

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN NORMATIVA SOBRE LA JORNADA LABORAL

INTRODUCCIÓN

En el año 2006 se reguló por primera vez la jornada laboral de los militares mediante la Orden Ministerial 121/2006 (en adelante O.M.). Esta norma resultó un hito porque nunca antes se había regulado este importante aspecto laboral para los miembros de las Fuerzas Armadas. Por el contrario, sí se habían regulado otros aspectos como el horario o las vacaciones, pero nunca antes la jornada laboral.

Desde entonces, ha habido, al menos, tres modificaciones de la O.M. Ha visto la luz la Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas (en adelante LODDFAS) y han aparecido muchas otras normas de distintos rangos cuyos contenidos afectan directamente a la jornada laboral, horarios y permisos, los cuales poco obedecen o tienen en cuenta los postulados de dicha O.M., o no se ajustan a lo regulado en la mencionada LODDFAS.

Las increíblemente extendidas por toda la normativa militar **-sin que hayan sido objeto de una regulación o acotamiento- "necesidades del servicio"**, así como la falta de una regulación sobre cuestiones tales como las horas trabajadas fuera de la jornada habitual o realizadas en días festivos o con nocturnidad, el desempeño de la jornada laboral en ejercicios, maniobras y operaciones dentro y fuera del Estado, así como en misiones, hacen de ese derecho al descanso recogido en la ley y especificado en la O.M., un derecho vacío.

La norma original, surgida en el ámbito de la Administración General, apenas tuvo variaciones en su transposición al ámbito de la vida militar, habiéndose dejado las circunstancias especiales de los militares y el desempeño de tales derechos al arbitrio del mando, mediante la determinación, por parte de éste, de las "necesidades del servicio". Ocurre pues que todas aquellas "circunstancias" que, **como militares, son distintas de las del resto de trabajadores de la función pública, son las que quedan al criterio de lo ordenado por el superior** (entiéndase que las necesidades del servicio, cuando no existe regulación - casi siempre-, son las decididas por el mando).

La vida profesional del militar, sobre todo en las categorías de Tropa y Marinería y de Suboficiales, y en los primeros empleos de Oficial, transcurre, en gran medida, en el **ejercicio de servicios y guardias**. También, y ya abarcando a todos los militares, se encuentran las situaciones en las que su

Miembro de:



AUME

Calle Baeza, 7 • 28002 Madrid

Tel: 91 415 08 30 • Fax: 91 415 08 61

E-mail: aume@aume.org • Web: www.aume.org

profesión se desarrolla en **ejercicios, jornadas continuadas, comisiones, operaciones y misiones**. Sin obviar que el militar, además, "estará en disponibilidad permanente para el servicio lo que le obliga a tener siempre presente **la incorporación inmediata a su puesto de trabajo**, cosa que ocurre en no pocas ocasiones.

A todo ello hay que añadir que una gran **parte de militares están desplazados fuera de sus lugares de origen**, al contrario que el resto de los funcionarios.

El militar no tiene retribuidas las horas extras, ni las guardias y no tiene establecido un régimen de días de descanso por las jornadas que van más allá del horario habitual, ni por ejercicios, jornadas continuadas, operaciones o misiones.

Esta situación hace que la carga de mantener unas Fuerzas Armadas "operativas" recaiga en gran parte en el sobreesfuerzo de muchos militares, a costa de su vida privada, de su conciliación familiar, de su tiempo libre y de descanso, y de su familia y relaciones sociales. Si el beneficio es para las Fuerzas Armadas, son estas las que debieran soportar la carga, y determinar las maneras de establecer las adecuadas compensaciones del personal a su servicio, **acordes a un ejército profesional**.

Podría preguntarse si los militares tienen Derecho o no a una Jornada Laboral o si, por el contrario, no tienen tal jornada laboral y, por ende, tienen la obligación de soportar cualquier carga horaria que, fuera del horario normal de trabajo, se les imponga sin restricción alguna.

Hablar sobre el derecho a la jornada laboral, un derecho tan consolidado, parece algo anacrónico, o de un país tercermundista, pero no de un país Social y Democrático de Derecho como es el nuestro. Sin embargo, es preciso regularlo partiendo de las consideraciones anteriores, en el seno de las Fuerzas Armadas y para lograr la **efectividad de los derechos que tienen todas las mujeres y hombres que conforman las Fuerzas Armadas**.

