



GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LAS FUERZAS ARMADAS



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

Actualizado en AGOSTO 2020



MINISTERIO
DE DEFENSA

SUBSECRETARÍA DE DEFENSA
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL
DIVISION DE IGUALDAD Y APOYO AL PERSONAL



PAGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO



<u>1. INTRODUCCIÓN</u>	6
<u>2. MATERIAS</u>	8
<u>2.01 Comisiones de servicio</u>	8
<u>2.02 Deber inexcusable</u>	14
<u>2.03 Descansos obligatorios, adicionales y otras medidas</u> ...	16
<u>2.04 Destinos</u>	18
<u>2.05 Destinos</u>	
<u>Asignación temporal de destinos</u>	21
<u>2.06 Destinos</u>	
<u>Solicitud de vacantes para matrimonios y parejas de hecho</u>	23
<u>2.07 Exoneración de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas. Cambios de servicio</u>	25
<u>2.08 Familia monoparental</u>	28
<u>2.09 Flexibilidad horaria</u>	29
<u>2.10 Formación</u>	33
<u>2.11 Jornada general y horarios</u>	34
<u>2.12 Lactancia</u>	37
<u>2.13 Licencias por asuntos propios y por estudios</u>	41
<u>2.14 Misiones internacionales</u>	45
<u>2.15 Parentesco</u>	48
<u>2.16 Permiso por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización</u>	49
<u>2.17 Permiso por gestación</u>	52
<u>2.18 Permiso por participación en competiciones oficiales de carácter nacional o internacional</u>	53

*El índice dispone de vínculos que se activan pulsando la tecla
"control" y haciendo "clic" sobre el título*



<u>2.19 Permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento</u>	54
<u>2.20 Permiso por matrimonio</u>	60
<u>2.21 Permiso por paternidad</u>	61
<u>2.22 Protección del embarazo. guardias y puesto de trabajo</u>	66
<u>2.23 Reducción de jornada por enfermedad muy grave</u>	70
<u>2.24 Reducción de jornada por participar en operación, despliegue o misión</u>	72
<u>2.25 Reducción de jornada para el cuidado directo de una persona mayor que requiera especial dedicación o discapacitado</u>	73
<u>2.26 Reducción de jornada por guarda legal de un hijo menor de 12 años</u>	75
<u>2.27 Reducción de jornada por guarda legal de hijo menor de 12 años -familia monoparental-</u>	80
<u>2.28 Reducción de jornada en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que tengan que permanecer en el hospital</u>	81
<u>2.29 Reducción de jornada para cuidado de hijo menor de edad afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave</u>	82
<u>2.30 Reducción de jornada para víctimas del terrorismo</u>	85
<u>2.31 Reducción de jornada por razón de violencia de género</u>	86
<u>2.32 Reducción de jornada por interés particular</u>	87
<u>2.33 Vacaciones y asuntos particulares</u>	88
<u>2.34 Violencia de género</u>	94

El índice dispone de vínculos que se activan pulsando la tecla "control" y haciendo "clic" sobre el título



MINISTERIO
DE DEFENSA

SUBSECRETARÍA DE DEFENSA
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL
DIVISION DE IGUALDAD Y APOYO AL PERSONAL



PAGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO



1. INTRODUCCIÓN.

Esta Guía pretende ser una herramienta de trabajo útil para la aplicación de las medidas de conciliación del personal militar. Un documento de ayuda para el Mando a la hora de resolver las peticiones del personal destinado en su UCO y también un instrumento para los destinatarios de las medidas de conciliación, en el que encontrarán aclaraciones a las dudas que se les pudieran presentar a la hora de efectuar su solicitud¹.

Las cuestiones presentadas se encuentran organizadas por temas y responden a los problemas más frecuentes sobre los que se han recibido consultas en la Secretaría Permanente de Igualdad (Observatorio Militar para la igualdad entre mujeres y hombres de las Fuerzas Armadas), lógicamente, no se da respuesta a toda la casuística que pudiera presentarse, pero sí a las circunstancias recurrentes que se dan en el día a día, recogiendo también el apartado de la normativa dónde quedan reguladas.

Con el fin de completar y ayudar a la interpretación y aplicación de las medidas de conciliación en el ámbito de las Fuerzas Armadas, se tienen en cuenta los criterios establecidos por la Función Pública para el ámbito de la Administración General del Estado.

Además de la Guía, tanto Mandos como usuarios, de las medidas de conciliación entre la vida profesional y familiar dentro de las Fuerzas Armadas, cuentan con la posibilidad de remitir consultas vía correo electrónico a la Secretaría Permanente de Igualdad para la aclaración de las dudas que no hayan sido contempladas en esta Guía por su particularidad (omigualdad@oc.mde.es).

Este documento se irá actualizando periódicamente, incorporando aquellas modificaciones o novedades normativas relativas a conciliación que pudieran aprobarse así como aquellas consultas novedosas que por su interés deban ser contempladas en el mismo.

¹ La presente Guía no tiene carácter vinculante y no sustituye en ningún caso a lo establecido por la legislación vigente.



A lo largo del texto se hará referencia a la Orden DEF 112/2019, de 8 de febrero, por la que se modifica la Orden DEF 253/2015 de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas, así como a la Orden DEF 110/2019, de 8 de febrero, por la que se modifica 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.

[http://intra.mdef.es/portal/intradef/Ministerio de Defensa/Organo Central/Organo Central/Igualdad y Apoyo al Personal/Observatorio militar para la igualdad? nfls=false](http://intra.mdef.es/portal/intradef/Ministerio_de_Defensa/Organo_Central/Organo_Central/Igualdad_y_Apoyo_al_Personal/Observatorio_militar_para_la_igualdad?nfls=false)

<http://www.defensa.gob.es/ministerio/organigrama/subdef/omi/>

Índice



2. MATERIAS: PREGUNTAS MÁS FRECUENTES. RESPUESTAS.

2.1 COMISIONES DE SERVICIO

El Reglamento de destinos del personal militar profesional con sus diferentes modificaciones establece:

CAPÍTULO IV

Destinos

Sección 4.ª Asignación de puestos durante los períodos de embarazo y lactancia y por razón de violencia de género

Artículo 26. Asignación de puestos durante los períodos de embarazo y lactancia.

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”.*

Artículo 27. Asignación de puestos a la militar víctima de violencia de género.

1. *La militar víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección, su derecho a la asistencia social integral o para recibir asistencia sanitaria especializada, se vea obligada a cambiar su destino, podrá solicitar la asignación de un puesto, de ser posible de análoga categoría, en el mismo término municipal o en otro distinto, sin estar sujeta al cumplimiento del tiempo mínimo de permanencia en su destino.*

2. *La solicitud se hará directamente al Mando o Jefe de Personal de su Ejército o al Director General de Personal en el caso de militares de los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas. Esta solicitud irá acompañada de una copia de la acreditación de la situación de violencia de género, que se realizará por alguno de los siguientes medios: sentencia condenatoria,*



orden de protección o el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la solicitante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección, resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares penales para la protección de la víctima o certificado/informe acreditativo de atención especializada, expedido por un organismo público competente en materia de violencia de género.

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

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

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

4. En el caso de que no exista vacante con las características requeridas, se comunicarán a la solicitante los términos municipales y unidades más próximos a los solicitados con vacante, para que pueda manifestar sus preferencias.

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

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

7. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia”.



CAPÍTULO V

Comisiones de servicio

Artículo 28. Concepto y motivos de las comisiones de servicio.

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.

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

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

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

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

Artículo 30. Aplazamiento de comisiones de servicio.

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

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

**Desarrollo normativo del aplazamiento de comisiones de servicio:
Modificación de la Orden Ministerial 76/2011, de 24 de octubre, de destinos y comisiones de servicio del personal militar profesional
(Orden Ministerial 12/2013, de 19 de febrero)**

Se añade un nuevo artículo, el 19, a la Orden Ministerial 76/2011, de 24 de octubre, de destinos y comisiones de servicio del personal militar profesional, con la siguiente redacción:



Artículo 19. 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.

c) Que durante los seis meses previos a la comisión de servicio se produzca el fallecimiento del cónyuge o persona con la que el militar mantenga relación de afectividad análoga a la conyugal debidamente acreditada, de un hijo, o de un familiar de primer grado que tenga a su cargo hijos del militar en caso de unidades familiares mono parentales.

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

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

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



a. ¿Es posible la solicitud de aplazamiento para la participación en una comisión de servicio que suponga ausencia del domicilio de forma simultánea de ambos cónyuges?

Sí. Según lo establecido en el Reglamento de destinos del personal militar profesional, en su artículo 30, se establece la posibilidad de aplazar una comisión de servicio que implique la ausencia simultánea del domicilio a los dos miembros de un matrimonio (o relación análoga), entre militares con hijos menores de doce años a cargo:

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

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

b. ¿Es posible solicitar aplazamiento para la participación en una comisión de servicio por otros motivos?

Sí. Según el artículo 19 de la Orden Ministerial 12/2013 de 19 de febrero, por la que se modifica la Orden Ministerial 76/2011, de 24 de octubre, de destinos y comisiones de servicio del personal militar profesional, se podrá aplazar una comisión de servicio en operaciones nacionales e internacionales por un periodo de seis meses (posibilidad de prorrogar a nueve meses) en cuatro casos:

- Durante el periodo de comisión esté fijada una vista judicial por separación o divorcio en la que se decida acerca de la patria potestad o guarda y custodia de hijos.
- Nacimiento de un hijo en embarazo de alto riesgo.
- Fallecimiento de cónyuge o hijos en los seis meses anteriores a la fecha de la comisión.
- Procedimiento de ejecución hipotecaria (desahucio) del domicilio donde resida el militar siempre que este sea la residencia habitual de sus hijos.

c. ¿Es posible solicitar una comisión de servicio durante el embarazo y la lactancia?

Sí. Según lo establecido en el artículo 26 del Reglamento de destinos del personal militar profesional, durante el embarazo se puede asignar a la mujer



embarazada un puesto adecuado a sus circunstancias, que preferentemente será en su Unidad de destino, si esto fuera posible y en su defecto en otra Unidad preferentemente en el mismo término municipal. Estos cambios se harán mediante una comisión de servicio. Para que se lleve a efecto será necesario previo informe médico al respecto.

A quien disfrute de una reducción de jornada por lactancia cuando las características de su puesto y las necesidades del servicio del destino que ocupaba antes del nacimiento del hijo no sean compatibles con la jornada reducida que disfruta, se le podrá asignar un puesto de las características de ubicación definidas en el párrafo precedente, siempre que sus ausencias por aquella causa fuesen incompatibles con las necesidades del servicio del destino que ocupaba antes del nacimiento del hijo.

d. ¿En casos de violencia de género, es posible solicitar una comisión de servicio para hacer efectiva la protección de la víctima?

No. Según el artículo 28 del Reglamento de destinos del personal militar profesional, no se refleja la posibilidad de una comisión de servicio para la víctima de violencia de género aunque si lo hace para la víctima de acoso, abuso o agresión sexuales.

e. ¿Es posible revocar una comisión de servicio encontrándose el militar de baja por enfermedad?

La revocación podría producirse en cualquier momento si desaparecen las necesidades del servicio que originaron su existencia, mientras que si permanece la necesidad del servicio, no cabe revocar la comisión con independencia de que el funcionario se encuentre en situación de incapacidad temporal.

[Índice](#)



2.2 DEBER INEXCUSABLE:

Letra g), artículo 6 Capítulo II de la Orden DEF 253/2015

“Podrán concederse 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. Se entenderá por “deber inexcusable”, la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa”

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.

Por parte de la Dirección General de Personal se estableció un criterio para la aplicación del deber inexcusable en el sentido indicado en los párrafos anteriores. Este criterio fue remitido a todos los organismos del Ministerio de Defensa con fecha 25 de Mayo de 2018.

[Índice](#)



2.3 DESCANSOS OBLIGATORIOS, ADICIONALES Y OTRAS MEDIDAS:

La Orden DEF 1363/2016, de 28 de julio por las que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas con las modificaciones introducidas por la Orden DEF 110/2019, de 8 de febrero, establece que:

CAPÍTULO III

Descansos obligatorios, adicionales y otras medidas

Artículo 10. Criterios de aplicación para los descansos.

“En aquellas unidades en que por necesidades del servicio, adiestramiento, instrucción, guardias o servicios, o por el carácter operativo de las mismas se modifique el horario habitual más allá de lo contenido en el capítulo II, y por la realización de dichas actividades no se reciba ninguna compensación económica, distinta a las que corresponden a la manutención y alojamiento, se aplicarán los criterios de descanso que se detallan en este capítulo, siempre y cuando dichos periodos de descanso sean compatibles con las necesidades del servicio y que tengan lugar con posterioridad a la actividad realizada”.

Artículo 11. Descansos obligatorios y adicionales.

