

**A**puntes  
sobre la  
regulación  
jurídica de  
la protección  
de la víctima  
militar por  
violencia de  
género en  
el ámbito de  
las Fuerzas  
Armadas





POR ÁLVARO SEDANO LORENZO.  
Teniente Auditor del Cuerpo  
Jurídico Militar. Fiscal  
del Tribunal Militar  
Territorial de Sevilla.

## RESUMEN

En el presente artículo, se analiza la legislación administrativa militar que posibilita la protección integral de la víctima militar por violencia de género. Dicha normativa, en general, es producto de una adaptación de la legislación común de la Administración General del Estado a las particularidades propias de la “función militar”. Por otro lado, se destaca lo gravoso –desde una perspectiva profesional y disciplinaria– que supone para un militar estar procesado o ser condenado por un delito de violencia de género, así como la particular incidencia que las medidas, cautelares o definitivas, sobre tenencia, porte de armas y de alejamiento tienen en el ámbito castrense. Todo ello adquiere una problemática particular, a la vista del fenómeno creciente de la “endogamia profesional”, o relaciones entre militares, dado el crecimiento del número de mujeres en las Fuerzas Armadas.

**Palabras clave:** Fuerzas Armadas, víctima militar por violencia de género, protección integral, medidas cautelares, leyes administrativas militares, Jurisdicción militar.

## ABSTRACT

**Notes about legal regulation of the protection of military victims of common assault in the field of the Armed Forces**

This article analyses the military administrative law that allows full protection for the military victims of common assault. This legislation, in general, is the result of the common law of the State General Administration of the special "military function". On the other hand, it highlights the significant problem –from a professional and disciplinary perspective– that supposes to be a military trial or conviction for the crime of common assault, and the particular impact of, interim or final, about tenure, carrying of weapons and restrain has found in the military field. This becomes a particular problem, taking into account the increasing number of women in the Armed Forces.

**Keywords:** Armed Forces, military victims of common assault, full protection, interim measures, military administrative laws, Military jurisdiction.



## 1.- INTRODUCCIÓN

A pesar de los siglos de historia de los Ejércitos permanentes españoles, no ha sido hasta hace poco menos de un cuarto de siglo cuando las mujeres han podido formar parte de la milicia; apenas una década desde que no tienen obstáculos para acceder a determinados Cuerpos y destinos; y continúa, en la actualidad, el proceso para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas españolas (FAS, en adelante). A pesar de que la Constitución Española de 1978 (CE) proclamó el principio de igualdad y vetó la discriminación por razón de sexo (art. 14), sin que dicha discriminación pueda extenderse al “derecho y deber de defender a España”<sup>1</sup> (art. 30); y a pesar del mandato constitucional a los poderes públicos para promover la igualdad real y efectiva de los individuos y grupos en que se integran (art. 9.2) prescribiendo, por otra parte, el “deber de trabajar y el derecho al trabajo” de “todos los españoles” (art. 35), el derecho fundamental de acceso a la función pública exclusivamente conforme condiciones de igualdad y principios de mérito y capacidad (art. 23.2



1

ÁLVAREZ ROLDÁN, L. B. “La igualdad, la mujer y los Ejércitos”. *Revista Española de Derecho Militar*, n.º 54, Ed. Ministerio de Defensa, Madrid, 1989, p. 263.

2

Preceptos de cuya lectura se deducía, sin excesivos esfuerzos hermenéuticos, el contrasentido constitucional de la negación en términos absolutos de la incorporación de personal femenino en los Ejércitos, según ARROYO YANES, L. M. “Acceso a la Función Pública Militar y discriminación por razón de sexo”, *Revista Española de Derecho Militar*, n.º 59, Ed. Ministerio de Defensa, Madrid, 1992, pp. 17-18. Véase íntegramente STC de 14 de octubre de 1991.

3

Materializándose así el RD-Ley 1/1988, de 22 de febrero, que reguló la entrada de las mujeres en las FAS. Sin embargo, esta Norma estableció límites de acceso a las mujeres –que se mantuvieron hasta la Ley de Régimen de Personal de 1999– respecto destinos de tipo táctico u operativo en Unidades como La Legión, operaciones especiales, paracaidistas, y cazadores paracaidistas por razón de la condición física. También se impidió a la mujer formar parte de las fuerzas de desembarco, de las dotaciones de submarinos, de buques menores; en estos supuestos por razones de habitabilidad. En esta Norma se resumen dos de los mayores obstáculos que han tenido que superarse para lograr la plena incorporación de las mujeres en condiciones de igualdad que los hombres: la percepción de la condición física y las estructuras de habitabilidad de acuartelamientos y buques.