NORMATIVA ACTUAL

La actual normativa establece con absoluta claridad que "*La duración de la jornada general de trabajo en el Ministerio de Defensa será de **treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientas cuarenta y siete horas anuales, sin perjuicio de lo establecido en los apartados siguientes***".

Miembro de:



AUME

Calle Baeza, 7 • 28002 Madrid

Tel: 91 415 08 30 • Fax: 91 415 08 61

E-mail: aume@aume.org • Web: www.aume.org

Asimismo el artículo 22.1 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”*, teniendo en cuenta que al resto del personal al servicio de la Administración General del Estado no se le vulnera su jornada laboral ya que, si sobrepasan ésta, se les compensa con horas libres o una retribución económica.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (Resolución 217 de la ONU, del tercer período de sesiones, declarada obligatoria para la Comunidad Internacional), en su artículo 24 dice: *“Toda persona tiene **derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo** y a vacaciones periódicas pagadas”*.

Dentro de la normativa Comunitaria está la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea que, en su artículo 31.2, dice: *“todo trabajador tiene **derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas**”*, que representa la síntesis de los valores comunes de los Estados miembros de la Unión Europea y reúne en un solo texto los derechos civiles y políticos clásicos, así como los derechos económicos y sociales. Su objetivo se explica en el preámbulo: *«Por ello, es necesario, dotándolos de mayor presencia en una Carta, reforzar la protección de los **derechos fundamentales a tenor de la evolución de la sociedad, del progreso social y de los avances científicos y tecnológicos**»*.

El artículo 40.2 de la Constitución, en conexión con el artículo 9.2 del mismo cuerpo normativo, obliga a un descanso necesario limitando la jornada laboral. El artículo 53.3 de la Constitución obliga a los Poderes Públicos al reconocimiento, respeto y protección de los artículos del Capítulo 3º en los cuales está incluido el ya mencionado artículo 40.2. La jornada laboral actualmente reglamentada viene a desarrollar el artículo 40.2 de la Constitución en lo que a la jornada laboral respecta.

No estamos hablando pues de un derecho y de una regulación atípica o excepcional sino de una obviedad en el mundo laboral que cuando se ha aplicado en las Fuerzas **Armadas ha entrado en contradicción con normas no escritas, con vacíos no regulados llenados por interpretaciones erróneas y por una falta de cultura que invita todavía a pensar en situaciones transmitidas por la épica, en una moral anticuada**, y en unas inercias al cambio que dificultan enormemente el disfrute de derechos, que, por otro lado vienen a “igualarnos” con el resto de la sociedad.

Miembro de:



AUME

Calle Baeza, 7 • 28002 Madrid

Tel: 91 415 08 30 • Fax: 91 415 08 61

E-mail: aume@aume.org • Web: www.aume.org

HORARIO Y JORNADA LABORAL

Es importante distinguir estos dos conceptos, horario y jornada laboral, que aunque parezcan similares son dos derechos autónomos, cada uno con un régimen jurídico distinto.

Y es importante distinguirlos porque en muchos casos en la Administración Militar se confunden y así no se hace efectivo el cumplimiento de la jornada laboral, puesto que la normativa actual habilita al Jefe de Estado Mayor de la Defensa, al Subsecretario de Defensa y los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire a modificar **los horarios**, pero en ningún caso se les habilita para modificar la **jornada laboral**.

La **jornada** es el tiempo de duración del trabajo, y que en el Ministerio de Defensa es de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y siete horas anuales. Es un concepto cuantitativo referido a la cantidad de tiempo que el trabajador ha de dedicar a la prestación de su trabajo.

Por el contrario, el **horario**, o distribución del tiempo de trabajo, es el cuadro indicador de las horas en que debe ejecutarse el trabajo, un concepto cualitativo que alude a cómo se distribuyen en el día los momentos exactos de trabajo y descanso, así como a la fijación de las horas de entrada y salida.

Así el Tribunal Supremo, en Sentencia de diecisiete de diciembre de 2008, de la Sala de lo Contencioso, los distingue claramente en su Fundamento Jurídico Quinto, punto 3, donde dice:

*"Debe insistirse en la **distinción** que debe hacerse entre **jornada laboral** (anual, mensual o semanal) y **horario**, y en que la primera lo que expresa es el número de horas de trabajo efectivo que ha de realizarse en un determinado período de tiempo (semana, mes o año) y lo segundo los concretos días naturales en que se distribuye o realiza esa jornada".*

La **jornada laboral** es un derecho objetivo que otorga la ya citada norma y que consiste en **treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y siete horas anuales**, tal como está establecido en la normativa actual.

