



# APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LAS FUERZAS ARMADAS



**EL OBSERVATORIO MILITAR PARA LA IGUALDAD, TE  
INFORMA:**



MINISTERIO  
DE DEFENSA

SUBSECRETARIA DE DEFENSA

*Dirección General de Personal*  
*División de Igualdad y Apoyo Social al Personal*



## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
CONSIDERACIONES GENERALES.....	11
a) Derechos y Deberes en materia de conciliación.....	11
b) Necesidades del servicio.....	12
c) Acreditación y Solicitud.....	12
d) Recursos.....	13
1. VACACIONES.....	13
2. PERMISOS.....	19
2.1. Días por asuntos particulares.....	19
2.2. Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización.....	22
2.3. Traslado de domicilio.....	25
2.4. Cumplimiento de un deber inexcusable.....	26
2.5. Por participación en competiciones oficiales de carácter nacional o internacional.....	28
3. PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL.....	28
3.1. Matrimonio.....	30
3.2. Técnicas de fecundación o reproducción asistida.....	32
3.3. Personas dependientes.....	32
3.4. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.....	32
3.5. Permiso por nacimiento para la madre biológica.....	33
3.6. Permiso por nacimiento para el progenitor diferente de la madre biológica.....	37
3.7. Permiso por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento tanto temporal como permanente.....	40
3.8. Lactancia.....	45
3.9. Gestación.....	48
4. REDUCCIÓN DE JORNADA.....	48
4.1. Reducción de jornada por razón de enfermedad muy grave.....	52
4.2. Reducción de jornada por participación en operaciones, despliegues o misión.....	55
4.3. Reducción de jornada para el cuidado directo de una persona mayor que requiera especial dedicación o discapacitado.....	55



4.4.	Reducción de jornada por razón de guarda legal de un hijo menor de doce años. ....	57
4.5.	Reducción de jornada por razón de guarda legal de un hijo menor de doce años cuando el militar o progenitor o tutor de una familia monoparental. ....	61
4.6.	Reducción de jornada en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer en el hospital. ....	61
4.7.	Reducción de jornada para el cuidado de un hijo menor de edad afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave ....	62
4.8.	Jornada reducida por Interés Particular.....	66
5.	LICENCIAS.....	67
5.1.	Licencia por asuntos propios.....	69
5.2.	Licencia por estudios.....	70
6.	APOYO A LA FORMACIÓN .....	71
7.	EXONERACIÓN DE GUARDIAS Y SERVICIOS, MANIOBRAS O ACTIVIDADES ANÁLOGAS .....	73
8.	EXCEDENCIA .....	76
8.1.	Excedencia por prestación de servicios en el sector público.....	77
8.2.	Excedencia voluntaria por interés particular. ....	79
8.3.	Excedencia voluntaria por agrupación familiar.....	83
8.4.	Excedencia por cuidado de familiares.....	84
8.5.	Excedencia por razón de violencia de género.....	86
9.	JORNADA GENERAL Y HORARIOS.....	86
9.1.	Jornada en régimen de especial dedicación .....	88
9.2.	Jornada de Verano .....	88
10.	MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA .....	90
11.	DESCANSOS OBLIGATORIOS, ADICIONALES Y OTRAS MEDIDAS.....	93
11.1.	Descansos obligatorios y adicionales.....	94
11.2.	Prolongación de jornada .....	98
12.	AGRUPACIÓN FAMILIAR Y APOYO A PAREJAS ENTRE MILITARES.....	98
12.1.	Vacantes y Destinos para matrimonios y parejas de hecho .....	98
12.2.	Cambios de servicios para parejas. ....	100
12.3.	Aplazamiento comisión para parejas.....	102
12.4.	Concurso de méritos por motivo de conciliación .....	102
12.5.	Asignación temporal de destino por circunstancias excepcionales de conciliación de la vida profesional, personal y familiar.....	103
13.	COMISIONES DE SERVICIO .....	105



13.1. Conceptos y motivos de las comisiones de servicio.....	105
13.2. Asignación de puestos durante el período de embarazo y lactancia .....	105
13.3. Aplazamientos de las comisiones de servicio. ....	106
14.MISIONES INTERNACIONALES.....	108
15.VIOLENCIA DE GÉNERO .....	109
15.1. Asignación de un puesto .....	109
15.2. Reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo .....	111
15.3. Excedencia.....	111



## **INTRODUCCIÓN**

El presente documento es un producto de recopilación de la normativa vigente recogida en las siguientes publicaciones. Se significa que toda la normativa aquí relacionada hace referencia a documentación consolidada.

- Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.
- Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional.
- Real Decreto (RD) 1111/2015, de 11 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de adquisición y pérdida de la condición de militar y situaciones administrativas de los militares profesionales.
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.
- Orden Ministerial 76/2011, de 24 de octubre, de destinos y comisiones de servicio del personal militar profesional.
- Orden Ministerial 12/2013, de 19 de febrero, por la que se modifica la Orden Ministerial 76/2011, de 24 de octubre, de destinos y comisiones de servicio del personal militar profesional.
- 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.
- Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, por la que regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas.
- Orden DEF/111/2019, de 8 de febrero, por la que se regula la estructura y funcionamiento del Observatorio Militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas.



- Criterios de la Subsecretaría de Defensa (SUBDEF).
- Criterios de la Directora General de Personal (DIGENPER).
- Escritos de la Dirección General Función Pública (DGFP) para el ámbito de la Administración General del Estado.

El Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres de las Fuerzas Armadas (OMI) es un órgano colegiado de los previstos en el artículo 22.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Este órgano se integra en la Subsecretaría de Defensa y su fin fundamental es promover la igualdad real y efectiva entre los miembros de las Fuerzas Armadas. Estará presidido por el titular de la Subsecretaría de Defensa.

Las funciones del OMI recogidas en la Orden DEF/111/2019, de 8 de febrero son:

- a. Analizar, debatir y, en su caso, realizar propuestas para mejorar la incidencia que las actividades relacionadas con el desarrollo de la carrera militar tienen sobre la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres, así como sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- b. Hacer seguimiento y conocer las principales aportaciones del Comité de Perspectivas de Género de la OTAN y sobre el desarrollo del conjunto de acciones sobre mujeres, paz y seguridad, especialmente en el ámbito de Naciones Unidas y OTAN.
- c. Analizar la información estadística sobre la mujer en las Fuerzas Armadas, especialmente la comparativa con el hombre en relación con las medidas de conciliación y la Unidad de destino.
- d. Promover, analizar y difundir, especialmente en el ámbito de las Fuerzas Armadas, información que favorezca la integración de la mujer.
- e. Analizar las cuestiones relacionadas con la igualdad y la conciliación de la vida



profesional, personal y familiar en las Fuerzas Armadas que se le planteen a este órgano.

- f. Conocer, cuando se considere necesario, las Memorias del análisis de impacto normativo de las medidas que se establezcan en los anteproyectos y proyectos dispositivos del Ministerio de Defensa y cualquier otra que guarde relación con el objeto de este órgano.
- g. Todas aquellas cuestiones que, dentro de las competencias de este órgano colegiado, puedan resultar de análoga significación a las anteriores y contribuyan al cumplimiento de sus fines.

Tal y como establece el artículo 4 de la citada Orden DEF 111/2019, de 8 de febrero, *“la Secretaria Permanente de Igualdad prestará apoyo administrativo y técnico al Observatorio Militar para la Igualdad y apoyará a la División de Igualdad y Apoyo Social al Personal en el desempeño de las siguientes funciones”*:

Las funciones de la Secretaria Permanente de Igualdad son:

- a. Las funciones descritas en el art. 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en cualquier otra norma de desarrollo de éstas, en concreto:
  - 1º. Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio de Defensa y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.
  - 2º. Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Ministerio de Defensa.
  - 3º. Asesorar a los órganos competentes del Ministerio de Defensa en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.
  - 4º. Fomentar el conocimiento por el personal del Ministerio de Defensa del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de



propuestas de acciones formativas.

- 5º. Velar por el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y por la aplicación efectiva del principio de igualdad en las políticas y actuaciones del Ministerio de Defensa.
- b. Atender la página web del Observatorio Militar para la Igualdad, su servicio de información telefónica y las consultas recibidas a través de estos u otros medios.
  - c. Impulsar, coordinar y, en su caso, implementar la formación en asuntos de género tanto en el ámbito del Ministerio de Defensa como a nivel internacional.
  - d. Velar por la inclusión en los Planes de Estudios de los centros militares de formación de contenidos relacionados con la igualdad y la conciliación.
  - e. Promover la formación en materia de igualdad al personal que ejerza el mando de Unidades y quienes ocupen destinos en el ámbito de personal.
  - f. Hacer estudios de las actuaciones del Ministerio de Defensa en materia de igualdad y elaborar los informes que al respecto sean requeridos por organismos internacionales y por otros órganos de la Administración General del Estado o de otras Administraciones Públicas o instituciones.  
En especial, le corresponde la representación del Ministerio de Defensa en la elaboración de los Planes Nacionales en el ámbito de la igualdad y la realización de propuestas para implementarlos.
  - g. Promover investigaciones sobre la igualdad de género en las Fuerzas Armadas.
  - h. Coordinarse con las Unidades de igualdad de los Departamentos ministeriales.



- i. Coordinar la participación española en organismos internacionales en asuntos de igualdad y de género, en especial en el ámbito de la OTAN y de la Unión Europea, así como el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad con organismos internacionales y con otras naciones.
- j. Impulsar la integración de la perspectiva de género en la prevención, gestión y resolución de conflictos y en la consolidación de la paz, de acuerdo con la agenda «Mujeres, Paz y Seguridad».
- k. Realizar actuaciones divulgativas, atención de consultas y asistencia técnica en el ámbito de sus atribuciones.  
Anualmente, se confeccionará un Plan de Difusión para sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.
- l. Realizar la asistencia técnica a los órganos del Departamento en relación con la aplicación de las políticas de igualdad.
- m. Impulsar, asesorar y hacer propuestas sobre conciliación y corresponsabilidad en las Fuerzas Armadas.
- n. Informar preceptivamente los recursos de alzada que se presenten contra resoluciones derivadas de cualquier medida relacionada con la conciliación profesional, personal y familiar.
- o. Velar por el cumplimiento de la composición equilibrada entre hombres y mujeres en los Tribunales de acceso a los diferentes Cuerpos y Escalas militares y en las Juntas de Evaluación.
- p. Todas aquellas cuestiones que puedan resultar de análoga significación a las anteriores y contribuyan de algún modo a favorecer la igualdad, así como la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas.



Además de las funciones anteriormente relatadas, hay que tener también presente el criterio de la DIGENPER, de fecha 28 de junio de 2011, que en su apartado B) establece lo siguiente:

***“Si una vez concedida cualquier medida relacionada con la conciliación familiar, fuese necesario modificar, revisar o revocar la misma por haber variado las circunstancias que dieron lugar a su adopción, el jefe de unidad, antes de redactar la resolución, efectuará consulta al Centro de Estudio sobre la situación de la Mujer en las Fuerzas Armadas (actual Observatorio Militar para la Igualdad), por el medio más rápido posible, pudiendo utilizar medios electrónicos, aportando información suficiente sobre las razones que justifican la modificación.***

*Este órgano, a la vista de la documentación enviada, remitirá por la misma vía y a la mayor brevedad posible informe que permita al jefe de unidad tener más elementos en los que basar su resolución administrativa.*

*En la resolución el jefe de unidad deberá contemplar las nuevas condiciones de disfrute del permiso, y exponer motivada e individualizadamente las causas que provocan el cambio de condiciones, haciendo constar el derecho de interponer recurso de alzada ante la autoridad correspondiente como en el apartado anterior”.*

Este criterio se refiere a las modificaciones iniciadas a instancia del Jefe de la Unidad y se emite al objeto de facilitar la aplicación lo más homogénea posible de las medidas de conciliación por las diferentes autoridades y mandos con competencias al respecto, especialmente en los casos de más difícil valoración, así como incrementar las garantías para las personas peticionarias.

De forma general se entenderá que aquellos permisos por motivos de conciliación serán **también aplicables a las parejas de hecho, debidamente acreditadas, excluyendo el permiso por matrimonio.**



Esta Guía de Medidas de Conciliación tiene la finalidad de completar y facilitar la aplicación de la normativa anteriormente relacionada, por lo que cuenta con una serie de preguntas y respuestas para facilitar la interpretación de la misma por el personal militar que, tanto por cuestiones profesionales como personales, requiera su consulta.

Las respuestas contenidas en esta guía atienden a cuestiones planteadas a la luz de la normativa vigente en el momento de su emisión, de manera que dichas respuestas puedan verse afectadas por modificaciones legislativas o resoluciones judiciales posteriores.