4

Como señala ARROYO YANES, L. M, *op. cit.* p. 121 y ss., la misión del RD-Ley 1/1988, de 22 de febrero, fue más bien la de permitir el acceso a algunos cuerpos y escalas militares –esencialmente jurídicos, interventores, sanitarios y de música–.

5

Actualmente no existen militares de reemplazo en las FAS en virtud de la suspensión del servicio militar obligatorio mediante el RD 247/2001, de 9 de marzo, por el que se adelantó la suspensión de la prestación del servicio militar a 31 de diciembre de 2001. (En un primer término, la disposición adicional decimotercera de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, fijó la suspensión del servicio militar a partir del 31 de diciembre del año 2002).

6

En nuestra opinión, la inveterada tradición de anudar el servicio militar obligatorio a los varones tendría hoy, si no estuviese suspendido, serios problemas de constitucionalidad, en atención a los preceptos constitucionales destacados “*ut supra*”.

7

Francia inició la admisión en la Segunda Guerra Mundial y Gran Bretaña tenía en 1941 reclutamiento femenino. En este sentido destacamos el artículo “España es el único lugar del área mediterránea que aún no ha integrado efectivos femeninos dentro de su Ejército”. De “Mujeres en Armas”, publicado en *El País*, el 10 de noviembre de 1988.

8

ÁLVAREZ ROLDÁN, L. B., *op. cit.*, p. 264, destaca que los Estados Mayores de los tres Ejércitos informaron favorablemente a la incorporación de la mujer a los Ejércitos, con reticencias y trabas en las “unidades combatientes”, según trascendió en prensa.

9

Véase a título de ejemplo la “Declaración del Colectivo de Mujeres antimilitaristas del MOC Madrid”, publicada en *Pie de Paz*, n.º 10, mayo/junio de 1988, que consideraba que integrar a la mujer en el ejército era una forma de destruir la lucha feminista “al quedar la mujer encuadrada ideológicamente en una institución cuyos valores son el patriarcado, el autoritarismo, el machismo, etc.” (sic). Efectivamente, los colectivos feministas se dividieron ante la entrada de la mujer en el Ejército, y no eran aisladas las posiciones que veían en ello una estructura más de opresión machista, o bien, las que se oponían por estar en contra de la existencia y fines de los Ejércitos, tanto para hombres como para mujeres.

10

BARRIOS BAUDOR, G. L. y PÉRES CAMPOS, M. I. “El principio de igualdad en las Fuerzas Armadas españolas: Una aproximación al tema desde la perspectiva de género”. *Revista Española de Derecho Militar*, n.º 94, Ed. Ministerio de Defensa, Madrid, 2009, p. 33.

11

Según datos estadísticos oficiales del Ministerio de Defensa, en 2009 de los 63.447 miembros del personal militar de carrera de las FAS, tan sólo 1.324 eran mujeres. De los 95.396 militares de la Guardia Civil, 5208 eran mujeres en 2009. Sin duda, el porcentaje más alto de mujeres en las Fuerzas Armadas se da en los Cuerpos Comunes de la Defensa. Así, en 2009, de los 470 Oficiales de carrera del Cuerpo Jurídico Militar (en todas las situaciones administrativas) 79 eran mujeres (de los 36 Tenientes Auditores, 15 mujeres); en el Cuerpo Militar de Intervención 57 sobre 414 (De 76 Capitanes, 30 mujeres); de los 2978 del Cuerpo Militar de Sanidad, 399 mujeres (150 de las cuales en la Escala de Oficiales de Enfermería). En 2011 la mujer con más alto rango en la FAS es Teniente Coronel y en la Guardia Civil Comandante.

12

Entre las más relevantes destacamos la Orden DEF/524/2005, de 7 de marzo, por la que se dispuso la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprobaron cinco medidas para favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las FAS, entre ellas se creó el Observatorio de la Mujer (actual Observatorio para la igualdad entre hombres y mujeres en las Fuerzas Armadas) y se precisó la modificación de la legislación militar incluyendo conceptos jurídicos sobre el “acoso sexual”; la OM 121/2006, de 4 de octubre, –que aplica el Plan Concilia– por la que se aprobaron las normas sobre jornadas y horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias de los militares profesionales de las FAS (modificada por la OM 107/2007, de 26 de junio); el RD 168/2009, de 13 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre evaluaciones y ascensos y sobre el acceso a la condición de militar de carrera de militares de tropa y marinería recoge medidas de protección a la mujer militar en situación de embarazo, parto y posparto evitando que su promoción profesional se vea resentida por esas situaciones; RD 35/2010, de 15 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción y de ordenación de la enseñanza de formación en las Fuerzas Armadas, que regula el desarrollo de las pruebas de ingreso en caso de embarazo, parto o posparto; o el RD 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional que también presenta especialidades en supuestos de embarazo o violencia de género; entre otras.



13

Ley que debe interpretarse con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva para mujeres y hombres, y a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público; normativa coetánea con la que, no sólo mantiene una relación muy estrecha, sino a la que se remite expresamente en diversos supuestos (véanse arts. 5 y 6), la LCM ha configurado a la igualdad como uno de los cinco principios básicos y eje transversal de la regulación jurídica en materia de personal militar.

14

Como faltas leves (art 7. 12 de la Ley Orgánica 2/1998, de 2 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas: “La falta de respeto a superiores y, en especial, las razones descompuestas o réplicas desatentas a los mismos”; art. 7. 17 “Ofender a un subordinado o compañero con acciones o palabras indecorosas o indignas” ó art. 7.34. “Las demás que, no estando en los apartados anteriores, supongan inobservancia leve de alguno de los deberes que señalan las Reales Ordenanzas, reglamentos y demás disposiciones que rigen la Institución Militar”), faltas graves (art. 8.20 “La falta de subordinación, cuando no constituya delito”; art. 8.22 “Realizar acciones que supongan vejación o menosprecio a subordinados o compañeros, (...) o llevar a cabo acciones u omisiones contrarias a la dignidad militar susceptibles de producir descrédito o menosprecio de las Fuerzas Armadas”; art. 8.23 “Realizar actos que afecten a la libertad sexual de las personas cuando el acto no constituya infracción más grave o delito”) o causa de sanción disciplinaria extraordinaria – falta muy grave – (art. 17.2 “Realizar actos gravemente contrarios a la disciplina, servicio o dignidad militar, que no constituyan delito”; art. 17.6. “Realizar cualquier actuación que afecte a la libertad sexual de inferiores o iguales, del mismo o distinto sexo, prevaleciendo de la condición de superior que se ostente, de la mayor antigüedad en el servicio, en las Fuerzas Armadas o en la Unidad o destino, de superioridad física o de cualquier otra circunstancia análoga, cuando tal actuación no constituya delito”).

15

Cuando entre la militar agraviada y el ofensor media exclusivamente una relación profesional y, además, jerárquica, véanse arts. 98 a 106 la Ley Orgánica 13/1985, de 9 de diciembre, que aprueba el Código Penal Militar, referentes a los delitos militares de insulto a superior, desobediencia y abuso de autoridad (en los que el componente machista o discriminatorio podría aplicarse la agravante de “naturaleza de los móviles” del art. 35 CPM). Cuando entre los militares referidos medie, además, una de las relaciones –como matrimonio, pareja, ex pareja, etc.– que exige el Código Penal común para incurrir en un delito común de violencia de género, habrá que estar al caso concreto, pero lo normal será la aplicación –por el órgano judicial ordinario– de los preceptos penales comunes al ser prevalente la situación doméstica o de pareja a la militar. Sin embargo, no desechamos un posible concurso de delitos en algún caso, cuestión que podría ser objeto de un estudio específico. En este sentido, hemos de afirmar que el Código Penal Militar no contiene reproche –y la Ley de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, muy limitadamente– cuando entre agresor y agredida militares no media una relación jerárquica.

y 103.3)<sup>2</sup> no fue, sin embargo, hasta septiembre de 1988 cuando ingresaron las primeras mujeres en las Academias Militares<sup>3</sup>, pudiendo desde entonces alcanzar todos los empleos militares, si bien con limitaciones para el acceso a determinados Cuerpos y Escalas<sup>4</sup>. Incluso hasta la suspensión del servicio militar obligatorio<sup>5</sup>, se anudaba éste exclusivamente a los hombres<sup>6</sup>.

El Ministerio de Defensa es, probablemente, la Administración pública que más tardíamente ha incorporado a sus instituciones el principio de igualdad de género<sup>7</sup>: la estructura no estaba pensada para ellas e inicialmente tuvieron que salvarse opiniones encontradas en la Institución<sup>8</sup> y fuera de la Institución<sup>9</sup>. A pesar de ello, es también la Administración que más y mayores esfuerzos ha realizado en menos tiempo para acabar convirtiéndose, pese a las evidentes dificultades existentes, en un referente imprescindible en la materia<sup>10</sup>. Ello hasta el punto de que actualmente España es el primer país de Europa y de la OTAN en la presencia de mujeres en sus FAS. Así, el número de mujeres en las FAS a finales de 2010 era de 15.928, lo que supone un incremento del 18% respecto a la cifra de 2005. En la actualidad, el 12,2% del total de efectivos de las FAS son mujeres; sin embargo, el porcentaje baja mucho al considerar el personal militar de carrera de las FAS<sup>11</sup>.