Miembro de:



AUME

Calle Baeza, 7 • 28002 Madrid

Tel: 91 415 08 30 • Fax: 91 415 08 61

E-mail: aume@aume.org • Web: www.aume.org

Ese es un derecho para el personal militar, y una obligación de cumplimiento para la Administración, ya que en ningún caso se establece que nadie pueda modificar o desarrollar **la jornada laboral**, ya que sólo existe una habilitación para modificar el **horario**.

Profundizando más, por definición doctrinal, **jornada** es el tiempo durante el cual el trabajador pone a disposición del empleador su actividad profesional a cambio del salario que recibe de éste. Su cumplimiento por el trabajador exige el sacrificio de una parte del tiempo de que éste dispone para sus actividades vitales. **Esto implica la existencia de un tope a la hora de determinar esa cantidad de tiempo** que ha de destinarse a la ejecución de las obligaciones del contrato. La necesidad de ese límite responde a diversas razones:

- 1) Por un lado, al **respeto al derecho al debido descanso del trabajador**.
- 2) Por otro, a las **consideraciones de seguridad e higiene**, para reducir el impacto que la prestación de trabajo pueda tener en la salud del trabajador.
- 3) Finalmente, se trata de **garantizar la libre disposición por la persona del trabajador de su propio tiempo**. Al limitarse la duración temporal de sus obligaciones laborales, éste podrá dedicar el tiempo que le quede a los fines que estime oportunos: descanso, relaciones familiares, relaciones sociales, etc.

Además existe una definición normativa en la Directiva 93/104/CE del Consejo, que en su artículo 2 (definiciones) establece el "**tiempo de trabajo**" como "**todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales**", y en contraposición define "**período de descanso**" como "**todo período que no sea tiempo de trabajo**". Por ello, al no poder incluir la realización de un servicio de guardia, maniobras, misiones o similares dentro de "**período de descanso**" indiscutiblemente hay que incluirlo como "**tiempo de trabajo**", es decir, en la jornada laboral.

Miembro de:



AUME

Calle Baeza, 7 • 28002 Madrid

Tel: 91 415 08 30 • Fax: 91 415 08 61

E-mail: aume@aume.org • Web: www.aume.org

PROBLEMÁTICA ACTUAL

Como ya se ha dicho, la normativa por la que se regulan jornadas, horarios, vacaciones y permisos **no ha resultado de gran utilidad en las Fuerzas Armadas dado que no se han tenido en cuenta las particularidades de la vida laboral del militar** que precisamente difiere en mucho de la del resto de la función pública. De hecho, las actuales medidas de recortes de vacaciones y permisos profundizan en la injusticia a la que ya están sometidos los miembros de las Fuerzas Armadas ya que dichas **"medidas" establecen un mismo rasero que precisamente no se utiliza en ámbitos colindantes de derechos.**

Que el militar realice servicios, guardias, ejercicios, maniobras, jornadas continuadas, comisiones, operaciones o misiones, se puede decir que es algo connatural a la profesión. Pero ello no puede suponer rebaja o merma de derechos o un trato desigual con el resto de trabajadores. Además, tenemos que añadir una situación más que muchas veces se obvia -la permanente disponibilidad para el servicio-, que a veces se esgrime como un "deber" que, en caso de que conlleve carga de trabajo, esta resulta sin contraprestación. **Estamos hablando de un exceso de horas que escasamente tiene contraprestación y si la tiene, siempre es graciable.** Ese exceso de horas que se origina de todas las situaciones arriba nombradas no están, además, retribuidas.

Principales problemas:

- Falta de acotamiento, en muchas Unidades, de la Jornada Laboral y de los Horarios. Existen jornadas continuadas o trabajos a turnos que precisan de una regulación más precisa y justa. En muchas unidades existen problemas para establecer los periodos vacacionales o de permisos cuando se realizan trabajos a turnos; también existen jornadas con horarios denominados H+2 o H+24. Todo ello se debe regular.
- No hay estimación de las horas trabajadas durante los servicios y las guardias. Estas horas se han de contabilizar y en especial, si se realizan en días festivos.
- No se ha regulado el trabajo con horario nocturno. Es un hecho la penosidad que supone el trabajo nocturno y esto tiene que tener una contraprestación clara y una normativa muy específica.