- 1. “Por la realización presencial de guardias, servicios o instrucciones continuadas superiores a la jornada de trabajo habitual y cuya ejecución suponga al menos 24 horas ininterrumpidas de actividad y dedicación exclusiva, el personal militar disfrutará, en función de las necesidades del servicio, de un día de descanso obligatorio. Éste será el inmediatamente posterior a la realización de la actividad o, con carácter particular, en el primer día laborable cuando aquella haya tenido lugar en vísperas de no laborable o festivo.*
- 2. Por la realización de aquellas guardias o actividades con duración inferior a 24 horas ininterrumpidas de actividad y que supongan un incremento de la jornada o se hayan realizado en fin de semana o festivo, el militar tendrá derecho a disfrutar del descanso adicional que determine el jefe de unidad en función de su duración y que será inferior a un día de descanso.*
- 3. Por la realización de actividades que supongan varios días de ausencia de la localidad de destino, distintas a las que se determinan en la disposición final segunda, también se tendrá derecho a disfrutar a su regreso del descanso adicional que determine el jefe de unidad en función de la duración de dichas actividades.*



4. *En cualquier caso, por la realización de guardias, servicios, instrucciones continuadas, ejercicios o actividades análogas, reguladas en los apartados 1 y 3 del presente artículo, el militar tendrá derecho a disfrutar hasta un máximo de 10 días de descanso adicional al año, que serán concedidos por el jefe de unidad, preferentemente durante los periodos de baja actividad de la unidad y atendiendo a las necesidades del servicio, teniendo como referencia el derecho a las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.*

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”.*

Artículo 12. Prolongación de jornada.

“En los casos en que por necesidades del servicio, ya sean operativas o de funcionamiento de la Unidad, se prolongue de forma ocasional la jornada general de trabajo, el jefe de unidad podrá conceder al personal afectado el tiempo de descanso que estime necesario”.



2.4 DESTINOS:

El Reglamento de destinos del personal militar profesional aprobado por el Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, con sus modificaciones establece:

2.4.1 ASIGNACIÓN DE DESTINOS EN AUSENCIA DE PETICIONARIOS CON CARÁCTER VOLUNTARIO

Tres. El artículo 20 queda redactado como sigue:

«Artículo 20. Asignación de destinos en ausencia de peticionarios con carácter voluntario.

[...]

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 no podrán ser destinados con carácter forzoso a una provincia diferente.

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

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

a. ¿Quién puede acogerse a esta medida?

Los miembros de un matrimonio o pareja de hecho entre militares con hijos menores de doce años a su cargo y destinados en la misma provincia. En el caso de que uno de los militares ascienda deja de estar destinado y queda en la situación de servicio activo pendiente de asignación de destino por lo que sí podrá ser destinado con carácter forzoso fuera del término municipal del domicilio familiar.



b. ¿Qué documentación hace falta?

El libro de familia o certificado que acredite que son pareja de hecho.

2.4.2 TIEMPO DE PERMANENCIA EN LOS DESTINOS

Cinco. Se añaden dos apartados 7 y 8 al artículo 22 con la siguiente redacción:

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

a. ¿Quién puede acogerse a esta medida?

Todo militar, cuyo cónyuge o pareja de hecho también militar hubiese sido destinado con carácter forzoso a otra provincia y no esté ocupando un destino de jefe de unidad, centro u organismo quedará exento del plazo de mínima permanencia para poder solicitar vacante a la misma provincia a la que ha sido destinado su cónyuge o pareja de hecho y siempre que se acceda desde otra provincia distinta a la solicitada.

b. ¿Cuándo finalizará esta exención?

Finalizará en el momento que el interesado no solicite alguna de las vacantes que se anuncien en esa provincia o con la obtención de un nuevo destino solicitado con carácter voluntario o anuente.

c. ¿Dónde se debe de hacer constar a la hora de solicitar este tipo de vacante?

En la solicitud de la vacante.



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

d. ¿Quién puede acogerse a esta medida?

Todo militar, cuyo cónyuge o pareja de hecho también militar hubiese sido destinado con carácter voluntario a otra provincia y no esté ocupando un destino de jefe de unidad, centro u organismo quedará exento del plazo de mínima permanencia, para poder solicitar vacante a la misma provincia a la que ha sido destinado su cónyuge o pareja de hecho y siempre que se acceda desde otra provincia distinta a la solicitada.

e. ¿Durante cuánto tiempo puede solicitar esa vacante a la provincia donde este destinado su cónyuge o pareja de hecho?

Durante el plazo máximo de un año desde la asignación de destino al cónyuge o pareja de hecho.

f. ¿Cuándo finalizará esta exención?

Finalizará con la obtención de un nuevo destino solicitado con carácter voluntario o anuente por el interesado o en el momento que no se solicite alguna de las vacantes que se anuncien en esa provincia.

g. ¿Dónde se debe de hacer constar a la hora de solicitar este tipo de vacante?

En la solicitud de la vacante.

[Índice](#)



2.5 DESTINOS: ASIGNACIÓN TEMPORAL DE DESTINO

El Reglamento de destinos del personal militar con sus modificaciones establece:

“Artículo 27 bis. Asignación temporal de destinos por circunstancias excepcionales de conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

1. El militar que, en aplicación del artículo 101.7 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, solicite la asignación temporal de un destino por circunstancias excepcionales de conciliación de la vida profesional, personal y familiar, lo hará para un término municipal donde existan vacantes en la relación de puestos militares de su Ejército. El militar deberá reunir los requisitos de ocupación exigidos en la relación de puestos militares. Si no existiera un puesto vacante, se creará uno específico en el término municipal solicitado, perteneciente a la relación de puestos militares del Ejército de pertenencia. En el caso de que el militar pertenezca a cualquiera de los cuerpos comunes la creación del puesto se realizará en la relación de puestos militares del Órgano Central.

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

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

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

4. Para su asignación se formará una comisión de estudio en los Mandos o Jefatura de Personal de los Ejércitos y la Armada, y en la Dirección general de Personal, en el caso de los cuerpos comunes, que analizarán 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.”



a. ¿Quién puede acogerse a esta medida?

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

b. ¿A dónde se puede solicitar el destino?

En un término municipal donde existan vacantes en la relación de puestos militares de su Ejército o cuerpo común de pertenencia.

c. ¿Qué sucede si no hay un puesto vacante en el término municipal solicitado?

Se creará uno específico en el término municipal solicitado, perteneciente a la relación de puestos militares del Ejército de pertenencia. Para el caso del militar que pertenezca a los cuerpos comunes la creación del puesto se realizará en la relación de puestos militares del Órgano Central.

d. ¿Cuántas veces se puede acoger el militar a esta medida de conciliación?

Solamente una vez por la misma causa, salvo que el interesado/a deba cesar en el destino por disolución, traslado o variación orgánica de su unidad.

e. ¿Cuánto es el tiempo máximo permanencia en ese destino?

Tres años, con carácter voluntario, y que se podrá ampliar hasta cinco años si persistiesen las circunstancias por la cual se concedió. Asimismo, estará exento del plazo de mínima permanencia.

[Índice](#)



2.6 DESTINOS: SOLICITUD DE VACANTES PARA MATRIMONIOS Y PAREJAS DE HECHO

El Reglamento de destinos del personal militar profesional con sus respectivas modificaciones establece:

El apartado 6 del artículo 7 queda redactado como sigue:

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

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

a. ¿Qué condición se debe cumplir para poder renunciar a este tipo de vacante si se la conceden solamente a uno de los miembros de la unidad familiar?

En caso de no obtenerse destino por alguno de los miembros de la unidad familiar, se entenderá desistida la solicitud de vacante.

b. ¿Dónde se debe de hacer constar a la hora de solicitar este tipo de vacante?

En la solicitud de la vacante.

c. Para las vacantes que se conceden por el procedimiento de concurso de méritos, ¿Existe algún tipo de circunstancia que implique una puntuación en los baremos a tener en consideración para la concesión del destino?

Sí. Hay tres circunstancias que deben valorarse según la última modificación al Reglamento de destinos, en el artículo 10:



- 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.
- 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.
- 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 municipio distinto o desde la situación de servicio activo pendiente de asignación de destino. La valoración de este supuesto es incompatible con la otorgada por el cuidado de hijos.

[Índice](#)



2.7 EXONERACION DE GUARDIAS, SERVICIOS, MANIOBRAS O ACTIVIDADES ANÁLOGAS. CAMBIOS DE SERVICIO.

2.7.1 EXONERACIÓN DE GUARDIAS, SERVICIOS, MANIOBRAS O ACTIVIDADES ANÁLOGAS.

El artículo 22 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas establece:

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”.*

La **Orden DEF 253/2015**, con las modificaciones establecidas en la **Orden DEF 112/2019**, recoge aquellos supuestos en los que por las circunstancias derivadas de la maternidad, paternidad, lactancia o disfrute de medidas de reducción de jornada, el personal militar quedará o podrá quedar exonerado total o parcialmente de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas.

Podemos establecer dos grupos de medidas diferenciados:

- Supondrá la exención de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que interfieran con el uso de estas medidas, el encontrarse disfrutando de:
 - Permiso de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
 - Permiso de paternidad.
 - Permiso de lactancia.
 - Permiso de gestación.



- Reducción de jornada por razón de enfermedad muy grave de un familiar de primer grado (reducción de hasta 50% de la jornada durante un mes).
 - Reducción de jornada en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que tengan que permanecer en el hospital.
 - Reducción de jornada por cuidado de un hijo menor de edad afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave.
 - Reducción de Jornada por participación en operación, despliegue o misión del otro progenitor, también militar.
 - Reducción de Jornada para el cuidado directo de una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial.
 - Reducción de jornada por guarda legal de un menor cuando no haya cumplido los 4 años.
 - Reducción de jornada por guarda legal de un menor de 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 1 año desde la fecha de incorporación al destino forzoso del otro progenitor.
 - Reducción de jornada por guarda legal de un hijo menor de 12 años cuando el militar sea progenitor o tutor de una familia monoparental.
- Cuando las necesidades del servicio lo permitan, se exonerará de guardias y servicios, maniobras o actividades análogas de forma total o parcial que interfieran con el disfrute de la siguientes medidas:
- Reducción de Jornada para el cuidado directo de una persona mayor que requiera especial dedicación.
 - Reducción de jornada por guarda legal de un menor que tenga una edad comprendida entre los 4 y hasta que cumpla los 12 años.

Las condiciones en las que se conceda una reducción de jornada por guarda legal 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.



2.7.2 CAMBIOS DE SERVICIO

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 (facilitar los cambios de servicios entre compañeros y evitar la designación simultánea de ambos progenitores), los dos militares (cuando tengan a su cargo algún hijo menor de 12 años) 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.”



2.8 FAMILIA MONOPARENTAL:

En algunas medidas de conciliación familiar, se otorga una **especial protección** a la situación del militar que sea progenitor o tutor de una familia monoparental, concretamente en las medidas de flexibilidad horaria y en la reducción jornada.

Así, las medidas de flexibilidad horaria del artículo 8 de la Orden DEF 1363/2016 establece que:

*“5. Excepcionalmente, los Jefes de Unidad, Centro u Organismo 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**.”*

En cuanto a la reducción de jornada, la Orden DEF 253/2015, con las modificaciones de la Orden DEF 112/2019, de 8 de febrero, señala que:

“Artículo 14. Reducción de jornada por razón de la guarda legal de un hijo menor de 12 años cuando el militar sea progenitor o tutor de una familia monoparental.

El militar tendrá derecho a la reducción de jornada por razón de la guarda legal de un hijo menor de 12 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.....”

a. ¿Qué se entiende por familia monoparental?

La Orden DEF 112/2019 señala las siguientes novedades:

- Se entiende a estos efectos como familia monoparental 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.
- A los efectos de las reducciones de jornada por este motivo, se desliga del aspecto retributivo, por lo que no será necesario que el militar titular de una familia monoparental sea el sustentador único de la familia y se le exime directamente de guardias, servicios, maniobras y actividades análogas.



2.9 FLEXIBILIDAD HORARIA:

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, con las modificaciones incorporadas por la Orden DEF 110/2019, de 8 de febrero.

Artículo 8. Medidas de flexibilidad horaria.

1. *“Los militares que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria la parte fija del horario de la jornada que tengan establecida.*

2. *Los militares que hayan sido declarados aptos con limitaciones tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria la parte fija del horario de la jornada que tengan establecida, cuando sea necesario por prescripción médica, debidamente documentada, y siempre que no sea posible atender las necesidades derivadas de su condición fuera del horario habitual de trabajo.*

3. *Los militares víctimas de violencia doméstica, para hacer efectiva su protección integral o las medidas de asistencia y protección social, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria la parte fija del horario de la jornada que tengan establecida. A estos efectos, la acreditación de la condición de víctima se realizará mediante copia de sentencia firme, orden de protección contemplada en la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica, o 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.”

a. ¿Cómo se solicita la flexibilidad horaria?

La solicitud de flexibilidad horaria se hará por el interesado/a, cursada por conducto reglamentario a su Jefe de Unidad. Dicha solicitud deberá ir acompañada de la documentación justificativa de las causas que motivan la necesidad: hijos menores de 12 años, personas a cargo con discapacidad, familiar con enfermedad grave, tratamientos de fecundidad, de radioterapia o de quimioterapia y familias monoparentales, como por ejemplo:

- Libro de familia que refleje el parentesco con el causante.
- Informes médicos que acrediten la gravedad de la enfermedad.
- Informes médicos de los tratamientos de fecundidad y la necesidad de que estos sean en horario de trabajo.
- Informe médico de finalización de tratamiento de radioterapia o de quimioterapia.
- Documentación justificativa de la discapacidad.
- Documentación acreditativa de víctima de violencia doméstica o indicios de serlo.
- Declaración de persona apta con limitaciones.



b. ¿Quién es la autoridad competente para su concesión, denegación o modificación?

El Jefe de Unidad, Centro u Organismo de destino es la autoridad competente para su concesión o denegación motivada, así como para la revocación o modificación de las condiciones debidamente justificada.

c. ¿Cuánto tiempo puede flexibilizarse la jornada?

Con carácter general, se podrá flexibilizar la jornada:

- Hasta una hora: en los casos de cuidado de personas mayores a cargo, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad así como cuidado de hijos con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, militares que hayan sido declarados aptos con limitaciones y víctimas de violencia doméstica.
- Hasta dos horas: cuidado de hijos con discapacidad y excepcionalmente por motivos relacionados con la conciliación y en el caso de familias monoparentales.

d. ¿Hay un tiempo de disfrute mínimo de la flexibilidad horaria?

No se establece un tiempo mínimo de flexibilidad horaria. Es decir este puede ser solicitado desde unos minutos hasta una hora máximo (o dos en algunos casos fijados por la norma) y con relación a la parte fija del horario o por el tiempo indispensable.

e. ¿Cómo se puede flexibilizar la jornada?

El uso de la flexibilidad horaria permite la posibilidad de adelantar o atrasar el momento en el que se inicia el cumplimiento del horario hasta un máximo de una hora con carácter general (o dos en los casos citados anteriormente), sin que el desempeño de dicho horario pueda resultar interrumpido durante su ejecución. Supone efectuar la totalidad de la jornada laboral, no es una jornada reducida.

f. ¿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.

g. ¿Es posible disfrutar de medidas de flexibilidad horaria y reducción de jornada simultáneamente?

Sí. Ambas medidas son compatibles entre sí, si bien el Mando competente para su concesión deberá asegurarse previamente de que el servicio queda cubierto.

h. ¿El disfrute de medidas de flexibilidad horaria está condicionado por las necesidades del servicio?

Sí. La posibilidad de flexibilizar el horario se encuentra condicionada a las necesidades del servicio, si bien estas procurarán atenderse con otros medios. Las necesidades del servicio solo en último extremo condicionarán la desestimación de una solicitud de flexibilidad horaria.

[Índice](#)



2.10 FORMACION:

Artículo 6 apartado d, e, f. de la Orden DEF. 253/ 2015, de 9 de febrero:

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.”*

a. ¿Qué permisos existen para facilitar la realización de exámenes y formación?

- Permiso para realizar exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud.
- Permiso para realizar cursos de la administración civil.
- Permiso para realizar cursos de reorientación profesional.

b. ¿Existen otros instrumentos que faciliten la formación?

Si. La licencia por estudios que podrá concederse para realizar aquellos cursos 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 y para estudios en el caso de los militares de complemento y los de tropa y marinería con una relación de servicios de carácter temporal se puedan incorporar al ámbito laboral. **Ver apartado LICENCIAS ASUNTOS PROPIOS / POR ESTUDIOS.**

[Índice](#)



2.11 JORNADA GENERAL Y HORARIOS:

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, con las modificaciones incorporadas:

Artículo 5. Jornada General y horarios.

1. *“La duración de la jornada general será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y dos horas anuales o la que en cada momento se contemple en las instrucciones sobre jornada y horario de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.*

2. *La distribución de la jornada se realizará:*

a) *Jornada de mañana: El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 a 14:30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 7:30 y las 9:00 de lunes a viernes y entre las 14:30 y las 18:00 de lunes a jueves, así como entre las 14:30 y las 15:30 horas los viernes.*

b) *Jornada de mañana y tarde: El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 a 17 horas, de lunes a jueves, con una interrupción para la comida que no computará como trabajo efectivo y que será como mínimo de media hora, y de 9:00 a 14:30 los viernes, sin perjuicio del horario aplicable al personal destinado en aquellos puestos que a juicio del jefe de unidad sea necesaria una regulación especial. El resto de la jornada, hasta completar las horas correspondientes, según el régimen de dedicación, se realizará en horario flexible entre las 7:30 y las 9:00 horas y entre las 17 y las 18 horas, de lunes a jueves, y entre las 7:30 y las 9:00 y entre las 14:30 y las 15:30 los viernes.*

3. *Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa por un periodo de treinta minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar al funcionamiento normal de las unidades y, con carácter general, podrá efectuarse entre las 10:00 y las 12:30 horas.*

4. *No obstante, cuando las necesidades del servicio, operativas o de adiestramiento de la unidad así lo requieran, los jefes de unidad podrán variar temporalmente los horarios establecidos de forma motivada.*



5. El Jefe de Estado Mayor de la Defensa, el Subsecretario de Defensa y los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire podrán fijar, en el ámbito de sus respectivas competencias, horarios diferentes y adaptados a las necesidades específicas de las Unidades, que podrán incluir el desarrollo por parte del personal en ellas destinados de una jornada de trabajo en régimen fijo o en régimen de turnos. Para este régimen se definirán los medios humanos suficientes que garanticen el buen funcionamiento de la unidad para el cumplimiento de las horas anuales establecidas en el régimen general. También podrán establecer, fuera de los horarios señalados, los servicios necesarios para garantizar el ejercicio del mando, la dirección y el control.

6. El personal destinado en Representaciones Permanentes ante Organizaciones Internacionales, en Representaciones Militares en Organismos Internacionales y Agregadurías de Defensa, adaptará su jornada y horario al del personal destinado en los organismos y representaciones diplomáticas de las que dependan. No obstante, el Jefe de Estado Mayor de la Defensa y el Secretario General de Política de Defensa podrán establecer de forma motivada, en el ámbito de sus respectivas competencias, jornadas y horarios diferentes, cuando las necesidades del servicio así lo requieran”.

Artículo 6. Jornada en régimen de especial dedicación

“La duración de la jornada del personal que desempeñe puestos de trabajo considerados de especial dedicación será de 40 horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que excepcionalmente sea preciso por necesidades del servicio”.

Artículo 7. Jornada reducida por interés particular

1. “En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de empleo sea igual o inferior al 28 podrá solicitar al jefe de unidad el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las 9 a las 14 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones, conforme a los criterios y fórmulas para el cálculo de las retribuciones en los casos de reducción de jornada que se contemplan en el anexo II de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de las vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas.

2. No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que preste



servicios en régimen de especial dedicación, salvo que se autorice el previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión, en su caso, del complemento de dedicación especial que se percibiera por aquel régimen.

3. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornada reconocidas en la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero.”

Artículo 9. Jornada de verano.

“1. Durante el periodo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, las unidades podrán establecer una jornada intensiva de trabajo, a razón de seis horas y media continuadas de trabajo, a desarrollar entre las 8 y las 15 horas, de lunes a viernes.

2. El personal que preste servicios en régimen de especial dedicación, además del cumplimiento del horario establecido en el apartado anterior, deberá realizar durante este periodo, si las necesidades del servicio lo requieren, cinco horas adicionales a la semana.

3. Por motivos de conciliación de la vida familiar y profesional, los militares con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad o sin límite de edad en el supuesto de discapacidad superior o igual al 33 % de los anteriores, y siempre que convivan con el solicitante y dependan de este, estando a su cargo, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre de cada año. Este derecho podrá ejercerse también en el año en el que el menor cumpla la edad de 12 años”.

a. ¿Quién puede acogerse a esta medida?

Todo militar con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad o sin límite de edad en el supuesto de discapacidad igual o superior al 33 % de los anteriores, y siempre que convivan con el solicitante y dependan de este, estando a su cargo.



2.12 LACTANCIA:

Párrafo segundo apartado g) artículo 7 de la Orden DEF 253/2015, tras la nueva redacción establecida por la Orden DEF 112/2019, de 8 de febrero:

“Lactancia. El militar tendrá derecho por lactancia de un hijo menor de doce meses, al tiempo de ausencia del trabajo que figura en la norma octava del anexo I. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores y se podrá disfrutar inmediatamente a partir de la finalización del permiso por parto o de paternidad. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La reducción de jornada por lactancia de un hijo menor de doce meses es acumulable con la de guarda legal y con los otros permisos a los que se tenga derecho, no contabilizándose aquella en la disminución de retribuciones.

La reducción de jornada por lactancia de un hijo menor de doce meses exonerará al solicitante de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que interfieran con el ejercicio de este derecho.

En cualquier caso, la exoneración de las guardias, servicios, maniobras o actividades análogas se agotará una vez transcurrido el periodo que se determina en el anexo de referencia, cuando se opte por la acumulación del mencionado permiso en jornadas completas.”

Norma octava del anexo I de la Orden DEF 253/2015

“Por lactancia de un hijo menor de doce 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.

Se podrá sustituir la reducción de jornada por lactancia por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, con una duración máxima de cuatro semanas. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.”

Criterios de interpretación de la Orden DEF 253/2015 por la que se regula el Régimen de Vacaciones, Permiso, Reducciones de Jornada y Licencia de los miembros de las FAS de la Subsecretaría de Defensa con fecha 27 de julio de 2020.

Se establece la aplicación directa al personal militar de las Fuerzas Armadas de los derechos contemplados en el apartado f) del artículo 48 de la Ley del Estatuto Básico del



Empleo Público, que a continuación se transcribe:

“El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.”

a. ¿Cómo se puede disfrutar la reducción de jornada por lactancia?

Existe la posibilidad de hacer uso de esta medida de diferentes formas. La reducción de jornada por lactancia de una hora hasta que el menor cumpla doce meses, puede fraccionarse en dos tramos de medias horas, media hora al inicio de la jornada y media hora al finalizar la misma, o bien la hora completa al inicio de la jornada o al final.

Así mismo, es posible acumular esas jornadas en un permiso de cuatro semanas.

b. ¿En caso de parto múltiple, cual es la reducción de jornada por lactancia que se puede disfrutar?

En el supuesto de que se haya dado un parto múltiple, el tiempo de reducción de jornada por lactancia/permiso de lactancia acumulada se multiplica por el número de hijos (por ejemplo: dos hijos, dos horas de reducción de jornada diaria u ocho semanas de lactancia acumulada).

c. ¿Quién es el titular del derecho a la reducción de jornada por lactancia?

La titularidad del permiso de lactancia recae sobre ambos progenitores con el fin de garantizar la igualdad.

d. En base a lo anterior, ¿quién puede disfrutar la reducción de jornada por lactancia/permiso de lactancia acumulada?

El permiso de la reducción de jornada por lactancia/permiso de lactancia constituye un derecho individual de cada progenitor, sin que pueda transferirse este derecho al otro progenitor.



e. Con relación a la madre, ¿cuándo se solicita el disfrute de la reducción de jornada por lactancia de una hora diaria o acumulada en jornadas completas?

La petición de la reducción de jornada por lactancia de una hora diaria o permiso en jornadas acumuladas, debe ser solicitada con anterioridad a la finalización del permiso por parto, debiendo expresar en la solicitud qué modalidad de disfrute se va a usar, debiendo mantenerse la opción elegida hasta la conclusión del periodo de disfrute.

f. Con relación a la madre, ¿cuándo se disfruta el permiso de lactancia?

El permiso de lactancia debe disfrutarse de forma inmediata a la finalización del permiso por parto, con el fin de prolongar, tras las semanas de maternidad, el cuidado del menor.

g. ¿Puede el padre disfrutar de este permiso de lactancia acumulada en jornadas completas?

Sí. Como se ha indicado en los puntos anteriores, el padre es titular igualmente del derecho por lo que podrá hacer uso tanto de una hora diaria hasta los doce meses del niño como en forma de permiso acumulado en cuatro semanas.

h. ¿Puede cederse parte del disfrute de una reducción de jornada por lactancia (o en su caso permiso en jornadas acumuladas)?

No. El ejercicio de este derecho solo puede ser ejercido por cada progenitor, no pudiendo transferirse ni parcial, ni totalmente, es un derecho individual.

i. ¿Puede el padre disfrutar de la reducción de por lactancia o de permiso de lactancia acumulada, de forma simultánea al permiso por parto de la madre?

Sí, si cualquier progenitor lo solicita una vez finalizado su permiso respectivo desde el nacimiento del menor está legitimada su concesión, ya que la Orden DEF establece que *“Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores y se podrá disfrutar inmediatamente a partir de la finalización del permiso por parto o de paternidad”*.



Por otro lado, la redacción pretende facilitar la corresponsabilidad una vez que se equipare la duración de los permisos por parto y de paternidad: Hay que tener presente que el permiso de lactancia surge cuando finaliza el permiso por parto con el fin de favorecer la atención al bebé. Si la madre aún se encuentra disfrutando del permiso por parto, con arreglo a la actual regulación se entiende que el cuidado del menor está garantizado, por lo que no habría necesidad de hacer uso de otro permiso.

El criterio de interpretación solo hace referencia al disfrute de ambos progenitores.

j. ¿Si la madre no trabaja y por tanto no tiene permiso por parto, puede el padre comenzar a disfrutar el permiso de lactancia desde el nacimiento?

No, el permiso de lactancia empieza al acabar el permiso de paternidad. En todo caso tendrá como límite los doce meses de vida del menor.

k. ¿Es compatible la lactancia con otros permisos?