Esa integración de la mujer en las FAS, hizo perentorio la fructificación de un conjunto de normas para su plena, material y efectiva integración en las FAS, tanto en el acceso, promoción, como en la prevención de la violencia de género. Así, entre los años 2005 y 2011 la retahíla normativa que, de una forma u otra, afecta al status de la mujer en la FAS tanto en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y lucha contra violencia de género, es enorme, y el proceso de trasvase de principios y preceptos de la normativa común (laboral y estatutaria) al ámbi-

to castrense es obvio<sup>12</sup>. En el presente epígrafe, por cuestiones de economía, haremos referencia, exclusivamente, a las medidas del ordenamiento jurídico militar (principalmente administrativo) establecidas para la protección de la militar víctima de violencia de género.

## 2.- MEDIDAS ADMINISTRATIVAS EN LOS SUPUESTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

2.1

### Consideraciones generales

El art. 6.2 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre de la Carrera Militar<sup>13</sup> (LCM, desde ahora) dispone: “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”.

El artículo 13 RD 96/2009, de 6 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas –tradicionales normas “morales” de la Institución castrense– establece el deber de todo militar de velar “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”.

No nos referimos en el presente epígrafe a comportamientos de un militar varón contra una militar que pudieran tener una índole machista, o un móvil discriminatorio, que podrían encontrar, en los supuestos menos graves, un reproche disciplinario<sup>14</sup>, y en los supuestos más graves o que encajen en la “violencia de género” o en un “acoso sexual en el ámbito laboral” una respuesta penal por la Jurisdicción militar u ordinaria<sup>15</sup>. En el presente



apartado vamos a hacer referencia a la respuesta administrativa que el ordenamiento jurídico militar aporta para que se hagan efectivas las medidas cautelares y la efectiva protección o el derecho a la asistencia social integral en supuestos de violencia de género en los que la agresida sea militar o en los que tanto agresor como agredida sean militares (un fenómeno creciente en las FAS es el que se ha denominado “endogamia profesional”, pues cada vez encontramos más matrimonios y parejas formadas por militares<sup>16</sup>, y que además procuran, en la medida de lo posible, concentrar geográficamente al núcleo familiar por lo que no es inusual que estén destinados en la misma Unidad).

Las detenciones de personal militar<sup>17</sup> motivadas por presuntos delitos de violencia de género conllevan, en la mayoría de los casos, la práctica de actuaciones policiales y la adopción de medidas cautelares que prohíben el uso, tenencia y porte de armas para los encartados, así como las medidas de alejamiento o prohibición de comunicarse con la víctima. No debe perderse de vista la relevancia que para un militar puede tener la aptitud legal para portar y utilizar un arma, o la dificultad ínsita en las FAS de la movilidad geográfica, lo que hace preciso una regulación específica.

## 2.2

### Referentes a medidas cautelares sobre armas

En relación con las armas, los Jefes/as de las Unidades, una vez conozcan la detención de personal por supuestos de violencia de género, comunicarán dicha detención según marca la Norma General en vigor sobre “Redacción y tramitación de partes de novedades” e incluyendo en los destinatarios al Mando de Personal (Intervención Central de Armas).

Pero no sólo se impedirá el acceso a su arma reglamentaria, sino que, en

relación a las armas particulares<sup>18</sup>, si un Jefe/a de Unidad tiene conocimiento de que personal bajo su mando se encuentra inmerso en alguno de los estadios procesales de un procedimiento penal de este tipo, y judicialmente no se ha comunicado que está sometido a limitaciones en cuanto a la tenencia y porte de armas, verificará si se ha dictado medida cautelar mediante comunicación verbal o escrita con la autoridad judicial y comunicará, de forma urgente a la Intervención de Armas que corresponda, tal situación, requiriendo de este personal el depósito de las mismas, si las tuviera, en el órgano correspondiente hasta el final del proceso. Por lo tanto, no se espera a la comunicación judicial para que los Jefes/as de Unidad deban actuar al respecto; la Administración militar actúa, pues, por propia iniciativa, yendo más allá, en este aspecto, que lo dispuesto en las resoluciones judiciales.

Por otra parte, desde el momento en que el Jefe/a de Unidad tiene conocimiento de una sentencia condenatoria o medida cautelar, que implique la prohibición de uso y porte de armas, deberá impedir que el afectado siga prestando servicios o participe en ejercicios, maniobras o cursos de perfeccionamiento, en los que necesariamente hayan de portarse o utilizarse armas. Sin perjuicio de ello, tal y como se establece en la Norma Técnica 20/09, el Jefe de Unidad podría dirigirse al órgano judicial que emitió la sentencia con objeto de solicitar aclaración sobre el alcance y efectos de la pena en el ámbito de actividad profesional del condenado, o de instar autorización para el uso de armas si las necesidades del servicio, las circunstancias de la Unidad o la proximidad de ejercicios, maniobras u operaciones en el extranjero así lo aconsejaban, procurando justificar la existencia de tales necesidades o circunstancias.