Miembro de:



AUME

Calle Baeza, 7 • 28002 Madrid

Tel: 91 415 08 30 • Fax: 91 415 08 61

E-mail: aume@aume.org • Web: www.aume.org

- Falta de apreciación de las horas trabajadas como de "servicio no presencial" (disponibilidad). La realización de un servicio de forma no presencial supone una carga de trabajo que merma las posibilidades de descanso, con lo que estas horas trabajadas de esta forma han de ser contempladas como de "no descanso". El tiempo de servicio no presencial no es tiempo de descanso al no ser de libre disposición del que ejecuta dicho servicio.
- Falta de control, al menos en cómputo anual, del total de las horas trabajadas. Tiene que existir un control de las horas trabajadas de forma que facilite el ejercicio de los derechos a los que hubiera lugar.
- Inexistencia de una relación detallada de "las necesidades del servicio". Falta de ponderación para todas las unidades e inexistencia de límites claros en su utilización y sin una justificación expresa.
- Falta de determinación de periodos de descanso claramente identificados durante las jornadas de trabajo que van más allá del horario habitual, como ocurre en ejercicios, maniobras o misiones. Los largos periodos de las misiones obligan más todavía a que el descanso se regule de forma que se sistematice y el militar pueda tener *a priori* el conocimiento de una dinámica del sistema en el día a día.
- Falta de regulación estricta del tiempo de descanso (aunque se contabilice como periodo de trabajo) en ejercicios, maniobras y misiones.

PROPUESTA

Como hemos dicho en la introducción, la normativa actual no se ha adecuado a las condiciones de trabajo de los militares ya que su transposición al ámbito de las Fuerzas Armadas, **lejos de ceñirse a las características de peligrosidad y penosidad del trabajo realizado por los militares**, ha quedado marcada por una ambigüedad y vaguedad que deja en manos del mando esa adecuación en el día a día.

Las circunstancias que ya se han comentado obligan a una normativa más específica y justa si la comparamos con el resto de la función pública.

El militar trabaja con armamento, explosivos, sistemas y maquinaria sofisticados y toda clase de vehículos terrestres, navales y aéreos, en

Miembro de:



AUME
Calle Baeza, 7 • 28002 Madrid
Tel: 91 415 08 30 • Fax: 91 415 08 61
E-mail: aume@aume.org • Web: www.aume.org

situaciones de auténtico peligro y, a menudo, a la intemperie por lo que necesita de una concentración, un "refresco" y de unas condiciones que sólo el apropiado descanso y las mejores condiciones psicológicas se lo pueden dar ya que, además, aquellas circunstancias generan un cansancio y estrés "extra" que no son habituales en la mayoría de los trabajos. De todo esto podemos deducir que, si cabe, se necesitan de unas condiciones de descanso más amplias e intensas que las que se dan para el resto de los trabajadores de la función pública.

La actuación del militar y **su rendimiento no dependen de su voluntad, de su entrega o del altruismo solamente, sino también, de las condiciones biológicas** que no son otras que las de cualquier persona.

Por todo lo dicho y en atención a esa falta de regulación y a los múltiples problemas que se originan en las unidades por la deficiente regulación en esta materia, **realizamos esta propuesta que ha de suponer importantes cambios en la normativa actual** de tal manera que se proceda a una regulación normativa específica que recoja las siguientes circunstancias y sus consecuencias:

1. Contabilización y control de todas las horas trabajadas.
2. Computar todas las horas realizadas durante los servicios, guardias, ejercicios, maniobras y operaciones.
Especial computación de las horas trabajadas con nocturnidad, en festivos o durante servicios "no presenciales".
Para llevar a cabo dicha computación se establecen los siguientes índices correctores:

- Hora normal: Índice corrector 1
- Hora nocturna (realizada entre las 22:00 y las 06:00): Índice corrector 2
- Hora en jornada festiva, sábado o domingo: Índice corrector 2
- Hora nocturna en jornada festiva, sábado o domingo: Índice corrector 2.5
- Hora de servicio de disponibilidad: Índice corrector 0.5
- Hora realizando "servicio de armas": Se añade al Índice corrector, 0.3

La justificación de este incremento está en que los servicios catalogados de armas (por realizarse con armamento) conllevan

Miembro de:



AUME

Calle Baeza, 7 • 28002 Madrid

Tel: 91 415 08 30 • Fax: 91 415 08 61

E-mail: aume@aume.org • Web: www.aume.org

una mayor responsabilidad, al menos en el ámbito disciplinario y penal.

