuciones en los casos en que se disfrute una reducción de jornada se calculará de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Para el cálculo del valor hora aplicable a la disminución de retribuciones en las pagas ordinarias, se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales. La cantidad resultante se dividirá entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado, se dividirá nuevamente, por el número de horas diarias que tenga obligación de cumplir, de acuerdo con el régimen de horario general de la UCO.

b) Para el cálculo de la disminución de retribuciones, en los casos de exoneración de las guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que impliquen actividad fuera del régimen de horario general de la UCO, se multiplicará el valor hora obtenido, según el punto anterior, por el número de días naturales del correspondiente mes y por el número de horas concedidas de reducción de jornada. El resultado obtenido se descontará de las retribuciones íntegras mensuales.

c) En los casos de no exoneración de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que impliquen actividad fuera del régimen de horario general de la UCO, se multiplicará el valor hora, por el número de días naturales del correspondiente mes, descontados los días en que realizaron las guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que impliquen actividad fuera del horario general y por el número de horas concedidas de reducción de jornada.

d) El importe íntegro de la paga extraordinaria afectada por un período de tiempo con reducción de jornada será el correspondiente a la suma de los respectivos importes de cada uno de los dos períodos, con y sin reducción de jornada, de los seis meses computables en dichas pagas, según el siguiente cálculo:

1.º Para el período no afectado por la reducción de jornada en los seis meses anteriores a su devengo (diciembre a mayo, o junio a noviembre), se dividirá la cuantía íntegra de la paga extraordinaria que en la fecha de 1 de junio o 1 de diciembre, según los casos, se habría devengado en jornada completa, entre ciento ochenta y dos (ciento ochenta y tres en años bisiestos) o ciento ochenta y tres días, respectivamente, multiplicando este resultado por el número de días naturales en que se haya prestado servicio sin reducción de jornada.

2.º Para el período afectado por la reducción de jornada, se aplicará el mismo sistema de cálculo anterior pero tomando como dividendo el importe de la paga extraordinaria reducido de forma proporcional a la propia reducción de jornada, multiplicando este resultado por el número de días naturales en que se haya prestado servicio con reducción de jornada.

3. Fórmulas.

a) Cálculo de la paga ordinaria.

v/h: Valor Hora.

M: Número de días naturales del mes concedido de reducción de jornada.

m: Número de días naturales del mes concedido de reducción de jornada, descontados los días que realiza guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que se realicen fuera del horario habitual.

RI: Retribuciones íntegras mensuales.

Hg: Número de horas que tenga la obligación de cumplir (Horario general).

Hr: Número de horas concedidas de reducción de jornada.

DRI: Disminución de RI.

1. Se exonera de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que se realicen fuera del horario habitual.

Fórmula: $v/h = (RI / M) / Hg$

$DRI = v/h \times M \times Hr$

2. No se exonera de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que se realicen fuera del horario habitual.

Fórmula: $v/h = (RI/M) / Hg$

$DRI = v/h \times m \times Hr$.

b) Cálculo de la paga extraordinaria.

Pn: Importe de la paga extraordinaria correspondiente al período sin reducción de jornada.

Pa: Importe de la paga extraordinaria correspondiente al período con reducción de jornada.

RIpe: Cuantía íntegra de la paga extraordinaria correspondiente.

k: 182 o 183 días, según corresponda.

%: Porcentaje a reducir, de forma proporcional a la reducción de jornada solicitada, la cuantía de la paga extraordinaria correspondiente.

D: Número de días naturales sin reducción de jornada en los seis meses anteriores al devengo de la paga extraordinaria.

d: Número de días naturales con reducción de jornada en los seis meses anteriores al devengo de la paga extraordinaria.

1.º Período no afectado por reducción de jornada.

Fórmula: $Pn = (RIpe/k) \times D$

2.º Período afectado por reducción de jornada.

Fórmula: $Pa = (RIpe \times \% / k) \times d$

4. Retribuciones para el personal que disfrute de una reducción de jornada y no esté exonerado de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas.

En los casos de reducción de jornada sin exoneración de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas, no se descontarán retribuciones ni los días en que se prestan las guardias, servicios o actividades análogas, ni aquellos en los que se disfruta de los descansos regulados en la Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas.