MINISTERIO
DE DEFENSA

SUBSECRETARÍA DE DEFENSA
Dirección General de Personal
División de Igualdad y Apoyo Social al Personal



APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LAS FUERZAS ARMADAS



NOVIEMBRE 2026

Esta Guía de aplicación de Medidas de Conciliación tiene la finalidad de facilitar la aplicación de la normativa aplicable en las Fuerzas Armadas, 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 pueden verse afectadas por modificaciones legislativas o resoluciones judiciales posteriores.

La presente guía carece de carácter vinculante y no sustituye en ningún caso a lo establecido por la legislación vigente; las autoridades con competencia para resolver determinarán lo que estimen más ajustado a derecho en relación con los casos concretos que se les presenten.

Índice

INTRODUCCIÓN 6

1. CONSIDERACIONES GENERALES 9

1.1 Derechos y Deberes en materia de conciliación. 9

1.2 Necesidades del servicio. 9

1.3 Procedimiento para la solicitud de vacaciones y permisos. 10

1.4 Procedimiento para la solicitud de reducciones de jornada. 10

1.5 Autoridades competentes y procedimientos para las licencias. 13

1.6 Declaración de la solicitud de excedencia. 14

1.7 Recursos. 15

2. VACACIONES 16

3. PERMISOS 19

3.1 Días por asuntos particulares 19

3.2 Accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario. 20

3.3 Fallecimiento 21

3.4 Traslado de domicilio 22

3.5 Cumplimiento de un deber inexcusable 23

3.6 Por participación en competiciones oficiales de carácter nacional o internacional. 24

4. PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL 25

4.1 Matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho. 25

4.2 Técnicas de fecundación o reproducción asistida 26

4.3 Personas dependientes 26

4.4 Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto 26

4.5 Permiso por nacimiento para la madre biológica 26

4.6 Permiso por nacimiento para el progenitor diferente de la madre biológica 31

4.7 Permiso por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento tanto temporal como permanente. 33

4.8 Consideraciones en la aplicación de los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente. 38

4.9 Lactancia 38

4.10 Gestación 42

4.11 Permiso parental 42

4.12 Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. 43

5. REDUCCIÓN DE JORNADA 44

5.1 Reducción de jornada por razón de enfermedad muy grave 44

5.2 Reducción de jornada por participación en operaciones, despliegues o misión. 45

5.3 Reducción de jornada para el cuidado directo de una persona mayor que requiera especial dedicación o persona con discapacidad. 46

5.4 Reducción de jornada por razón de guarda legal de un hijo menor de doce años. 47

5.5 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. 49

5.6 Reducción de jornada en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer en el hospital. 49

5.7 Reducción de jornada para el cuidado de un hijo menor de edad afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave. 50

5.8 Exoneración de guardias y servicios, maniobras o actividades análogas 51

6. LICENCIAS 54

6.1 Licencia por asuntos propios 54

6.2 Licencia por estudios 55

7. APOYO A LA FORMACIÓN 56

7.1 Orden DEF/253/2015, Permisos del artículo 6. 56

7.2 Cursos de formación profesional para el empleo. 56

7.3 Licencia por estudios. 57

8. EXCEDENCIA 58

8.1 Tiempo de servicio y tiempo de servicios efectivos. 58

8.2 Modalidades de la situación de excedencia. 59

8.3 Excedencia voluntaria por interés particular. 60

8.5 Excedencia por cuidado de familiares. 63

8.6 Excedencia por razón de violencia de género o violencia sexual. 65

9. MEDIDAS APLICADAS A LA JORNADA GENERAL 66

9.1 Jornada en régimen de especial dedicación. 67

9.2 Jornada de Verano. 67

9.3 Jornada reducida por Interés Particular. 68

9.4 Flexibilidad horaria. 69

10. DESCANSOS OBLIGATORIOS, ADICIONALES Y OTRAS MEDIDAS 73

10.1 Definiciones 73

10.2 Criterios de aplicación 73
10.3 Descansos obligatorios y adicionales 73
10.4 Otros descansos 76
10.5 Prolongación de jornada 77
11. AGRUPACIÓN FAMILIAR Y APOYO A PAREJAS ENTRE MILITARES 78
11.1 Vacantes y Destinos para matrimonios y parejas de hecho 78
11.2 Asignación temporal de destino por circunstancias excepcionales de conciliación de la vida profesional, personal y familiar. 80
11.3 Comisiones de servicio 81
11.4 Cambios de servicios para parejas con hijos menores de 12 años. 83
11.5 Asignación de puestos durante el período de embarazo y lactancia. 84
12. VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL. 85
12.1 Asignación de un puesto 85
12.2 Reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo 86
12.3 Excedencia 86
13. MEDIDAS ASOCIADAS A LAS MISIONES/OPERACIONES 88

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 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar.
- 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 Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional.
- Real Decreto 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.
- 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.
- Resolución de 14 de abril de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.
- Criterios de la persona titular de la Subsecretaría de Defensa (SUBDEF).
- Criterios de la persona titular de la Dirección General de Personal (DIGENPER).
- Escritos de la Dirección General Función Pública (DGFP) para el ámbito de la Administración General del Estado.

En la 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 se asignan cometidos a las unidades y organismos relacionados con las Políticas de Igualdad que se aplican en el Ministerio de Defensa.

El primero de ellos es 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 está presidido por la persona titular de la Subsecretaría de Defensa, donde se encuentra integrado. Siendo su fin fundamental promover la igualdad real y efectiva entre los miembros de las Fuerzas Armadas, la citada Orden DEF le asigna los siguientes cometidos:

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 Secretaría 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 diversas funciones, entre las que se encuentran las siguientes, relacionadas con la conciliación familiar y laboral:

- 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.
- Impulsar, asesorar y hacer propuestas sobre conciliación y corresponsabilidad en las Fuerzas Armadas.
- Informar preceptivamente los recursos de alzada que se presenten contra resoluciones derivadas de cualquier medida relacionada con la conciliación profesional, personal y familiar.

En el marco de todas las funciones citadas con anterioridad, se confecciona la presente guía como herramienta de información y asesoramiento a disposición de las Fuerzas Armadas. 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. También se atenderán consultas telefónicas, de carácter urgente, a través del teléfono 91 324 64 31. De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, las contestaciones a estas consultas 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.

1. CONSIDERACIONES GENERALES

1.1 Derechos y Deberes en materia de conciliación.

Ley Orgánica 9/2011, artículo 22. "Disponibilidad, horarios, permisos y licencias"

1. Los militares estarán en disponibilidad permanente para el servicio. Las exigencias de esa disponibilidad se adaptarán a las características propias del destino y a las circunstancias de la situación.
2. La jornada de trabajo de los militares será, con carácter general, la del personal al servicio de la Administración General del Estado. El régimen de horario se adaptará a las necesidades operativas y a las derivadas del funcionamiento de las unidades y de la prestación de guardias y servicios, tomando en consideración la disponibilidad permanente a la que se hace referencia en el apartado anterior, así como las normas y criterios relativos a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a los que se refiere la Ley de la carrera militar.
3. Los militares tienen derecho a disfrutar los permisos, vacaciones y licencias establecidos con carácter general para el personal al servicio de la Administración General del Estado, con las necesarias adaptaciones a la organización y funciones específicas de las Fuerzas Armadas que se determinen por orden del Ministro de Defensa.
   Las necesidades del servicio prevalecerán sobre las fechas y duración de los permisos, vacaciones y licencias, si bien las limitaciones que se produzcan deberán ser motivadas.
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.

1.2 Necesidades del servicio.

Orden DEF 253/2015, artículo 3.

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.

1.3 Procedimiento para la solicitud de vacaciones y permisos.

Orden DEF/253/2015, artículo 21.

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, permisos y reducciones de jornada?

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 una norma con rango de Ley autorice el silencio negativo.

b. ¿Cómo se realiza el cómputo de los permisos?

De acuerdo con el Criterio emitido por el DIGENPER con fecha 8 de julio de 2026, para el cómputo de los permisos cuya duración esté establecida en días hábiles, se atenderá al régimen de jornada y horario que corresponda al titular del permiso. En este sentido, los sábados, los domingos o los días declarados festivos, computarán únicamente cuando los mismos formen parte de la jornada y horario que corresponda realizar al titular del permiso.

Según lo establecido en varias sentencias del Tribunal Supremo, con carácter general los permisos se inician en el momento en que se produce el hecho causante, excepto si ese día no es laborable, en cuyo caso el cómputo se iniciará el primer día laborable para la persona solicitante.

1.4 Procedimiento para la solicitud de reducciones de jornada.

Orden DEF/253/2015, artículo 22.

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, fracción de la jornada que se desea reducir, fecha a partir de la cual se necesita hacer uso de esa reducción y la fecha de fin.

Cada Jefe de Unidad, como autoridad competente para resolver, podrá regular la documentación que debe acompañar cada instancia. Esta documentación deberá estar ceñida únicamente a comprobar si el interesado cumple los requisitos necesarios para los que está pensada la medida solicitada.

b. ¿Qué autoridad es competente para conceder, denegar o modificar medidas de reducción de jornada?

Será el Jefe de Unidad de destino del solicitante.

c. ¿Se puede acumular las horas de reducción de jornada en una sola jornada o disfrutar de distintos periodos de reducción?

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.

d. ¿Se puede aplicar la reducción de jornada a la jornada intensiva de verano?

La reducción de jornada opera sobre la jornada general definida en el artículo 5 de la Orden DEF 1363/2016, de 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas, y no sobre la jornada de verano.

e. ¿Cómo varía el cálculo de retribuciones para las reducciones de jornada sin exoneración de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas?

En los casos de reducción de jornada sin exoneración de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas, no se descontarán retribuciones ni los días en que se prestan las guardias, servicios o actividades análogas, ni aquellos en los que se disfruta de los descansos regulados en la Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas.

1.5 Autoridades competentes y procedimientos para las licencias.

ODEF 253/2015, artículo 24.

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 un mes 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?

- 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 la Orden DEF 253/2015, 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 debe dar audiencia al interesado en el proceso de tramitación de licencias?

Se dará trámite de audiencia al interesado cuando el informe del Jefe de Unidad sea desfavorable, de forma que al Mando o Jefatura de Personal correspondiente se le remita la solicitud del interesado, el informe del Jefe de Unidad y las alegaciones del interesado, en su caso.

e. ¿Se puede renunciar a períodos de licencia previamente concedidos?

Sí se puede renunciar, en los términos previstos en el apartado 2º del artículo 6 del Código Civil (siempre que no se contraríe el interés o el orden público ni se perjudique a terceros).

1.6 Declaración de la solicitud de excedencia.

Real Decreto 1111/2015, artículo 25.

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.

1.7 Recursos.

ODEF 253/2015, artículo 25.

1. 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.
2. 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.

2. VACACIONES

Orden DEF/253/2015, artículo 5.

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 por nacimiento para la madre biológica, por nacimiento para el progenitor diferente de la madre biológica, por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, 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 por nacimiento para la madre biológica, por nacimiento para el progenitor diferente de la madre biológica, por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, 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.

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:

a. ¿En qué casos se puede aplazar las vacaciones?

Una vez el periodo vacacional haya sido fijado y autorizado y aún no se haya iniciado, se podrá aplazar cuando pueda 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.

b. ¿Hasta cuándo se podrán aplazar?

En los casos de 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, 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.

c. ¿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.

3. PERMISOS

3.1 Días por asuntos particulares

Orden DEF/253/2015, artículo 6.a)

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.

Para establecer el límite temporal del disfrute de este permiso será de aplicación el **criterio interpretativo del DIGENPER de la Orden DEF, de fecha 18 de julio de 2024, sobre el**

disfrute del Permiso por Asuntos Particulares donde se establece que "*se amplía, hasta el 31 de enero del año siguiente, la posibilidad de disfrutar los días por asuntos particulares sin necesidad de motivación*".

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:

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

Estos días se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente. En el caso de que no se haya podido disfrutar de este permiso por necesidades del servicio debidamente justificadas y motivadas por razones operativas o de funcionamiento de las unidades, centros y organismos, se podrán disfrutar durante el primer semestre del año siguiente cuando las necesidades del servicio así lo permitan.

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

Según criterio emitido por DIGENPER del 23 de abril de 2019, el número de días de asuntos particulares a disfrutar será proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante el año natural.

3.2 Accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario.

Orden DEF/253/2015, artículo 6.b)

El militar tendrá derecho por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer y segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el militar en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, a los días que se determinan en la norma tercera del anexo I.

Norma tercera del anexo I.

Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el militar en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles. Si el suceso se produce en distinta localidad de destino o residencia autorizada del militar, el 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.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles. Si el suceso se produce en distinta localidad de destino o residencia autorizada del militar, el 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?

El informe médico que acompañe la solicitud calificará la gravedad de la enfermedad, debiendo decidir la autoridad competente para resolver, de forma motivada, sobre la pertinencia o no de conceder esta medida.

b. ¿Cómo se computa el disfrute de este permiso?

Los días correspondientes a este permiso han de ser siempre consecutivos y posteriores al hecho causante, y sólo podrá concederse una vez por proceso patológico y por sujeto causante, sin computar a estos efectos, los inhábiles y festivos; y el permiso finaliza cuando deja de existir la causa que dio origen a su concesión, es decir, la enfermedad o bien el agotamiento de los días de permiso concedido.

El cómputo de los días se iniciará desde primer día laborable para la persona solicitante.

c. ¿Qué sucede si el sujeto causante fallece mientras se disfruta este permiso?