Lo que está claro, según el Anexo III de la Norma Técnica 20/09, es

que no cabe que por parte de las Autoridades Militares se establezca ningún procedimiento administrativo que, con carácter general, permita interpretar lo que sólo a los órganos judiciales les corresponde; entendiéndose, por tanto, que lo resuelto por éstos no es de aplicación más que al afectado en particular, sin que en ningún caso pueda hacerse extensivo a otros condenados a idéntica pena, cuyas condiciones de ejecución deberán venir establecidas por los respectivos órganos judiciales.

## 2.3

### Relativas a medidas cautelares sobre alejamiento

Con relación a las órdenes de alejamiento o medidas de prohibición de comunicarse con la víctima, como ya se ha apuntado, no es inusual en el ámbito de las FAS, que el agresor sea militar y la persona agredida también tenga esa condición. Incluso que estén destinados en la misma Unidad. Las distintas formas de violencia de género tiene en común el sometimiento de la mujer, por su condición de mujer, a un orden de valores que la victimiza en un espacio de poder dominado por otros.

En esas condiciones, su baza no puede ser otra que la conquista de espacios propios de solidaridad y autonomía, esto es, facilitar a la víctima cotas de libertad para enfrentarse a la violencia a que está sometida<sup>19</sup>. En este sentido destacamos varias posibilidades<sup>20</sup>:

## 1

### La militar víctima de violencia de género tiene derecho a solicitar un cambio de destino. Puede ejercitarlo o no, a su elección:

Para el caso de que la militar víctima del delito de violencia de género no haga uso de su derecho a solicitar cambio de destino, se podrá acordar la comisión de servicios sin derecho a indemnización del militar conde-



16

GÓMEZ ESCARDA, M. “La mujer militar y la familia”, estudio publicado en *Las mujeres militares en España (1988-2008)*, IUGM, 2009.

17

Víd. arts. 200 a 214 de la Ley Procesal Militar respecto a las particularidades de la detención de un militar.

18

Hay que tener en cuenta que la Tarjeta de Identidad Militar (TIM) supone el equivalente a la “licencia de armas” para los civiles, por lo que la condición de militar faculta a tener armas particulares en los términos reglamentariamente establecidos.

19

MAQUEDA ABREU, M. L., “La violencia de género. Entre el concepto jurídico y la realidad social”, *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, RECPC (2006), p. 9.

20

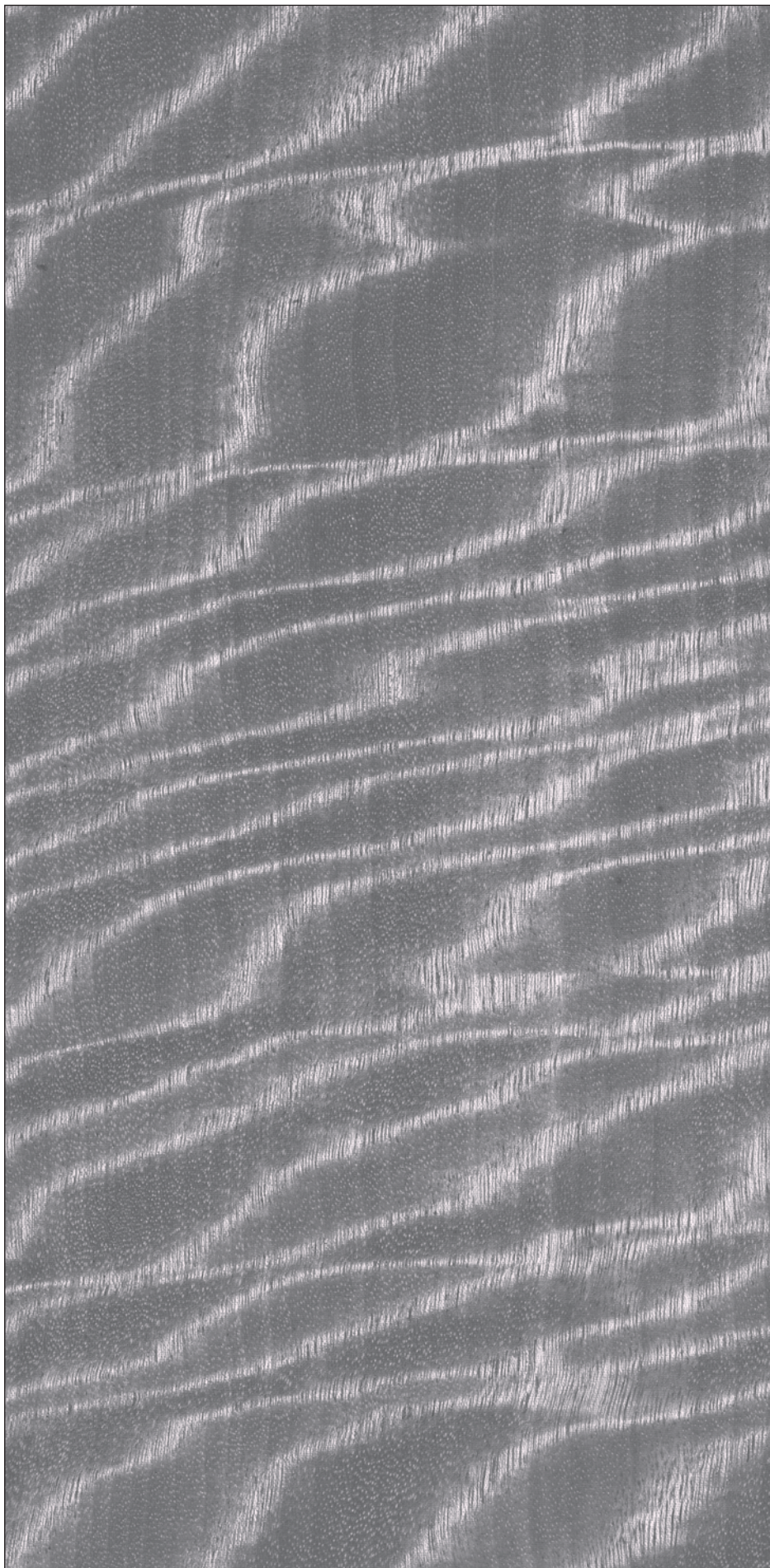
Víd. art. 27 del RD 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional. Ya el anterior Reglamento de destinos del personal militar profesional, se modificó a través del RD 1202/2006, de 20 de octubre, para adaptar a las FAS las medidas para la protección integral contra la violencia de género recogidas en el ámbito de la Administración General del Estado.