3. Establecimiento de una "caja de horas" que recoja las horas trabajadas realizadas fuera del horario habitual. Estas quedarán a disposición del interesado para ajustar, mediante permisos, los horarios excedidos en su cómputo anual.
4. Establecimiento de un permiso por operación o misión que consistirá en un 20% de su duración. No solamente trata de compensar con ese tiempo un descanso sino, también, de facilitar la conciliación laboral y familiar. El tiempo en misión no se añade a la "caja de horas" pero sí, las guardias y servicios realizados durante el desarrollo de la misma. Se establecerá un porcentaje, no superior al 50%, de disfrute del permiso inmediatamente al cumplimiento de la misión, y el resto quedará a disposición del interesado.
5. Para las guardias y servicios, y ejercicios y operaciones de duración no superior a un mes se establecerán los siguientes días de descanso:
 - Guardias de seguridad de 24h: un día (siguiente día laboral al de la realización del relevo)
 - Servicios presenciales (Guardias y Servicios) de uno a tres días: un día (o un día por cada tres realizados)
 - Ejercicios y operaciones: 2 días por cada diez días de trabajo.

Los días de descanso serán efectivos en días laborables y el mismo día de finalización de la actividad o al día siguiente de la efectuación del relevo, o el primer día laboral disponible, a elección del interesado.

6. Regulación expresa de los servicios "a turnos" para garantía de cumplimiento de las horas establecidas en cómputo anual y del disfrute de permisos y vacaciones.
7. Establecimiento de un límite de edad para la realización de guardias de 24 horas continuadas: 50 años.

Miembro de:



AUME

Calle Baeza, 7 • 28002 Madrid

Tel: 91 415 08 30 • Fax: 91 415 08 61

E-mail: aume@aume.org • Web: www.aume.org

8. Establecimiento de un límite de edad para guardias de los servicios: 54 años.
9. Para la realización de servicios o cuando por cualquier causa el personal sea escaso se podrán realizar comisiones de servicio y/o activaciones de reservistas voluntarios.
10. Se deberán tener contempladas por escrito, a efectos de nombramientos de guardias y servicios, y disfrute de permisos, vacaciones y otros derechos, las posibles "necesidades del servicio" atendiendo a los números mínimos, de manera que se puedan estimar las necesidades con antelación. En todo caso las necesidades del servicio siempre serán individualizadas y justificadas expresamente por escrito.
11. Regulación expresa de la obligación de asignar horas de descanso diarias expresamente en los periodos de ejercicios, maniobras y misiones.
12. Adecuación de horarios y descansos a la normativa existente en el resto de la administración para aquellos trabajos o servicios que se corresponden exactamente con los efectuados por otros organismos. Puede ser el caso, de conductores, bomberos, controladores, pilotos, etc.
13. Los periodos de misiones de más de un mes de duración, contarán íntegramente para descuento en el mismo número de días para el pase a la situación de reserva, a elección del interesado.
14. Las actuales reducciones de salarios motivadas por el disfrute del derecho de reducción de jornada, sólo serán efectivas en el caso de que no se lleguen a realizar las horas establecidas de trabajo efectivo en su cómputo anual.

AUME propone la realización de un estudio para que las actividades de alto riesgo o con penosidad como son el paracaidismo, desactivación de explosivos, navegación en submarinos, etc., se les contemple un cómputo de tiempo para adelantar su pase a la reserva.

Miembro de:



AUME

Calle Baeza, 7 • 28002 Madrid

Tel: 91 415 08 30 • Fax: 91 415 08 61

E-mail: aume@aume.org • Web: www.aume.org

Igualmente, AUME propone otro estudio para la posibilidad de fraccionar el servicio como el de guardia de seguridad, en el sentido de establecerse tres periodos de ocho horas para su realización.

Entendemos que el sistema más idóneo para proceder de conformidad a lo interesado en las propuestas anteriores, es la creación y constitución de una Comisión permanente de Jornada y Horarios aplicables a los miembros de las Fuerzas Armadas, de las reguladas en el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, aprobado por Real Decreto 910/2012., de 8 de junio, que deberá, en el plazo que el Presidente del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, establezca en el acuerdo de constitución, elaborar los citados estudios, para su conocimiento, estudio y determinación de propuestas e iniciativas al respecto en el seno del Pleno del citado órgano y para su remisión al Observatorio de la vida Militar.-

Madrid, 26 de febrero de 2.013.-

Miembro de:



AUME

Calle Baeza, 7 • 28002 Madrid
Tel: 91 415 08 30 • Fax: 91 415 08 61
E-mail: aume@aume.org • Web: www.aume.org