El fallecimiento sobrevenido de un familiar mientras se disfruta del permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica conlleva la interrupción de este permiso y el inicio del permiso por fallecimiento.

3.3 Fallecimiento

Orden DEF/253/2015, artículo 6.b.bis)

El militar tendrá derecho por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad a los días que se determinan en la norma tercera bis del anexo I**.**

Norma tercera bis del anexo I.

Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad del destino o residencia autorizada del militar, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. Estos plazos se ampliarán 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 debe entenderse por el término "distinta localidad"?

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.

b. ¿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. De acuerdo con ello, este punto se desarrolla por la Orden DEF/2096/2015, de 29 de septiembre, por la que se fijan los términos y condiciones para que el militar pueda residir en un municipio distinto al de destino.

3.4 Traslado de domicilio

Orden DEF/253/2015, artículo 6.c)

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.

3.5 Cumplimiento de un deber inexcusable

Orden DEF/253/2015, artículo 6.g)

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

No, como 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, y en el supuesto concreto del permiso por "deber inexcusable", en las condiciones establecidas en el apartado g) de este artículo, así como en el criterio mencionado a continuación del mismo.

3.6 Por participación en competiciones oficiales de carácter nacional o internacional.

Orden DEF/253/2015, artículo 6.h)

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.

4. PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

Cuadro explicativo grados de consanguinidad:



4.1 Matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho.

Orden DEF/253/2015, artículo 7.a)

El militar tendrá derecho por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho a los días que figuran en la norma quinta del anexo I.

Norma quinta del anexo I.

Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días.

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:

a. ¿Cómo puede disfrutarse este permiso?

Los permisos, con carácter general, se inician en el momento en que se produce el hecho causante. Por tanto, se entiende que este permiso es efectivo desde el mismo día que se ha producido el hecho causante, empezando a computar desde el primer día laborable para la persona solicitante.

No obstante, se puede valorar, 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 naturales, para no desvirtuar la naturaleza del permiso.

4.2 Técnicas de fecundación o reproducción asistida

Orden DEF/253/2015, artículo 7.b)

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.

4.3 Personas dependientes

Orden DEF/253/2015, artículo 7.c)

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.

4.4 Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

Orden DEF/253/2015, artículo 7.d)

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.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de militar embarazada incluye también al personal militar trans gestante.

4.5 Permiso por nacimiento para la madre biológica

Orden DEF/253/2015, artículo 7.e)

La militar, en el 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.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

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 diecinueve semanas.

   En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

   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 hijo o hija, 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.

   Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

   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.

   El permiso por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

   1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

   2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

   3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

   Este permiso, constituye un derecho individual de la madre biológica, sin que pueda transferirse su ejercicio.

   El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a las reglas establecidas en la presente norma.

   En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la UCO en la que ambas presten servicios, el Jefe de la misma podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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) ¿Cuáles son las condiciones generales para disfrutar de este permiso?

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

A la finalización de estas seis semanas, se podrá disfrutar once semanas, que se distribuirán a voluntad de la madre, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, hasta que el hijo o la hija cumpla los doce meses de edad.

Una vez finalizadas las diecisiete semanas anteriores de permiso, se podrá disfrutar de otras dos semanas, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. Estas dos semanas de permiso serán de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024.

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

Sí, la normativa no lo prohíbe.

c) ¿Es preciso que el otro progenitor trabaje para que el permiso se pueda disfrutar de manera interrumpida?

No, el permiso se puede distribuir a voluntad de la persona interesada dentro de las condiciones establecidas para su disfrute, salvo las seis semanas de descanso obligatorio inmediatamente posteriores al parto.

d) ¿Puedo renunciar al permiso por nacimiento?

El Acuerdo de la Comisión Superior de Personal del Ministerio de Hacienda y Función Pública, de 30 de diciembre de 2021, por el que se aprueban los criterios de interpretación relativos a la aplicación de los permisos regulados en el artículo 48.f) y en las letras a), b) y c) del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, considera lo siguiente:

“Las seis semanas posteriores al hecho causante se consideran de descanso obligatorio, siendo indisponibles para la persona titular del permiso, no pudiendo ser objeto de fraccionamiento, ni de renuncia, ni de disfrute a tiempo parcial”.

Con respecto del resto del permiso, se permite la posibilidad de renuncia y subsiguiente solicitud de reincorporación al puesto de trabajo.

e) ¿Existe la posibilidad de suspender el permiso por enfermedad sobrevenida?

Una vez transcurridas las seis semanas de descanso obligatorio, en caso de que el permiso se disfrute de manera interrumpida, en el supuesto de una nueva incapacidad temporal o si persiste una incapacidad temporal iniciada en las seis semanas inmediatamente posteriores al hecho causante, la persona interesada podrá decidir interrumpir su permiso para pasar desde entonces a la situación de incapacidad temporal.

f) ¿Cuántas semanas de permiso le corresponde en caso de constituir una familia monoparental?

Treinta y dos semanas, distribuidas de la siguiente manera:

- Seis semanas de descanso obligatorio, de forma ininterrumpida e inmediatamente posteriores al parto.
- Veintidós semanas, que podrán distribuirse a voluntad de la persona que disfruta el permiso, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.
- Cuatro semanas, que podrán distribuirse a voluntad de la persona que disfruta el permiso, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. Estas cuatro semanas de permiso serán de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024.

g) ¿Qué se entiende como familia monoparental?

Según **criterio interpretativo de la ODEF/253/2015, de 9 de febrero, firmado por DIGENPER con fecha 18 de diciembre de 2024,** *"se entenderá como familia monoparental la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo recién nacido, 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".*

h) En caso de parto múltiple, ¿Qué permiso me corresponde?

El permiso se amplía en una semana por cada hijo o hija a partir del segundo.

i) En caso de nacimiento de un hijo con discapacidad, ¿Qué permiso me corresponde?

El permiso se amplía en dos semanas.

j) ¿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.

k) 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).

4.6 Permiso por nacimiento para el progenitor diferente de la madre biológica

Orden DEF/253/2015, artículo 7.f)

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.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de militar embarazada incluye también al personal militar trans gestante.

Norma séptima del anexo I.

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

1. Por nacimiento de un hijo o hija, el militar tendrá derecho a un permiso de diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

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 hijo o hija, 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.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

En caso de fallecimiento del progenitor distinto de la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo o hija, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de formaacumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al nacimiento hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en la presente norma.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince 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 diecisiete del permiso por nacimiento, 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 del apartado g) del artículo 7, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo del periodo de las trece semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurran en ambas personas progenitoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la UCO en la que ambas presten servicios, el Jefe de la misma podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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. ¿Cuáles son las condiciones generales para disfrutar de este permiso?

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

A la finalización de estas seis semanas, se podrá disfrutar once semanas, que se distribuirán a voluntad de la persona interesada, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, hasta que el hijo o la hija cumpla los doce meses de edad.