Es por ello, que la presente guía carece de carácter vinculante y no sustituye en ningún caso a lo establecido por la legislación vigente.

De forma general la guía se actualizará anualmente.

El personal militar cuenta además con la posibilidad de remitir consultas a la Secretaría Permanente de Igualdad a través de la dirección de correo electrónico [omigualdad@oc.mde.es](mailto:omigualdad@oc.mde.es). También se atenderán consultas telefónica de carácter urgente, a través del teléfono 91 324 64 31. De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, las contestaciones tienen carácter exclusivamente informativo y, en consecuencia, no originan derechos ni expectativas a favor de quien consulte ni de terceras personas, ni implican vinculación alguna con el tipo de procedimiento a que se refieran.



## **CONSIDERACIONES GENERALES**

### **a) Derechos y Deberes en materia de conciliación.**

**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 lo siguiente:**

*“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.*

*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.”*



### **b) Necesidades del servicio.**

**El artículo 3 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“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.”*

### **c) Acreditación y Solicitud.**

**El artículo 3 ter. de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“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.”*



**El artículo 21 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“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.”*

**d) Recursos.**

**El artículo 25 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“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.”*

**1. VACACIONES**

**El artículo 5 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“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 impida 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.

11. El período de vacaciones anuales retribuidas de los militares no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los militares por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de retiro por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses."



### **Norma primera del anexo I.**

*“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.”*

**El artículo 21 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“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.”*

## **PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:**

**a. ¿Es el silencio administrativo positivo en el caso de solicitud de vacaciones?**

Sí, conforme al art. 23 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, el jefe de unidad, centro u organismo está obligado a dictar resolución expresa y a notificarla. En caso de silencio administrativo, este será positivo conforme a lo dispuesto en el art. 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, el Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, salvo que la norma con rango de Ley autorice el silencio negativo.



**b. ¿En qué casos se puede aplazar las vacaciones?**

Cuando puedan coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento así como el permiso por lactancia en su modalidad acumulada, siempre que las vacaciones hayan sido previamente fijadas o autorizadas y cuyo disfrute no se haya iniciado.

**c. ¿Hasta cuándo se podrán aplazar?**

En los casos de situación de riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo, permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento así como el permiso por lactancia en su modalidad acumulada, si no se pueden iniciar dentro del año natural, se podrán disfrutar en año distinto.

En caso de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado la incapacidad, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En el caso de no haber podido disfrutar de las vacaciones por necesidades del servicio debidamente justificadas y motivadas por razones operativas o de funcionamiento de las unidades, centros y organismos, se podrá disfrutar de dichas vacaciones durante el primer semestre del año siguiente al de devengo de las mismas.

**d. ¿En qué casos se puede interrumpir?**

Si durante el disfrute de las vacaciones autorizadas, sobreviniera el permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o una incapacidad temporal, podría disfrutarse el tiempo que reste en periodo distinto.

Si las anteriores situaciones impiden el disfrute en el año natural que corresponde, se podrán disfrutar durante el año natural posterior.



**e. ¿Puedo juntar los días de asuntos particulares con los días de vacaciones?**

Se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural que se podrán acumular a los días de asuntos particulares.

**f. ¿Puedo interrumpir mis vacaciones por fallecimiento o enfermedad de un familiar?**

El periodo de vacaciones únicamente se interrumpirá si sobreviene el permiso de nacimiento, adopción o acogimiento, acumulado de lactancia, riesgo durante el embarazo o la lactancia e incapacidad temporal.

La norma no contempla interrumpir el periodo de vacaciones por otro motivo diferente a los anteriormente indicados.

Todo lo anterior conforme al escrito de la DGFP C-27/6\_2 de fecha 11 de abril de 2013, donde se recoge que *“El funcionario no verá interrumpido su periodo de vacaciones anuales en el caso de que durante su disfrute sobrevenga el fallecimiento, accidente o enfermedad de un familiar”*.

## **2. PERMISOS**

### **2.1. Días por asuntos particulares**

**La letra a) del artículo 6 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“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.”*

### **Norma segunda del anexo I.**

*“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.”*

### **PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:**

**a. ¿Hasta cuándo se pueden disfrutar los días de asuntos particulares del año anterior?**

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. ¿Existe el silencio administrativo positivo para los días de asuntos particulares?**

En la concesión de vacaciones, permisos y reducciones de jornada, el jefe de unidad, centro u organismo está obligado a dictar resolución expresa en todos los procedimientos y a notificarla.

En el supuesto del permiso por asuntos particulares, las solicitudes formuladas se entenderán estimadas, sin que se hubiese dictado resolución expresa, una vez transcurridos 10 días hábiles. No obstante se recomienda solicitar dicho permiso con la antelación suficiente para que el Mando pueda resolver antes de la fecha de disfrute del permiso.



**c. ¿Los asuntos particulares son proporcionales al tiempo efectivo en el año trabajado?**

En relación a los días por asuntos particulares y dado que en la normativa específica militar no se contempla el criterio de proporcionalidad, como ocurre con las vacaciones, para el cálculo de asuntos particulares, se tendría que tener en cuenta lo que marca el escrito de Función Pública nº C25/ 10\_9, en el que se establece que *“los días de asuntos particulares serán proporcionales al tiempo efectivo trabajado durante el año natural.”*

**d. ¿Interfiere el modelo de activación de los reservistas “Prestación de Servicio en Unidad” (PSU) o “Formación continuada” (FC) en la concesión de asuntos particulares?**

En base al informe de Asesoría Jurídica General de la Defensa de fecha 17 de noviembre de 2021, se considera que tanto el número de días de vacaciones como el de días de asuntos propios que corresponde al personal reservista activado, será proporcional al tiempo que efectivamente pertenezca activado, sin que a tal efecto, quepa distinguir entre activación para Prestar Servicio en Unidades o para Formación Continuada.

**2.2. Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización**

**La letra b) del artículo 6 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“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.”*



### **Norma tercera del anexo I.**

*“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.”*

### **PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:**

#### **a. ¿Qué se entiende por enfermedad grave?**

Conforme al escrito de la DGFP “*Contestación a consultas sobre la aplicación del permiso previsto en el artículo 49, letra e), de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*” (R.D legislativo 5/2015, de 30 de octubre), de fecha 11 de noviembre de 2015, las enfermedades contempladas en el Anexo I del RD 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, pueden ser un elemento orientador para la concesión del citado permiso.



Independientemente de lo anterior, para acreditar una enfermedad grave será requisito indispensable informe o certificado médico de un facultativo válido que así lo disponga.

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

Deberá aportarse, con carácter general, la documentación que acredite la relación de parentesco (consanguinidad/afinidad), la existencia del hecho causante (fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización, cirugía sin hospitalización...) y la localidad donde se haya producido el suceso que da lugar al disfrute de dicho permiso.

**c. ¿Cómo se computa el disfrute de este permiso?**

Conforme al CFP C27/6\_6 de fecha 26/07/2013, a efectos del disfrute de este permiso, los militares tendrán derecho al disfrute de permiso en el número de días hábiles que, en su caso, corresponda, cuando se produzca la causa legal que lo motiva, y los días de disfrute han de ser los inmediatos posteriores al hecho causante, sin computar, a tales efectos, los inhábiles y festivos. No obstante, atendiendo a la definición de “permiso” que establece la ORDEF/253/2015, cabría valorar la presencia o ausencia del interesado en destino el día del hecho causante, a la hora de contabilizar el comienzo del disfrute del permiso.

Con respecto a los sábados, a efectos del disfrute del permiso, y según Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública, computarán únicamente cuando los mismos formen parte de la jornada y horario que corresponda realizar al titular del permiso.

**d. ¿Qué debe entenderse por el término “distinta localidad”?**

Conforme al CFP C26/10\_4 de fecha 12/02/2013, se refiere indistintamente a la localidad de destino y a la de residencia, procediendo únicamente la ampliación del permiso de tres a cinco días hábiles cuando el suceso se produce en una tercera localidad, distinta de la de residencia o trabajo habituales del militar.



**e. ¿Qué se entiende por residencia autorizada?**

La Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, establece en su art. 23.1 que el lugar de residencia del militar será el del municipio de su destino, autorizándose que pueda ser uno distinto siempre que se asegure el adecuado cumplimiento de sus obligaciones en los términos y con las condiciones que se establezcan por orden del Ministro de Defensa.

**2.3. Traslado de domicilio**

**La letra c) del artículo 6 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“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.”*

**Norma cuarta del anexo I.**

*“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.”*

**PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:**

**a. ¿Cuántos días me corresponden por traslado de domicilio a consecuencia de un cambio de destino?**

Se establecen 3 días hábiles si el nuevo destino está en el mismo término municipal que el anterior destino, 15 días naturales si el nuevo destino está en distinto término municipal, y 30 días naturales, para los cambios de destino que suponen un traslado entre archipiélagos, entre las ciudades de Ceuta y Melilla, entre los archipiélagos y las ciudades de Ceuta o Melilla, entre la península y cualquiera de los archipiélagos o Ceuta o Melilla y para los cambios de destino que den lugar a traslados entre



diferentes países.

## 2.4. Cumplimiento de un deber inexcusable

**La letra g) del artículo 6 de la Orden DEF/253/2015, establece lo siguiente:**

*“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.”*

Así mismo, el criterio de DIGENPER sobre el permiso por “*deber inexcusable*”, de fecha 25 de mayo de 2018, establece que:

*“Por otra parte, el Director General de Función Pública, en escrito de 14 de julio de 2017, señala que los principales rasgos del permiso por deber inexcusable son los siguientes:*

- *Su carácter residual: solo se aplica cuando no existan otros permisos que amparen la situación que se pretende proteger.*
- *Su duración limitada: se otorga por el tiempo mínimo indispensable para atender el deber inexcusable, en contraposición con otros permisos que tienen un plazo predeterminado.*
- *Su carácter de permiso retribuido y no recuperable.*

*Entre los distintos supuestos que han sido examinados por los Tribunales de Justicia, con carácter general se han venido considerando como deberes inexcusables, entre otros, los siguientes:*

- *La participación como candidato durante el periodo de campaña electoral.*
- *La atención a los requerimientos de la Agencia Tributaria o de otras Administraciones Públicas.*



- *La asistencia a consultas médicas con familiares a cargo, acreditando la necesidad de asistir durante la jornada laboral.*
- *La asistencia a juicios.*
- *El ejercicio del sufragio activo.*

*Sin embargo, dado que el “deber inexcusable” constituye un concepto jurídico indeterminado, que impide, por su propia naturaleza, establecer un numerus clausus de supuestos, será preciso, de acuerdo con lo expresado en este escrito, analizar los elementos de hecho que concurren para determinar si procede o no el otorgamiento de dicho permiso, como pudiera ser el caso de atención al cuidado de hijos menores por enfermedad sobrevenida. En todo caso será de aplicación lo establecido en el artículo 21 de la Orden DEF 253/2015, en cuanto a acreditar documentalmente las circunstancias del caso.*

*En consecuencia, la concesión del permiso por deber inexcusable dependerá siempre de las circunstancias concretas de cada caso, cuya adaptación a tal concepto deberá ser apreciada por el jefe de la unidad, el centro o el organismo de destino con competencia para otorgar el permiso”.*

## **PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:**

### **a. ¿Qué se debe acreditar para la concesión de este permiso?**

A la hora de solicitar dicho permiso se debería acreditar que no existe otro permiso que pueda cubrir dicha necesidad manifestada, que se solicita por el tiempo estrictamente imprescindible y dependiendo de la situación y del tiempo solicitado, que es el interesado y no otra persona el que debe llevar a cabo la obligación planteada.

### **b. ¿Se puede denegar el permiso por deber inexcusable alegando que quedan días de vacaciones sin disfrutar?**

No, como bien indica el art. 5 de la Orden DEF/253/2015, las vacaciones



constituyen un periodo de descanso retribuido al que los militares tienen derecho anualmente, **no constituyendo un permiso** de los establecidos en la citada Orden Ministerial. Los permisos son el periodo de tiempo por el cual se autoriza a un militar a ausentarse del trabajo temporalmente, según la definición de permiso reflejada en el art. 6 de la Orden DEF/253/2015 ORDEF 23/2015 y en el supuesto concreto del permiso por “*deber inexcusable*”, en las condiciones establecidas en el apartado g) de este artículo y en el criterio mencionado a continuación del mismo.

## **2.5. Por participación en competiciones oficiales de carácter nacional o internacional.**

**La letra h) del artículo 6 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“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”*

## **3. PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL**

En lo que respecta a las medidas de conciliación en las Fuerzas Armadas, se contemplan distintos tipos de permisos en función del grado de consanguinidad o afinidad, estableciéndose diferenciaciones entre familiares de primer y de segundo grado.