Si. Es acumulable con el permiso de guarda legal y con otros permisos que le puedan corresponder sin que este permiso suponga disminución de retribuciones.

l. ¿El disfrute del permiso de lactancia exonera de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas?

Si. En cualquier caso, la atención al bebé prevalece sobre las necesidades del servicio por delante de cualquier otro supuesto de los regulados en la normativa.

[Índice](#)



2.13 LICENCIAS POR ASUNTOS PROPIOS Y POR ESTUDIOS:

Capítulo V de la Orden DEF 253/2015, tras la nueva redacción establecida por la Orden DEF 112/2019, de 8 de febrero:

Artículo 17. Licencias.

“1. La licencia es un periodo 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 mejorar su preparación profesional.

2. El personal militar profesional podrá solicitar licencia, con excepción de los militares profesionales que mantienen una relación de servicios de carácter temporal durante los primeros años de su compromiso inicial.”

Artículo 18. Licencia por asuntos propios.

“1. La licencia por asuntos propios podrá concederse por un plazo máximo de noventa días naturales cada dos años de servicios efectivos prestados, contados desde la fecha de inicio de la primera de ellas.

En el caso de que esta licencia se solicite por motivo de enfermedad grave de un familiar de primer grado, podrá concederse por cada año de servicios efectivos prestados.

2. La licencia por asuntos propios se concederá sin retribución alguna.”

Artículo 19. Licencia por estudios.

“1. La licencia por estudios podrá concederse para realizar aquellos 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 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”.



En el artículo 24 de la Orden DEF 253/2015 se señala que:

“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. [...] adjuntando para la licencia por estudios las características de los mismos y la justificación documental que acredite estar matriculado”.

“3. El jefe de la 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, éste será positivo [...]”.

“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”.

a. ¿Qué documentación se debe aportar para solicitar estas licencias?

Para la solicitud de una licencia, se deberá aportar:

- Solicitud del interesado donde exprese el motivo de su petición y las fechas entre las cuales se quiere hacer uso de la licencia, su duración y lugar de disfrute.
- Informe del Jefe de Unidad donde exprese claramente si la concesión es compatible con las necesidades del servicio o si, por el contrario, dicha concesión es perjudicial para el correcto cumplimiento del servicio.
- En el caso de licencias por estudios, certificado de un centro de estudios oficial (universidad, escuela de idiomas, academias, etc.).

b. ¿Con cuánto tiempo de antelación se debe tramitar una solicitud de licencia?

Una vez se presente la solicitud por parte del interesado, esta será informada en el plazo de cinco días hábiles con su posterior remisión a la autoridad competente, que una vez recibida deberá resolver en el plazo máximo de un mes, es decir teniendo en cuenta lo anterior.

Sería recomendable su presentación con al menos 35 días de antelación con respecto a la fecha en que se quiere empezar a disfrutarse.



c. ¿Quién es la autoridad competente para su concesión?

Las autoridades competentes para su concesión son:

- Los Jefes de los Mandos/Jefaturas de Personal para los militares destinados en puestos de la estructura orgánica de los Ejércitos.
- El Director General de Personal para el resto de los militares.

d. ¿Puede fraccionarse el periodo de disfrute de una licencia?

“Sí. El periodo máximo por el que se puede solicitar una licencia de asuntos propios 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 por asuntos propios hasta completar el máximo de los noventa días siempre que no hayan transcurrido más de dos años desde el inicio del disfrute de la primera de ellas. (Ejemplo: solicito en enero de 2017, 25 días de licencia de asuntos propios. Posteriormente, podré solicitar en otra/otras licencias por el tiempo restante hasta 90 días, antes de enero de 2019.)

Cada periodo de licencia por asuntos propios solicitado, en caso de ser concedido, se deberá disfrutar, de forma ininterrumpida”

e. ¿Es acumulable una licencia de estudios con una de asuntos propios?

Sí, es posible disfrutar una licencia de asuntos propios y seguidamente una de estudios, siempre que el informe del Jefe de Unidad sea favorable y se aporte la documentación necesaria.

f. ¿Qué tiempo debe transcurrir para poder disfrutar una nueva licencia?

Se podrán disfrutar licencias por asuntos propios cada dos años de servicio efectivos prestados y cada año en el caso de enfermedad grave de familiar de primer grado.

Se podrán disfrutar licencias por estudios, una en cada año natural.

g. ¿Tiene repercusión a efectos de vacaciones la licencia por asuntos propios?

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.

h. ¿Qué ventajas aporta la licencia por estudios para el militar?

Los militares profesionales con una relación de servicios de carácter temporal que le 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.

Esta exoneración queda supeditada a las necesidades del servicio.

[Índice](#)



2.14 MISIONES INTERNACIONALES:

Debido a la creciente participación de las Fuerzas Armadas en distintas operaciones en el exterior, se vio la necesidad de regular entre otros aspectos los permisos correspondientes al personal participante en las mismas. Fruto de esta necesidad surgió la Directiva del JEMAD 09/17.

a. ¿Qué tipo de permisos contempla la Directiva?

En dicha normativa, se recogen diferentes tipos de permisos que dependerán de la duración de la misión.

- Descanso mitad de misión: solamente en el caso de que la duración de la misión sea superior a 7 meses correspondiendo 2,5 días por mes, a disfrutar en territorio nacional).
- Descanso fin de misión (proporcional a la duración de la misión):
 1. Si la duración de esta es inferior o igual a tres meses, corresponderán 3 días por mes de misión.
 2. Si la duración de la misma es entre tres y siete meses, corresponderán seis días por mes completo.
 3. Si la duración de la misión es superior a 7 meses y ha disfrutado de “descanso de mitad de misión”, le corresponderán 4 días por mes completo. Caso de no haber disfrutado de “descanso de mitad de misión”, le corresponderán 9 días por mes completo.

A estos días se le podrá añadir los días proporcionales cuando la finalización de la misión no totalice meses naturales completos, redondeándose en exceso.

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.

b. ¿Se contemplan otros tipos de permisos?

Si. La citada Directiva, contempla la posibilidad de que el Jefe del Destacamento o aquellos que tengan dicha consideración, puedan autorizar permisos que se



deriven de las siguientes causas:

- Fallecimiento, enfermedad o accidente grave del cónyuge o familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Nacimiento de hijos. Dependiendo de su duración podrá dar lugar a una Repatriación Temporal.
- Asistencia a exámenes finales o pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, cuando no se haya podido solicitar la inclusión en turno de incidencias o cambio de fecha.
- Para solventar actos de índole estrictamente personal para los que no puedan otorgarse mandato de representación o diferirse en el tiempo hasta la finalización de la misión.

Estos permisos se comunicarán al CMOPS y al Mando orgánico al que pertenezca el solicitante.

c. ¿Cuál es la duración de los permisos de conciliación?

La duración de estos permisos no cambia, pero su disfrute se adaptará al motivo que lo produjo, a las necesidades del servicio y al tiempo necesario para viajar de zona de operaciones a territorio nacional y viceversa.

Si el tiempo disfrutado es inferior al estipulado para estos casos en la Orden DEF 253/2015, los días no disfrutados podrán ser acumulados al descanso de fin de misión.

d. ¿Se puede solicitar permiso por otros motivos?

Si, el Jefe del Destacamento podrá proponer al CMOPS la concesión de un permiso por motivos diferentes a los anteriores siempre que sea de especial trascendencia o gravedad y esté debidamente documentado y justificado. La concesión se encontrará supeditada a las necesidades del servicio.

e. ¿Es posible la solicitud de aplazamiento para la participación en una misión en el exterior por motivos de conciliación?

Sí. Según lo establecido el Reglamento de destinos del personal militar profesional, en su artículo 30, se establece la posibilidad de aplazar una comisión de servicio que implique la ausencia simultánea del domicilio a los dos miembros de un



matrimonio (o relación análoga), entre militares con hijos menores de doce años a cargo:

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

Por otro lado, la OM 12/2013, de 19 de febrero, por la que se modifica la OM 76/2011, de 24 de octubre, de destinos y comisiones de servicio del personal militar profesional, establece la posibilidad de aplazamiento de la participación en comisiones de servicio para participar en operaciones nacionales o multinacionales fuera de territorio nacional cuando se den una serie de circunstancias:

- *Que durante la duración de la comisión se encuentre fijada una fecha para vista judicial por separación o divorcio en el que se encuentre en litigio la patria potestad, o guarda y custodia de los hijos.*
- *Que vaya a ser padre, siempre que la comisión coincida con la fecha de parto y sea un embarazo de alto riesgo.*
- *Que durante los seis meses previos a la comisión se haya producido el fallecimiento del cónyuge o pareja, un hijo o familiar de primer grado que tenga a su cargo hijos del militar en caso de unidades familiares monoparentales.*
- *Que se haya dictado Resolución judicial de lanzamiento en un procedimiento en ejecución hipotecaria en que el militar o su cónyuge o personal 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.*

f. En el caso de que se aplaze el disfrute de los descansos generados por participación en operaciones en el exterior, ¿Hasta cuándo se puede disfrutar de estos días?

Según Criterio interpretativo de la DIGENPER con fecha 26 de febrero de 2019, cuando por necesidades del servicio no se pueda disfrutar en el año natural de los descansos por participar en una misión en el exterior se tendrá derecho a su disfrute durante el año natural siguiente.

[Índice](#)



2.15 PARENTESCO:

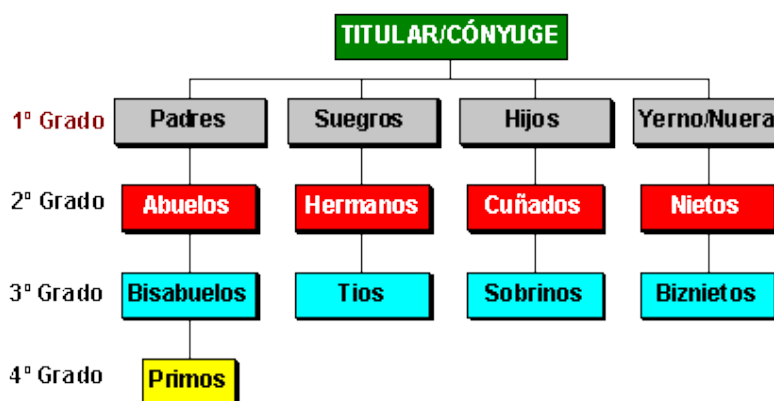
Según se establece en el Código Civil, el parentesco es el vínculo que une a una persona con su familia y por consiguiente es el existente entre miembros de una misma familia. El parentesco de una persona respecto de otra se determina por el número de generaciones que las separan, cada generación es un grado y la generación de grados forma lo que se conoce como línea sucesoria.

La consanguinidad está determinada por la vinculación sanguínea. Sería la establecida entre los descendientes y ascendientes de un progenitor común (ejemplo: bisabuelos, abuelos, padres, hijos, nietos, bisnietos, etc.).

La afinidad se determina por la vinculación matrimonial (familia política) que cada cónyuge contrae con los parientes consanguíneos del otro (por ejemplo, suegros, yernos y nueras, cuñados, etc.).

En lo que respecta a las medidas de conciliación en las Fuerzas Armadas, se contemplan tipos de permisos en función del grado de consanguinidad o afinidad, estableciéndose diferenciaciones entre los familiares de primer y segundo grado y no estando incluidos el resto de miembros de la familia (tercer o cuarto grado).

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD





2.16 PERMISO POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN:

Letra b), artículo 6, Capítulo II, de la Orden DEF 253/2015, con las modificaciones incorporadas en la Orden DEF 112/2019.

“Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario acreditado. El militar tendrá derecho por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario acreditado, de un familiar dentro del primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, a los días que se determinan en la norma tercera del anexo I”.

Norma tercera, Anexo I de la Orden DEF 253/2015, con las modificaciones incorporadas en la Orden DEF 112/2019.

“1. Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario acreditado de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de destino o residencia autorizada del militar, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Este último plazo se ampliará en dos días hábiles si el militar debe desplazarse desde el extranjero por encontrarse allí destinado o entre archipiélagos, entre cualquiera de éstos y las ciudades de Ceuta o Melilla, entre la península y cualquiera de los archipiélagos o las ciudades de Ceuta o Melilla y entre ambas.

2. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario acreditado de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad y se produzca en la misma localidad de destino o residencia autorizada del militar, dos días hábiles y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. Este último plazo se ampliará en dos días hábiles si el militar debe desplazarse desde el extranjero por encontrarse allí destinado o entre archipiélagos, entre cualquiera de éstos 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.”

a. ¿Qué se entiende por enfermedad grave o muy grave?

El concepto de “enfermedad grave” puede ser calificado como concepto jurídico



indeterminado.

La gravedad de la enfermedad es presupuesto básico para la concesión del permiso. Deben valorarse las circunstancias objetivas y subjetivas que concurren en cada caso, edad, estado físico del paciente, riesgo para su vida, etc. Para considerar una enfermedad como grave o no, será el profesional médico el que determine la gravedad o no de la enfermedad.

No pueden establecerse directrices de carácter general y de aplicación universal, dada la variedad de casos existentes.