Una vez finalizadas las diecisiete semanas anteriores de permiso, se podrá disfrutar de otras dos semanas, que podrán distribuirse a voluntad de la persona interesada, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. Estas dos semanas de permiso serán de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024.

***Las respuestas a las preguntas de la "b" a la "k", relativas al permiso por nacimiento de la madre biológica, son también aplicables a este permiso, modificando la terminología "permiso por nacimiento de la madre biológica" por "permiso por nacimiento para el progenitor diferente de la madre biológica", así como las referencias temporales al parto por los momentos en los que se produce el nacimiento del hijo o hija.**

4.7 Permiso por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento tanto temporal como permanente.

Orden DEF/253/2015, artículo 7.f.bis)

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. Tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

   En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

   Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

   El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

   1.º Seis semanas ininterrumpidas, inmediatamente posteriores a 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, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

   2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar 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.

   3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

   En ningún caso, un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

   Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres sin que pueda transferirse su ejercicio.

   El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en la presente norma.

   En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

   En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la UCO en la que ambas presten servicios, el Jefe de la misma podrá aplazar la concesión

del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en esta norma 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. ¿Cuáles son las condiciones generales para disfrutar de este permiso?

Las seis primeras semanas serán de descanso obligatorio, a jornada completa, de forma ininterrumpida e 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.

A la finalización de estas seis semanas, se podrá disfrutar once semanas, que se distribuirán a voluntad de la persona interesada, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada 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.

Una vez finalizadas las diecisiete semanas anteriores de permiso, se podrá disfrutar de otras dos semanas, que podrán distribuirse a voluntad de la persona interesada, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. Estas dos semanas de permiso serán de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024.

En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

b. ¿Existe alguna condición 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 19 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, 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.

c. ¿Se puede disfrutar del permiso completo en caso de que el adoptado supere 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 para tener derecho al permiso, 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 adoptado supere los 18 años ya que, independientemente de la edad, sigue existiendo la necesidad de integración sociofamiliar.

Todo ello debe entenderse sin perjuicio de los requisitos que pudieran exigir otras normas, como el Código Civil, sobre la edad máximo del adoptado o situaciones concretas de convivencia.

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

La Función Pública interpreta 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, por lo que 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.

***Las respuestas a las preguntas de la “b” a la “k”, relativas al permiso por nacimiento de la madre biológica, son también aplicables a este permiso, modificando la terminología “permiso por nacimiento de la madre biológica” por “permiso por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento tanto temporal como permanente”, así como las referencias temporales al parto por los momentos en los que se produce la resolución judicial o la decisión administrativa correspondiente.**

4.8 Consideraciones en la aplicación de los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente.

Orden DEF/253/2015, Norma séptima ter del anexo I.

En los casos previstos en las normas sexta, séptima y séptima bis el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la militar y, en su caso, del otro progenitor militar, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal militar que haya hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

4.9 Lactancia

Orden DEF/253/2015, artículo 7.g)

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 l. 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?

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. ¿Qué modalidades existen para disfrutar el permiso por lactancia?

El permiso por lactancia puede disfrutarse en dos modalidades; la modalidad de disfrute diario, consistente en el derecho a una hora de ausencia del trabajo o en la modalidad de acumulación de estas horas en jornadas completas. Solo se podrá disfrutar en una de sus modalidades, sin que quepa alternancia entre ambas.

d. ¿En qué consiste la modalidad de una hora diaria de ausencia del trabajo?

Esta modalidad permite ausentarse durante una hora del trabajo, ya sea de manera continuada al principio o al final de la jornada, o bien, media hora al principio y la otra media hora al final.

Este derecho finaliza cuando el menor cumple los doce meses de vida.

e. ¿Cómo se disfruta el permiso en su modalidad de acumulación de horas?

Esta modalidad no permite 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.

Si se opta por el disfrute del permiso en su modalidad acumulada por jornadas completas, éste se podrá disfrutar únicamente al finalizar al menos la decimoséptima semana del permiso por nacimiento o por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, decayendo en todo caso cuando el menor alcance los doce meses de vida. (Para calcular el número de días que corresponden se atenderá a la pregunta i) de este apartado)

Con carácter general, el permiso se disfrutará a continuación del permiso por nacimiento / adopción / acogimiento. Excepcionalmente, atendiendo a circunstancias debidamente acreditadas de necesidades del cuidado del menor, se podrá conceder en un momento posterior, teniendo en cuenta que el derecho decae cuando el menor cumple doce meses.

f. ¿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 y hasta que el menor cumple los 12 meses de vida.

g. ¿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.

h. ¿Tengo que hacer guardias mientras estoy acogido al permiso por lactancia?

El permiso por lactancia en cualquiera de sus modalidades exonerará al solicitante de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que interfieran con el ejercicio de este derecho.

i. ¿Cuántos días me corresponden si decido acogerme a la lactancia en la modalidad acumulada?

Con la finalidad de homogeneizar la duración del permiso en sus dos modalidades de disfrute, el tiempo correspondiente a la modalidad acumulada debería ser similar al que correspondiera al disfrute del permiso en su modalidad de reducción de jornada.

Para calcular las horas a las que se tiene derecho, sobre la base del calendario laboral de cada momento en la localidad de destino, se define a continuación el procedimiento para realizar el cálculo:

- Días naturales entre el nacimiento del menor y el día anterior a aquel en que cumple un año: 365 días con carácter general (366 en año bisiesto).

A ello habría que restar los siguientes días:

- Días disfrutados en situación de permiso por nacimiento/adopción/guarda.

- Días correspondientes a fines de semana y festivos correspondientes al primer año de vida del menor, excluyendo de esta cifra aquellos fines de semana y festivos disfrutados dentro del permiso por nacimiento/adopción/guarda.

- Días de vacaciones correspondientes a un año natural, desde el nacimiento del menor, para la persona solicitante. Con carácter general serán 22 días, ampliables en función de la antigüedad de la persona interesada.

- Días laborables en los que se hubiera disfrutado de permiso por asuntos particulares u otros permisos, distintos del permiso por nacimiento/adopción/guarda, desde el nacimiento del menor hasta la fecha de inicio prevista para el permiso por lactancia en modalidad acumulado.

El número obtenido habría que dividirlo por las horas de trabajo efectivo diarias (artículos 5 y 6 de la ODEF 1363/2016). El resultado final se correspondería con los días hábiles que se tendría derecho a disfrutar en la modalidad acumulada del permiso por lactancia.

4.10 Gestación

Orden DEF/253/2015, artículo 7.i)

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

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de militar embarazada incluye también al personal militar trans gestante.

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.

4.11 Permiso parental

Orden DEF/253/2015, artículo 7.j)

El militar tendrá derecho a acogerse a un permiso para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso no tendrá carácter retribuido y tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de los militares progenitores, adoptantes o acogedores, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a los militares progenitores, adoptantes o acogedores especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a su unidad con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad en la que ambos presten servicios, el jefe de la unidad podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:

a. ¿El permiso parental es retribuido?