El parentesco se establece en el Código Civil (CC) en los artículos 915 y siguientes. Según el art. 915 CC, la proximidad del parentesco se determina por el número de generaciones. Cada generación forma un grado.

La serie de grados forma la línea, que puede ser directa o colateral.

Se llama directa la constituida por la serie de grados entre personas que descienden una de otra. Y colateral la constituida por la serie de grados entre personas que no descienden unas de otras, pero que proceden de un tronco común (art. 916 CC).

Se distingue la línea recta en descendente y ascendente. La primera une al cabeza de familia con los que descienden de él. La segunda liga a una persona con aquellos de quienes desciende (art. 917).

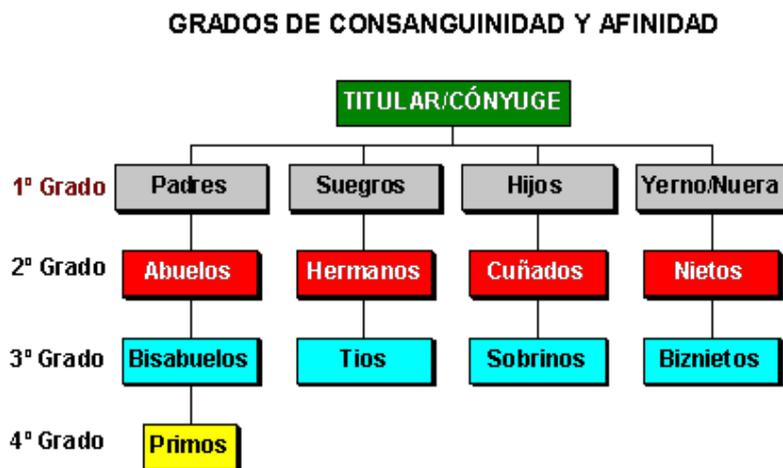
El art. 918 CC, indica que las líneas se cuentan en tantos grados como generaciones o como personas, descontando la del progenitor.

En la recta se sube únicamente hasta el tronco. Así, el hijo dista del padre un grado, dos del abuelo y tres del bisabuelo.

En la colateral se sube hasta el tronco común y después se baja hasta la persona con quien se hace la computación. Por esto, el hermano dista dos grados del hermano, tres del tío, hermano de su padre o madre, cuatro del primo hermano y así en adelante.



Se adjunta el siguiente cuadro explicativo:



### PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:

a. ¿Qué grado de parentesco representa el cónyuge?

Primer grado.

b. ¿En qué momento se inicia el cómputo de los permisos?

Según lo establecido en sentencias del Tribunal Supremo 745/2008 y 257/2020 con carácter general los permisos se inician en el momento en que se produce el hecho causante, excepto si ese día es festivo, en cuyo caso el cómputo se iniciará el primer día hábil.

#### 3.1. Matrimonio

**La letra a) del artículo 7 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

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



**Punto quinto del anexo I.**

*“Por matrimonio, quince días.”*

**PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:**

**a. ¿Cómo puede disfrutarse este permiso?**

Atendiendo al escrito de la DGFP número 19\_2, de fecha 9 de mayo de 2018, los permisos, con carácter general, se inician en el momento en que se produce el hecho causante.

Por tanto, con carácter general, se entiende que el permiso por matrimonio comenzará a computarse desde el mismo día que se ha producido el hecho que da lugar al mismo.

No obstante, sin perjuicio de lo anterior, este mismo escrito da la posibilidad de que, excepcionalmente y por causas debidamente justificadas, la Unidad de Personal valore, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, que el disfrute no se produzca con carácter inmediato al acaecimiento del hecho causante, sino mediando algún periodo de tiempo intermedio, o incluso que se disfrute inmediatamente antes del hecho causante, o parte antes y parte después pero siempre realizando un cómputo continuado de los quince días, para no desvirtuar la naturaleza del permiso.

**b. ¿Los días del permiso se cuentan en días hábiles o naturales?**

Atendiendo al escrito de la DGFP número 19\_2, de fecha 9 de mayo de 2018, *“Cuando el legislador ha previsto que la duración de los permisos se indique en días hábiles, lo ha establecido de forma expresa, de manera que cuando tal precisión no se realiza se entiende que han de computarse todos los días de forma sucesiva o continúa. Por otra parte, las reglas de computo de plazos establecidas en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común, lo son, precisamente, para los procedimientos administrativos, pero no para el disfrute de*



derechos de esta naturaleza. En este sentido, el Código Civil, en el art. 5, apdo. 2, establece que: “En el computo civil de los plazos no se excluyen los días inhábiles”.

En conclusión, se entiende que los días que corresponde disfrutar por el permiso por matrimonio se contabilizan en días naturales.

### 3.2. Técnicas de fecundación o reproducción asistida

**La letra b) del artículo 7 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*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.*

### 3.3. Personas dependientes

**La letra c) del artículo 7 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“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.”*

### 3.4. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

**La letra d) del artículo 7 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“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.”*

### **3.5. Permiso por nacimiento para la madre biológica**

**Letra e) del artículo 7 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“La militar, en caso de parto, tendrá derecho a un permiso por el tiempo y en las formas que se determinan en la norma sexta del anexo I.”*

*Durante el disfrute de este permiso una vez finalizado el período de descanso obligatorio se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración”*

#### **Norma sexta del anexo I.**

*“Sexta. Permiso por nacimiento para la madre biológica.*

*1. La militar, en el caso de parto, tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en una semana más en el supuesto de discapacidad del menor y por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple.*



*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.*

*En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de ambos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el menor cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.*

*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.*

*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 el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.*

*2. En el supuesto de que por necesidades del servicio, la militar comisionada en una misión internacional, no hubiera disfrutado de este permiso, disfrutará del mismo a la vuelta de su comisión en el exterior, sin perjuicio del resto de permisos que le pudieran corresponder.”*



## **PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:**

### **a. ¿Cómo se puede disfrutar de este permiso?**

Las seis primeras semanas serán de descanso obligatorio, de forma ininterrumpida e inmediatamente posteriores al parto.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar de manera ininterrumpida o interrumpida hasta que el menor cumpla los doce meses de edad.

Para poder disfrutar el permiso de forma interrumpida es imprescindible que ambos progenitores trabajen. Esta modalidad requiere, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas, teniendo en cuenta que son semanas naturales, es decir, los días festivos computan igual que los días laborables.

### **b. ¿Se puede solapar este permiso con el permiso de nacimiento del progenitor diferente a la madre biológica?**

De la normativa no se puede extraer ninguna prohibición absoluta que impida que los permisos por nacimiento de los dos progenitores puedan coincidir en el tiempo.

### **c. En caso de parto múltiple, ¿Qué permiso me corresponde?**

Dieciséis semanas iniciales, y se añade una semana más por cada hijo a partir del segundo.

Ejemplo: Gemelos (17 semanas), Trillizos (18 semanas).

### **d. En caso de nacimiento de un hijo con discapacidad, ¿Qué permiso me corresponde?**

Diecisiete semanas.



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

En caso de que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso se ampliará el tiempo que éste se encuentre hospitalizado hasta un máximo de trece semanas adicionales a las que correspondiesen por parto sencillo o múltiple.

**f. ¿Existe la posibilidad de suspender el permiso por enfermedad sobrevenida?**

No se prevé en la normativa actual la posibilidad de llevar a cabo la suspensión del permiso por nacimiento por causa de incapacidad temporal. Sin embargo, si concurre el requisito de que ambos progenitores trabajan y han transcurrido las semanas de descanso obligatorio (las 6 primeras después del parto), la madre biológica podrá optar por disfrutar de su permiso de forma interrumpida, de modo que tendrá la posibilidad de optar por ejercer el resto de su permiso una vez se encuentre en situación de alta y hasta que el hijo cumpla doce meses.

**g. En caso de fallecimiento del bebé, ¿se tiene derecho al disfrute íntegro del permiso?**

La normativa actual contempla que en el supuesto de fallecimiento del menor, la duración del permiso no se vea afectada, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicite la reincorporación a su puesto de trabajo.

Con respecto al momento de la pérdida del bebe durante el embarazo, hay que atenerse a lo que establece el artículo 44.4 del código civil, que establece que la filiación se determinará, a los efectos de la inscripción del nacimiento, conforme a lo que establecen las leyes civiles y normativa sobre técnicas de reproducción asistida.

En este sentido debe entenderse que el permiso se generaría desde el momento que un feto es viable e inscribible, incluyéndose los alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, con independencia de que éste nazca vivo o muerto



(conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 20/2011, de 21 de julio, del Registro Civil, en relación a la constancia en dicho Registro de los fallecimientos con posterioridad a los seis meses de gestación.

### **3.6. Permiso por nacimiento para el progenitor diferente de la madre biológica**

**La letra f) del artículo 7 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“El militar padre o progenitor legalmente reconocido podrá disfrutar de un permiso por el nacimiento de un hijo, por el tiempo que se determina en la norma séptima del anexo I de esta orden”*

*Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración”.*

#### **Norma séptima del anexo I.**

*“Séptima. Permiso por nacimiento para el progenitor diferente de la madre biológica.*

*1. Por el nacimiento de un hijo, el militar tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en una semana más, en el supuesto de discapacidad del menor, y por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de nacimiento múltiple, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento.*

*En caso de fallecimiento del progenitor diferente a la madre biológica, ésta podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.*

*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.*



*Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento.*

*En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.*

*En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento de la madre biológica, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.*

*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.*

*En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.*

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



## PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:

### a. ¿Cómo se puede disfrutar de este permiso?

Las seis primeras semanas serán de descanso obligatorio, de forma ininterrumpida e inmediatamente posteriores al parto.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar de manera ininterrumpida o interrumpida hasta que el menor cumpla los doce meses de edad.

Para poder disfrutar el permiso de forma interrumpida es imprescindible que ambos progenitores trabajen. Esta modalidad requiere, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas, teniendo en cuenta que son semanas naturales, es decir, los días festivos computan igual que los días laborables.

Hay que tener en cuenta que en caso de que se opte por disfrutar de las diez semanas restantes tras la semana dieciséis del permiso de la madre biológica y ésta hubiera optado por disfrutar del permiso por lactancia en su modalidad acumulada, el progenitor diferente a la madre biológica deberá esperar hasta que finalice este último permiso acumulado para poder iniciar el suyo.

***\*Las respuestas consignadas en las preguntas de la “b” a la “g”, relativas al permiso por nacimiento de la madre biológica, son también aplicables a este permiso.***



### **3.7. Permiso por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento tanto temporal como permanente.**

**La letra f bis) del artículo 7 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“El militar, por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente podrá disfrutar de un permiso por el tiempo que se determina en la norma séptima bis del anexo I de esta orden.*

*Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. »*

#### **Norma séptima bis del anexo I.**

*“1. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, el militar tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada menor, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.*

*En los supuestos reconocidos en el punto anterior, seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.*

*En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar*



*o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.*

*El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, 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 varios periodos de disfrute de este permiso.*

*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.*

*Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.*

*Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.*

*En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.*

*En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.*



*Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.*

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

## **PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:**

### **a. ¿Cómo se puede disfrutar de este permiso?**

Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

El cómputo del plazo se iniciará a elección del adoptante, debiendo decidir si lo hace a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar de manera ininterrumpida o interrumpida hasta que hayan transcurrido doce meses de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Para poder disfrutar el permiso de forma interrumpida es imprescindible que ambos



adoptantes trabajen. Esta modalidad requiere, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas, teniendo en cuenta que son semanas naturales, es decir, los días festivos computan igual que los días laborables.

**b. En caso de adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento tanto temporal como permanente múltiple o de menores con discapacidad, ¿Qué permiso me corresponde?**

Dieciséis semanas a las que se añade una semana más para cada adoptante por cada hijo a partir del segundo.

En caso de adopción de un menor con discapacidad, el permiso de dieciséis semanas se ampliará en una semana más para cada adoptante.

**c. ¿Existe algún permiso especial para los casos de adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento internacional?**

Si. En los casos de adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento internacional en los que se requiera traslado de los adoptantes al país de origen del menor, además del permiso de 16 semanas, se tendrá derecho a un permiso de hasta dos meses como máximo en el que se percibirán sólo las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y siempre que se requiera el traslado de los adoptantes al lugar de origen del menor, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, (16 semanas) podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.



**d. ¿Se puede disfrutar del permiso completo en caso de que el menor adoptado o acogido cumpla los 18 años durante el transcurso del periodo de disfrute de dicho permiso?**

La finalidad principal atribuida al permiso por adopción no es otra que la de ayudar a la integración sociofamiliar del adoptado, permitiendo que los progenitores que trabajan puedan dejar de asistir a su puesto de trabajo para prestar la asistencia y atención que el hijo adoptado requiere en sus primeras semanas como miembro de una nueva familia.

La normativa no prevé una edad máxima de la persona que se adopta, simplemente establece un límite de doce meses desde la resolución judicial o decisión administrativa, para poder disfrutarlo.

Por ello cabría entender que se podrá disfrutar el permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, en su totalidad, con independencia de que el menor adoptado cumpla 18 años durante el transcurso del periodo de disfrute de dicho permiso, ya que, independientemente de la edad, sigue existiendo la necesidad de integración sociofamiliar.

**e. ¿Se puede aplicar este permiso en los casos de tutela?**

Si nos ajustamos al contenido del escrito de la DGFP, número C26/6\_3, de fecha 18 de junio de 2012, en el que indica que *“Con carácter general existe una interpretación favorable a extender a favor del tutor legal los permisos establecidos en la legislación vigente en los que se exige como requisito la existencia de una relación de parentesco, por consanguinidad o afinidad”*, sería procedente otorgar este permiso en aquellos supuestos en los que se constituya judicialmente una tutela sobre menores que conlleve la convivencia permanente entre el tutor y los tutelados.



### 3.8. Lactancia

**La letra g) del artículo 7 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“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. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual del personal militar, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.*

*El permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses, en su modalidad de reducción de jornada diaria, es acumulable con la reducción de jornada por guarda legal y con los otros permisos a los que se tenga derecho, no contabilizándose aquél en la disminución de retribuciones.”*

#### **Norma octava del anexo I.**

*“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 el permiso por lactancia en la modalidad de reducción de jornada, por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple»*

*Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento para la madre biológica, del permiso por adopción, guarda o acogimiento o del permiso por nacimiento del progenitor diferente a la madre biológica.*



*El permiso 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 este anexo, cuando se opte por la acumulación del mencionado permiso en jornadas completas.”*

### **PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:**

#### **a. ¿Quién es el titular del derecho del permiso por lactancia?**

Distintos pronunciamientos judiciales han llevado a establecer que el permiso por lactancia no es un tiempo destinado exclusivamente a alimentar al menor, sino también comprende cualquier otro cuidado que se pueda procurar en este tiempo al lactante. Es por ello que actualmente la normativa contempla este permiso como un derecho individual del personal militar, por lo que ambos progenitores o adoptantes pueden disfrutar del mismo sin necesidad de que uno de ellos renuncie a su disfrute.

#### **b. ¿Pueden los dos progenitores disfrutar del permiso a la vez?**

En la normativa vigente no hay nada que prohíba expresamente el disfrute simultáneo de este permiso por ambos progenitores o adoptantes.

#### **c. ¿Cómo se puede disfrutar el permiso por lactancia?**

El permiso por lactancia puede disfrutarse en dos modalidades; en la modalidad de disfrute diario, consistente en el derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones de media hora al inicio y al final de la jornada hasta que el menor cumpla doce meses o en la acumulación de estas horas en jornadas completas el tiempo correspondiente. Se deberá optar por una u otra modalidad de disfrute, sin que quepa alternancia entre ambas.



Si se opta por el disfrute del permiso en su modalidad acumulada por jornadas completas no cabe su fraccionamiento, ni su disfrute intercalado con el permiso por nacimiento o por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente. Se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, decayendo en todo caso cuando el menor alcance los doce meses de vida.

Excepcionalmente, atendiendo a circunstancias debidamente acreditadas de necesidades del cuidado del menor, se podrá conceder el permiso por lactancia en su modalidad acumulada por jornadas completas en un momento posterior a la finalización del permiso por nacimiento, adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, únicamente por el tiempo que reste hasta el cumplimiento de los doce meses de vida del menor, reduciendo su duración de manera proporcional a las horas dejadas de acumular por esta causa.

**d. ¿Podría comenzar a disfrutarse el permiso por lactancia en su modalidad de ausencia diaria una vez finalizadas las seis primeras semanas de descanso obligatorio del permiso por nacimiento / adopción?**

La normativa solo condiciona expresamente el comienzo del disfrute de este permiso a la finalización del permiso por nacimiento / adopción cuando se opta por su disfrute acumulado, por lo que cabría considerar que no existiría inconveniente en intercalar el permiso por lactancia en su modalidad de ausencia diaria con el permiso por nacimiento / adopción en su modalidad de disfrute interrumpido, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio.

**e. ¿Es compatible el permiso por lactancia en su modalidad diaria con la jornada intensiva de verano?**

El permiso por lactancia no es una reducción de la jornada de trabajo, sino el derecho de un militar a ausentarse una hora diaria dentro de la misma, por lo que es independiente de la jornada que esté realizando en cada momento, siendo compatible con el horario que se establezca en época estival u otras similares.



### 3.9. Gestación

**La letra i) del artículo 7 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“La militar en esta de gestación tendrá derecho al permiso que figura en la norma novena del anexo I”.*

#### **Norma novena del anexo I**

*“La militar en estado de gestación tendrá derecho a un permiso desde el día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del 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”.*

## 4. REDUCCIÓN DE JORNADA

**El artículo 9 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“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 accesorio 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.*

*5. En el caso del personal con jornada de trabajo en régimen de turnos, la reducción de jornada se habrá de realizar sobre el horario habitual de trabajo, por lo que corresponde aplicarla sobre el turno de mañana, tarde o noche que corresponda al militar según su asignación dentro de la Unidad.*

*6. En el caso de que el militar solicite, de forma reiterada, la renuncia al disfrute de la reducción de jornada y su posterior nueva concesión, el jefe de unidad podrá denegar lo solicitado si dichas peticiones se hicieran coincidir con períodos vacacionales, festivos o jornadas especiales, así como con comisiones de servicio asignadas con anterioridad a la solicitud”.*



**El artículo 22 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

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.*

## **PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:**

### **a. ¿Cómo se solicita una reducción de jornada?**

La solicitud de una reducción de jornada deberá presentarse, acompañada de la justificación documental suficiente, por conducto reglamentario al Jefe de Unidad, exponiendo las circunstancias por las que solicita la reducción horaria, el porcentaje que desea reducir, franja horaria en la que quiere disfrutar esa reducción y la fecha a partir de la cual se necesita hacer uso de esa reducción.

### **b. ¿Quién es la autoridad competente para conceder, denegar o modificar medidas de reducción de jornada?**

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



**c. ¿Se puede denegar una solicitud de renuncia al disfrute de una reducción de jornada previamente concedida?**

La reducción de jornada es un derecho del militar reconocido en el apartado 1 del artículo 9 de la Orden DEF 253/2015, de 9 de febrero, con la finalidad de conciliar su vida personal, familiar y profesional.

Por ello, de acuerdo a lo contenido en el artículo 94.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el que se establece que *“Todo interesado podrá desistir de su solicitud o, cuando ello no esté prohibido por el ordenamiento jurídico, renunciar a sus derechos”*, no se podría denegar la solicitud de renuncia a la reducción de jornada.

Lo que se podría denegar, siempre de forma motivada, es una nueva solicitud de reducción de jornada, en caso de que estas renunciaciones y posteriores solicitudes se hicieran coincidir de forma reiterada con los periodos de tiempo que se mencionan en el artículo, sin que se acredite debidamente por parte del interesado, alguna alteración en las circunstancias familiares del solicitante del derecho como indica el apartado 4 del artículo 22 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, que pudiera justificar esta actuación.

Según lo que regula el escrito de Función Pública C26/3\_1, la autoridad que tiene las competencias para ello, podría no conceder una nueva reducción de jornada alegando fraude de Ley.

**4.1. Reducción de jornada por razón de enfermedad muy grave**

**El artículo 10 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“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.”*

## **PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:**

### **a. ¿A qué familiares engloba esta medida?**

Esta medida solo puede ser empleada cuando el que sufre la enfermedad muy grave es un familiar de primer grado de consanguinidad (padres o hijos) o afinidad (suegros, nuera o yerno). (Para mayor concreción de la materia está todo explicado en el punto 3 “PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL” de esta Guía).

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

El escrito de la DGFP de fecha 28 de marzo de 2018, define la enfermedad muy grave como *“un concepto jurídico indeterminado, por lo que deben valorarse las circunstancias objetivas y subjetivas que concurren en cada caso, edad, estado físico del paciente, riesgo para su vida..., para considerar una enfermedad como muy grave o no, puesto que la gravedad de la enfermedad es presupuesto básico para la concesión del permiso.”*

Con respecto a la documentación acreditativa, este mismo escrito dice lo siguiente:

*“En este sentido, y a efectos de justificar la gravedad de la enfermedad, corresponde al Centro Gestor correspondiente la competencia para determinar los medios de*



*prueba admisibles en Derecho que permitan dicha acreditación, a fin de verificar la concurrencia del supuesto de hecho amparado por el permiso”.*

Como consecuencia del anterior párrafo, se tendrá que acreditar ante el jefe de unidad, centro u organismo, al menos: la relación de primer grado, ya sea de consanguinidad o de afinidad, con el familiar que tiene que atender así como que el mismo padece una enfermedad muy grave, mediante los informes médicos oportunos o aquella otra documentación que la unidad pueda requerir para verificar esta situación.

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

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

El tiempo máximo de disfrute de esta reducción, un mes, se podrá prorratear entre los dos militares eximiéndose sólo de la realización de guardias y servicios a uno de ellos caso de disfrute de forma simultánea.

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

Al no estar previsto esta posibilidad de modo expreso en la norma y de acuerdo al criterio de Función Pública C23/10.6, se considera que no es posible la acumulación en jornadas completas.



#### **4.2. Reducción de jornada por participación en operaciones, despliegues o misión.**

***El artículo 11 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:***

*“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.”*

#### **PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:**

##### **a. ¿Está la concesión de la exoneración de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas condicionada a la edad del menor?**

No en este caso concreto. La exoneración es directa mientras el otro progenitor esté participando en las actividades relacionadas en el artículo independientemente de que el menor sea mayor de cuatro años.

#### **4.3. Reducción de jornada para el cuidado directo de una persona mayor que requiera especial dedicación o discapacitado.**

***El artículo 12 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:***

*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.”*

## **PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:**

### **a. ¿Quién puede acogerse a esta medida?**

El militar que tenga a su cuidado directo alguna persona mayor que requiera especial dedicación, el militar que tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial y el militar que tenga que 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, siempre que no desempeñen actividad retribuida, no considerando como tal, la percepción de una pensión.

### **b. ¿Qué documentación deberá presentar?**

La necesaria para acreditar tanto las circunstancias del sujeto causante del derecho como que el militar que solicita el disfrute del mismo, tiene el cuidado directo de ese sujeto.



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

En el supuesto que usted tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial, debidamente acreditado, quedará exonerado automáticamente de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que interfieran con el disfrute de la reducción de jornada. En el resto de los casos esta exoneración estará supeditada a las necesidades del servicio.

**4.4. Reducción de jornada por razón de guarda legal de un hijo menor de doce años.**

**El artículo 13 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“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.”*

## **PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:**

### **a. ¿Cómo se solicita esta reducción de jornada?**

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

Dicha solicitud deberá ir acompañada de fotocopia compulsada del libro de familia que justifique la petición, y aquella otra documentación oportuna que acredite tener la guarda legal del menor y poder ejercerla.



**b. ¿Se puede acumular las horas de reducción de jornada por guarda legal de hijo menor de doce años en una sola jornada o disfrutar de distintos periodos de reducción?**

Atendiendo al criterio de Función Pública C24/ 2.2, la reducción de la jornada laboral debe entenderse como la reducción de la jornada diaria y no como jornada semanal, por lo que no podrán acumularse distintos periodos de reducción ni disfrutarse en días completos.

**c. ¿Se puede solicitar esta reducción de jornada si la localidad donde radica la unidad de destino del solicitante es diferente a la de residencia del menor?**

Esta reducción de jornada persigue facilitar el cuidado del menor sobre el que se ejerce la guarda legal. Por ello, no solo se considera necesario acreditar la relación paterno o materno filial y ser responsable de la guarda legal del menor, sino también justificar que se puede hacer uso de esta reducción.

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

En el supuesto que su hijo tenga entre cuatro y doce años, la exoneración no es automática y su concesión está condicionada a las necesidades del servicio, que su jefe de unidad, centro u organismo, someterá a los criterios de oportunidad, proporcionalidad y excepcionalidad y que aplicará de forma justificada, motivada e individualizada.

**e. ¿Se puede solicitar la reducción de jornada por guarda legal estando el otro progenitor disfrutando del permiso por nacimiento?**

La reducción de jornada por guarda legal es un derecho individual del militar cuyo disfrute está condicionado a la guarda legal de un menor y limitado por la edad del mismo, pero que no está supeditada a la situación del otro progenitor, por lo que no



existiría ningún impedimento en solicitar una reducción de jornada mientras el otro progenitor está disfrutando del permiso por nacimiento.

**f. ¿Se puede disfrutar de la reducción de jornada por periodos discontinuos?**

Sí, cuando el militar ostente la guarda y custodia legal del menor de doce años en régimen compartido, se podrá disfrutar de esta medida únicamente durante los periodos en que se tenga la custodia del menor, conforme a lo establecido en el convenio regulador o sentencia firme en que se adopte dicho sistema.

**g. ¿Hay un periodo mínimo de disfrute de esta reducción de jornada?**

Este tipo de reducción de jornada es un derecho que el militar puede ejercer con motivo de la guarda legal de un menor, la cual se tiene, no se tiene o se comparte, aspectos que de forma general, se mantienen en el tiempo o al menos no cambian continuamente.

Es por ello que aunque el militar podría en principio solicitar el disfrute de una reducción de jornada y su posterior reincorporación a la jornada ordinaria tantas veces como necesitase, el interesado también debe tener presente que un uso reiterativo por periodos tan breves podría ser considerado un abuso del derecho y por tanto un fraude de ley por los motivos antes expuestos. La finalidad pretendida de la norma es atender a una necesidad que si bien a lo largo de doce años puede cambiar, se considera que no se ha regulado para amparar situaciones tan puntuales.

Así mismo hay que tener presente que, tal y como contempla el artículo 3 de la citada ODEF/253/2015, las necesidades del servicio prevalecen sobre las fechas y duración de las reducciones de jornada, por lo que el Jefe de Unidad, atendiendo a necesidades del servicio, operativas, organizativas o de funcionamiento, debidamente motivadas, podría denegar la petición.



#### **4.5. Reducción de jornada por razón de guarda legal de un hijo menor de doce años cuando el militar o progenitor o tutor de una familia monoparental.**

**El artículo 14 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“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.”*

#### **4.6. Reducción de jornada en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer en el hospital.**

**El artículo 15 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“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.”*



## PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:

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

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

### 4.7. Reducción de jornada para el cuidado de un hijo menor de edad afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave

**El artículo 16 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“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.*

*En el caso de enfermedad grave, se otorgará el permiso tanto para el periodo de hospitalización como para el tratamiento continuado. Asimismo, una vez*



*diagnosticada la enfermedad, y sin que sea preciso, en todo caso, que concurra el ingreso hospitalario prolongado, también se podrá otorgar el permiso siempre que se acredite, en los términos indicados con carácter general, que la enfermedad se encuentre en un momento en el que el menor requiere un cuidado directo, continuo y permanente, bien porque esté recibiendo un tratamiento médico; o bien, porque la fase en la que se encuentre la enfermedad así lo requiera.*

*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.”*

Con fecha 09 de febrero de 2022 la Subsecretaria de Defensa emitió un Criterio de interpretación de la Orden DEF 253/2015 por la que se regula el Régimen de Vacaciones, Permiso, Reducciones de Jornada y Licencia de los miembros de las FAS



que establece la aplicación directa al personal militar de las Fuerzas Armadas de los derechos contemplados en el apartado e) del artículo 49 de la Ley del Estatuto Básico del Empleo Público: “(...) e) *Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: El funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores (...) trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras (...) y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. (...)*”, de tal forma que el derecho al disfrute de la reducción de jornada para el cuidado de un hijo menor de edad afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave, regulado en el artículo 16 de la Orden DEF/253/2015, se amplía en el sentido de que podrá ejercerse como máximo hasta que el sujeto causante cumpla los 23 años, en lugar de los 18 que señala el precepto, si se sigue manteniendo la necesidad el cuidado directo, continuo y permanente.

## **PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:**

### **a. ¿Qué requisitos deben cumplirse para su concesión?**

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

- Sujeto causante sea un hijo menor de 23 años.
- Ambos progenitores (adoptantes o acogedores) trabajen.
- El menor tenga diagnosticado cáncer o u otra enfermedad grave debidamente acreditada como tal por los servicios médicos.
- Acreditar el cuidado directo, continuo y permanente con motivo de un ingreso hospitalario de larga duración, o sin necesidad de que exista ingreso hospitalario, acreditar el cuidado directo continuo y permanente con motivo del



tratamiento médico que esté recibiendo o derivado de la fase en la que se encuentre la enfermedad.

**b. ¿Qué documentación debe aportarse para su solicitud?**

Toda aquella que sea necesaria para acreditar el cumplimiento de los requisitos detallados en la pregunta anterior

Así mismo será necesario que se acredite si el cónyuge está haciendo uso de esta medida de conciliación o no y si percibe por este motivo las retribuciones íntegras o no.

**c. ¿Cuáles es el límite máximo de disfrute de esta reducción?**

Se puede disfrutar de esta reducción hasta que el menor cumpla los 18 años y en cuanto a la jornada, se establece una reducción de jornada mínima de disfrute del 50% si bien no existe un límite máximo.

No obstante, el escrito de la DGFP sobre la materia, de fecha 11 de noviembre de 2015, menciona que *“Mientras que no se haya establecido dicho límite máximo de reducción, cada Administración, de manera potestativa, atendiendo a las distintas circunstancias que concurren en cada caso, así como ponderando los distintos intereses en juego, excepcionalmente, podría elevar la mencionada reducción por encima de la mitad de la jornada que ya contempla la ley, pero, con objeto de que no se desvirtúe el permiso, la reducción que se acuerde deberá permitir atender, al menos, de una forma mínima y efectiva, la prestación del servicio que venga desarrollando el funcionario”*.

**d. ¿Pueden solicitar esta medida ambos progenitores por el mismo menor?**

Sí, siempre y cuando ambos trabajen. En este caso, ambos pueden disfrutar de la reducción de jornada pero solo uno de ellos tendrá derecho a la percepción íntegra de sus retribuciones. Al otro se le aplicará la disminución de retribuciones que corresponda.



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

#### 4.8. Jornada reducida por Interés Particular

**El artículo 7 de la Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, establece lo siguiente:**

*“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.**”*



## PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:

**a. ¿Están exonerados de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas quien solicite esta medida de conciliación?**

La norma no lo contempla de forma expresa, por lo que cabría entender que de forma general, no.

**b. ¿Quién solicite esta medida de conciliación tiene derecho al cobro de complemento de especial dedicación?**

No, el apartado 2 de este artículo excluye de manera expresa su percepción.

## 5. LICENCIAS

**El capítulo V, artículo 17 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“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.”*

**El artículo 24 de la misma Orden, establece:**

*“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”

## **PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:**

### **a. ¿Con cuánto tiempo de antelación se debe tramitar una solicitud de licencia?**

Teniendo en cuenta los plazos establecidos en el artículo anterior para resolver sería recomendable su presentación con al menos 35 días de antelación con respecto a la fecha en que la que se quiere empezar a disfrutar de la licencia.

### **b. ¿Quién es la autoridad competente para la concesión de las licencias?**

Las autoridades competentes para su concesión son:

- Los Jefes de los Mandos/Jefaturas de Personal para los militares destinados en puestos de la estructura orgánica de los Ejércitos y de la Armada.
- La persona titular de la Dirección General de Personal para el resto de militares.



**c. ¿El disfrute de una licencia tiene repercusión en el cómputo de las vacaciones?**

Conforme al artículo 5.3 de esta Orden DEF, para determinar el número de días de vacaciones anuales al que se tiene derecho, no computarán como tal los periodos permanecidos en licencia por asuntos propios o por estudios sin retribución.

**d. ¿Se puede fraccionar el disfrute de licencia?**

El periodo máximo por el que se puede solicitar una licencia es de noventa días, pudiendo hacer uso de un periodo de tiempo inferior al mismo. Los días restantes de la licencia que no se soliciten inicialmente, se podrán utilizar en sucesivas licencias hasta completar el máximo de los noventa días siempre que no haya transcurrido el periodo establecido para cada tipo para poder solicitar otra licencia (1 o 2 años según el caso) contados desde el inicio del disfrute de la primera de ellas.

**5.1. Licencia por asuntos propios**

**El artículo 18 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“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.”*



## PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:

### a. ¿Criterio para la concesión de esta licencia?

La licencia por asuntos propios podrá comprender períodos inferiores a siete días siempre que la Unidad de Personal lo considere oportuno de acuerdo con las necesidades del servicio. La inclusión o exclusión de los días no laborables se valorará teniendo en cuenta el posible abuso que se produzca en la utilización de dicha licencia.

Por otra parte, la reiteración en breve lapsos de tiempo de solicitudes de períodos inferiores a siete días puede ser, asimismo, un indicio de un supuesto de abuso de derecho, si bien, deberán de valorarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

### b. ¿Se podría solicitar licencia por asuntos propios de lunes a jueves durante varias semanas consecutivas y días de permiso por asuntos particulares o vacaciones los viernes correspondientes a dichas semanas?

Ante la ausencia de una regulación expresa al respecto, no cabe establecer una regla taxativa, pues no está prohibido normativamente la utilización de una licencia de este tipo unida a días por asuntos particulares o a días de vacaciones, si bien, habrá de valorarse si el período solicitado, la utilización de este permiso da lugar a un supuesto fraude de ley, lo que necesariamente exige el examen de las circunstancias concurrentes.

## 5.2. Licencia por estudios

**El artículo 19 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“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.”*

## **PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:**

### **a. ¿Por qué motivos se puede solicitar esta licencia?**

Se puede solicitar por dos motivos:

- Para mejorar la capacitación profesional para el desarrollo de los cometidos que se tengan asignados en el puesto que se ocupe dentro del ámbito militar, siempre y cuando la formación que se vaya a realizar, no haya sido convocada por el Ministerio de Defensa.
- Para reincorporarse a la vida civil, en el caso de militares de complemento o MTM con una relación de servicios de carácter temporal (excepto durante los dos primeros años del compromiso inicial).

## **6. APOYO A LA FORMACIÓN**

**El artículo 6 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“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.”*

**El artículo 16 ter de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*“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.”*



**El artículo 19 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*"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."*

## **7. EXONERACIÓN DE GUARDIAS Y SERVICIOS, MANIOBRAS O ACTIVIDADES ANÁLOGAS**

La Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, recoge aquellos supuestos en los que el personal militar podrá quedar exonerado de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas.

Podemos establecer dos grupos diferenciados:

**Aquellos supuestos en los que se disfruta de una exoneración directa de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas:**

- Permiso de lactancia (incluido la modalidad de una hora de ausencia diaria)



- Reducción de jornada por razón de enfermedad muy grave.
- Reducción de jornada por participación en operación, despliegue o misión.
- Reducción de jornada para el cuidado directo de una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial.
- Reducción de jornada por razón de guarda legal de un hijo menor de cuatro años de edad.
- Reducción de jornada por razón de guarda legal de un hijo menor de doce años (aunque el menor tenga una edad comprendida entre los cuatro y los doce años) cuando el otro progenitor, también militar, haya sido destinado con carácter forzoso o en comisión de servicio forzosa a otro área geográfica distinta a la del domicilio familiar. Esta exoneración se mantendrá durante un año desde la fecha de incorporación al destino forzoso del otro progenitor.
- Reducción de jornada por razón de guarda legal de un hijo menor de doce años cuando el militar sea progenitor o tutor de una familia monoparental.
- Reducción de jornada en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que tengan que permanecer en el hospital.
- Reducción de jornada para el cuidado de un hijo menor de edad afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave.
- Aquellos 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, quedaran 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 y siempre y 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 que se acredite el aprovechamiento del curso.



**Aquellos supuestos en los que se podrá disfrutar de una exoneración de guardias y servicios, maniobras o actividades análogas cuando las necesidades del servicio lo permitan:**

- Reducción de jornada para el cuidado directo de una persona mayor que requiera especial dedicación o que por razones de accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.
- Reducción de jornada por razón de guarda legal de un hijo menor de doce años cuando tenga una edad comprendida entre los cuatro años y hasta que cumpla los doce años.
- Reducción de jornada para víctimas del terrorismo.

Conforme al artículo 22.3 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, las condiciones en las que se conceda una reducción de jornada podrán ser modificadas e incluso revocadas por la autoridad competente para su concesión cuando varíen las necesidades del servicio o cualquier otro condicionante debiendo estar dichos cambios debidamente motivados, justificados e individualizados.