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

Deben aportarse documentos que acrediten el requisito de “gravedad “exigido, motivado por la trascendencia de la enfermedad o la complicación de la intervención quirúrgica, sin que se pueda entender que la gravedad de la enfermedad queda acreditada por el hecho de la propia intervención quirúrgica. Es decir, es necesario como se citaba anteriormente, la presentación de un certificado o informe médico que determine la gravedad o no de la enfermedad, además, deberá presentarse documento acreditativo de la relación de parentesco de consanguinidad o afinidad con el enfermo (por ejemplo, libro de familia).

c. ¿Qué se entiende por localidad de destino?

La Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, establece en su artículo 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:

“El lugar de residencia del militar será el municipio de su destino. También podrá ser uno distinto siempre que se asegure el adecuado cumplimiento de sus obligaciones, en los términos y con las condiciones que se establezcan por orden del Ministro de Defensa”.

A la hora de establecer los días correspondientes de permiso por “Enfermedad grave o muy grave”, se considerará, teniendo en cuenta la normativa anterior, que



cuando el suceso se produce en la localidad de residencia o en la de trabajo del militar, este no requiere un tiempo adicional de desplazamiento para atender a la necesidad familiar o personal que la Ley estima merecedora de protección.

[Índice](#)



2.17 PERMISO POR GESTACIÓN

Letra i), artículo 7, Capítulo II, de la Orden DEF 253/2015, con las modificaciones incorporadas en la Orden DEF 112/2019.

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

Norma novena, Anexo I de la Orden DEF 253/2015, con las modificaciones incorporadas en la Orden DEF 112/2019.

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

En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto”.

[Índice](#)



2.18 PERMISO POR PARTICIPACIÓN EN COMPETICIONES OFICIALES DE CARÁCTER NACIONAL O INTERNACIONAL:

Letra h), artículo 6, Capítulo III de la Orden DEF 253/2015, con las modificaciones incorporadas en la Orden DEF 112/2019:

“Por participación en competiciones oficiales de carácter nacional o internacional, así como en las concentraciones preparatorias de éstas. 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 éstas, 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 art. 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”.

[Índice](#)



2.19 PERMISO POR PARTO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO:

Letra e), artículo 7, Capítulo III de la Orden DEF 253/2015, con las modificaciones incorporadas en la Orden DEF 112/2019

“Parto, adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento. La militar, en el caso de parto, tendrá derecho a un permiso por el tiempo y en las formas que se determina en la norma sexta del anexo I. Este permiso se ampliará en el supuesto de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar de menores preadoptivo, permanente o simple, el militar podrá disfrutar del tiempo que se determina en la citada norma sexta del anexo de referencia.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración”.

Norma Sexta, Apartados 6, 7 y 8, Anexo I de la Orden DEF 253/2015, con las modificaciones incorporadas

“6. El militar tendrá derecho en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar de menores preadoptivo, permanente simple, a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada menor, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

7. En los supuestos que se reconocen en el punto anterior, el cómputo del plazo de las dieciséis semanas se contará a elección del militar, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o guarda con fines de adopción o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a un disfrute superior al de las dieciséis semanas.

8. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En el caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que ya correspondan en caso de adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido”.



Criterios de interpretación de la Orden DEF 253/2015 por la que se regula el Régimen de Vacaciones, Permiso, Reducciones de Jornada y Licencia de los miembros de las FAS de la Subsecretaria de Defensa con fecha 27 de julio de 2020.

Se establece la aplicación directa al personal militar de las Fuerzas Armadas de los derechos contemplados en los apartados a) y b) del artículo 49 de la Ley del Estatuto Básico del Empleo Público, que a continuación se transcribe:

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

a. ¿Quién puede disfrutarlo?

Este permiso de dieciséis semanas lo pueden disfrutar ambos progenitores, si bien las seis primeras semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio de la madre, y entre ambos no pueden superarse las dieciséis semanas establecidas legalmente.

b. ¿Cuándo se debe solicitar este permiso?

El permiso por parto debe ser solicitado mediante instancia elevada por conducto reglamentario al Jefe de Unidad, cuando se produzca el nacimiento del hijo, aportando si fuera necesario, certificado de nacimiento emitido por el centro sanitario donde haya tenido lugar el alumbramiento o bien el libro de familia.

c. ¿Cuándo se inicia el cómputo del plazo de este permiso?

El cómputo se inicia con carácter general a partir de la fecha de notificación de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, pudiendo iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial o decisión administrativa en el caso de las adopciones o acogimientos de carácter internacional.



d. ¿Es posible su disfrute de forma simultánea por ambos progenitores?

Sí, esta posibilidad se encuentra recogida en punto 2, norma sexta, Anexo I de la Orden DEF 253/2015.

Es requisito imprescindible que ambos progenitores trabajen y que la parte de permiso que disfrute el padre sea ininterrumpida (no se puede fraccionar). La suma de las semanas disfrutadas por el padre y la madre de forma conjunta no pueden superar las dieciséis semanas. (O las que correspondan por parto múltiple o parto simple con hijo discapacitado).

¿Qué requisitos son necesarios para disfrutar de un permiso por parto ampliado por parto múltiple?

El nacimiento de un hijo da derecho a dieciséis semanas de permiso de maternidad, a partir del segundo hijo que nazca (se entiende en el mismo parto), se añaden dos semanas más por cada uno.

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

En caso de que el bebé deba permanecer hospitalizado al nacer, el permiso de maternidad se ampliará tanto como el menor permanezca ingresado, hasta un máximo de trece semanas a las que se sumarán las que correspondiesen por parto sencillo o múltiple.

Este aspecto se encuentra regulado en el punto 5, de la norma sexta, del Anexo I de la Orden DEF 253/2015.

f. ¿En caso de fallecimiento de la madre, es el otro progenitor beneficiario de este permiso?

Sí. En el caso de que se produjese el fallecimiento de la madre en el parto o posteriormente, el otro progenitor puede hacer uso del total del permiso de maternidad o de la parte que quedase por disfrutar.



g. ¿Existe algún permiso que permita al militar atender o acompañar al bebé hospitalizado al nacer?

Como se ha comentado, la madre (o el otro progenitor, en caso de que sea este quien haga uso del permiso de maternidad salvo las seis primeras semanas de descanso obligatorio de la madre), dispondrá de semanas adicionales hasta un máximo de trece, a las que se debe añadir las semanas de permiso de maternidad que le correspondiesen por parto sencillo o múltiple. Por otra parte, todo militar tendrá derecho a ausentarse dos horas diarias sin disminución de retribuciones a las que podrá añadir dos horas más de reducción de jornada con la correspondiente disminución proporcional de las mismas, quedando exonerado de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que interfieran con el disfrute de esta reducción.

h. ¿En caso de fallecimiento del bebé, se tiene derecho al disfrute íntegro del permiso por parto?

Para dar respuesta al supuesto de fallecimiento del hijo en el parto o con posterioridad, el Director General de Función Pública, realiza las siguientes consideraciones con respecto:

La situación inicialmente protegida es la maternidad biológica, incluyéndose los alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, que es cuando se entiende que el feto es viable, 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).

De este modo, en los casos de fallecimiento del hijo y de alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, la duración del permiso no se verá reducida salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

Por el contrario, si se produce un aborto antes de dichos 180 días de vida fetal, se considera que la funcionaria tendría exclusivamente derecho a licencia por enfermedad, de acuerdo con las prescripciones del médico correspondiente.



Como conclusión, por parte de la Dirección General de Personal, con fecha 26/11/2018, se establece el siguiente criterio de interpretación en los casos de fallecimiento de hijo:

“La concesión del permiso por parto se disfrutará en su integridad cuando el alumbramiento, vivo o muerto, se produzca tras más de 180 días de gestación. Si se produjese un aborto antes de los 180 días de gestación sólo se tendrá derecho a la correspondiente baja temporal para el servicio, en base a las prescripciones del médico correspondiente.”

k. ¿Es posible el disfrute simultáneo por ambos adoptantes, personas a la que se les otorga la guarda con fines de adopción o el acogimiento?

Sí, al igual que en el caso del permiso por parto, sin que la suma del periodo de disfrute de ambos exceda de las dieciséis semanas (o las que correspondan por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de un menor con discapacidad o de varios menores).

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

Sí, es procedente otorgar el permiso de dieciséis semanas en aquellos supuestos en los que se constituya judicialmente una tutela sobre menores que conlleve la convivencia permanente entre el tutor y los tutelados. La tutela, como obligación de prestar alimentos y educar al menor, cuando implica la convivencia permanente con los menores tutelados, es semejante a los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, en los que se establecen similares obligaciones.

m. ¿Existe un permiso especial para los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento internacional?

Sí. En el caso de que se dé una adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento internacional que requiera el traslado de los padres al país de origen del menor, se podrá disfrutar de un permiso de hasta dos meses como máximo en el que se percibirán las retribuciones básicas.



n. ¿Procede el disfrute de algún permiso por los funcionarios de carrera si acogen un menor durante dos meses?

No. Según Criterio de la Función Pública (C28/8_1), de fecha 11/07/2014, el acogimiento de un menor durante dos meses no da lugar a la concesión del permiso por acogimiento de dieciséis semanas recogido en el artículo 49b) del EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público) ni, consecuentemente, al permiso por acogimiento de cinco semanas recogido en el Texto Refundido de EBEP por la previsión contenida en el artículo 49 c) del EBEP.

[Índice](#)



2.20 PERMISO POR MATRIMONIO:

Letra a), artículo 7, Capítulo III de la Orden DEF 253/2015

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

Anexo I punto quinto de la Orden DEF 253/2015

“Por matrimonio, quince días”.

a. ¿Puede fraccionarse este permiso?

No, es un permiso que debe disfrutarse de forma continuada en el tiempo, no estando permitido el fraccionamiento en dos o más periodos.

b. ¿Cuándo puede disfrutarse?

El permiso de matrimonio, puede disfrutarse:

- Completo antes de la boda,
- Unos días antes de la boda y el resto de días, justo después.
- Por completo, después de la boda

Se podrá elegir la forma de reparto de los quince días, pero siempre tendrá que hacerse uso de los mismos en torno al día en que se celebre el matrimonio, no pudiendo ser pospuesto a fechas posteriores.

c. ¿Se reconoce este permiso para las parejas de hecho?

No, el permiso de matrimonio está vinculado a la forma jurídica que reviste la unión entre dos personas que supone el matrimonio.

[Índice](#)



2.21 PERMISO POR PATERNIDAD:

Letra f), artículo 7, Capítulo III de la Orden DEF 253/2015, con las modificaciones incorporadas en la Orden DEF 112/2019:

“f) Paternidad. El militar padre o progenitor legalmente reconocido podrá disfrutar de un permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento, adopción o guarda con fines de adopción de un hijo, por el tiempo que se determina en la norma séptima del anexo I de esta orden ministerial, a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

El disfrute de este permiso se producirá dentro de los nueve meses siguientes a la fecha del nacimiento del hijo, de la resolución judicial o de la decisión administrativa antes indicada, cuando así lo solicite, al inicio del permiso, el progenitor que vaya a disfrutar del mismo.

El disfrute de este permiso es independiente del permiso por lactancia regulado en el artículo 7 g) de esta orden.”

Con relación al Permiso de Paternidad: los apartados veinticinco y veintiocho de la Orden DEF 112/2019, de 9 de febrero, entran en vigor el mismo día que entre en vigor la norma que prevea la ampliación del permiso de paternidad hasta dieciséis semanas para el resto del personal al servicio de la Administración General del Estado.

Finalmente, lo regulado a este respecto en la Orden DEF 112/2019, de 8 de febrero, se aplica al personal al servicio de la AGE a partir del 1 de abril de 2019 en virtud de lo establecido por la disposición final segunda del Real Decreto Legislativo 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Veinticinco. Anexo I punto séptimo de la Orden DEF 112/2019, de 8 de febrero:

“Por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo, dieciséis semanas.

En los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, el permiso se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. La misma ampliación se producirá en caso de discapacidad del menor. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se



ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En cualquier caso, este permiso no es transferible y se distribuirá, a opción de la persona solicitante, siempre que:

1. Las cuatro primeras semanas serán de disfrute de manera ininterrumpida e inmediatamente posteriores a la fecha del parto, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

2. Las doce semanas restantes no sean simultáneas, sino anteriores o sucesivas, e ininterrumpidas, a las semanas siete a dieciséis del permiso de parto o a las semanas cinco a la dieciséis del permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, del otro progenitor.

También se podrá autorizar, cuando así se solicite previamente, que el inicio del permiso tenga lugar en una fecha posterior a la del nacimiento del hijo, de la resolución judicial o de la decisión administrativa antes indicadas, siempre que sea antes de la finalización del correspondiente permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, o inmediatamente después de su finalización.

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

Veintiocho. Disposición transitoria tercera incorporada a la Orden DEF 253/2015, de 9 de febrero, por la Orden DEF 112/2019. Implementación progresiva del permiso de paternidad de 16 semanas.