No, el permiso parental es un permiso no retribuido.

4.12 Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Orden DEF/253/2015, artículo 7.j)

Los militares dispondrán de un permiso, por el tiempo indispensable, para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

5. REDUCCIÓN DE JORNADA

Orden DEF/253/2015, artículo 9.

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 accesoria 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.
2. 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.
3. Las reducciones de jornada inferiores al tiempo mínimo que se determinan en los diferentes supuestos se atenderán con medidas de flexibilidad horaria.
4. 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.
5. 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.

5.1 Reducción de jornada por razón de enfermedad muy grave

Orden DEF/253/2015, artículo 10.

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?

Está medida solo puede ser empleada cuando el que sufre la enfermedad muy grave es un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad.

b. ¿Cómo se determina qué es enfermedad muy grave?

El informe médico que acompañe la solicitud calificará la gravedad de la enfermedad, debiendo decidir la autoridad competente para resolver, de forma motivada, sobre la pertinencia o no de conceder esta medida.

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 prevista esta posibilidad de modo expreso en la norma y de acuerdo al criterio de Función Pública, se considera que no es posible la acumulación en jornadas completas.

5.2 Reducción de jornada por participación en operaciones, despliegues o misión.

Orden DEF/253/2015, artículo 11.

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. ¿Hay algún condicionante para la exoneración de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas en este tipo de reducción?

No. La exoneración es automática mientras el otro progenitor esté participando en las actividades relacionadas en el artículo, siempre que se ostente la guarda legal de un menor de doce años.

5.3 Reducción de jornada para el cuidado directo de una persona mayor que requiera especial dedicación o persona con discapacidad.

Orden DEF/253/2015, artículo 12.

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.

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

Orden DEF/253/2015, artículo 13.

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

b. ¿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.

c. ¿Cómo se disfruta la reducción de jornada en caso de tener concedida la custodia compartida?

Cuando el militar ostente la guarda y custodia legal del menor de doce años en régimen compartido, se deberá 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.

d. ¿Y si se comparte la patria potestad?

Lo que da derecho a la reducción de jornada es la guarda y custodia. La patria potestad es otro concepto diferente y no da lugar a ejercer el derecho de este tipo de reducciones de jornada.

5.5 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.

Orden DEF/253/2015, artículo 14.

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.

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:

a. ¿Es posible considerar familia monoparental en caso de custodia compartida?

No, la existencia de un régimen de custodia compartida no permite la condición de familia monoparental.

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

Orden DEF/253/2015, artículo 15.

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

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.

al militar de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que interfieran con el disfrute de esta reducción.

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

Orden DEF/253/2015, artículo 16.

1. El militar tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, 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 o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años 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.
   No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.
   Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.
2. Cuando concurran 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.
5. Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:

a. ¿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.

b. ¿Qué se considera como enfermedad grave?

A efectos del reconocimiento de esta reducción tienen la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado que figura en el anexo del Real Decreto 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.

En todo caso, las enfermedades deben ser acreditadas mediante certificado médico expedido por el personal facultativo del servicio público de salud o de la entidad asociada para la cobertura de la asistencia sanitaria. Asimismo, esta enfermedad debe requerir la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

5.8 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 (incluida 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 otra 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. Esta medida se podrá ampliar hasta completar la realización de dos cursos académicos completos en aquellos casos en los que el interesado lo precisara.

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.

De acuerdo con lo establecido en el punto 2 del artículo 9 de la Orden de Defensa 253/2015, de 9 de febrero, la exoneración de las guardias, servicios, maniobras y actividades análogas *"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.".*

La exoneración de estas actividades implica la extinción total de la obligación de llevarlas a cabo durante el tiempo de su disfrute. Por ello, el personal al que se le exonera de realizar estas actividades no está obligado a recuperar aquellas que le hubieran podido corresponder durante el período de la exoneración. La normativa vigente no contempla la obligación de recuperar las guardias, servicios, maniobras o actividades análogas no realizadas durante los períodos en los que exista exoneración.

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.

6. LICENCIAS

Orden DEF/253/2015, artículo 17.

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.

6.1 Licencia por asuntos propios

Orden DEF/253/2015, artículo 18.

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. ¿Se puede fraccionar el disfrute de la licencia por asuntos propios?

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.

b. ¿Cuál es el criterio para la concesión de esta licencia?

Los efectos de la licencia no han de prolongarse más allá de los días estrictamente solicitados. La solicitud que se formule no puede realizarse de manera que se soliciten dentro de un determinado período únicamente los días laborables y se excluyan los no laborales intermedios, ya que, en este caso, se podría producir un abuso de derecho.

La licencia por asuntos propios podrá comprender períodos inferiores a siete días siempre que se considere oportuno de acuerdo con las necesidades del servicio. 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.

6.2 Licencia por estudios

Orden DEF/253/2015, artículo 19.

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).

b. ¿Cuántas licencias por estudios puedo disfrutar al año?

Solo se podrá disfrutar de una licencia al año en cualquiera de sus modalidades y por el tiempo que se solicite. El disfrute de una licencia por un tiempo menor al que se contemple no da derecho a disfrutar de otra licencia dentro del mismo año hasta alcanzar el máximo estipulado.

7. APOYO A LA FORMACIÓN

7.1 Orden DEF/253/2015, Permisos del artículo 6.

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.

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:

a. ¿A qué tipo de cursos se refieren los permisos contemplados en los apartados e) y f) del artículo 6 de la ODEF 253/2015?

Los cursos que podrán generar derecho a permiso son los siguientes:

- Apartado 6.e): Cursos realizados en la Administración Civil que estén dirigidos a facilitar el desempeño de las tareas propias del destino del interesado.
- Apartado 6.f): Cursos programados por el Ministerio de Defensa, ya sea para efectuar un cambio en la trayectoria profesional del personal o para la reorientación laboral del personal militar fuera de las Fuerzas Armadas.

7.2 Cursos de formación profesional para el empleo.

Orden DEF/253/2015, artículo 16 ter.

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.

La medida regulada en este artículo se podrá ampliar hasta completar la realización de dos cursos académicos completos en aquellos casos en los que el interesado lo precisara.

7.3 Licencia por estudios.

Ver apartado 6.2.

8. EXCEDENCIA

8.1 Tiempo de servicio y tiempo de servicios efectivos.

Real Decreto 1111/2015, artículo 3.

1. A efectos de este reglamento, se entenderá como tiempo de servicio el transcurrido desde la adquisición de la condición de militar profesional. En el caso de las escalas de tropa y marinería, el inicio para el cómputo del tiempo de servicios será el nombramiento como alumno o alumna del centro militar de formación, de acuerdo a lo establecido en el artículo 7.2 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería.

   También tendrá esta consideración el permanecido en las situaciones de servicios especiales; excedencia por cuidado de familiares y por razón de violencia de género o de violencia sexual conforme está dispuesto en el artículo 110, apartados 5 y 6, de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar; suspensión de funciones, suspensión de empleo, cuando se den las circunstancias que se establecen, respectivamente, en los artículos 111.5 y 112.5 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre; y el permanecido en la situación de servicio en la administración civil.

2. A efectos de este reglamento, se entenderá como tiempo de servicios efectivos el transcurrido en servicio activo con plena disposición para el desempeño de las funciones y cometidos propios de su empleo, cuerpo y escala.

   Se computarán como tiempo de servicios efectivos los periodos en servicio activo ocupando destino o en comisión de servicio en aquéllos establecidos en el artículo 99 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, en situación de presente, incluyendo las ausencias motivadas por motivo de baja para el servicio por incapacidad temporal por enfermedad o accidente, el tiempo permanecido de vacaciones, el tiempo de permiso por asuntos particulares o por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional y por razón de violencia de género o de violencia sexual, y en licencia por estudios. También computará como tiempo de servicio efectivo el tiempo en servicio activo pendiente de asignación de destino y sin desempeñar comisión de servicio y el permanecido en la situación de servicio activo no destinable por estar sometido a un expediente de aptitud psicofísica.

   3. Cuando en el articulado del presente reglamento se exija tener cumplido determinado «tiempo de servicios efectivos», bien para solicitar la renuncia a la condición de militar de carrera, bien para pasar a alguna situación administrativa (excedencia por prestación de servicios en el sector público, excedencia voluntaria por interés particular o servicio en la Administración civil), no computarán como tal los periodos permanecidos en:

   a) Licencia por asuntos propios.
   b) Las siguientes situaciones administrativas contempladas en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre: servicios especiales; suspensión de funciones y suspensión de

empleo, con las excepciones contenidas en los artículos 111.5 y 112.5 de la misma Ley 39/2007, de 19 de noviembre; todas las situaciones de excedencia, salvo por razón de violencia de género o de violencia sexual; y, en la situación de servicio en la administración civil.

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:

a. ¿Qué situaciones se excluyen del tiempo de servicios efectivos?

Se excluyen del tiempo de servicios efectivos las siguientes situaciones: licencia por asuntos propios, servicios especiales, suspensión de funciones y suspensión de empleo (con las excepciones contempladas en normativa), todas las excedencias salvo por razón de violencia de género o de violencia sexual, y la situación de servicio en la administración civil.

8.2 Modalidades de la situación de excedencia.

Real Decreto 1111/2015, artículo 24.

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 o violencia sexual.
2. En todas las situaciones de excedencia, excepto en la excedencia por razón de violencia de género o violencia sexual, 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.

8.3 Excedencia voluntaria por interés particular.

Real Decreto 1111/2015, artículo 27.

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 oficiales de los Cuerpos Generales, cinco años para oficiales de los Cuerpos de Intendencia, Ingenieros y Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas y cinco años para suboficiales desde el acceso a la escala en la que se encuentran tras haber superado el plan de estudios en el centro docente militar correspondiente.

   b) Dos años para militares de tropa y marinería desde la adquisición de la condición de militar de carrera.

   c) Para quienes pertenezcan 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.

   d) Para 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 desde el acceso a la escala en la que se encuentran.

2 bis. El personal militar de tropa y marinería con compromiso de larga duración, para poder optar a esta situación, tendrán que haber cumplido dos años de tiempos de servicio desde el acceso a dicho compromiso.

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 a efectos de los derechos en el Régimen de Seguridad Social que resulte de aplicación, conforme a su legislación específica.

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.

Por otro lado, según establece el art. 27 del RD 1111/2015, si la excedencia por interés particular es para aceptar una oferta laboral o emprender como autónomo, 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.

8.4 Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Real Decreto 1111/2015, artículo 28.

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 ni a efectos de los derechos en el Régimen de Seguridad Social que resulte de aplicación, conforme a su legislación específica.
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.

8.5 Excedencia por cuidado de familiares.

Real Decreto 1111/2015, artículo 29.

1. A los militares profesionales se les podrá conceder está 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. En cualquier caso, **la concesión de esta excedencia se hará previa declaración responsable de la persona solicitante de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo o familiar a cargo.**

   La persona titular de la Dirección General de Personal determinará la documentación exigible y acreditativa para pasar a esta modalidad de excedencia.

   Podrá ascender durante los dos primeros años de permanencia en cada una de las ocasiones en que acceda a esta situación siempre que tenga cumplidas las condiciones de ascenso establecidas en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre.
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 en el régimen de Seguridad Social que resulte de aplicación, conforme a su legislación específica. El primer año de excedencia también será computable como tiempo de servicio, excepto a efectos de resarcimiento y de cambio de situación administrativa.
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.

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:

a. ¿Se puede fraccionar el periodo de licencia por cuidado de familiares?

En esta licencia solo se contempla el tiempo máximo que puede estar un militar en esta situación no especificando un tiempo mínimo, por lo que se entiende que, siempre que la persona causante sea la misma, se podría solicitar el pase a esta situación por los periodos necesarios, hasta alcanzar los tres años máximos que permite la norma.

b. ¿Qué documentación se debe presentar para solicitar este tipo de excedencia?

Estos documentos se especifican en la Resolución 430/03314/25 del Director General de Personal, de 25 de febrero de 2025 (BOD nº 46 de 7 de marzo de 2025), por la que se determina la documentación exigible y acreditativa para el pase a la situación de excedencia por cuidado de familiares.

8.6 Excedencia por razón de violencia de género o violencia sexual.

Véase el apartado 12, “Violencia de Género o violencia sexual”.

9. MEDIDAS APLICADAS A LA JORNADA GENERAL

Orden DEF/1363/2016, artículo 5.

1. La duración de la jornada general será de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil quinientas treinta y tres 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 14:00 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 7:00 y las 9:00 de lunes a viernes y entre las 14:00 y las 18:00 de lunes a jueves, así como entre las 14:00 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 16.30 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 14:00 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 7:00 y las 9:00 horas, de lunes a viernes, y entre las 16:30 y las 18:00 horas, de lunes a jueves, así como entre las 14:00 y las 15:30 horas 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.

Orden DEF/1363/2016, artículo 6.

La duración de la jornada del personal que desempeñe puestos de trabajo considerados de especial dedicación será de 37 horas y media semanales, sin perjuicio del aumento de horario que excepcionalmente sea preciso por necesidades del servicio.

9.2 Jornada de Verano.

Orden DEF/1363/2016, artículo 9.

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 de verano ampliada?

A la jornada que va desde el 1 de junio al 30 de septiembre puede acogerse 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 éste, estando a su cargo.

b. ¿Puede disfrutar los dos progenitores de la jornada de verano 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 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.

d. ¿Se puede aplicar la reducción de jornada a la jornada intensiva de verano?

La reducción de jornada opera sobre la jornada general definida en el artículo 5 de la Orden DEF 1363/2016, de 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas, y no sobre la jornada de verano.

9.3 Jornada reducida por Interés Particular.

Orden DEF/1363/2016, artículo 7.

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, pero sí será compatible con las medidas de flexibilidad horaria.

9.4 Flexibilidad horaria.

Orden DEF/1363/2016, artículo 8.

1. Los militares que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años, personas sujetas a tutela o acogimiento 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.

   Asimismo, tendrán ese derecho aquéllos que tengan necesidades de cuidado respecto de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamentan su petición.

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. Las 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 excepciona/mente, 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: Los militares que tengan a su cargo **personas mayores, hijos menores de doce años, personas sujetas a tutela o acogimiento 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**. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de doce años.

  Tendrán también este derecho aquéllos que tengan **necesidades de cuidado respecto de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos**, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamentan su petición.

  Asimismo, podrán flexibilizar su jornada en una hora los militares que hayan sido declarados **aptos con limitaciones y las víctimas de violencia doméstica**, en los supuestos contemplados en la norma.

- Un máximo de dos horas diarias: En los casos de cuidado de **hijos con discapacidad**, y, 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**.

- 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 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, sin que en ningún caso signifique realizar una reducción de la misma.

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.

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:

d. ¿Se puede flexibilizar el horario determinados días de la semana?

Lo que pretende la flexibilidad horaria es facilitar al militar el cumplimiento de sus obligaciones personales, que bien podrían ocurrir sólo varios días a la semana. Siendo esto así, el militar podría acogerse a esta medida solo los días de la semana que realmente necesite, siempre que los días elegidos tengan vigencia durante un período de tiempo prolongado.

10. DESCANSOS OBLIGATORIOS, ADICIONALES Y OTRAS MEDIDAS

10.1 Definiciones

Orden DEF/1363/2016, artículo 3.5 y 3.6

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.

10.2 Criterios de aplicación

Orden DEF/1363/2016, artículo 10

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.

10.3 Descansos obligatorios y adicionales

Orden DEF/1363/2016, artículo 11.

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.

También es de aplicación para la gestión de los días adicionales el **criterio de DIGENPER de fecha 12 de febrero de 2020** que 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 DEF 1363/2016, 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 11 de la Orden DEF/1363/2016, 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/253/2015, 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."

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:

a. En caso de disfrutar de una reducción de jornada sin exoneración de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas, ¿qué consideración tienen los descansos de la ODEF 1363/2016 respecto a las retribuciones a percibir?

De acuerdo con lo establecido en el punto 4 del Anexo II "Criterios y fórmulas para el cálculo de las retribuciones en los casos de reducción de jornada" de la Orden DEF/253/2015, en los casos de reducción de jornada sin exoneración de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas, no se descontarán retribuciones ni los días en que se prestan las guardias, servicios o actividades análogas, ni aquellos en los que se disfruta de los descansos regulados en la Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas.

b. ¿El cobro de dieta, plus o IRE limita el derecho a descanso obligatorio o adicional?

No, estas compensaciones se devengan para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera de la residencia oficial y, por lo tanto, se perciben para compensar los gastos de alojamiento y manutención, por lo que su percepción no impide la aplicación de los criterios previstos en la Orden DEF/1363/2016.

10.4 Otros descansos

Orden DEF/1363/2016, disposición final segunda. "Maniobras, navegaciones, ejercicios y actividades análogas".

1. El Jefe de Estado Mayor de la Defensa y los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, en el ámbito de sus competencias, podrán establecer los criterios para la determinación de los periodos de inactividad que permitan a los jefes de unidad conceder otros descansos diferentes a los regulados en esta norma, con motivo de la realización de aquellas maniobras, navegaciones, ejercicios y actividades análogas.
2. Estos criterios, en todo caso, deberán tener en cuenta: la duración de la actividad, si dicha actividad se realizó en día festivo o no laborable, y si por la realización de la misma se recibe algún tipo de compensación económica.
3. Así mismo, podrán fijar mediante instrucción la posibilidad de que parte de estos descansos adopten la forma de reducciones equiparables de la jornada laboral.

Orden DEF/1363/2016, disposición final cuarta. "Operaciones".

1. El Jefe de Estado Mayor de la Defensa y los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, en el ámbito de sus competencias, regularán la concesión y disfrute de los descansos del personal militar que participe en operaciones en el exterior.
2. La regulación de los descansos de fin de misión tendrán en cuenta la duración total de la misión y si se ha disfrutado de descanso de mitad de misión, estos últimos autorizados cuando el tiempo de participación del militar en la misión se prevea de más de seis meses con carácter general.
3. En cualquier caso, los descansos de fin de misión no serán inferiores al número de días festivos y no hábiles permanecidos en zonas de operaciones. En todo caso el conjunto de días de descanso a que se tenga derecho se contabilizará en días naturales.
4. En los descansos de fin de misión podrá aplazarse su disfrute al objeto de asegurar la operatividad de la unidad, el mantenimiento de la propia instrucción y adiestramiento

y el mantenimiento del buque. El momento de disfrute de estos descansos, motivado por las necesidades del servicio, se adaptará a las características propias del destino y a las exigencias de disponibilidad.

Según **Criterio de DIGENPER de fecha 26 de febrero de 2019** "*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, se tendrá derecho a su disfrute durante el año natural siguiente.*"

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:

a. ¿Dónde se encuentran reflejados los permisos de operaciones del EMAD?

Para consultar los diferentes tipos de permisos que pudiera corresponderle al personal desplegado en operaciones del EMAD, debe consultarse la Directiva del JEMAD 09/26, para el personal dependiente del JEMAD desplegado en comisión de servicio en operaciones, misiones y organizaciones internacionales de seguridad y defensa.

b. ¿Corresponden los descansos regulados en la disposición final segunda en caso de recibirse compensación económica?

El hecho de recibir una compensación económica no es una circunstancia que impida la concesión de días de descanso, sino que es un elemento más a valorar por el jefe de Unidad para determinar la cuantía de los descansos adicionales que, en su caso, pueda concederse, junto con la duración de la actividad y el hecho de que ésta se haya realizado en día festivo o no laborable.

10.5 Prolongación de jornada

Orden DEF/1363/2016, artículo 12.

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.

11. AGRUPACIÓN FAMILIAR Y APOYO A PAREJAS ENTRE MILITARES

11.1 Vacantes y Destinos para matrimonios y parejas de hecho

Real Decreto 456/2011, artículo 7.6. "Solicitud de vacantes".

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. En el caso de las provincias insulares, se podrán condicionar las peticiones al hecho de obtener destino en la misma isla. Los militares que se acojan a esta circunstancia deberán hacerlo constar previamente en las solicitudes de las vacantes; de no hacerlo alguno de ellos, la petición de la vacante que se hizo constar como condicionada será nula.