nado por delito de violencia de género por el tiempo de alejamiento previsto en la sentencia, a otra Unidad de la misma plaza, o a otra Unidad de plaza distinta, a solicitud del interesado. En el supuesto de que la comisión de servicio no fuese posible, se podrá proponer al Ministerio de Defensa el cese en el destino del militar condenado al cumplimiento de la medida cautelar de alejamiento.

■ Si la víctima militar decide ejercitarlo, podrá solicitar la asignación de un puesto –de ser posible de análoga categoría– en el mismo término municipal o en otro distinto, sin estar sujeta

al cumplimiento del tiempo de mínima permanencia en su destino. La solicitud se hará directamente al Mando o Jefe/a de Personal de su Ejército o al Director/a General de Personal en el caso de militares de los Cuerpos Comunes de las FAS. Esta solicitud irá acompañada de una copia de la sentencia firme, de la orden de protección o, excepcionalmente hasta tanto se dicte dicha orden, del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

El nuevo destino deberá figurar en una relación de puestos militares y en-

**21**

Víd. art. 110.6 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de Carrera Militar.

**22**

BOLEA BARDÓN, C. “En los límites del Derecho Penal frente a la violencia doméstica y de género”, *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, RECPC, 2007, p. 4.

**23**

Víd. art. 17 de la Ley Orgánica 8/1998, de 2 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas

**24**

Según el art. 18 de la LO 8/1998 caben cuatro tipos de sanciones disciplinarias extraordinarias, a saber, la pérdida de puestos en el escalafón, la pérdida definitiva de la aptitud aeronáutica, la suspensión de empleo y la separación del servicio.

**25**

Oficiales de complemento y personal de Tropa y Marinería con compromiso inicial (renovable hasta completar un máximo de 6 años) y con compromiso de larga duración, hasta los 45 años de edad (víd. arts. 3.3 de la LCM y art. 6 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, respectivamente).

**26**

Víd. art. 118 LCM y 10.2 de la Ley 8/2006.