“Sin perjuicio de lo dispuesto en la norma séptima del anexo 1 sobre la duración del permiso de paternidad, se tendrán en cuenta los siguientes periodos escalonados de aplicación:

a) En 2019: Permiso de ocho semanas, con cuatro semanas inmediatamente posteriores a la fecha del parto, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción; y cuatro s e m a n a s disfrutadas de forma ininterrumpida, anteriores o sucesivas al descanso del otro progenitor. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.”



b) *En 2020: Permiso de doce semanas, con cuatro semanas inmediatamente posteriores a la fecha del parto, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción; y ocho semanas disfrutadas de forma ininterrumpida, anteriores o sucesivas al descanso del otro progenitor. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.*

c) *En 2021: Permiso de dieciséis semanas, con cuatro semanas inmediatamente posteriores a la fecha del parto, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción; y doce semanas disfrutadas de forma ininterrumpida, anteriores o sucesivas al descanso del otro progenitor.*

Criterios de interpretación de la Orden DEF 253/2015 por la que se regula el Régimen de Vacaciones, Permiso, Reducciones de Jornada y Licencia de los miembros de las FAS de la Subsecretaría de Defensa con fecha 27 de julio de 2020.

Se establece la aplicación directa al personal militar de las Fuerzas Armadas de los derechos contemplados en el apartado c) del artículo 49 de la Ley del Estatuto Básico del Empleo Público, que a continuación se transcribe:

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

a. ¿Qué permiso corresponde en caso de paternidad?

Dieciséis semanas interrumpidas o ininterrumpidas, con una implementación progresiva: 12 semanas en 2020 y 16 semanas a partir de 2021. El criterio anteriormente referido, no afecta a los plazos de la implementación progresiva. En caso de disfrutar de semanas interrumpidas, cada periodo de disfrute requerirá de un preaviso de al menos 15 días, y se realizará por semanas completas.



b. ¿Corresponderían plazos adicionales de permiso de paternidad en el caso de parto múltiple?

Sí, dos semanas más por cada hijo a partir del segundo en el mismo parto. Se disfrutará de la ampliación en el momento en que entre en vigor la norma que prevea la ampliación del permiso de paternidad en dos semanas a partir del segundo en el caso de parto múltiple para el resto del personal al servicio de la Administración General del Estado.

c. ¿El permiso de paternidad permite disfrutar las vacaciones en fecha distinta?

Sí. Cuando el periodo de vacaciones coincida con el permiso de paternidad, el periodo de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en periodo distinto. En caso de que la duración del citado permiso impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las vacaciones se podrán disfrutar durante el año natural posterior.

d. ¿Cuándo se puede disfrutar?

El disfrute de este permiso se producirá dentro de los doce meses siguientes a la fecha del nacimiento del hijo, de la resolución judicial o de la decisión administrativa, de manera ininterrumpida o interrumpida, a voluntad del progenitor.

El resto de este permiso se disfrutará, al objeto de fomentar la corresponsabilidad no podrá ser simultáneo con el disfrute del permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de la siguiente manera:

- Parto: De forma sucesiva e ininterrumpida/interrumpida a partir de la finalización del descanso obligatorio de la madre o bien a la finalización del permiso por parto.
- Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: De forma sucesiva e ininterrumpida/interrumpida tras las cuatro primeras semanas de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la finalización del permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.



e. ¿Y si estoy en misión internacional?

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

f. ¿Las semanas son en días hábiles o naturales?

Las semanas se contabilizan en días naturales, son semanas completas.

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

Se establece por parte de la Dirección General de Personal el siguiente criterio de interpretación, con fecha 26/11/2018, en los casos de fallecimiento de hijo:

“La concesión del permiso de paternidad se disfrutará tantos días como esté el recién nacido con vida dentro del período de paternidad correspondiente. Si el fallecimiento se produjese antes del alumbramiento o durante el parto no se tendrá derecho a este permiso, dado que su finalidad es facilitar al padre un período de tiempo para poder atender al recién nacido en las primeras semanas de vida”.



2.22 PROTECCIÓN DEL EMBARAZO: GUARDIAS Y PUESTO DE TRABAJO:

- a. **¿Existe un permiso para la realización de exámenes médicos anteriores al parto o para la realización de cursos de preparación al parto y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para asistir a sesiones de información y preparación previa?**

Sí. Letra d) del artículo 7 de la Orden DEF 253/2015 con la nueva redacción introducida en la Orden DEF 112/2019, de 8 de febrero, contempla:

“Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. La militar embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. El mismo derecho tendrá el militar en caso de embarazo de su cónyuge o pareja de hecho por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Asimismo el militar, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, podrá ausentarse, previa justificación, el tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.”

- b. **Si se ocupa un puesto de trabajo que por sus características no fuese apropiado para su desempeño durante el periodo de gestación, ¿se puede ocupar un puesto diferente?**

Si, la Ley 39/2007 de 19 de noviembre, de carrera militar, en su artículo 101, punto 6, establece la posibilidad de ocupar un puesto de trabajo adecuado a las circunstancias del embarazo:

“Durante el período de embarazo, la mujer militar tendrá derecho a ocupar, por prescripción facultativa, un puesto orgánico o cometido adecuado a las circunstancias de su estado que podrá ser distinto del que estuviera desempeñando. La aplicación de este supuesto no implica pérdida del destino.”

Asimismo, el Reglamento de destinos del personal militar profesional en su



artículo 26. 1, establece:

“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 comisión de servicio”.

Desde el punto de vista de la normativa de riesgos laborales según lo establecido por el Real Decreto 1755/2007 de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa, en su artículo 15, también se recogen unas medidas especiales de protección a la maternidad:

“De las actividades que se desarrollen en los puestos de trabajo, la evaluación de riesgos determinará que procedimientos, condiciones de trabajo y exposiciones de cualquier clase que puedan incidir negativamente en la salud de las embarazadas, en la de los fetos, en la de las madres en período de lactancia o en la de sus hijos lactantes. Si se determinase que existen riesgos, se adoptarán las medidas que permitan la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Si la naturaleza del puesto no permite adoptar variaciones para eliminar el riesgo o si, a pesar de las adoptadas, el riesgo sigue existiendo se le asignará un puesto de trabajo o un puesto orgánico distinto del que viniere ocupando, produciéndose, en su caso la reincorporación al puesto anterior cuando cese las circunstancias que motivaron la asignación de dicho puesto”.

c. ¿Se tiene en consideración el estado de gestación para la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas?

En relación a la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas, por parte de mujeres en estado de gestación, no existe normativa general que sea de aplicación a la totalidad de las Fuerzas Armadas, si bien con carácter particular, es la normativa propia de cada uno de los ejércitos la que regula en mayor o menor medida este aspecto, junto con el RD 1755/2007 citado en el apartado anterior.



d. ¿Existen medidas de protección a la maternidad en el ámbito de la enseñanza?

Si. Se han regulado una serie de medidas a las que pueden acogerse las aspirantes y alumnas, así como las militares profesionales cuando por razones de embarazo, parto o postparto no puedan realizar la totalidad de las pruebas selectivas o los cursos correspondientes en condiciones de igualdad. Las medidas están establecidas tanto para las pruebas de acceso como para los distintos niveles de la enseñanza militar.

Así, en los procesos selectivos, se permite aplazar las pruebas físicas a la militar que por su situación de embarazo, parto o posparto no pudiera realizarlas. En estos casos la militar realizaría las restantes pruebas y la plaza obtenida en su caso quedaría condicionada a la superación de las pruebas en un momento posterior.

Igualmente se permite a la militar aplazar la realización de cursos de perfeccionamiento, actualización para el ascenso, etc. En caso de baja de los cursos por razón de embarazo, parto o postparto, a la militar no se le computa convocatoria ni requiere ser evaluada nuevamente al volver a ser convocada al curso.

Estas medidas están reguladas en:

1. Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.
2. Real Decreto 168/2009, de 13 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos en las Fuerzas Armadas y sobre el acceso a la condición de militar de carrera de militares de tropa y marinería.
3. Real Decreto 293/2009, de 6 de marzo, por el que se aprueban las medidas de protección de la maternidad en el ámbito de la enseñanza en las Fuerzas Armadas.
4. Real Decreto 35/2010, de 15 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso y Promoción y de Ordenación de la Enseñanza de Formación en las Fuerzas Armadas.

e. ¿Las bajas médicas durante el embarazo y/o la lactancia suponen disminución de retribuciones?

No. Tanto las bajas médicas por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural como aquellas que se inicien durante dichos periodos tenga o no relación con el embarazo, se considerarán como circunstancias excepcionales en cuanto a la



disminución de retribuciones derivadas de bajas médicas, por lo que las mujeres militares en estado de gestación que por cualquier motivo concurren en una baja médica durante la gestación, no verán disminuidas sus retribuciones. (Instrucción 1/2013 de 14 de enero, modificada por la Instrucción 77/2018, de 29 de noviembre del Subsecretario de Defensa por la que se dictan normas sobre la determinación y el control de las bajas temporales para el servicio del Personal Militar).

f. ¿Existen medidas de protección para las mujeres en estado de gestación?

Sí, permiso de gestación establecido en la letra i) del artículo 7 de la Orden DEF, ya que lo incorpora la Orden DEF 112/2019, de 8 de febrero.



2.23 REDUCCION DE JORNADA POR ENFERMEDAD MUY GRAVE:

Artículo 10, Capítulo IV de la Orden DEF 253/2015:

“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.”

a. ¿A qué familiares engloba esta medida?

Esta medida solo puede ser empleada cuando el que sufre la enfermedad muy grave es un familiar de primer grado de consanguinidad (padres o hijos) o afinidad (suegros, nuera o yerno). (Ver apartado 2.15 “Parentesco”).

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

La enfermedad muy grave es un concepto jurídico indeterminado por lo que deben valorarse las circunstancias objetivas y subjetivas que concurren en cada caso, edad, estado físico del paciente, riesgo para su vida..., para considerar una enfermedad como muy grave o no, puesto que la gravedad de la enfermedad es presupuesto básico para la concesión del permiso.

Además, para ello deberían aportarse documentos como los siguientes:

- Documento que acredite la relación de consanguinidad o afinidad en primer grado.
- Certificado expedido por servicio médico oficial en el que se acredite la enfermedad muy grave del familiar.

c. ¿Quién es la autoridad competente para conceder o denegar dicha



reducción de jornada?

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

d. ¿Esta reducción de jornada, exonera de la realización de guardias y servicios?

Sí. El personal que disfrute de una reducción de jornada para el cuidado de un familiar de primer grado en caso de enfermedad muy grave, quedará exonerado de la realización de guardias, servicios o maniobras que puedan interferir en la reducción solicitada.

e. ¿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?

Se podrá disfrutar de este permiso de forma parcial, de manera que entre las dos personas no se supere el máximo del 50% de la jornada (por ejemplo: uno disfrutará de una reducción del 20% de la jornada y otro el 30%), eximiéndose solo de la realización de guardias y servicios a uno de ellos.

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

No. Esta posibilidad de reducción de jornada no permite el disfrute de este permiso sino en la forma y cuando concurren los requisitos señalados en la norma, debiendo disfrutarse con carácter diario.

No cabe, por tanto, realizar una modificación del permiso establecido para ajustarlo a las necesidades de cada solicitante.

[Índice](#)



2.24 REDUCCIÓN DE JORNADA POR PARTICIPAR EN OPERACIÓN, DESPLIEGUE O MISIÓN:

Artículo 11, Capítulo IV de la Orden DEF/253/2015, con las modificaciones introducidas en la Orden DEF 112/2019:

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 12 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.”*

a. ¿Cuál es el periodo de tiempo para el que se puede solicitar una reducción de jornada por participar en operación, despliegue o misión?

La reducción de jornada puede ser solicitada por el tiempo que dure la mencionada actividad y mientras el otro progenitor éste participando en la operación.

b. ¿Quién puede acogerse a esta medida?

El militar, durante el tiempo que el otro progenitor, también militar, se encuentre participando en una operación, despliegue o misión en el extranjero o territorio nacional.

[Índice](#)



2.25 REDUCCIÓN DE JORNADA PARA EL CUIDADO DIRECTO DE UNA PERSONA MAYOR QUE REQUIERA ESPECIAL DEDICACIÓN O DISCAPACITADO:

Artículo 12, Capítulo IV de la Orden DEF/253/2015, con las modificaciones introducidas en la Orden DEF 112/2019:

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.”*

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

El militar, que tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar (hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad).

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

Si, aunque podrá quedar exonerado de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas cuando interfieran con el disfrute de la reducción de jornada.

Está exonerado de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas el militar al que se conceda la reducción de jornada en el caso de persona con discapacidad.



c. ¿Cuál es el periodo de tiempo para el que se puede solicitar esta reducción de jornada?

Con esta reducción de jornada el militar tiene derecho a una disminución de 1 hora a un medio de la jornada laboral diaria, con la disminución proporcional de sus retribuciones.



2.26 REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL DE UN HIJO MENOR DE 12 AÑOS:

Artículo 13, Capítulo IV de la Orden DEF/253/2015, con las modificaciones introducidas en la Orden DEF 112/2019:

1. *“El militar tendrá derecho a una reducción de jornada por razón de la guarda legal de un hijo menor de 12 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 4 y hasta que cumpla los 12 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 12 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”.*



a. ¿Cuál es el periodo de tiempo para el que se puede solicitar una reducción de jornada por guarda legal de un hijo menor de 12 años?

La reducción de jornada puede ser solicitada desde un mínimo de una hora hasta un máximo de media jornada laboral.

b. ¿Se puede acumular las horas de reducción de jornada por guarda legal de hijo menor de 12 años en una sola jornada?

No, el disfrute de una reducción de jornada por guarda legal se refiere a la jornada de trabajo diaria, no siendo posible su acumulación en una sola jornada.

c. ¿Cómo se solicita una reducción de jornada por guarda legal de hijo menor de 12 años?

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

Dicha solicitud deberá ir acompañada de fotocopia compulsada del libro de familia que justifique la petición.

d. ¿Quién es la autoridad competente para conceder, denegar o modificar medidas de reducción de jornada por guarda legal de hijo menor de 12 años?

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

e. ¿Es posible la concesión de una reducción de jornada por guarda legal de hijo menor de 12 años sin que se otorgue la exoneración de realizar guardias, maniobras y servicios?

Sí. Con carácter general, podrán quedar exonerado el militar de la realización de guardias, servicios, maniobras y actividades análogas que puedan interferir con



el disfrute de la reducción de jornada en función de la franja de edad que tenga el menor de la siguiente manera:

Cuando el menor tenga una edad comprendida entre los 4 y hasta que cumpla los 12 años.

La no exoneración de guardias y servicios no debe basarse en una designación general del solicitante para desempeñar servicios, sino que su nombramiento debe estar sólidamente argumentado y especificado para cada caso concreto, es decir, individualizado al interesado en cuestión, por motivos de su especialidad, empleo, puesto o formación, estudiando caso por caso las circunstancias particulares, personales y familiares del solicitante exponiendo las causas que justifican en su caso la no exoneración y la normativa en la que basa su decisión.

f. ¿Las medidas de reducción de jornada por guarda legal de hijo menor de 12 años pueden ser modificadas o revocadas?

Sí, las condiciones en las que se concede una reducción de jornada pueden ser modificadas (o revocadas) por la autoridad que las concedió. Dicha modificación debe realizarse a través de una nueva resolución firmada por la autoridad y notificada al personal afectado.

Esta resolución deberá expresar claramente los motivos por los que se modifica o se revoca las condiciones ya concedidas, justificando los aspectos que hayan podido surgir y que han hecho necesario el cambio e individualizando estas necesidades en el personal afectado. Es decir, toda modificación/revocación deberá ser motivada, justificada e individualizada.

En dicha resolución de modificación (o revocación) constará que esta no es firme en vía administrativa recogiendo la posibilidad de interponer recurso de alzada en los términos previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

g. ¿Se puede solicitar la reducción de jornada por guarda legal estando su mujer disfrutando del permiso por parto?

La norma no contempla expresamente esta situación, no obstante la reducción de jornada por guarda legal por hijo menor de 12 años es una medida de conciliación a la cual el militar tiene derecho, además en este caso el interesado al disfrutar de



dicha medida se le disminuyen sus retribuciones.

Al ser un derecho individual del militar si es posible que la madre disfrute al mismo tiempo el permiso por parto y el otro progenitor disfrute de una R.J.G.L. de hijo menor de 12 años.

Con el objeto de facilitar una aplicación de las normas de conciliación lo más homogénea posible, el Jefe de Unidad efectuará consulta a la Secretaría Permanente de Igualdad (Observatorio Militar de Igualdad) antes de notificar la resolución por la que modifica o revoca las condiciones de una reducción de jornada. Este órgano emitirá un informe con carácter no vinculante que permita a la autoridad competente para resolver, tener más elementos en los que basar su resolución.

h. ¿La reducción de jornada por guarda legal de hijo menor de 12 años lleva consigo una reducción de retribuciones?

El personal que haga uso de una reducción de jornada por guarda legal le será de aplicación una disminución de las retribuciones básicas y complementarias proporcional al número de horas de reducción de las que disfrute. Su cálculo se hará en base a los criterios y fórmulas recogidas en el Anexo II de la O.M. 253/2015, de 9 de febrero, siendo estas diferentes si se produce exoneración de guardias o no y variando su porcentaje si la jornada que se realiza es de 37,5 horas semanales o de 40 horas a la semana.

Con carácter general, y de modo orientativo, se puede calcular aproximadamente el porcentaje de disminución de retribuciones con una simple regla de tres:

Nº de horas de la jornada semanal (37,5 o 40h) -----	100% Salario	}
Nº de horas de reducción semanal (5, 10,...) -----	% x Salario	

Ejemplo: Se solicita una reducción de jornada de 1 hora diaria (5 semanales) para un militar que realiza una jornada de 37,5 horas a la semana. Su salario es de 1500 euros. ¿Qué porcentaje de disminución de retribuciones se le aplicaría?

37,5 -----	100% salario
5 horas -----	x



$X = 100\% \text{ salario} \times 5 \text{ horas} / 37.5 = 13.3 \%$ reducción sobre las retribuciones que se perciben.

Se aplicaría el 13.3% sobre el sueldo que percibe (1500 euros) = 195 euros de reducción.

i. ¿Es compatible la percepción del complemento de dedicación especial con el disfrute de una reducción de jornada por guarda legal de hijo menor de 12 años?

La percepción del complemento de dedicación especial para el personal militar, está regulada en el artículo 3.4 del Reglamento de Retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, aprobado por RD 1314/2005 de 4 de noviembre y en la Orden Ministerial 190/2001 de 10 de septiembre, por la que se dictan normas para la aplicación del complemento de dedicación especial. Según el citado artículo, “*el complemento de dedicación especial retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria o la iniciativa con que se desempeñe el puesto*”. Por otro lado, la citada OM 190/2001 fija los criterios conforme a los cuales ha de asignarse: desarrollo de una jornada laboral superior a lo establecido, trabajos que requieran una permanente localización, actividades adicionales a desarrollar, excepcional rendimiento, actividad extraordinaria e iniciativa en el desempeño del destino...condiciones algunas compatibles con una jornada reducida, si bien debe tenerse en cuenta que se configura como una retribución complementaria cuya concesión y cese es una facultad discrecional de las autoridades competentes al efecto, cuando consideran que el interesado concurre en alguna de las circunstancias citadas anteriormente y dentro de los créditos disponibles.

j. ¿Es compatible la reducción de jornada por períodos de tiempo en vez de sea de forma continuada en el tiempo?

Sí, cuando el militar ostente la guarda y custodia legal del menor de 12 años en régimen compartido, conforme a lo establecido en el convenio regulador o sentencia firme en que se adopte dicho sistema, para los períodos en los que tenga al hijo.



2.27 REDUCCIÓN DE JORNADA POR RAZÓN DE LA GUARDA LEGAL DE UN HIJO MENOR DE 12 AÑOS CUANDO EL MILITAR SEA PROGENITOR O TUTOR DE UNA FAMILIA MONOPARENTAL:

Artículo 14, Capítulo IV de la Orden DEF/253/2015, con las modificaciones introducidas en la Orden DEF 112/2019:

Artículo 14. *Reducción de jornada por razón de la guarda legal de un hijo menor de 12 años cuando el militar sea progenitor o tutor de una familia monoparental.*

“El militar tendrá derecho a la reducción de jornada por razón de la guarda legal de un hijo menor de 12 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.”

a. ¿Quién puede acogerse a esta medida?

El militar, 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.

b. ¿Cuál es el periodo de tiempo para el que se puede solicitar este tipo de reducción de jornada por guarda legal de un hijo menor de 12 años cuando el militar sea progenitor o tutor de una familia monoparental?

La reducción de jornada puede ser solicitada desde un mínimo de una hora hasta un máximo de media jornada laboral.

[Índice](#)



2.28 REDUCCIÓN DE JORNADA EN LOS CASOS DE NACIMIENTOS DE HIJOS PREMATUROS O QUE TENGAN QUE PERMANECER EN EL HOSPITAL:

Artículo 15, Capítulo IV de la Orden DEF 253/2015:

“El militar, en los casos de nacimientos de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, podrá ausentarse del lugar del trabajo durante el período de hospitalización, hasta un máximo de dos horas diarias sin pérdida de retribuciones. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas adicionales a las anteriores y con la disminución proporcional de sus retribuciones. En los casos contemplados en este párrafo se exonerará al militar de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que interfieran con el disfrute de esta reducción.”

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.

b. ¿Qué disminución de retribuciones conlleva este tipo de reducción de jornada?

Como refleja la norma citada anteriormente, las dos primeras horas de reducción de jornada no conllevan la disminución de retribuciones. Si se hace uso de las dos horas adicionales, éstas sí supondrán disminución proporcional, aplicando las fórmulas explicadas en el apartado 3 del Anexo II de la Orden DEF 253/2015.

c. ¿Esta reducción de jornada, exonera de la realización de guardias y servicios?

Sí. El personal que disfrute de una reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados al nacer, quedará exonerado de la realización de guardias, servicios o maniobras que puedan interferir en la reducción solicitada.

d. ¿Quién es la autoridad competente para su concesión?

La autoridad competente será el Jefe de la Unidad de destino del solicitante.

[Índice](#)



2.29 REDUCCIÓN DE JORNADA PARA EL CUIDADO DE UN HIJO MENOR DE EDAD AFECTADO POR CÁNCER O CUALQUIER OTRA ENFERMEDAD GRAVE:

Artículo 16, Capítulo IV de la Orden DEF 253/2015:

1. *“El militar tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de jornada de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del hijo menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente del menor, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.*

2. *Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a esta reducción de jornada o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación, el militar tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.*

3. *Asimismo, en el supuesto de que ambos presten sus servicios en el mismo órgano o entidad, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.*

4. *En los casos contemplados en este apartado se exonerará al militar de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que interfieran con el disfrute de esta reducción.”*



a. ¿Qué requisitos deben cumplirse para su concesión?

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

- Sujeto causante sea un hijo menor de 18 años.
- Ambos progenitores (adoptantes o acogedores) trabajen.
- La enfermedad que sufra el hijo sea cáncer o enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario.
- El ingreso hospitalario sea de larga duración.
- El enfermo requiera cuidado directo, continuo y permanente.
- El otro progenitor no cobre sus retribuciones íntegras en base a este mismo permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación.

b. ¿Qué documentación debe aportarse para su solicitud?

Para acreditar el cumplimiento de los requisitos exigidos para hacer uso de esta modalidad de reducción de jornada, será necesario presentar la siguiente documentación:

- Libro de familia o documento de adopción o acogimiento donde se recoja la relación con el menor enfermo y su edad.
- Informe del Servicio Público de Salud o entidad sanitaria concertada donde se detalle la enfermedad que padece y si es necesario un ingreso hospitalario de larga duración que requiera atención directa y continua.
- Certificado de la empresa donde trabaje el cónyuge donde se refleje que es trabajador de la misma y donde se recoja si está haciendo uso de esta medida de conciliación o no y si percibe por este motivo las retribuciones íntegras o no.

c. ¿Cuáles son los límites de tiempo de esta reducción?

Los límites temporales de este tipo de reducción de jornada quedan establecidos normativamente. El derecho tiene como edad límite cuando el menor cumpla los 18 años y en cuanto a la jornada, se establece una reducción de jornada mínima de disfrute del 50% en adelante si bien no existe un límite máximo. Se entiende que el servicio no puede quedar desatendido por lo que existe un deber de presencia en el puesto de trabajo por el tiempo indispensable para el desempeño de sus funciones.



d. Cómo se aplica en el caso de que sean ambos progenitores solicitantes de esta medida de conciliación?

En el caso de que ambos progenitores sean militares, solo uno de ellos tendrá derecho a esta reducción de jornada con la percepción íntegra de sus retribuciones, mientras el otro cónyuge podrá hacer uso de la reducción de jornada pero con la disminución de retribuciones.

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.

En el caso de que en ambos progenitores se cumplan los requisitos necesarios para tener derecho a esta reducción, el militar tendrá derecho a la reducción de jornada con la percepción de las retribuciones íntegras siempre que el otro progenitor (adoptante o acogedor) no cobre sus retribuciones completas como usuario como beneficiario de la prestación que por el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación, pudiera corresponderle.

e. ¿Es necesario que para disfrutar de esta reducción de jornada se encuentre el familiar hospitalizado?

No, siguiendo la doctrina reiterada aplicable al personal de la Administración General del Estado, que una vez diagnosticada la enfermedad, y sin que sea preciso en todo caso que concurra el ingreso hospitalario prolongado, también se podría otorgar el permiso siempre que se acredite, en los términos indicados y con carácter general, que la enfermedad se encuentra en un momento en el que el familiar requiera un cuidado directo, continuo y permanente, bien porque esté recibiendo un tratamiento médico, o bien, porque la fase en la que se encuentre la enfermedad así lo requiera.



2.30 REDUCCIÓN DE JORNADA PARA VÍCTIMAS DEL TERRORISMO:

Artículo 16 bis, de la Orden DEF 253/2015, con las modificaciones introducidas en la Orden DEF 112/2019:

“1. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los militares que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de militares y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los militares amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada de una hora a un medio de la jornada laboral con disminución proporcional de las retribuciones.

2. En estos casos, el militar podrá quedar exonerado, cuando las necesidades del servicio lo permitan, de la realización de las guardias, servicios, maniobras y actividades análogas en su lugar de destino.

3. Dicha medida será adoptada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente”.

a. ¿Esta reducción de jornada, exonera de la realización de guardias y servicios?

No, porque la norma no lo contempla de forma expresa a diferencia que si lo hace con el resto de las reducciones de jornada establecidas en la Orden DEF 253/2015, de 9 de febrero.



2.31 REDUCCIÓN DE JORNADA POR RAZON DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 8, Capítulo III de la Orden DEF/253/2015:

“Artículo 8. Permisos por razón de violencia de género.

1. Las militares víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución o la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, siempre que acredite tal situación de conformidad con el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

2. Las faltas de asistencia totales o parciales de las militares víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda”.

Criterios de interpretación de la Orden DEF 253/2015 por la que se regula el Régimen de Vacaciones, Permiso, Reducciones de Jornada y Licencia de los miembros de las FAS de la Subsecretaría de Defensa con fecha 27 de julio de 2020.

Se establece la aplicación directa al personal militar de las Fuerzas Armadas de los derechos contemplados en el apartado d) del artículo 49 de la Ley del Estatuto Básico del Empleo Público, que a continuación se transcribe:

“Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de 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 el tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada laboral en un tercio o menos.”.

a. ¿Quién puede acogerse a esta medida?

Las militares víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su



protección o su derecho a la asistencia social integral.

b. ¿La reducción de jornada por razón de violencia lleva consigo una reducción de retribuciones?

El personal que haga uso de una reducción de jornada por violencia de género le será de aplicación una disminución de las retribuciones básicas y complementarias proporcional al número de horas de reducción de las que disfrute, siempre que se reduzca la jornada más de un tercio. **Ver apartado de VIOLENCIA DE GÉNERO.**

[Índice](#)



2.32 REDUCCIÓN DE JORNADA POR INTERES PARTICULAR:

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.

“Artículo 7. Jornada reducida por interés particular.

1. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de empleo sea igual o inferior al 28 podrá solicitar al jefe de unidad el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las 9 a las 14 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones, conforme a los criterios y fórmulas para el cálculo de las retribuciones en los casos de reducción de jornada que se contemplan en el anexo II de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de las vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas.

2. No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que preste servicios en régimen de especial dedicación, salvo que se autorice el previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión, en su caso, del complemento de dedicación especial que se percibiera por aquel régimen.

3. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornada reconocidas en la Orden DEF 253/2015, de 9 de febrero”.

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

No, porque la norma no lo contempla de forma expresa. Se trata de una medida de flexibilidad horaria diferenciada de las reducciones de jornada establecidas en el capítulo IV de la Orden DEF 253/2015, de 9 de febrero.

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

No, porque la norma lo contempla de forma singular en esta medida de conciliación, por lo tanto a quien se le conceda esta medida, estará excluido del consiguiente complemento.

[Índice](#)



2.33 VACACIONES Y ASUNTOS PARTICULARES:

Artículo 5 de la Orden DEF 253/2015, con las modificaciones incorporadas en la Orden DEF 112/2019:

1. *“Las vacaciones constituyen el período de descanso retribuido al que los militares tienen derecho anualmente.*
2. *Los militares tendrán derecho a disfrutar por cada año natural de las vacaciones retribuidas que se fijan en la norma primera del anexo I.*
3. *Para determinar el número de días de vacaciones anuales al que se tiene derecho, no computarán como tal los periodos permanecidos como alumnos de la enseñanza de formación en centros docentes militares, en licencia por asuntos propios o por estudios sin retribución, en los supuestos en los que el militar se encuentre en suspensión de funciones o de empleo, ni en aquellas situaciones administrativas que conlleven la suspensión de la condición militar. Tampoco computará el tiempo permanecido en la situación de servicio activo pendiente de asignación de destino, ni en la de reserva sin ocupar destino, salvo en los supuestos de encontrarse en comisión de servicio.*
4. *En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.*
5. *Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrán disfrutar en fecha distinta.*
6. *Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.*
7. *Si durante el disfrute de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en periodo distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impidan el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que*



correspondan, las mismas se podrán disfrutar durante el año natural posterior.

8. El militar que no haya podido disfrutar de sus vacaciones durante el año correspondiente por necesidades del servicio debidamente justificadas y motivadas por razones operativas o de funcionamiento de las unidades, centros y organismos, podrá disfrutar de dichas vacaciones durante el primer semestre del año siguiente al de devengo del periodo vacacional.

9. El militar que sea profesor en un centro docente de enseñanza militar y el que adquiera la condición de alumno de la enseñanza de formación tendrán condicionadas las vacaciones al calendario académico establecido por el correspondiente centro docente.

10. Las vacaciones se disfrutarán previa autorización y siempre que resulten compatibles con las necesidades del servicio”.

Artículo 6 de la Orden DEF 253/2015, con las modificaciones incorporadas en la Orden DEF 112/2019:

“El permiso es el período de tiempo por el que se autoriza al militar para ausentarse temporalmente del destino por alguno de los motivos siguientes:

“a) Días por asuntos particulares. Por cada año natural, los militares tendrán derecho a disfrutar de los días por asuntos particulares que figuran en el anexo I, norma segunda, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente. El militar podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos. En el caso de que estos dos días coincidan en festivo, sábado o día no laborable, se podrá hacer uso de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares.

Sin perjuicio de lo anterior, los días por asuntos particulares así como, en su caso, los días de permiso previstos en el párrafo anterior, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente conforme a lo que se establece en la norma primera del anexo I.

Así mismo, cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional, de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas,



coincidan con un sábado, el número de días de permiso por asuntos particulares se aumentarán como máximo en un día. Por resolución del Subsecretario de Defensa y con anterioridad al día 31 de diciembre del año en curso se determinará, en su caso, la incorporación de los días de permiso a los que se refiere este apartado, que serán de aplicación en el siguiente año.

El militar que no haya podido disfrutar de este permiso durante el año correspondiente por necesidades del servicio debidamente justificadas y motivadas por razones operativas o de funcionamiento de las unidades, centros y organismos, podrá disfrutar del mismo, durante el primer semestre del año siguiente cuando las necesidades del servicio así lo permitan”.

Normas primera y segunda del Anexo I de la Orden DEF 253/2015

“Primera. Vacaciones.

- 1. Las vacaciones retribuidas por cada año natural tendrán la duración de veintidós días hábiles anuales o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos, los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.*
- 2. Las vacaciones se disfrutarán 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, 5 días hábiles de vacaciones en las mismas fechas en el periodo de vacaciones escolares estivales, cuando tengan a su cargo un hijo menor de 12 años y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.”

“Segunda. *Días por asuntos particulares.*

Por asuntos particulares, seis días al año.

Se reconocen hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. El militar que no haya podido disfrutar de sus días por asuntos particulares durante el año correspondiente por necesidades del servicio debidamente justificadas y motivadas por razones operativas o de funcionamiento de las unidades, centros y organismos, podrá disfrutar de dichos días durante el primer semestre del año siguiente.”

a. ¿Cuántos días de vacaciones y asuntos particulares corresponden?

Los días de vacaciones quedarán fijados en 22 días hábiles por año completo de servicios efectivos. Ahora bien, de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días:

- 15 años de servicio: 23 días hábiles
- 20 años de servicio: 24 días hábiles
- 25 años de servicio: 25 días hábiles
- 30 años de servicio o más: 26 días hábiles

En cuanto a los días de asuntos particulares, éstos han quedado fijados en 6 días.

Del mismo modo se tendrá derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose un día más por cada trienio a partir del octavo.



A los efectos de lo previsto en esta pregunta no se considerarán cómo días hábiles los sábados, domingos y días festivos.

b. ¿Se aplica el criterio de proporcionalidad en ambos casos?

Los días de vacaciones serán proporcionales al tiempo de servicios efectivos durante el año natural al que pertenezcan, es decir, al tiempo de trabajo en la Unidad de destino.

Como novedad con relación a los días de asuntos el reciente criterio de Función Pública nº C25/ 10_9 establece que los días de asuntos particulares serán proporcionales al tiempo efectivamente trabajado durante el año natural.

c. ¿Cómo podrán disfrutarse las vacaciones?

Las vacaciones se disfrutaran en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.

Como novedad se establece que los matrimonios o parejas de militares con hijos menores de 12 años puedan disfrutar de al menos 5 días de vacaciones estivales juntos, cuando tengan a su cargo un hijo menor de 12 años y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Al menos diez días deberán ser disfrutados entre los días 15 de junio y 15 de septiembre.

d. ¿Puede el Jefe de Unidad denegar el disfrute de vacaciones o días de asuntos propios en fechas concretas?

Si. El artículo 22 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas establece que:

“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”

En definitiva, 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 justificadas, motivadas e individualizadas. Asimismo, las necesidades del servicio deberán estar sometidas a los criterios de oportunidad, proporcionalidad y excepcionalidad. En todo caso, se comunicará al militar afectado la decisión adoptada por escrito.

e. ¿Se tiene en cuenta el tiempo que el militar permanece en la situación de Servicio activo pendiente de asignación de destino para el cálculo de los días de vacaciones?

No, ni en los periodos permanecidos en la situación de servicio activo pendiente de asignación de destino ni en los siguientes supuestos:

- 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
- En aquellas situaciones administrativas que conlleven la suspensión de la condición militar.

[Índice](#)



2.34 VIOLENCIA DE GÉNERO:

La Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, define la violencia de género, como “todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad cometidas sobre las mujeres por quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a las mismas por una relación de afectividad, aún sin convivencia.”

a. ¿Existen medidas de protección a la víctima de violencia de género en la normativa de las Fuerzas Armadas?

Si. *La ley 39/2007, de 19 de noviembre de la Carrera Militar*, artículo 6 “Igualdad de género y conciliación de la vida profesional, personal y familiar”, destaca en su segundo apartado “*las normas y criterios relativos a la violencia de género y la conciliación de la vida personal y familiar establecidos para el personal al servicio de la Administración General del Estado serán aplicables a los militares profesionales con las adaptaciones y desarrollos que sean necesarios. En las normas correspondientes se incluirán las medidas que sean de aplicación específica en el ámbito de las Fuerzas Armadas.*”

Por otro lado, el RD 96/2009 de 6 de febrero por el que se aprueban las Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas, promueve “la dignidad de la persona, debiendo velarse por la aplicación de los criterios y normas relativos a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la prevención de la violencia de género”.

b. ¿Qué medidas de conciliación se contemplan para proteger a la víctima de violencia de género?

1. El derecho a la movilidad geográfica de su puesto, tal y como se define en el artículo 101 apartado 3 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar:

“La mujer víctima de violencia de género que se vea obligada a cesar en su destino para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente, en las condiciones que reglamentariamente se determinen, a ocupar otro destino que se encuentre vacante y cuya provisión sea necesaria”.



Esta medida también se encuentra recogida en el artículo 27 del Reglamento de destinos del Personal Militar Profesional sobre asignación de puestos a la militar víctima de violencia de género, con las últimas modificaciones introducidas en base al Real Decreto 44/2019:

“1. La militar víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección, su derecho a la asistencia social integral o para recibir asistencia sanitaria especializada, se vea obligada a cambiar su destino, podrá solicitar la asignación de un puesto, de ser posible de análoga categoría, en el mismo término municipal o en otro distinto, sin estar sujeta al cumplimiento del tiempo mínimo de permanencia en su destino.

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

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

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

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

4. En el caso de que no exista vacante con las características requeridas, se comunicarán a la solicitante los términos municipales y unidades más próximos a los solicitados con vacante, para que pueda manifestar sus preferencias.

5. El destino se asignará mediante resolución comunicada sin publicación previa de la vacante, a los efectos de indemnizaciones tendrá carácter forzoso y el cese en



su anterior destino será inmediato. Estas solicitudes seguirán una tramitación preferente y urgente. El destino asignado estará exento del plazo de mínima permanencia para solicitar otro destino.

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

7. *En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia”.*

A modo de resumen, las principales características de este destino serán:

- Se facilitará un puesto de análoga categoría.
- En el mismo término municipal o distinto según las características de la protección.
- Se exonerará del cumplimiento de tiempos mínimos de permanencia en un destino.
- Para su solicitud se deberá acompañar la acreditación de la condición de víctima de violencia de género de conformidad con el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- El puesto que se solicite debe estar vacante. De no ser así se le facilitará relación de posibles vacantes que pudiese ocupar.
- Si no existiera un puesto vacante, se crea uno específico en el término municipal solicitado, perteneciente a la relación de puestos militares del Ejército de pertenencia.
- Este nuevo destino tendrá carácter forzoso.

2. Excedencia:

En último lugar señalar que la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, sostiene en su artículo 110, apartado 6:

“Las mujeres militares profesionales víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, podrán solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios



previos y sin que sea exigible plazo de permanencia. Los seis primeros meses les serán computables a efectos de tiempo de servicios, condiciones para el ascenso, reserva del destino que ocupasen, trienios y derechos pasivos.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia se tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras de su último destino”.

3. Derecho a permisos por razón de violencia de género:

Según el artículo 8 de la Orden DEF 112/2019, de 8 de febrero, por la que se modifica la Orden DEF 253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas

- 1. “Las militares víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución o la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, siempre que acredite tal situación de conformidad con el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.*
- 2. Las faltas de asistencia totales o parciales de las militares víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda”.*

Los medios de acreditación de la condición de víctima de violencia de género se han visto ampliados mediante la modificación en el citado artículo 23 establecida en el artículo único epígrafe 2 del Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género:

“Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida



cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñaran, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.”

[Índice](#)



MINISTERIO
DE DEFENSA

SUBSECRETARÍA DE DEFENSA
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL
DIVISION DE IGUALDAD Y APOYO AL PERSONAL



PAGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO