

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE DEFENSA

16655 *Orden DEF/787/2026, de 23 de julio, 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.*

El artículo 22.3 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, dispone que 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 de la persona titular del Ministerio de Defensa.

Asimismo, la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, establece en sus artículos 5 y 6.2 que los principios y normas de aplicación general al personal al servicio de la Administración General del Estado, y en particular aquellas normas y criterios relativos a la igualdad, la prevención de la violencia de género y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, serán aplicables a los militares profesionales y se incorporarán, con las adaptaciones debidas a la condición militar, al régimen del personal militar profesional.

Con la finalidad de cumplir ese mandato normativo, 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, ha incorporado a la legislación militar las medidas de conciliación que para los funcionarios públicos recoge el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP).

Desde la última modificación de la mencionada orden ministerial, realizada el 11 de marzo de 2025, se han producido importantes modificaciones en el Estatuto Básico del Empleado Público, las más recientes efectuadas mediante el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, modificaciones que reclaman una actualización de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, para seguir mejorando las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional del militar y fomentar la corresponsabilidad.

En primer lugar, se incorporan las modificaciones del TREBEP introducidas por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, para extender a las militares víctimas de violencia sexual la misma protección otorgada a las víctimas de violencia de género.

Por otro lado, la Ley 6/2024, de 20 de diciembre, para la mejora de la protección de las personas donantes en vivo de órganos o tejidos para su posterior trasplante, también ha introducido alguna modificación al Estatuto Básico del Empleado Público que se incorpora a la normativa militar. En concreto, se añade un nuevo permiso que facilita la asistencia del militar a los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Se incorporan igualmente las modificaciones introducidas en el TREBEP por el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, que amplía el permiso de nacimiento y cuidado para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.

De este modo, se amplían los permisos por nacimiento para la madre biológica, para el progenitor diferente de la madre biológica, y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, a una duración de diecinueve semanas para cada progenitor, adoptante, guardador o acogedor; y en los supuestos de monoparentalidad, los permisos referidos tendrán una duración de treinta y dos semanas. Se regula la distribución de estos permisos, y se especifica que el permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años, no tendrá carácter retribuido.

Finalmente, con objeto de clarificar los criterios para el cálculo de las retribuciones en los casos de reducción de jornada, se incluye un nuevo párrafo en el apartado 2.c) del anexo II de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, que contempla, para el personal que disfruta de reducción de jornada sin exoneración de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que impliquen actividad fuera del régimen de horario general de la UCO, que para efectuar el referido cálculo de retribuciones no se descontarán los días de descanso obligatorio siguientes a los días en que realizaron las guardias, servicios, maniobras o actividades análogas; ni los días de descanso adicional que, en su caso, se concedieran.

Esta orden ministerial cumple con los principios de buena regulación contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas: principio de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia. En tal sentido, la norma persigue un interés general al incorporar a la legislación militar normas generales que constituyen un avance hacia la igualdad plena entre mujeres y hombres y que buscan erradicar las situaciones de discriminación que sufren las personas trans, y que mejoran la conciliación de la vida familiar, personal y profesional. Asimismo, contiene la regulación imprescindible para cumplir sus objetivos; es coherente con el resto del ordenamiento jurídico; no tiene cargas administrativas para personas o empresas y se procura con la misma la racionalización de los recursos públicos.

Durante su tramitación, esta orden ministerial fue informada por las asociaciones profesionales con representación en el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, conforme al artículo 40.2.b) de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, y se dio conocimiento del mismo al resto de las asociaciones profesionales inscritas en el Registro de Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas, conforme al artículo 40.1.c) de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio. Finalmente, con arreglo a lo establecido en el artículo 49.1.c) de la citada ley orgánica, fue informado por el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.

Asimismo, y de acuerdo a lo establecido en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, fue sometida al trámite de audiencia e información pública.

En su virtud, con la aprobación previa del Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado, dispongo:

Artículo único. *Modificación de 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.*

La Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas, queda modificada como sigue:

Uno. El párrafo primero de la letra j) del artículo 7 queda redactado del siguiente modo:

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

Dos. Se añade una nueva letra k) al artículo 7, con la siguiente redacción:

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

Tres. El artículo 8 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 8. *Permisos por razón de violencia de género o de violencia sexual.*

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

2. Las faltas de asistencia totales o parciales de las militares víctimas de violencia de género o violencia sexual 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.»

Cuatro. El apartado 1 de la norma sexta del anexo I, queda redactado del siguiente modo:

«1. La militar, en el caso de parto, tendrá derecho a un permiso de diecinueve semanas.

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cinco. El apartado 1 de la norma séptima del anexo I, queda redactado del siguiente modo:

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

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana diecisiete del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado g) del artículo 7, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo del periodo de las trece semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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

Seis. El apartado 1 de la norma séptima bis del anexo I, queda redactado del siguiente modo:

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

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

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

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

1.º Seis semanas ininterrumpidas, inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Siete. Se añade una nueva norma al anexo I, denominada séptima ter, con la siguiente redacción:

«Séptima ter. *Consideraciones en la aplicación de los permisos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente.*

En los casos previstos en las normas sexta, séptima y séptima bis el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la militar y, en su caso, del otro progenitor militar, durante todo el periodo de

duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

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

Ocho. Se añade un segundo párrafo a la letra c) del apartado 2 del anexo II, con la siguiente redacción:

«No se descontarán los días de descanso obligatorio siguientes a los días en que realizaron las guardias, servicios, maniobras o actividades análogas; ni los días de descanso adicional que, en su caso, se concedieran.»

Disposición transitoria única. *Efectos retroactivos.*

1. El militar, que a la entrada en vigor de esta orden ministerial se encuentre disfrutando de algún permiso cuya duración o condiciones hubieran sido modificadas por esta orden ministerial podrá solicitar acogerse a la nueva regulación si le es más favorable. Ello será también de aplicación en aquellos casos en los que el militar se encuentre a la espera de la resolución de cualquier solicitud relacionada con los citados permisos.

2. Las modificaciones introducidas respecto de la adición de las dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, del permiso por nacimiento y cuidado de menor que se pueden disfrutar hasta que el menor cumpla los ocho años de edad, serán de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024.

3. El disfrute de dichas semanas del permiso por nacimiento y cuidado de menor, así como la prestación económica correspondiente, podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026 y no requerirá un nuevo reconocimiento del derecho, siendo de aplicación la normativa reguladora del disfrute del periodo de descanso voluntario por nacimiento y cuidado de menor.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

La presente orden ministerial entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de julio de 2026.—La Ministra de Defensa, Margarita Robles Fernández.