**El criterio de interpretación de la SUBDEF de fecha 09 de diciembre de 2021 sobre el artículo 9 de la Orden de Defensa 253/2015, de 09 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las FAS, establece “conforme a la normativa en vigor lleve aparejada la exoneración directa de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas, estará exonerado de participar en desfiles, patronas o actos institucionales similares que se celebren en días inhábiles o festivos independientemente de la franja horaria en la que tengan concedida la reducción de jornada”.**



## 8. EXCEDENCIA

**El artículo 24 del Real Decreto 1111/2015, de 11 de diciembre, establece lo siguiente:**

*“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.*

*2. En todas las situaciones de excedencia, excepto en la excedencia por razón de violencia de género, los militares tendrán su condición de militar en suspenso y, en consecuencia, dejarán de estar sujetos al régimen general de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas y a las leyes penales y disciplinarias militares.*

*3. El militar que, encontrándose en esta situación administrativa, reingrese a la situación de servicio activo y ostente alguno de los empleos relacionados en las plantillas reglamentarias de su cuerpo y escala, permanecerá en exceso de plantilla, a los únicos efectos de planificación del ciclo de ascensos, produciéndose la amortización de los excedentes en el ciclo siguiente al de su incorporación, conforme a lo dispuesto en el artículo 16.5, de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre.”*

**El artículo 25 del Real Decreto 1111/2015, de 11 de diciembre, establece lo siguiente:**

*“1. El militar cursará solicitud de pase a la situación de excedencia correspondiente, por conducto reglamentario, al Subsecretario de Defensa.*



2. La solicitud incluirá la documentación que acredite que el militar reúne los requisitos necesarios.

3. La concesión del pase a la situación de excedencia se realizará mediante resolución del Subsecretario de Defensa, indicando el supuesto que es de aplicación.”

## PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:

### a. ¿Es necesario tener cumplidos tiempos mínimos de servicio para solicitar una excedencia?

Para poder disfrutar de la excedencia por prestación de servicios en el sector público y de la excedencia por interés particular será necesario haber cumplido los tiempos mínimos de servicio que se especifican en cada una de ellas. En caso de no tener cumplidos estos tiempos se deberá resarcir económicamente al Estado. En el resto de excedencias no es necesario tener cumplido tiempos mínimos de servicio.

### b. ¿Hay reserva de destino en todas las excedencias?

Sólo se reservará el destino en las modalidades de excedencia por cuidado de familiares, por violencia de género y por interés particular cuando se trate de un militar de tropa y marinería que la solicite para aceptar una oferta laboral, el tiempo especificado en cada una de ellas.

## 8.1. Excedencia por prestación de servicios en el sector público.

El artículo 26 del Real Decreto 1111/2015, de 11 de diciembre, establece lo siguiente:

“1. Los militares de carrera quedarán en situación de excedencia por prestación de servicios en el sector público cuando pasen a la situación de servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquiera de las Administraciones Públicas o pasen a prestar servicios en ellas o en organismos o entidades del sector público y no les corresponda



*quedar en las situaciones de servicio activo, servicios especiales, o servicio en la administración civil, siempre que se trate del desempeño de puestos con carácter de funcionario de carrera o de personal laboral fijo.*

*2. Para poder optar a la situación de excedencia por prestación de servicios en el sector público será condición haber cumplido los tiempos mínimos de servicios desde la adquisición de la condición de militar de carrera siguientes:*

*a) Cinco años para los oficiales, tres años para los suboficiales y un año para los militares de carrera de tropa y marinería.*

*b) Ocho años para el personal que accede a su escala con la aptitud de vuelo obtenida en la enseñanza de formación.*

*c) Ocho años desde el acceso a la escala de oficiales del Cuerpo Militar de Sanidad para los militares que ingresaron en la enseñanza de formación sin título previo.*

*3. Tener cumplidos los tiempos de servicios efectivos que se señalan a continuación, desde la finalización de los cursos de la enseñanza militar de perfeccionamiento y de Altos Estudios de la Defensa Nacional que el Ministro de Defensa incluya en las categorías que seguidamente se indican, teniendo en cuenta el coste, duración e importancia de cada curso:*

*1. Cursos categoría A: Un año.*

*2. Cursos categoría B: Dos años.*

*3. Cursos categoría C: Tres años.*

*4. Cursos categoría D: Cuatro años.*

*5. Cursos categoría E: Cinco años.*

*6. Cursos que confieren por primera vez aptitud para el vuelo: ocho años.*

*De no tener cumplidos los tiempos establecidos en los apartados anteriores, para el pase a la situación de excedencia deberán resarcir económicamente al Estado, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 117.2 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre.*



4. Podrá ascender durante los dos primeros años de permanencia en esta situación siempre que tenga cumplidas las condiciones de ascenso establecidas en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre.

5. Durante el tiempo permanecido en ésta situación no se devengarán retribuciones ni les será computable a efectos de tiempos de servicio, trienios ni derechos pasivos.

6. El militar de carrera podrá permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a ella. Una vez producido el cese deberá solicitar, en el plazo de un mes, el reingreso a la situación que corresponda; de no hacerlo, la misma autoridad que le concedió la situación, les declarará de oficio en situación administrativa que le corresponda, con efectos desde el día en que se perdió aquella condición.”

## 8.2. Excedencia voluntaria por interés particular.

**El artículo 27 del Real Decreto 1111/2015, de 11 de diciembre, establece lo siguiente:**

“1. Los militares de carrera y los militares de tropa y marinería con compromiso de larga duración podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando lo soliciten siempre que no estén designados para participar en operaciones fuera del territorio nacional y no se les esté instruyendo un procedimiento disciplinario, salvo que se encuentren sujetos a servidumbre en cuyo caso deberán reintegrar previamente la compensación económica establecida.

2. Para poder optar a esta situación y en función de los costes y duración de los estudios realizados, será condición haber cumplido los siguientes tiempos de servicios, desde la adquisición de la condición de militar:



a. Ocho años para los oficiales de los Cuerpos Generales y cinco para los oficiales de los Cuerpos de Intendencia e Ingenieros y Cuerpos Comunes, y cinco años para los suboficiales.

b. Dos años para los militares de carrera de tropa y marinería o militares de tropa y marinería con compromiso de larga duración, desde el acceso a dicho compromiso.

c. Para los pertenecientes a cualquier escala que al acceder al primer empleo de la misma ostenten u obtengan la capacitación de piloto de aeronaves, el plazo será de doce años de servicios desde el acceso a la escala en la que se encuentran.

d. Para los oficiales pertenecientes al Cuerpo Militar de Sanidad que recibieran en el centro de formación militar la titulación universitaria de grado para acceder a la especialidad de medicina, el plazo será de doce años.

3. Tener cumplidos los tiempos de servicios efectivos que se señalan a continuación, desde la finalización de los cursos de la enseñanza militar de perfeccionamiento y de Altos Estudios de la Defensa Nacional que el Ministro de Defensa incluya en las categorías que seguidamente se indican, teniendo en cuenta el coste, duración e importancia de cada curso:

a. Cursos categoría A: Un año.

b. Cursos categoría B: Dos años.

c. Cursos categoría C: Tres años.

d. Cursos categoría D: Cuatro años.

e. Cursos categoría E: Cinco años.

f. Cursos que confieran por primera vez la capacitación de piloto de aeronaves: doce años.

De no tener cumplidos los tiempos establecidos en los apartados anteriores, para el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, deberán resarcir económicamente al Estado, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 117.2 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre. Asimismo, deberán efectuar un preaviso de seis meses.



4. Los militares de carrera y los militares de tropa y marinería con compromiso de larga duración que deseen pasar a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, presentarán la correspondiente solicitud conforme a lo previsto en el artículo 25 con un tiempo de preaviso mínimo de tres meses.

5. Los militares de carrera permanecerán en esta situación un mínimo de dos años.

6. Los militares de tropa y marinería con compromiso de larga duración permanecerán en esta situación un mínimo de seis meses.

Caso de que al final de este periodo se reincorporen al servicio activo, no podrán solicitar otra excedencia voluntaria por interés particular hasta haber transcurrido dos años desde la última concesión de dicha situación.

7. Los militares de tropa y marinería con compromiso de larga duración podrán solicitar la excedencia voluntaria por interés particular para aceptar una oferta laboral o emprender como autónomo, debiendo hacerlo constar en la solicitud, aportando el contrato de trabajo o un documento que acredite la existencia de una oferta de trabajo firmada por el oferente y dirigida personalmente al interesado o la solicitud de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar. En este caso el tiempo de permanencia mínima en la situación de excedencia se reducirá a tres meses.

En este supuesto, el tiempo de preaviso mínimo para la presentación de la correspondiente solicitud será de quince días y a los militares se les reservará el destino durante los cuatro primeros meses.

Cuando el tiempo permanecido en la última situación de excedencia voluntaria por interés particular haya sido inferior a un año, el plazo para solicitar una nueva situación de excedencia por interés particular, cuando sea para aceptar una oferta laboral o emprender como autónomo, se reducirá a un año contabilizado desde la fecha de reincorporación a la situación de servicio activo. En caso de que el tiempo



*permanecido haya sido superior a un año se atenderá a lo dispuesto con carácter general en el apartado 6 de este artículo.*

*8. Transcurridos dos años en esta situación, de forma continua o discontinua, se permanecerá en el escalafón correspondiente en el puesto que ocupara en ese momento y no será evaluado para el ascenso.*

*Al cesar en esta situación finalizará la inmovilización en el escalafón, pero la pérdida de puestos será definitiva.*

*Podrá ascender durante los dos primeros años de permanencia en esta situación siempre que tenga cumplidas las condiciones de ascenso establecidas en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre.*

*9. Durante el tiempo permanecido en esta situación no se devengarán retribuciones ni les será computable a efectos de tiempos de servicio, trienios ni derechos pasivos.”*

## **PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:**

### **a. ¿Cuál es la permanencia mínima en este tipo de excedencia?**

Los militares de carrera permanecerán en esta situación un mínimo de dos años.

Los militares de tropa y marinería con compromiso de larga duración deberán permanecer en esta situación un mínimo de seis meses.

Los militares de tropa y marinería con compromiso de larga duración que soliciten esta situación para aceptar una oferta laboral o emprender como autónomo deberán permanecer en esta situación un mínimo de tres meses.

### **b. ¿Cuál es el tiempo mínimo de preaviso para solicitar esta excedencia?**

De forma general, tres meses. En caso de no tener cumplidos los tiempos mínimos de servicio establecidos, se deberá avisar con un mínimo de seis meses.



### 8.3. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

**El artículo 28 del Real Decreto 1111/2015, de 11 de diciembre, establece lo siguiente:**

*“1. 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 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre.*

*2. Los militares que deseen obtener la excedencia voluntaria por agrupación familiar, presentarán la correspondiente solicitud conforme a lo previsto en el artículo 25, acompañada de los documentos necesarios acreditativos de la situación laboral del cónyuge.*

*3. En esta situación habrá que estar un mínimo de dos años, transcurridos los cuales el interesado permanecerá en el escalafón correspondiente que ocupara en ese momento y no será evaluado para el ascenso. Al cesar en esta situación la pérdida de puestos en el escalafón 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.*

*4. Podrá ascender durante los dos primeros años de permanencia en esta situación siempre que tenga cumplidas las condiciones de ascenso establecidas en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre.*



5. Durante el tiempo permanecido en esta situación no se devengarán retribuciones ni les será computable a efectos de tiempos de servicio, trienios y derechos pasivos o del Régimen General de la Seguridad Social según corresponda.

6. 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.

7. La concesión de este tipo de excedencia para los militares designados para participar en una misión en el exterior, según lo previsto en la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional, podrá estar condicionada a la finalización de dicha misión.”

## **PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:**

a. **¿Cuál es la permanencia mínima en este tipo de excedencia?**

En este tipo de excedencia habrá que estar un mínimo de dos años.

### **8.4. Excedencia por cuidado de familiares.**

**El artículo 29 del Real Decreto 1111/2015, de 11 de diciembre, establece lo siguiente:**

1. A los militares profesionales se les podrá conceder esta situación para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza o por adopción o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente. En este supuesto, tendrán derecho a un periodo no superior a los tres años, a contar desde el 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



*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.*

*2. El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a otra excedencia, su inicio pondrá final a la que se estuviera disfrutando.*

*3. En caso de que más de un militar generase el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con las necesidades del servicio.*

*4. La solicitud de excedencia por cuidado de familiares irá acompañada de los correspondientes documentos acreditativos que justifiquen dicha petición y duración prevista de esta situación, con un máximo autorizable de tres años por cada sujeto causante.*

*El Subsecretario de Defensa determinará la documentación exigible y acreditativa para pasar a esta modalidad de excedencia.*

*Podrá ascender durante los dos primeros años de permanencia en esta situación siempre que tenga cumplidas las condiciones de ascenso establecidas en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, transcurridos los cuales el interesado permanecerá en el puesto del escalafón correspondiente que ocupara en ese momento, no siendo evaluado para el ascenso. Al cesar en esta situación la pérdida de puestos en el escalafón 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.*

*5. Se reservará el destino durante doce meses. Cuando sea con ocasión de cuidado de hijos, por naturaleza o adopción o de cada menor sujeto a guarda con fines de*



*adopción o acogimiento permanente, serán ampliables en tres meses en el caso de familias numerosas de la categoría general y en seis meses en el de familias numerosas de categoría especial.*

*6. Durante el tiempo permanecido en esta situación no se devengarán retribuciones pero les será computable a efectos de trienios y derechos pasivos y, durante el primer año de cada excedencia, como tiempo de servicio. No se computará a efectos de periodos cotizados en el Régimen General de la Seguridad Social.*

*7. La autoridad con facultad para la concesión resolverá de oficio el pase del militar afectado a la situación que corresponda al finalizar el periodo autorizado de permanencia en esta situación.*

*8. 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.*

#### **8.5. Excedencia por razón de violencia de género.**

Véase el apartado 15 Violencia de Género.

### **9. JORNADA GENERAL Y HORARIOS**

**El artículo 5 de la Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, establece lo siguiente:**

- 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 seiscientas 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”.*

### **9.1. Jornada en régimen de especial dedicación**

**El artículo 6 de la Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, establece lo siguiente:**

*“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”.*

### **9.2. Jornada de Verano**

**El artículo 9 de la Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, establece lo siguiente:**

*“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 de cada año. Este derecho podrá ejercerse también en el año en el que el menor cumpla la edad de 12 años”.*

### **PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:**

**a. ¿Quién puede acogerse a la jornada intensiva de verano ampliada (15 JUN – 30 SEP)?**

Todo militar 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 igual o superior al 33 % de los anteriores, y siempre que convivan con el solicitante y dependan de este, estando a su cargo.

**b. ¿Puede disfrutar los dos progenitores de la jornada intensiva ampliada?**

Tanto la jornada de verano como la extensión de esta que se produce por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para quienes tienen hijos de hasta doce años de edad, es un derecho individual de cada uno de los progenitores en su condición de tales, sin que haya establecido limitación alguna en ese sentido.



**c. ¿Es compatible el permiso por lactancia en su modalidad de ausencia diaria con la jornada intensiva de verano?**

El permiso por lactancia no es una reducción de la jornada de trabajo, sino el derecho de un militar a ausentarse una hora diaria dentro de la misma, por lo que es independiente de la jornada que esté realizando en cada momento, siendo compatible con el horario que se establezca en época estival u otras similares.

**10. MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA**

***El artículo 8 de la Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, establece lo siguiente:***

*“1. Los militares que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce 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. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de doce años.*

*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.”*

## **PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:**

### **a. ¿Cuánto tiempo puede flexibilizarse la jornada?**

Con carácter general, se podrá flexibilizar la jornada:

- **En una hora diaria:** en los casos de cuidado de personas mayores a cargo, hijos menores de 12 años (incluido el año que cumplan los 12) o personas con discapacidad, así como cuidado directo de un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, militares que hayan sido declarados aptos con limitaciones y víctimas de violencia doméstica.
- **Un máximo de dos horas diarias:** en los casos de cuidado de hijos con discapacidad.

Con carácter excepcional, de forma temporal y personal, los jefes de unidad podrán conceder la modificación del horario:

- **En un máximo de dos horas:** por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y en los casos de familias monoparentales.

Tras la reincorporación al servicio a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o con carácter excepcional, en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad:

- **Hasta un 25% de la duración de la jornada diaria:** Esta adaptación podrá



extenderse hasta un mes desde el alta médica, ampliable un mes más si se justifica la persistencia de las circunstancias derivadas del tratamiento.

**b. ¿Cómo se puede flexibilizar la jornada?**

Consiste en flexibilizar en el tiempo solicitado, el horario de la jornada diaria que tenga establecida el personal militar en su unidad de destino, realizando diariamente la totalidad de la jornada en las condiciones solicitadas, sin que en ningún caso signifique realizar una reducción de la jornada en el tiempo solicitado.

**c. ¿Supone disminución de retribuciones?**

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

## **11. DESCANSOS OBLIGATORIOS, ADICIONALES Y OTRAS MEDIDAS**

**El artículo 3 de la Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, establece lo siguiente:**

*“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 período 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.

**El artículo 10 de la Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, establece lo siguiente:**

*“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”.*

### **11.1. Descansos obligatorios y adicionales**

**El artículo 11 de la Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, establece lo siguiente:**

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.*

*4bis. 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”.*

**Criterio de DIGENPER de fecha 12 de febrero de 2020, sobre días adicionales, establece lo siguiente:**

*“El artículo 22.2 de la L.O. 9/2011 establece que la jornada de trabajo de los militares será, con carácter general, la del personal al servicio de la Administración General del Estado, adaptado 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 y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.*

*Esta adaptación de la jornada de trabajo se concretó en la Orden OEF 1136312016, de 28 de julio, que estableció un sistema de descansos, obligatorios y adicionales, los cuales constituyen un periodo de descanso retribuido.*

*Los días de descanso obligatorio tienen la finalidad de favorecer la recuperación por el esfuerzo tras la realización de guardias y servicios de al menos 24 horas ininterrumpidas de actividad y dedicación exclusiva o periodos de instrucción continuada y aquellas otras actividades que dan lugar a un descanso adicional en los términos establecidos en el artículo 1 de la Orden DEF/136312016, de 28 de julio. El momento de su disfrute será el primer día hábil inmediatamente posterior a la realización de la actividad. Al tener como finalidad la recuperación tras el esfuerzo, su disfrute no se puede postergar.*

*Los descansos adicionales responden a un modelo de compensación por el exceso de tiempo trabajado más allá de la jornada ordinaria de trabajo.*



*La determinación del momento del disfrute de los días de descanso adicional corresponde al jefe de la unidad que fijará las fechas, teniendo en cuenta las necesidades del destino y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.*

*Teniendo en cuenta que los días de descanso adicional constituyen un periodo de descanso retribuido, se tomará como referencia para su disfrute lo establecido en la ODEF/25312015, de 9 de febrero.*

*Los días de descanso adicional concedidos, así como los disfrutados, deben ser registrados en SIPERDEF, de acuerdo con el artículo 13 de la ODEF/1363/2016, de 28 de julio. Este procedimiento permite el control, por parte de la unidad, de los días de descanso adicional concedidos, pendientes de disfrute, que tiene el personal que se encuentra destinado en la misma.*

*De acuerdo con lo expuesto, se establecen los siguientes criterios para el disfrute de los días de descanso adicionales concedidos:*

- 1. Los días de descanso adicional concedidos no se pierden en caso de cambio de destino, pudiendo el interesado solicitar su disfrute en el nuevo destino adjudicado.*
- 2. Los días de descanso adicional concedidos se podrán disfrutar, previa autorización, hasta el 31 de enero del año siguiente al de su concesión.*
- 3. El militar que, por necesidades del servicio debidamente justificadas, no haya podido disfrutar de los días de descanso adicionales concedidos en el plazo establecido en el punto anterior, podrá solicitar su disfrute durante el primer semestre del año siguiente.”*



## 11.2. 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 oportuno”.*

## 12. AGRUPACIÓN FAMILIAR Y APOYO A PAREJAS ENTRE MILITARES

**El Reglamento de destinos del personal militar profesional aprobado por el Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, establece lo siguiente:**

### 12.1. Vacantes y Destinos para matrimonios y parejas de hecho

**El apartado 6 del artículo 7 del Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, establece lo siguiente:**

*“6. Los miembros de un matrimonio o pareja de hecho entre militares que soliciten vacantes anunciadas por una misma autoridad, dentro de la misma provincia y en las que se solapen los plazos de admisión de las solicitudes de las vacantes, podrán condicionar sus peticiones al hecho de que ambos obtengan destino en la misma provincia, en caso de no obtenerse destino por alguno de ellos, se entenderá desistida la solicitud de vacante. Los militares que se acojan a esta circunstancia deberán hacerlo constar previamente en las solicitudes de las vacantes.*

*Esta solicitud condicionada podrá ser realizada para vacantes distintas a las correspondientes a los jefes de unidad, centro u organismo, y las que se oferten a quienes se incorporen a una escala o superen determinados cursos de perfeccionamiento o de altos estudios de la defensa nacional.”*



**El apartado 2 artículo 20 del Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, establece lo siguiente:**

*“Los miembros de un matrimonio o pareja de hecho entre militares con hijos menores de doce años a su cargo destinados en la misma provincia no podrán ser destinados con carácter forzoso a una provincia diferente.*

*Esta exención no será aplicable a las vacantes correspondientes a jefes de unidad, centro u organismo, y las que se oferten a quienes se incorporen a una escala o superen determinados cursos de perfeccionamiento o de altos estudios de la defensa nacional, ni al personal que se encuentre en la situación de servicio activo pendiente de asignación de destino.*

*La exención tendrá efectos a partir de la fecha en la que ambos militares certifiquen documentalmente esta situación familiar ante al Mando o Jefe de Personal de su Ejército o al Director General de Personal en el caso de militares de los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas. Ambos militares serán responsables de mantener actualizada la documentación que acredite su situación familiar.”*

**El artículo 21 del Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, establece lo siguiente:**

*“8. Un militar no podrá ocupar un puesto en el que vaya a ser subordinado orgánico directo de su cónyuge o persona con la que mantiene análoga relación de afectividad o de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.*

*9. El militar que haya sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, que incluye la agresión y abuso sexual, acoso sexual, exhibicionismo y provocación sexual, prostitución y explotación sexual y corrupción de menores, así como por trata de seres humanos, no podrá ocupar destinos que impliquen el contacto habitual con menores. El Ministro de Defensa establecerá los criterios generales para la determinación de los puestos afectados por esta*



*circunstancia, para los cuales será un requisito necesario de ocupación aportar una certificación negativa del Registro Central de Delincuentes Sexuales o manifestar consentimiento expreso para que el Mando o Jefe de Personal de su Ejército o el Director General de Personal en el caso de militares de los cuerpos comunes, pueda recabar la certificación de que no constan antecedentes ante dicho registro.”*

**El apartado 7 y 8 del artículo 22 del Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, establece lo siguiente:**

*“7. El militar que no esté ocupando un destino de jefe de unidad, centro u organismo, cuyo cónyuge o pareja de hecho militar hubiese sido destinado con carácter forzoso a otra provincia quedará exento de los plazos de mínima permanencia para solicitar vacantes a esa provincia, siempre que se acceda desde otra distinta. Esta exención finalizará con la obtención de un nuevo destino solicitado con carácter voluntario o anuente, o en el momento que no se solicite alguna de las vacantes que se anuncien en esa provincia. Los militares que se acojan a esta circunstancia deberán hacerlo constar en la solicitud de vacante.*

*8. El militar que no esté ocupando un destino de jefe de unidad, centro u organismo, cuyo cónyuge o pareja de hecho militar hubiese sido destinado con carácter voluntario a otra provincia quedará exento de los plazos de mínima permanencia para solicitar vacantes a esa provincia por un plazo máximo de un año desde la asignación del destino al cónyuge o pareja de hecho, siempre que se acceda desde otra distinta. Esta exención finalizará con la obtención de un nuevo destino solicitado con carácter voluntario o anuente, o en el momento que no se solicite alguna de las vacantes que se anuncien en esa provincia. Los militares que se acojan a esta circunstancia deberán hacerlo constar en la solicitud de vacante.”*

## **12.2. Cambios de servicios para parejas.**

En el caso de coincidencia de servicio entre militares que mantienen una relación



estable de convivencia y tengan a su cargo algún hijo menor de 12 años, se ha emitido un criterio de DIGENPER de 22 de noviembre de 2018 al objeto de que se faciliten los cambios de servicio entre compañeros, de modo que ambos progenitores no tengan que ausentarse del domicilio simultáneamente.

*“Para poder acogerse a esta medida deberán solicitarlo y documentar su situación en su unidad de destino. Las solicitudes, tanto para acogerse a esta medida como para rehusar de la misma deberán realizarse con un tiempo mínimo de antelación de un mes sobre la fecha pretendida de efectividad. Para que la solicitud pueda ser efectiva, deberán entregar en su unidad una copia de la solicitud efectuada por su pareja.*

*Cuando ambos militares se encuentren destinados en la misma unidad, el jefe de la misma procurará no designarles guardias o servicios simultáneos, alterando los turnos correspondientes, facilitando esa conciliación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 de las Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas.*

*En el caso en que ambos militares no se encuentren destinados en la misma unidad, cuando efectúen la solicitud para acogerse a esta medida, deberán indicar su preferencia sobre a cuál de ellos afectaría el cambio de guardia en el caso de que coincidiesen la designación de guardias o servicios simultáneos.*

*Será responsabilidad de los interesados informar en su unidad de la posible coincidencia de guardias o servicios, para que puedan proceder a efectuar los cambios de turnos oportunos.*

*La unidad del componente de la pareja sobre el cuál se ha indicado que tiene preferencia procurará alterar el servicio de este militar para evitar la coincidencia. Cuando no se pueda llevar a cabo este cambio informará de esta situación a la unidad del otro componente de la pareja para que procure solventar la situación alterando su turno de guardia o servicio.*

*La aplicación de esta medida estará supeditada a las necesidades del servicio.*



*Se autorizará el contacto directo entre unidades para la gestión de este tipo de situaciones.”*

### **12.3. Aplazamiento comisión para parejas**

Véase el apartado 13.3. Aplazamientos de las comisiones de servicio.

### **12.4. Concurso de méritos por motivo de conciliación**

**El artículo 10 del Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, establece lo siguiente:**

*“1. El Ministro de Defensa establecerá los criterios para determinar los puestos para todos los cuerpos y escalas que deben cubrirse por este procedimiento, teniendo en cuenta los perfiles profesionales.*

*Los destinos de aquellos empleos a los que se ascienda por el sistema de clasificación se cubrirán, con carácter general, por el sistema de concurso de méritos.*

*2. El Director General de Personal y los Mandos o Jefe de Personal de los Ejércitos establecerán los baremos de los méritos cuantificables, incluyendo en ellos una puntuación que, como máximo, podrá alcanzar la que se determine en dichos baremos para la antigüedad en los siguientes supuestos:*

*a) El destino previo del cónyuge o pareja de hecho, militar o funcionario, en el municipio donde radique la vacante solicitada, siempre que se acceda desde municipio distinto o desde la situación de servicio activo pendiente de asignación de destino.*

*b) El cuidado de hijos, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, hasta que el hijo cumpla doce años, siempre que se acredite por los interesados fehacientemente que la vacante que se solicita permite una mejor atención al menor.*



*c) El cuidado de un familiar, hasta segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad siempre que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, siempre que se acceda desde un municipio distinto o desde la situación de servicio activo pendiente de asignación de destino, y siempre que se acredite fehacientemente por los interesados que la vacante que se solicita permite una mejor atención del familiar. La valoración de este supuesto será incompatible con la otorgada por el cuidado de hijos.”*

### **12.5. Asignación temporal de destino por circunstancias excepcionales de conciliación de la vida profesional, personal y familiar.**

**El apartado 27 bis del Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, establece lo siguiente:**

*“1. El militar que, en aplicación del artículo 101.7 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, solicite la asignación temporal de un destino por circunstancias excepcionales de conciliación de la vida profesional, personal y familiar, lo hará para un término municipal donde existan vacantes en la relación de puestos militares de su Ejército. El militar deberá reunir los requisitos de ocupación exigidos en la relación de puestos militares.*

*Si no existiera un puesto vacante, se creará uno específico en el término municipal solicitado, perteneciente a la relación de puestos militares del Ejército de pertenencia. En el caso de que el militar pertenezca a cualquiera de los cuerpos comunes la creación del puesto se realizará en la relación de puestos militares del Órgano Central.*

*Los puestos creados en la relación de puestos militares podrán no figurar en la plantilla orgánica.*

*2. La solicitud se hará directamente al Mando o Jefe de Personal de su Ejército o al Director General de Personal en el caso de militares de los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas.*



*3. Podrá ser solicitado por el afectado una sola vez sin que medie un cambio sustancial en las causas que lo originaron, excepto en el caso de que el interesado deba cesar en el destino por disolución, traslado o variación orgánica de su unidad.*

*4. Para su asignación se formará una comisión de estudio en los Mandos o Jefatura de Personal de los Ejércitos y la Armada, y en la Dirección General de Personal, en el caso de los cuerpos comunes, que analizará las circunstancias excepcionales que concurren en el militar, basadas en motivos de salud, discapacidad o dependencia del militar o sus familiares.*

*5. La asignación de estos destinos se realizará con carácter voluntario, sin publicación previa de la vacante, por un tiempo de máxima permanencia de tres años, pudiendo ser ampliado hasta los cinco años si persistiesen las circunstancias que determinaron su concesión. El destino asignado estará exento del plazo de mínima permanencia para solicitar otro destino.”*

### **PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:**

#### **a. ¿Quién puede acogerse a esta medida?**

El militar en el que concurren circunstancias excepcionales de conciliación de la vida profesional, personal y familiar basadas en motivos de salud, discapacidad o dependencia del militar o sus familiares.



### **13. COMISIONES DE SERVICIO**

#### **13.1. Conceptos y motivos de las comisiones de servicio**

**El artículo 28 del Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, establece lo siguiente:**

*“1. Se entiende por comisión de servicio el desempeño de cometidos que, por alguno de los motivos relacionados en los apartados siguientes y con carácter temporal, se ordena realizar a los militares, conservando su destino si lo tuvieran.*

*(...)*

*e) Participar en misiones derivadas de los compromisos internacionales suscritos por España.*

*f) Asignar un puesto compatible con el estado de gestación de la mujer y el período de lactancia, conforme a lo establecido en el artículo 26.*

*g) Asignar un puesto a la víctima de acoso, abuso o agresión sexuales.*

*h) Asignar un puesto al presunto infractor de acoso sexual o por razón de sexo, en distinta unidad o localidad de destino de la víctima.*

*i) Asignar un puesto a víctimas del terrorismo o a militares amenazados o coaccionados por organizaciones terroristas.*

*j) Asignar un puesto por circunstancias excepcionales de conciliación de la vida profesional, personal y familiar”*

#### **13.2. Asignación de puestos durante el período de embarazo y lactancia**

**El artículo 26 del Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, establece lo siguiente:**

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



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

### 13.3. Aplazamientos de las comisiones de servicio.

**El artículo 19 de la Orden Ministerial 76/2011, de 24 de octubre, de destinos y comisiones de servicio del personal militar profesional modificada por la Orden Ministerial 12/2013, de 19 de febrero, establece lo siguiente:**

“1. Al militar que haya sido designado para realizar una comisión de servicio para participar en operaciones nacionales o multinacionales que se desarrollen fuera del Territorio Nacional, se le podrá, a petición del interesado, aplazar la misma por un máximo de seis meses, con posibilidad de prórroga a nueve meses en el supuesto b de este apartado, cuando las necesidades del servicio, debidamente motivadas e individualizadas lo permitan y se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que durante el periodo de duración de la comisión de servicio se encuentre fijada una fecha para una vista judicial por separación o divorcio, en la que se encuentre en litigio la patria potestad, o bien la guarda y custodia de los hijos.

b) Que vaya a ser padre, y siempre que el periodo de la comisión coincida con la fecha probable del parto y se certifique la existencia de un embarazo de alto riesgo.\*( Ver criterio DIGENPER de fecha 23 de febrero de 2021)

c) Que durante los seis meses previos a la comisión de servicio se produzca el fallecimiento del cónyuge o persona con la que el militar mantenga relación de afectividad análoga a la conyugal debidamente acreditada, de un hijo, o de un familiar



*de primer grado que tenga a su cargo hijos del militar en caso de unidades familiares mono parentales.*

*d) Que se haya dictado Resolución judicial de lanzamiento en un procedimiento de ejecución hipotecaria en que el militar o su cónyuge o persona con la que mantenga relación de afectividad análoga a la conyugal debidamente acreditada, haya sido demandado como deudor, siempre que los hijos del militar residan en el inmueble objeto de ejecución.*

*2. El militar estará obligado a comunicar cualquier circunstancia que pudiera implicar cambios en el aplazamiento concedido. El derecho al aplazamiento de la comisión de servicio regulado en el apartado 1 se extinguirá cuando cesen las causas que lo motivaron.*

*3. La Resolución que se dicte sobre el aplazamiento de las comisiones de servicio estará debidamente justificada y motivada, especialmente en caso de denegación por necesidades del servicio, individualizando las causas que motivan la misma. Además deberá hacer constancia de que la Resolución no es firme en vía administrativa y de la posibilidad de interponer recurso de alzada en los términos previstos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común”.*

**\*Criterio de DIGENPER de fecha 23 de febrero de 2021, sobre la eliminación de la certificación de embarazo de alto riesgo en el aplazamiento de una comisión de servicio, de acuerdo a lo establecido en el artículo 19.1 b) de la Orden Ministerial 76/2011, de 24 de octubre, de Destinos y Comisiones del Personal Militar Profesional.**

*“Al militar que haya sido designado para realizar una comisión de servicio para participar en operaciones nacionales y multinacionales que se desarrollen fuera del Territorio Nacional, se le podrá, a petición del interesado, aplazar la misma por un*



*período de seis meses, con posibilidad de prórroga a nueve meses en el supuesto de que dicho militar vaya a ser padre, y siempre que la comisión coincida con la fecha probable de parto, todo ello cuando las necesidades del servicio debidamente motivadas e individualizadas lo permitan.”*

**El artículo 30 del Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, establece:**

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

*2. Si la asignación de las comisiones hubiera sido simultánea, la opción se dará al militar de menor empleo o antigüedad.”*

#### **14. MISIONES INTERNACIONALES**

Véase el apartado 13.3. Aplazamientos de las comisiones de servicio (artículo 30 del Real Decreto 456/2011, de 1 de abril y Criterio DIGENPER de fecha 23 de febrero de 2021).

Véase el apartado 4.2. Reducción de jornada por participación en operaciones, despliegues o misión (artículo 11 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero).

Tal y como establece la disposición final cuarta de la ODEF 1363/2016, de 28 de julio, *“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.”*



Para consultar los diferentes tipos de permisos que pudiera corresponderle al personal desplegado, debe consultarse la Directiva del JEMAD 09/17, para el personal militar desplegado en comisión de servicio fuera del territorio nacional en puestos dependientes del JEMAD.

En relación con los descansos por participación en una misión en el exterior, cuando por necesidades del servicio no se puedan disfrutar en el año natural, según Criterio de DIGENPER de fecha 23 de febrero de 2021, se tendrá derecho a su disfrute durante el año natural siguiente.

## **15. VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **15.1. Asignación de un puesto**

**El artículo 26 del Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, establece lo siguiente:**

*1. La militar víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección, su derecho a la asistencia social integral o para recibir asistencia sanitaria especializada, se vea obligada a cambiar su destino, 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 mínimo de permanencia en su destino.*

*2. La solicitud se hará directamente al Mando o Jefe de Personal de su Ejército o al Director General de Personal en el caso de militares de los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas. Esta solicitud irá acompañada de una copia de la acreditación de la situación de violencia de género, que se realizará por alguno de los siguientes medios: sentencia condenatoria, orden de protección o el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la solicitante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección, resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares penales para la protección de la víctima o certificado/informe acreditativo de atención especializada, expedido por un organismo público competente en materia de violencia de género.*



3. *El nuevo destino deberá figurar en una relación de puestos militares y encontrarse vacante. La militar deberá reunir los requisitos de ocupación exigidos en la relación de puestos militares.*

*Si no existiera un puesto vacante, se creará uno específico en el término municipal solicitado, perteneciente a la relación de puestos militares del Ejército de pertenencia. En el caso de que la militar pertenezca a cualquiera de los cuerpos comunes la creación del puesto se realizará en la relación de puestos militares del órgano central. Los puestos creados en la relación de puestos militares podrán no figurar en la plantilla orgánica.*

4. *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.*

5. *El destino se asignará mediante resolución comunicada sin publicación previa de la vacante, a los efectos de indemnizaciones tendrá carácter forzoso y el cese en su anterior destino será inmediato. Estas solicitudes seguirán una tramitación preferente y urgente. El destino asignado estará exento del plazo de mínima permanencia para solicitar otro destino.*

6. *La militar víctima de violencia de género tendrá derecho a la reserva del puesto de origen durante los seis primeros meses desde la asignación del destino. Durante este periodo podrá solicitar su retorno de forma voluntaria, sin estar sujeta a los plazos de permanencia en su destino.*

7. *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.*



## 15.2. Reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo

**El artículo 8 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, establece lo siguiente:**

*"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 Violencia de Género. En el supuesto anterior, la militar mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.*

*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."*

## 15.3. Excedencia

**El artículo 30 del Real Decreto 1111/2015, de 11 de diciembre, establece lo siguiente:**

*1. 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.*

*2. La solicitud de esta excedencia, irá acompañada de la documentación prevista en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.*



3. *La reincorporación al servicio activo se producirá de oficio al terminar el periodo autorizado de excedencia, o al solicitarlo en cualquier momento la militar afectada.*
4. *La militar acogida a esta excedencia tendrá reservado su destino los primeros seis meses.*
5. *Los seis primeros meses le serán computables a efectos de tiempo de servicios, condiciones para el ascenso, reserva del destino que ocupasen, trienios y derechos pasivos. Sólo se considerará como cotizado a efectos del Régimen de la Seguridad Social el periodo de dos meses en los que recibe retribuciones.*
6. *Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, lo contemplado en los puntos 4 y 5 de este artículo.*
7. *Durante los dos primeros meses de esta excedencia tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras de su último destino.*