**27**

Al margen de lo anterior, la condena por delito doloso deviene fundamental como criterio perjudicial en la evaluación del personal militar profesional, lo que en la práctica, puede resentir una carrera militar de forma definitiva. Así, según el apartado j) del Anexo a la OM 17/2009, de 24 de abril, por la que se establece el procedimiento y las normas objetivas de valoración en los procesos de evaluación del personal militar profesional, se dispone “*por cada pena principal impuesta por delitos distintos del Código Penal Militar anotada en la hoja de servicios en el momento de la evaluación: según la siguiente gradación:*

-Pena de hasta seis meses: -10;

-Pena de seis meses y un día a tres años: -15;

-Pena de tres años y un día a cinco años: -20;

-Pena superior a cinco años: -25. (...)”.



contrarse vacante. La militar deberá reunir los requisitos de ocupación exigidos en la relación de puestos militares. En el caso de que no exista vacante con las características requeridas, se comunicarán a la solicitante los términos municipales y unidades más próximos a los solicitados con vacante, para que pueda manifestar sus preferencias. El destino se asignará mediante resolución comunicada, tendrá carácter forzoso y el cese en su anterior destino será inmediato. La tramitación de estas solicitudes tendrá carácter preferente.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia. Esto en la práctica significa que estas asignaciones de vacantes podrán hacerse efectivas sin publicación oficial en el Boletín Oficial de Defensa.

Según el apartado 2 del Punto Séptimo de la OM 19/2009, de 24 de abril, por la que se establece el tiempo mínimo de servicios y el de permanencia en un determinado tipo de destinos para el ascenso, en caso de cese en el destino de la mujer víctima de violencia de género que se produjera para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, y donde cumpliera tiempos de permanencia en determinado tipo de destinos, supondrá para la interesada que lo ocupara la consideración de haber cumplido el tiempo exigido, siempre que hubiera contabilizado las dos terceras partes de dicho tiempo.

## 2

Por otro lado, 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 período 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<sup>21</sup>. Según el art. 1 del RD 168/2009, de 13 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos en las Fuerzas Armadas y sobre el acceso a la condición de militar de carrera de militares de tropa y marinería, se considera “tiempo de servicio” el pasado en situación de excedencia por violencia de género.

Finalmente, el apartado 13 de la Segunda Norma del Anexo II de la OM 121/2006, de 4 de octubre, por la que se aprobaron las normas sobre jornadas y horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias de los militares profesionales de las FAS (modificada por la OM 107/2007, de 26 de junio), señala que en los casos en que una militar víctima de violencia de género tuviera que ausentarse durante el tiempo y en las condiciones que determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda, las faltas de asistencia total o parcial tendrán la consideración de justificadas.

Como es sabido, entre los efectos que produce una situación de violencia prolongada, no sólo son físicos o psicológicos, sino también sociales, pues se suele ver afectada las relaciones sociales, con absentismo laboral, aislamiento social y profesional<sup>22</sup>. Sin duda, las posibilidades de actuación que aporta la normativa administrativa militar son diversas y flexibles para poder proteger a la víctima, y paliar –en la medida de lo

posible– los efectos laborales adversos que suele producir este tipo de violencia. En este sentido, se trata de una normativa avanzada con un nivel de garantías para la víctima, al menos, no inferior al del resto de la Administración General del Estado, respecto a los servidores públicos civiles.

## 2.4

### Repercusiones profesionales para el militar imputado, procesado o condenado por violencia de género

Se ha entendido procedente dedicar un apartado a esta materia pues, aunque no se trata de medidas encaminadas, al menos directamente, a prevenir la violencia de género, a nuestro entender las importantísimas repercusiones que para un militar tiene su imputación, procesamiento o condena –por delito en general, y por violencia de género en particular– no puede ocultarse el carácter de prevención –especial y general– de la regulación que regula las citadas consecuencias profesionales (tanto disciplinarias como personales). Someramente exponemos las más relevantes:

Respecto a las consecuencias por una condena penal firme por delito (en nuestro caso por violencia de género) al militar de carrera condenado se le incoará expediente gubernativo cuando la condena sea por delito –necesariamente doloso en este supuesto– con pena superior a un año de prisión<sup>23</sup>, pudiendo imponérsele, pues, sanción disciplinaria extraordinaria<sup>24</sup>. En el supuesto de los militares de empleo<sup>25</sup>, la condena firme por delito doloso conlleva “*ipso iure*” la resolución del compromiso con las FAS<sup>26</sup>. Como se puede observar, la incidencia profesional para el militar condenado –en los términos expuestos– es máxima<sup>27</sup>.

Por otro lado, también la Autoridad militar competente puede adoptar medidas referentes a la situación administrativa, y medidas cautelares,





respecto al militar encartado en un proceso por violencia de género. Así, del art. 111 LCM se deriva que en estos supuestos, 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. Se trata de una potestad del Ministro de Defensa, que debe ejercer valorando la gravedad de los hechos imputados, la existencia o no de prisión preventiva, el perjuicio que la imputación infiera a las FAS o la alarma social producida. La implicación de esta medida en la situación profesional del militar es muy importante<sup>28</sup>.

También es relevante destacar que si la condena conlleva prohibición de tenencia o porte de armas, para un militar puede ser determinante en su carrera profesional. En este sentido, el artículo 104 LCM señala que la imposición de condena por sentencia firme que imposibilite para el ejercicio de las funciones propias del destino que se ocupe llevará aparejada el cese en éste desde el momento en que el Ministerio de Defensa tuviere testimonio de la resolución judicial. Dicho cese será acordado por la autoridad que concedió el destino.

Finalmente, hay que destacar que, aunque no exista adopción de medidas cautelares judiciales, el Mando, en su potestad de dirección de su Unidad, podrá acordar que al militar encusado se le retire de la realización de servicios y actividades que requieran el uso de armamento o explosivos cuando las circunstancias del hecho sean de una gravedad que pueda afectar al ejercicio de las funciones.

Corolario de dispuesto, puede observarse la incidencia que un proceso penal en general y, en particular uno por violencia de género (pues siempre es doloso y suele llevar aparejadas medidas cautelares respecto a armas y/o movilidad geográfica), puede tener para un militar implicado. No está demás acabar recordando que, dentro de la más importante función premial

de las FAS –la concesión de condecoraciones– también puede verse condicionada por estos supuestos<sup>29</sup>.

### III. A MODO DE CONCLUSIÓN

La incorporación de la mujer a las FAS ha resultado muy positiva, tanto para las mujeres como para las FAS. Para la Institución marcial ha sido un elemento fundamental para lograr numéricamente la profesionalización<sup>30</sup>, enriqueciéndola social y profesionalmente, coadyuvando a su plena integración social<sup>31</sup> y, a nuestro entender, en el prestigio que hace que sea una de las Instituciones más valoradas del Estado. Para las mujeres ha sido, sin duda, una de las realidades que más ha contribuido a diluir tópicos y estereotipos. Pero lo más importante, supone nada más, y nada menos, que cumplir con el principio de igualdad y de interdicción de la discriminación por razón de sexo del art. 14 de nuestra Carta Magna.

En materia de regulación administrativa para hacer efectiva la protección de las militares víctimas de violencia de género, las posibilidades de actuación que aporta la normativa militar son diversas y flexibles para poder proteger a la militar víctima, adoptando y adaptando la legislación común de la Administración General del Estado. En este sentido, se trata de una normativa avanzada que, a pesar de las particularidades propias de la “función militar”, presenta un nivel de garantías para la víctima, al menos, no inferior al resto de servidores públicos estatales.

Finalmente, hemos destacado la importantísima incidencia profesional –vía régimen disciplinario militar y normativa reguladora de régimen de personal– que tiene para el militar su imputación, procesamiento o condena por delito de violencia de género, lo que constituye un factor más de prevención –especial y general– muy superior al resto de la Administración General del Estado.

**28**

El militar en situación de suspensión de funciones permanecerá inmovilizado en el puesto que ocupe en el escalafón correspondiente. El período máximo de permanencia en esta situación, según el art. 111.2 LCM, 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. Una consecuencia importante que se deriva del pase a suspenso en funciones es que se inmoviliza en el escalafón correspondiente, afectando si se encuentra en período de calificaciones, a su posible ascenso, retrasándolo de una manera significativa, ya que el período de evaluaciones es anual y en un plazo determinado. Otro efecto relevante es que el tiempo permanecido en la situación de suspenso en funciones no será computable como tiempo de servicios ni a efectos de trienios y derechos pasivos.

**29**

Así, la Orden de Defensa nº 3594/2003, de 10 de diciembre, por la que se aprueban las normas para la tramitación y concesión ordinaria de las Cruces del Mérito Militar, Naval y Aeronáutico, con distintivo blanco, y de las menciones honoríficas, la delegación de competencias en esta materia, y el uso de las condecoraciones representativas de las recompensas, señala en su Norma Tercera, apartado segundo, “que si el personal a proponer para la concesión de una Cruz del Mérito Militar, Naval o Aeronáutico, con distintivo blanco, o de una Mención honorífica estuviera sujeto a procedimiento judicial o expediente disciplinario, que pueda dar lugar a pena o sanción, se tramitará la propuesta acompañada de un informe sobre los hechos que lo originaron, con expresión de su naturaleza y estado en el que se encuentra”. Por otra parte, en el RD 1189/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de la Real y Militar Orden de San Hermenegildo, en su artículo 15 en cuanto al ingreso se establece que “no podrá solicitar el ingreso o ascenso quien se encuentre sometido a procedimiento penal, expediente disciplinario por falta grave o expediente gubernativo”.

**30**

Véase GONZÁLEZ, M. “La afluencia de mujeres salva la profesionalización de las Fuerzas Armadas”, publicado en *El País*, el 30 de octubre de 1998.

**31**

BARRIOS BAUDOR, G. L. y PÉRES CAMPOS, M. I. *op. cit.*, p. 35.