   Esta solicitud condicionada no podrá ser realizada para las vacantes correspondientes a los jefes de unidad, centro u organismo, ni para 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.

Real Decreto 456/2011, artículo 10. "Destinos de concurso de méritos".

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.

Real Decreto 456/2011, artículo 20.2. "Asignación de destinos en ausencia de peticionarios con carácter voluntario y anuente".

2. 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 o en la misma isla, en el caso de las provincias insulares, no podrán ser destinados con carácter forzoso a una provincia o isla diferente. Esta medida también será de aplicación cuando dos militares compartan la custodia de hijos menores de doce años, aunque no constituyan matrimonio ni pareja de hecho.

   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 el 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.

Real Decreto 456/2011, artículos 21.9 "Limitaciones para ocupar determinados destinos".

9. Un militar no podrá ocupar un puesto en el que vaya a ser subordinado orgánico directo de su cónyuge o pareja de hecho o de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Real Decreto 456/2011, artículos 22.9. y 22.10. "Tiempos de permanencia en los destinos".

9. El personal 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 o isla, en el caso de las provincias insulares, quedará exento de los plazos de mínima permanencia para solicitar vacantes a esa provincia o isla, 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 o isla. El personal militar que se acoja a esta circunstancia deberá hacerlo constar en la solicitud de vacante.

10. El personal 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 o isla, en el caso de las provincias insulares, quedará exento de los plazos de mínima permanencia para solicitar vacantes a esa provincia o isla, siempre que se acceda desde otra distinta. Esta exención finalizará al cumplirse un año desde la asignación del destino al cónyuge o pareja de hecho, 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 o isla. El personal militar que se acoja a esta circunstancia deberá hacerlo constar en la solicitud de vacante.

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

Real Decreto 456/2011, artículo 27.bis

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 puestos de trabajo en la relación de puestos militares de su Ejército, o en la relación de puestos militares del Órgano Central en el caso del personal militar de los cuerpos comunes.

   En el caso de que la solicitud sea estimada y exista un puesto vacante, si el militar reúne los requisitos de ocupación exigidos en la relación de puestos militares, se le asignará dicho puesto. 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 ascenso o 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 concurran 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. En caso de nuevas solicitudes de destino por ascenso o disolución, traslado o variación de su unidad, se computará el tiempo ya devengado en el destino asignado en la primera solicitud, no superando en ningún caso el plazo máximo total de tres o cinco años, según corresponda.

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES Y RESPUESTAS:

a. ¿Me pueden asignar una comisión de servicio si estoy en un puesto destinado por circunstancias excepcionales de conciliación de la vida profesional, personal y familiar?

Depende del motivo por el que se nombre la comisión. El Art. 29.7 del RD 456/2011 establece que *"El militar al que se le haya asignado un destino temporal, de acuerdo con lo regulado en el Artículo 27 bis, no podrá ser designado para la realización de comisiones de servicio de las relacionadas en el apartado e) del artículo 28.2 o de las relacionadas en los apartados b), c), d) del mismo artículo en caso de ser fuera del término municipal donde radique su unidad de destino".*

Por tanto, no se puede nombrar una comisión de servicio por los siguientes motivos:

1. Desarrollar cometidos profesionales ajenos al destino ocupado.
2. Ocupar puestos de las relaciones de puestos militares que se encuentren vacantes temporalmente.
3. Reforzar a unidades, centros u organismos para el desarrollo de determinados cometidos.
4. Participar en misiones derivadas de los compromisos internacionales suscritos por España.

11.3 Comisiones de servicio

Real Decreto 456/2011, artículo 28 "Concepto y motivos de las comisiones de servicio"

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.

2. Se podrán designar comisiones de servicio por los siguientes motivos:

   (…)

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

Real Decreto 456/2011, artículo 30 "Aplazamiento de comisiones de servicio."

1. Cuando a dos militares con hijos menores de doce años a su cargo se les designe 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. A los efectos señalados tendrá la consideración de comisión de servicio la fase presencial de los cursos de enseñanza de perfeccionamiento o altos estudios de la defensa nacional.
2. Si la asignación de las comisiones hubiera sido simultánea, la opción se dará al militar de menor empleo o antigüedad.

Orden Ministerial 76/2011, artículo19 "Aplazamiento de comisiones de servicio"

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 monoparentales.

   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".

11.4 Cambios de servicios para parejas con hijos menores de 12 años.

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."

11.5 Asignación de puestos durante el período de embarazo y lactancia.

Real Decreto 456/2011, artículo 26.

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.

Real Decreto 456/2011, artículo 28 "Concepto y motivos de las comisiones de servicio"

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.
2. Se podrán designar comisiones de servicio por los siguientes motivos:

   (..)

   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.

12. VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL.

12.1 Asignación de un puesto

Real Decreto 456/2011, artículo 27.

1. La militar víctima de violencia de género o de violencia sexual 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 en otra unidad de la relación de puestos militares de su Ejército, o de la relación de puestos militares del Órgano Central en el caso de la militar de los cuerpos comunes, 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. La solicitud irá acompañada de una copia de la acreditación de la situación de violencia de género o de violencia sexual, 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 o de violencia sexual, 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 o de violencia sexual.
3. En el caso de existir un puesto vacante en la unidad solicitada, para el que la militar reúna los requisitos de ocupación exigidos en la relación de puestos militares, se le asignará el destino.

   Si no existiera un puesto vacante, se creará uno específico en el término municipal de la unidad solicitada, que se incluirá en la relación de puestos militares correspondiente. 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 o de violencia sexual 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 o con la violencia sexual, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Real Decreto 456/2011, artículo 28.

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.
2. Se podrán designar comisiones de servicio por los siguientes motivos:

   (..)

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

12.2 Reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo

Orden DEF/253/2015, artículo 8.

1. Las militares víctimas de violencia de género o violencia sexual 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.

12.3 Excedencia

Real Decreto 1111/2015, artículo 30

1. Las mujeres militares profesionales víctimas de violencia de género o de violencia sexual, 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.
8. La militar en esta situación podrá ascender siempre que tenga cumplidas las condiciones de ascenso establecidas.

13. MEDIDAS ASOCIADAS A LAS MISIONES/OPERACIONES

Se especifican las medidas detalladas en apartados anteriores que tienen relación con la participación en misiones/operaciones:

- Apartado 11.3. Aplazamientos de las comisiones de servicio:
  - Artículo 30 del Real Decreto 456/2011.
  - Artículo 19 de la OM 76/2011, aplicando el Criterio de DIGENPER de fecha 23 de febrero de 2021.

- Apartado 5.2. Reducción de jornada por participación en operaciones, despliegues o misión:
  - Artículo 11 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero.

- Apartado 10.4. Otros descansos:
  - Disposición final cuarta de la Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio.