



MINISTERIO  
DEL INTERIOR

Dirección General  
de la Guardia Civil



# Guía para la aplicación de medidas de conciliación en la Guardia Civil



**Te informamos**

Julio 2019 (X)

**PÁGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO**

# PRÓLOGO



A lo largo de las nueve ediciones precedentes de la Guía de Conciliación de la Guardia Civil, se ha constatado la utilidad de este documento, tanto para el personal que precisa hacer uso de las medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, como para quienes tienen que resolver las solicitudes del personal bajo su mando. Por ese motivo, tras la incorporación de la modificación de la duración del permiso por paternidad, se vuelve a editar y se publica la X Guía.

Desde la Dirección General de la Guardia Civil, estamos firmemente comprometidos con el cumplimiento del artículo 14 de la Constitución Española (derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo) y, particularmente, con el artículo 9.2, que obliga a los poderes públicos a adoptar las **medidas** necesarias para **remover todos los obstáculos** para lograrlo.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. La consecución de la igualdad real y efectiva en el seno de nuestra Institución va a redundar en alcanzar una Guardia Civil más justa y más solidaria. Las medidas de conciliación y la igualdad real y efectiva están estrechamente vinculadas a este aspecto.

La participación activa del personal Guardia Civil, a través del Comité para la Igualdad, ha permitido que las medidas de conciliación se adapten cada vez más a la especial idiosincrasia del Cuerpo y de los servicios que prestamos, por lo que quiero agradecer vuestra implicación en esta materia, fundamental para el desarrollo y evolución de la Guardia Civil. La conciliación de la vida personal, laboral y familiar, ámbitos fundamentales para cualquier persona, influye muy positivamente en el mejor desempeño de nuestras funciones, en la calidad del servicio que prestamos y en el bienestar de todo el personal.

Espero que, como hasta ahora, la Guía de Conciliación siga siendo de ayuda y de interés.

Félix Vicente Azón Vilas  
Director General de la Guardia Civil

**PÁGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO**

## Contenido

<b>SALUD PROPIA</b>	<b>1</b>
1.- ENFERMEDAD O ACCIDENTE: CONTINGENCIAS COMUNES. CONTINGENCIAS PROFESIONALES:	1
<b>EMBARAZO, NACIMIENTO, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO</b>	<b>7</b>
2.- PERMISO PARA SOMETERSE A TÉCNICAS DE FECUNDACIÓN O REPRODUCCIÓN ASISTIDA:	7
3.- PROTECCIÓN DEL EMBARAZO. PUESTO DE TRABAJO:	10
4.- PERMISO PARA REALIZACIÓN EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS PREPARACIÓN AL PARTO:	18
5.- ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO:	21
6.- PERMISO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS O QUE POR CUALQUIER CAUSA TENGAN QUE PERMANECER EN EL HOSPITAL A CONTINUACIÓN DEL PARTO:	30
7.- PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA:	33
8.- PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA POR NACIMIENTO, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO O HIJA:	39
9.- LACTANCIA:	47
<b>FAMILIA</b>	<b>53</b>
10.- PERMISO PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER Y POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL:	53
11.- FLEXIBILIDAD HORARIA:	56
12.- PERMISO Y REDUCCIÓN DE JORNADA PARA EL CUIDADO DE UN HIJO MENOR DE EDAD AFECTADO POR CÁNCER O CUALQUIER OTRA ENFERMEDAD GRAVE:	60
13.- PERMISOS POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR:	65
14.- PERMISO PARA ATENDER EL CUIDADO DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO:	69
15.- PERMISO Y REDUCCIÓN DE JORNADA PARA EL CUIDADO DIRECTO DE ALGÚN MENOR DE 12 AÑOS, PERSONA MAYOR QUE REQUIERA ESPECIAL DEDICACIÓN O PERSONA CON DISCAPACIDAD:	72
16.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES:	76
17.- ADSCRIPCIÓN TEMPORAL:	83
18.- AGRUPACIÓN FAMILIAR (EXCEDENCIA VOLUNTARIA):	87
19.- FAMILIAS NUMEROSAS:	92
<b>VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA TERRORISTA</b>	<b>93</b>
20.- VIOLENCIA DE GÉNERO:	93
21.- VIOLENCIA TERRORISTA:	103
<b>ASUNTOS PERSONALES</b>	<b>113</b>

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

<b>22.- VACACIONES Y ASUNTOS PARTICULARES:</b>	<b>113</b>
<b>23.- PERMISOS EN FECHAS SEÑALADAS:</b>	<b>134</b>
<b>24.- LICENCIAS POR ASUNTOS PROPIOS Y POR ESTUDIOS:</b>	<b>139</b>
<b>25.- FORMACIÓN:</b>	<b>144</b>
<b>26.- MATRIMONIO:</b>	<b>150</b>
<b>27.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR:</b>	<b>152</b>
<b><u>OTROS</u></b>	<b><u>156</u></b>
<b>28.- COMISIONES DE SERVICIO:</b>	<b>156</b>
<b>29.- PERSONAL DE LA GUARDIA CIVIL EN COMISIÓN DE SERVICIO EN MISIONES DE CARÁCTER MILITAR, FUERA DE TERRITORIO NACIONAL:</b>	<b>160</b>
<b>30.- MISIONES MILITARES INTERNACIONALES. PERMISOS:</b>	<b>162</b>
<b>31.- PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO, SIN CAMBIO DE RESIDENCIA:</b>	<b>165</b>
<b>32.- PERMISO PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL:</b>	<b>168</b>
<b>33.- PERMISO PARA REALIZAR FUNCIONES DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL:</b>	<b>171</b>
<b><u>PARENTESCO:</u></b>	<b><u>178</u></b>

"Este documento tiene como objetivo proporcionar, con carácter exclusivamente informativo, orientaciones y posibles criterios de aplicación de la normativa de vacaciones permisos y licencias, de forma que pueda lograrse una mayor coordinación entre los responsables de las diferentes unidades. En consecuencia, su contenido no origina derechos ni expectativas de derecho a favor de posibles solicitantes ni de terceras personas, ni implican vinculación alguna con el tipo de procedimientos a que se refieran, respetándose, en todo caso, la competencia de quien resuelva para valorar las circunstancias concurrentes"

**1.- ENFERMEDAD O ACCIDENTE: CONTINGENCIAS COMUNES.  
CONTINGENCIAS PROFESIONALES:**

**Resolución de 22 de julio de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan las instrucciones sobre jornada y horario de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos**

**1.4. El apartado 9.1 queda redactado del siguiente modo (pfo 2)**

1. Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad, accidente, las derivadas del disfrute de los permisos regulados en los artículos 48 y 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, o de la licencia a que se refiere el artículo 72 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

**Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

**Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos**

2. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

**Resolución de 25 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horario de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos**

**Primero**

2. Se introduce en el apartado 8 de la Resolución de 28 de diciembre de 2012, un nuevo epígrafe 8.6 con la siguiente redacción:

8.6. Los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona 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, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá 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 empleado público justifique la persistencia de 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”.

## **Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil**

### **CAPÍTULO I Disposiciones generales**

#### **Artículo 3. Definiciones**

8. Tiempo de servicio efectivo: el tiempo de servicio desempeñado en el período anual que servirá para calcular el crédito de vacaciones anuales y el número de días de permiso por asuntos particulares al que se tiene derecho.

A estos solos efectos, se computarán como tiempo de servicio efectivo las ausencias motivadas por enfermedad o accidente y el tiempo permanecido de vacaciones, de permiso o de baja para el servicio por incapacidad temporal.

### **CAPÍTULO II Vacaciones**

#### **Artículo 7. Imposibilidad de iniciar el disfrute de vacaciones por determinadas circunstancias**

Cuando el período vacacional previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una circunstancia 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 podrá disfrutar en fecha distinta.

Aunque el período vacacional no haya sido fijado o autorizado previamente, cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

las vacaciones dentro del período anual al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el período anual inmediatamente posterior. No obstante lo anterior, en el supuesto de incapacidad temporal, el período vacacional se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses contabilizados a partir del final del período anual en que se hayan originado.

## **Artículo 8. Interrupción del disfrute de vacaciones por determinadas circunstancias sobrevenidas**

(...) Asimismo, si durante el disfrute del período vacacional autorizado, sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el período vacacional quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste una vez finalice la incapacidad temporal, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses contabilizados a partir del final del período anual en que se hayan originado.

## **Artículo 11. Prioridades en la concesión de vacaciones**

3. (...) Las situaciones de incapacidad temporal de las guardias civiles que tengan inicio durante el estado de gestación no se computarán como tiempo sin disfrutar vacaciones, en cuanto a las prioridades establecidas en este artículo.

## **CAPÍTULO III Permisos**

### **Artículo 13. Solicitud del permiso por asuntos particulares**

5. (...) Las situaciones de incapacidad temporal de las guardias civiles que tengan inicio durante el estado de gestación no se computarán como tiempo sin disfrutar permiso por asuntos particulares, en cuanto a las prioridades establecidas en este apartado.

**Real Decreto 956/2018, de 27 de julio, por el que se aprueba y publica el Acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado el 23 de julio de 2018, en relación al régimen retributivo de la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de la Administración General del Estado y Organismos o Entidades Públicas dependientes**

**Artículo único. Aprobación del acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado el 23 de julio de 2018 en relación al régimen retributivo de la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de la Administración General del estado y Organismos o Entidades Públicas dependientes**

1. De conformidad con lo previsto por la disposición adicional quincuagésima cuarta apartado Seis de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del estado para el año 2018, se aprueba el Acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado el 23 de julio de 2018, sobre régimen retributivo en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de la Administración General del estado y sus Organismos y Entidades Públicas dependientes de la misma, que se incluye como anexo.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## ANEXO

Acuerdo de 23 de julio de 2018 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del estado (art. 36.3 del TREBEP) sobre Régimen Retributivo en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de la Administración General del Estado, de sus Organismos y Entidades Públicas dependientes de la misma.

### ACUERDA

1. Aprobar para todo el personal, funcionario, estatutario o laboral, al servicio de la Administración General del estado, de sus Organismos o de sus Entidades públicas dependientes, incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, que el complemento retributivo desde el primer día en situación de incapacidad temporal o licencia por enfermedad, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance el cien por cien de sus retribuciones ordinarias del mes de inicio de la incapacidad temporal.

3. Aprobar que el complemento de productividad, incentivos al rendimiento u otros conceptos retributivos de naturaleza análoga se regirán por las reglas y criterios de aplicación que estén establecidos para cada uno de ellos, sin que resulte de aplicación lo establecido en los puntos anteriores.

**Instrucción número 1/2018, de la Dirección General de la Guardia Civil, por la que se determinan las retribuciones a percibir por los guardias civiles durante los primeros veinte días de incapacidad temporal en analogía a lo establecido en la disposición adicional quincuagésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del estado para el año 2018 sobre la prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas y organismos y entidades públicas dependientes de las mismas**

Permanece vigente el sistema de ausencias y su acreditación documental desde el primer día, conforme recoge el apartado tres de la propia disposición adicional quincuagésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio.

#### **Apartado 1. Retribuciones durante los procesos de incapacidad temporal**

Aquellos guardias civiles que perciban sus retribuciones por la habilitación de haberes de la Guardia Civil y se encuentren en situación de incapacidad temporal, tras haberseles expedido el correspondiente parte de baja, percibirán el cien por cien de sus retribuciones básicas y complementarias correspondientes a sus retribuciones ordinarias del mes de inicio de la incapacidad temporal, en analogía a lo establecido en el Real Decreto 956/2018, de 27 de julio, por el que se aprueba y publica el Acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 23 de julio de 2018, en relación al régimen retributivo de la situación de

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

incapacidad temporal del personal al servicio de la Administración General del Estado y Organismos o Entidades Públicas dependientes, para los funcionarios civiles del Estado.

Los guardias civiles que no perciban sus retribuciones por la habilitación de haberes de la Guardia Civil se regirán por las normas vigentes en el organismo donde presten servicio y, en su defecto, por lo regulado en la presente Instrucción.

## **Apartado 2. Ausencias por enfermedad que no den lugar a incapacidad y justificación**

Se permitirá la ausencia del puesto de trabajo con motivo de una limitación temporal por enfermedad o accidente que no dé lugar inicialmente a la emisión de un parte de baja, por un máximo de cuatro días naturales durante el periodo anual, pudiendo darse tres días de manera consecutiva.

En tal situación, el interesado deberá comunicar a su Jefe de Unidad, por sí mismo o a través de una tercera persona y utilizando el medio más rápido a su alcance, la imposibilidad de prestar el servicio que le pudiera corresponder. El interesado comunicará igualmente la disposición para prestar servicio y, una vez reincorporado a su puesto de trabajo, deberá remitir en sobre cerrado la documentación acreditativa, mediante informe facultativo o justificante médico, de la concurrencia de la causa de enfermedad al Servicio Médico competente a través de su unidad de destino.

Si la ausencia se prolonga más allá de los tres días consecutivos citados, será de aplicación el régimen contemplado en la normativa vigente sobre incapacidad temporal en el Cuerpo, considerándose dichas ausencias a todos los efectos como bajas médicas, y su fecha de efectividad la del primer día en que el interesado no prestó su servicio.

### **a. ¿Las ausencias del trabajo por enfermedad o accidente de duración entre 1 y 3 días, deben ser justificadas documentalmente?**

Sí, debe presentarse un justificante médico, por medio del cual se evidencia que el interesado se encuentra impedido para la realización de sus funciones, **aunque no un parte de baja**. Las fechas indicadas en el mismo han de coincidir con aquellas en las que el interesado no ha prestado servicio por la circunstancia señalada.

### **b. ¿Y las ausencias por consultas o pruebas médicas? ¿Y aquellas por realización de exámenes prenatales?**

Sí, en ambos casos debe presentarse un justificante médico. Estas ausencias serán autorizadas únicamente cuando no puedan ser realizadas (las consultas, pruebas, exámenes o técnicas de preparación al parto) fuera del horario de trabajo.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

- c. ¿Las ausencias del trabajo por enfermedad o accidente tienen consideración de tiempo de servicio para el cálculo del período anual de vacaciones?**

Sí, en todo caso y a estos efectos.

- d. ¿Qué sucede si no puedo disfrutar las vacaciones en el período en que se originan?**

Si el personal no pudiera disfrutar de las vacaciones con motivo de una incapacidad temporal o habiendo comenzado a disfrutarlas sobreviniese una situación de esa índole, podrá disfrutar los días a que tenga derecho una vez finalizada esa situación de incapacidad temporal, siempre que no hubiesen transcurrido más de 18 meses contabilizados a partir del final del período anual en que se hayan originado.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

EMBARAZO<sup>1</sup>, NACIMIENTO<sup>2</sup>, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

## **2.- PERMISO PARA SOMETERSE A TÉCNICAS DE FECUNDACIÓN O REPRODUCCIÓN ASISTIDA:**

**Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil**

### **CAPÍTULO III Permisos**

#### **Sección 3ª Permisos por causas justificadas**

#### **Artículo 16. Permisos por causas justificadas**

1. Se concederán permisos por las causas justificadas previstas en esta sección, pudiendo la autoridad competente para su concesión requerir la acreditación documental correspondiente.
2. Para la concesión de los permisos establecidos en esta sección, salvo el de matrimonio, las parejas de hecho tendrán los mismos derechos que los referidos a uniones matrimoniales, siempre que se hallen suscritas como tales en el registro oficial correspondiente.

#### **Artículo 22. Para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida**

1. Se concederá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de la ausencia dentro de la jornada de trabajo.
2. En los casos en que la mujer guardia civil esté sometida a técnicas de fecundación o reproducción asistida y como consecuencia de ello y bajo prescripción médica, necesite períodos de reposo que conlleven a una baja médica, tendrá la consideración circunstancias excepcionales a efectos de la Instrucción 1/2013, de 8 de abril, del Director General de la Guardia Civil, sin que generen afectación retributiva.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, será preceptivo acompañar al parte de baja correspondiente el informe del facultativo competente con expresión concreta de las circunstancias del personal afectado. Corresponderá al Servicio Médico de la unidad, a la vista de la documentación aportada, determinar la consideración de circunstancia excepcional.

<sup>1</sup> Hay un teléfono de Información, 91.822.24.36, para la embarazada que es gratuito y en este servicio participa el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. El servicio se denomina **Servicio de Información Telefónica para la Embarazada** (SITE). También hay una página web asociada a este teléfono en la que se encuentran respuestas a preguntas frecuentes [www.fundacion1000.es](http://www.fundacion1000.es)

<sup>2</sup> En la página web [www.cursosinemweb.es](http://www.cursosinemweb.es) hay un apartado de "Ayudas para madres solteras", en el que se explica cómo solicitar **ayudas oficiales** para madres solteras que cuentan con niños a su cargo.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## **CAPÍTULO V Autoridades competentes para la concesión de vacaciones, permisos y licencias**

### **Artículo 38. Competencia para la concesión de vacaciones y permisos**

1. La competencia para la concesión de las vacaciones y permisos previstos en esta orden corresponde:

a) Al Director General de la Guardia Civil, los del Director Adjunto Operativo, los de los Subdirectores Generales y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

b) Al Director Adjunto Operativo, Jefe del Mando de Operaciones, Subdirectores Generales de Personal y de Apoyo y Jefe del Gabinete Técnico, los del personal destinado o en comisión de servicio en la unidad y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

c) A los Jefes de Zona, Jefatura u Órgano similar, los del personal destinado o en comisión de servicio en la unidad y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

d) A los Jefes de Comandancias, Sector, Servicio o unidad similar, los del personal destinado o en comisión de servicio en los mismos.

e) A los jefes de unidad, no incluidos en el párrafo anterior, que podrán conceder, al personal en ella destinado o en comisión de servicio, los siguientes:

-Permiso para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida

2. La concesión del crédito derivado de las situaciones o permisos dispuestos en los artículos 7 y 8, así como las acumulaciones previstas en el artículo 6.3 serán competencia de los mandos previstos en las letras a, b, c y d del apartado anterior.

## **Anexo II**

### **Tramitación y control de las vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo**

1. Solicitud y gestión de vacaciones y permisos

#### **1.1. Solicitud**

Las solicitudes de vacaciones y permisos se presentarán en la unidad de destino o de comisión de servicio del interesado (unidad de destino en lo sucesivo, que podrá ser el Puesto o similar). Se utilizará el modelo de solicitud disponible en la Intranet corporativa, pudiendo ampliarse el mismo con escritos complementarios, especialmente en solicitudes que impliquen reducción de jornada.

Se grabarán en el aplicativo informático de gestión correspondiente, por la persona autorizada en cada caso, las siguientes solicitudes: vacaciones, permisos por asuntos

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

particulares, permisos en fechas señaladas y la de los permisos previstos en el artículo 38.1.e)

## 1.2. Gestión de las solicitudes

### c) Otros permisos

Sólo se grabarán en el aplicativo informático los permisos previstos en el segundo párrafo del apartado 1 del presente anexo.

Los Jefes de las unidades de destino autorizarán, de corresponderle la competencia para ello, las solicitudes que resulten procedentes. En el caso de que dicha competencia corresponda a otro mando superior, y dado que los mismos no se graban en el aplicativo informático, trasladarán con la premura posible, por conducto regular la solicitud, pudiendo unirse los informes que, en su caso, resulten necesarios. Los permisos autorizados por dichos mandos superiores se comunicarán a las unidades intermedias (Compañía o unidad similar) a la de destino para conocimiento del interesado.

La unidad de destino del interesado, las unidades intermedias y la que concede las vacaciones y permisos en fechas señaladas, deberán llevar el debido control de los días y fechas de los permisos disfrutados por su personal durante cada período anual y que no figuren en el aplicativo informático.

#### **a. ¿Existe un permiso para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida?**

Sí. Las guardias civiles que se estén sometiendo a técnicas de fecundación o reproducción asistida tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de la ausencia dentro de la jornada de trabajo.

#### **b. En caso de ser prescrito un período de reposo que conlleve baja médica, como consecuencia del sometimiento a estas técnicas, ¿las guardias civiles pierden algún tipo de retribución?**

No, según la Instrucción 1/2013, del Director General de la Guardia Civil, que establece estas circunstancias como “excepcionales”, lo que implica que esta baja médica no genera afectación retributiva alguna.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## **3.- PROTECCIÓN DEL EMBARAZO. PUESTO DE TRABAJO:**

### **Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil**

#### **Artículo 81. Atención a la familia**

1. Durante el período de embarazo y previo informe facultativo, la mujer guardia civil tendrá derecho a ocupar un puesto orgánico o cometido distinto del que estuviera ocupando, adecuado a las circunstancias de su estado. La aplicación de este supuesto no supondrá pérdida de destino.

### **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

#### **Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos**

2. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

### **Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil**

#### **Artículo 7. Imposibilidad de iniciar el disfrute de vacaciones por determinadas circunstancias**

Cuando el período vacacional 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 podrá disfrutar en fecha distinta.

Aunque el período vacacional no haya sido fijado o autorizado previamente, cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del período anual al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el período anual inmediatamente posterior. No obstante lo anterior, en el supuesto de incapacidad temporal, el período vacacional se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses contabilizados a partir del final del período anual en que se hayan originado.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## **Artículo 8. Interrupción del disfrute de vacaciones por determinadas circunstancias sobrevenidas**

Si durante el disfrute del período vacacional autorizado sobreviniera un permiso de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, el período vacacional quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto dentro del mismo período anual, o en el inmediatamente posterior.

Asimismo, si durante el disfrute del período vacacional autorizado, sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el período vacacional quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste una vez que finalice la incapacidad temporal, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses contabilizados a partir del final del período anual en que se hayan originado.

## **Artículo 13. Solicitud del permiso por asuntos particulares**

4. Igualmente, cuando el disfrute del permiso por parto o las situaciones de embarazo que no permitan la prestación de servicio acaben impidiendo que la mujer guardia civil disfrute, total o parcialmente, de los días de asuntos particulares en el período anual correspondiente, podrá solicitar, durante el primer mes del nuevo período anual, la acumulación de los días no disfrutados al crédito del nuevo período. La concesión de la acumulación corresponderá a la Autoridad señalada en el apartado anterior y se podrá hacer uso de dichos días durante todo el período anual siguiente.

## **Disposición final segunda**

### **Modificación de la Orden General 12/2014, de 23 de diciembre de 2014, por la que se regulan los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil**

Se modifica el apartado 1.c) del artículo 14 de la Orden General 12/2014, de 23 de diciembre de 2014, por la que se regulan los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil, que pasa a tener la siguiente redacción:

“Artículo 14. Limitaciones y exclusiones

1. Período de devengo mensual

(...)

c) Cuando se deje de prestar servicio y en consecuencia la no disponibilidad supere de forma continuada y en su totalidad el período de devengo señalado, cualquiera que fuera su origen, no se percibirá productividad alguna, salvo cuando dicha superación se produzca por el disfrute de alguno de los permisos incluidos en el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público, por el permiso retribuido para las guardias civiles en estado de gestación, por situaciones de embarazo que impidan la prestación de servicio o por la asistencia a períodos presenciales de cursos siempre que los mismos nos superen los tres meses de forma continuada, en cuyos casos se percibirá la productividad estructural en la cuantía correspondiente a la modalidad ERG1.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## Real Decreto 131/2018, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil

### CAPÍTULO V Medidas de protección de la maternidad

#### Artículo 63. Conceptos generales

1. Las mujeres guardias civiles, las alumnas de la enseñanza de formación para el ingreso en las distintas escalas del Cuerpo y las admitidas a las pruebas selectivas para el acceso a la enseñanza de formación de la Guardia Civil, que por encontrarse en periodo de embarazo, parto o posparto acreditado mediante informe médico, o por hacer uso del permiso de lactancia de un hijo menor de doce meses, no puedan realizar en condiciones de igualdad los cursos comprendidos en la enseñanza de formación, de perfeccionamiento y de altos estudios profesionales que se desarrollen en los centros docentes de la Guardia Civil, así como a los procesos selectivos previos que hubiera que superar para acceder a los mismos, gozarán de las medidas de protección a la maternidad reconocidas en este capítulo.

2. Las mujeres que opten por acogerse a estas medidas deberán acreditar mediante informe médico oficial y ante el director del centro docente correspondiente o ante el órgano que determine la convocatoria de cada curso, la limitación para realizar las pruebas selectivas o el curso correspondiente.

3. Las convocatorias de los cursos en el ámbito de la enseñanza de la Guardia Civil contendrán un apartado específico donde se indicarán las medidas de protección a la maternidad aplicables, conforme a lo dispuesto en este Reglamento.

#### Artículo 64. Medidas relativas a los procesos de selección para el ingreso en la Guardia Civil

1. Las mujeres admitidas a los procesos de selección para el acceso a la enseñanza de formación de la Guardia Civil, que se encuentren en alguna de las situaciones establecidas en el apartado 1 del artículo 63 de este Reglamento, realizarán las pruebas físicas conforme a las siguientes directrices:

a) Una vez acreditada su situación conforme a lo dispuesto en el artículo anterior, la Sanidad de la Guardia Civil indicará si la limitación alcanza a la totalidad o a una parte de las pruebas a realizar, mediante informe.

b) Las pruebas para las que no tenga ningún tipo de limitación, serán realizadas en la fecha establecida en la convocatoria, en igualdad de condiciones que el resto de los aspirantes.

c) Las pruebas que no puedan realizarse conforme al informe antes citado serán realizadas, a elección de la interesada, en las fechas alternativas que así se indique en la correspondiente convocatoria, que en todo caso serán con anterioridad a la fecha de incorporación al centro docente de formación, o en las fechas que se establezcan en la convocatoria referida a la provisión anual de plazas inmediatamente siguiente, debiendo para ello solicitar el correspondiente aplazamiento.

d) Si en esta fecha la interesada tampoco pudiera realizarlas por encontrarse en otro periodo de embarazo, parto o posparto, o permiso de lactancia de un hijo menor de

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

doce meses, podrá elegir de nuevo entre las dos opciones antedichas. De no hacerlo, la aspirante perderá todo derecho y expectativa a la plaza condicionada.

e) Si las pruebas aplazadas se realizasen en convocatoria distinta a la original, la aspirante quedará exenta de cumplir los requisitos de edad de la nueva convocatoria. Igualmente, no le serán de aplicación los requisitos de titulación en la nueva convocatoria, en caso de que hubieran variado respecto a la original, debiendo mantener las restantes condiciones establecidas en la convocatoria inicial.

f) De aplazarse la realización de alguna prueba, la aspirante tiene derecho a no realizar las pruebas que haya superado siempre y cuando sean iguales a las de la convocatoria quedando condicionada la obtención de la plaza que obtuviera, en su caso, a la superación del resto de pruebas aplazadas. Se entenderá que ha obtenido plaza cuando lo permita el puesto de escalafón que le corresponda por la puntuación alcanzada en el proceso selectivo en la que supere las pruebas aplazadas.

2. En caso de que la aspirante supere íntegramente el proceso selectivo, el órgano de selección la incluirá en la relación de los propuestos como aspirantes seleccionados para ser designados alumnos, indicando expresamente la convocatoria en que inició el proceso de selección. En cualquier caso, la interesada ingresará en el centro docente de formación con la promoción de los admitidos en la convocatoria en la que supere las pruebas aplazadas.

Una vez que la aspirante, tras finalizar su periodo de formación, se incorpore a la escala correspondiente, se le asignará la antigüedad que le hubiera correspondido, en caso de haberlo hecho en la convocatoria en que inició el proceso de selección, con los efectos económicos correspondientes.

## **Artículo 65. Medidas relativas a la enseñanza de formación**

1. En el caso de que la aspirante propuesta para ingresar como alumna no pudiera hacer su presentación en el centro docente de formación por encontrarse en alguna de las situaciones establecidas en el apartado 1 del artículo 63 de este Reglamento, tendrá derecho a posponer su incorporación al centro, o a la reserva de plaza por una sola vez, para iniciar la enseñanza de formación en la primera oportunidad que se produzca una vez haya cesado la causa que lo impidió.

2. La alumna de los correspondientes cursos de formación que se encuentre en periodo de embarazo, parto o posparto acreditado mediante informe médico, o por hacer uso del permiso de lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a:

a) No causar baja en el centro docente de formación por insuficiencia de condiciones psicofísicas o por no superar dentro de los plazos establecidos, las pruebas previstas en los planes de estudio, siempre que estas circunstancias estuvieren motivadas por su estado.

b) No computar como consumidas las pruebas o convocatorias en las que no hubiera podido participar por motivo de su estado.

c) No volver a cursar los módulos, materias o asignaturas ya superados en caso de tener que repetir curso por razón de su estado, excepto si éstas fueran pruebas

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

médicas o físicas cuya valoración fuese determinante en el curso correspondiente o si en el plan de estudios se determine la asistencia obligatoria a alguna de ellas.

d) Fijar su residencia fuera del centro docente.

3. En la medida de lo posible, el centro docente de formación facilitará a las alumnas que se encuentren en periodo de embarazo, parto o posparto acreditado mediante informe médico, o por hacer uso del permiso de lactancia de un hijo menor de doce meses:

a) Cursar los módulos, materias o asignaturas que no precisen una asistencia presencial a las clases mediante la enseñanza a distancia.

b) Asistir a las pruebas y exámenes en fechas alternativas, pero siempre antes de la finalización del curso.

c) Adaptar el régimen de vacaciones de la alumna para compatibilizar su situación con el régimen docente.

## **Artículo 66. Medidas relativas a la enseñanza de perfeccionamiento y la de altos estudios profesionales.**

1. La mujer guardia civil que por encontrarse en alguna de las situaciones establecidas en el apartado 1 del artículo 63 de este Reglamento, no pudiera participar en los procesos selectivos para acceder a los cursos correspondientes a la enseñanza de perfeccionamiento o de altos estudios profesionales, o una vez nombrada alumna vea imposibilitada su asistencia a los mismos por las causas indicadas, tendrá derecho a:

a) Reserva de plaza en la próxima convocatoria del mismo curso. De volver a encontrarse la interesada en alguna de las situaciones establecidas en el apartado 1 del artículo 63 de este Reglamento, podrá ejercitar el derecho de reserva de plaza en una segunda y última convocatoria.

b) En la siguiente convocatoria, exención de los requisitos de edad, de acreditar una titulación distinta a la exigida en la convocatoria original o de realizar pruebas físicas que ya hubiera superado en la convocatoria original.

c) No contabilización como consumida la convocatoria a la que no pudo concurrir por su estado.

2. En los casos en que la mujer guardia civil cause baja del curso por exceder el número de faltas de asistencia, motivadas por periodos de embarazo, parto o posparto acreditado mediante informe médico, o por hacer uso del permiso de lactancia de un hijo menor de doce meses, en el siguiente curso que realice, en aplicación de lo dispuesto en el apartado 1.a, quedará exenta de cursar de nuevo los módulos, materias y asignaturas ya superados.

No obstante lo anterior, en el caso de que en los módulos, materias y asignaturas ya superados se valorase de forma determinante la condición física de los alumnos para la superación global del curso, la exención mencionada en el párrafo anterior podrá

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

quedar suspendida si así se contempla en los planes o programas de estudios o en las convocatorias de curso correspondiente.

3. En la medida de lo posible, el centro docente facilitará a las guardias civiles alumnas de los cursos de perfeccionamiento y de altos estudios profesionales, que se encuentren en alguna de las situaciones establecidas en el apartado 1 del artículo 63 de este Reglamento, las medidas descritas en el apartado 3 del artículo anterior.

**Instrucción número 1/2019, de la Dirección General de la Guardia Civil, por la que se aplica al personal sujeto al ámbito de aplicación de la Orden General número 1/2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil las modificaciones del texto refundido de la Ley del estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre introducidas por el Real Decreto-Ley 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**

## **Apartado 5. Cuestiones comunes para los permisos de los apartados segundo, tercero y cuarto**

4. A quienes disfruten de los permisos a los que se refiere este apartado le serán de aplicación las mismas medidas de protección de la maternidad establecidas en el Capítulo V del Reglamento de ordenación de la enseñanza de la Guardia Civil aprobado por el Real Decreto 131/2018, de 16 de marzo, cuando dicho disfrute pueda afectar a los procesos selectivos o a la consecución de la carga lectiva del periodo presencial de un curso de la enseñanza de formación, perfeccionamiento o altos estudios profesionales.

- a. 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?**

Sí, la Ley 29/2014 de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil, en su artículo 81, establece la posibilidad de ocupar un puesto de trabajo adecuado a las circunstancias del embarazo.

Para complementar esta medida, se podrá acordar el nombramiento de comisiones de servicio sobre puestos de trabajo adecuados a las circunstancias de su estado, de acuerdo con las dotaciones de cada Unidad.

Estas actuaciones podrán ser adoptadas preventivamente, a petición de la interesada y sin necesidad de prescripción facultativa, cuando exista causa urgente para ello.

En caso de que la guardia civil embarazada ostente la jefatura de su Unidad, las medidas y procedimientos señalados habrán de ser adoptados por su jefe orgánico.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

Desde el punto de vista de la normativa de riesgos laborales según lo establecido por el Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil, artículo 10:

“La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 4 deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de la mujer en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, los mandos competentes de las Unidades a que pertenezcan adoptarán las medidas necesarias de las previstas en las normas sobre destinos y permisos en la Guardia Civil y en la legislación vigente sobre permisos para el servicio de las Administraciones Públicas, para evitar la exposición de dichos riesgos”.

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

En relación a la realización de guardias, servicios o actividades análogas, por parte de mujeres en estado de gestación, no existe normativa específica que sea de aplicación. Habría que acudir al genérico de “eximirla del desempeño de los cometidos que pongan en riesgo su embarazo”.

## **c. ¿Existen medidas de protección a la maternidad en el ámbito de la enseñanza?**

La regulación se establece en las siguientes normas:

1. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
2. Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil
3. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
4. Real Decreto 131/2018, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil

Así, en los procesos selectivos, se permite aplazar las pruebas físicas a la aspirante/guardia civil que por su situación de embarazo, parto o posparto no pudiera realizarlas. En estos casos, la interesada realizaría las restantes pruebas y la plaza

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

obtenida, en su caso, quedaría condicionada a la superación de las pruebas físicas en un momento posterior.

Igualmente se permite a la guardia civil aplazar la realización de cursos de perfeccionamiento, capacitación para el ascenso, etc. Si causara baja de los cursos por razón de embarazo, parto o postparto, a la guardia civil no se le computará la convocatoria ni requerirá ser evaluada nuevamente al volver a ser convocada al curso.

A estas medidas pueden acogerse las aspirantes y alumnas, así como las guardias civiles 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 de la Guardia Civil.

La regulación de las mismas se materializó con la aprobación del RD 131/2018, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de ordenación de la enseñanza en la GC.

En la exposición de motivos determina que "en aras de garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres se incluyen medidas para facilitar la incorporación y promoción profesional de la mujer, contemplando, además, de manera específica, una especial protección para la mujer embarazada o de parto reciente a la hora de realizar las pruebas físicas en un proceso de selección".

**d. ¿Pierdo los días de asuntos particulares si no hubiera podido disfrutarlos en el año en que se originaron por motivo de riesgo durante el embarazo?**

No. Podrá solicitar, durante el primer mes del nuevo período anual, la acumulación de los días no disfrutados al crédito del nuevo período y podrá hacer uso de dichos días durante todo el período anual siguiente.

**e. ¿Puedo fijar mi residencia fuera de la Academia cuando me encuentre en periodo de formación?**

No. Podrá solicitar, durante el primer mes del nuevo período anual, la acumulación de los días no disfrutados al crédito del nuevo período y podrá hacer uso de dichos días durante todo el período anual siguiente.

El art. 65.2.d) del RD 131/2018, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de ordenación de la enseñanza en la GC, señala el derecho de la alumna que se encuentre en periodo de embarazo, parto, posparto o lactancia de un hijo menor de doce meses a fijar su residencia fuera del centro docente. No refiere ningún otro caso.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## **4.- PERMISO PARA REALIZACIÓN EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS PREPARACIÓN AL PARTO:**

**Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

### **Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos**

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

a) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información 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.

**Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil**

### **CAPÍTULO III Permisos**

#### **Sección 3ª. Permisos por causas justificadas**

##### **Artículo 16. Permisos por causas justificadas**

1. Se concederán permisos por las causas justificadas previstas en esta sección, pudiendo la autoridad competente para su concesión requerir la acreditación documental correspondiente.
2. Para la concesión de los permisos establecidos en esta sección, salvo el de matrimonio, las parejas de hecho tendrán los mismos derechos que los referidos a uniones matrimoniales, siempre que se hallen suscritas como tales en el registro oficial correspondiente.

##### **Artículo 21. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto**

1. La guardia civil 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.

Asimismo, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, el guardia civil tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.

## **CAPÍTULO V Autoridades competentes para la concesión de vacaciones, permisos y licencias**

### **Artículo 38. Competencia para la concesión de vacaciones y permisos**

1. La competencia para la concesión de las vacaciones y permisos previstos en esta orden corresponde:

a) Al Director General de la Guardia Civil, los del Director Adjunto Operativo, los de los Subdirectores Generales y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

b) Al Director Adjunto Operativo, Jefe del Mando de Operaciones, Subdirectores Generales de Personal y de Apoyo y Jefe del Gabinete Técnico, los del personal destinado o en comisión de servicio en la unidad y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

c) A los Jefes de Zona, Jefatura u Órgano similar, los del personal destinado o en comisión de servicio en la unidad y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

d) A los Jefes de Comandancias, Sector, Servicio o unidad similar, los del personal destinado o en comisión de servicio en los mismos.

e) A los jefes de unidad, no incluidos en el párrafo anterior, que podrán conceder, al personal en ella destinado o en comisión de servicio, los siguientes:

-Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

2. La concesión del crédito derivado de las situaciones o permisos dispuestos en los artículos 7 y 8, así como las acumulaciones previstas en el artículo 6.3 serán competencia de los mandos previstos en las letras a, b, c y d del apartado anterior.

## **Anexo II**

### **Tramitación y control de las vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo**

1. Solicitud y gestión de vacaciones y permisos

#### **1.1. Solicitud**

Las solicitudes de vacaciones y permisos se presentarán en la unidad de destino o de comisión de servicio del interesado (unidad de destino en lo sucesivo, que podrá ser el Puesto o similar). Se utilizará el modelo de solicitud disponible en la Intranet

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

corporativa, pudiendo ampliarse el mismo con escritos complementarios, especialmente en solicitudes que impliquen reducción de jornada.

Se grabarán en el aplicativo informático de gestión correspondiente, por la persona autorizada en cada caso, las siguientes solicitudes: vacaciones, permisos por asuntos particulares, permisos en fechas señaladas y la de los permisos previstos en el artículo 38.1.e)

## 1.2. Gestión de las solicitudes

### c) Otros permisos

Sólo se grabarán en el aplicativo informático los permisos previstos en el segundo párrafo del apartado 1 del presente anexo.

Los Jefes de las unidades de destino autorizarán, de corresponderle la competencia para ello, las solicitudes que resulten procedentes. En el caso de que dicha competencia corresponda a otro mando superior, y dado que los mismos no se graban en el aplicativo informático, trasladarán con la premura posible, por conducto regular la solicitud, pudiendo unirse los informes que, en su caso, resulten necesarios. Los permisos autorizados por dichos mandos superiores se comunicarán a las unidades intermedias (Compañía o unidad similar) a la de destino para conocimiento del interesado.

La unidad de destino del interesado, las unidades intermedias y la que concede las vacaciones y permisos en fechas señaladas, deberán llevar el debido control de los días y fechas de los permisos disfrutados por su personal durante cada período anual y que no figuren en el aplicativo informático.

#### **a. ¿Existe un permiso para la realización de exámenes médicos anteriores al parto o para la realización de cursos de preparación al parto?**

Sí. Las guardias civiles embarazadas tendrán 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.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## **5.- ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO:**

### **Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen de Personal de la Guardia Civil**

#### **Artículo 90. Situación de excedencia**

Los guardias civiles podrán pasar a la situación de excedencia en las siguientes modalidades:

d) Excedencia por cuidado de familiares.

5. A los guardias civiles se les podrá conceder la excedencia por cuidado de familiares cuando lo soliciten para atender al cuidado de cada hijo, por naturaleza o adopción o por acogimiento permanente o preadoptivo, así como para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En los supuestos indicados en el párrafo anterior se tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, a contar, si se trata del cuidado de hijos o de acogimiento, desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos sujetos causantes darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

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

El guardia civil en esta situación tendrá su condición de guardia civil en suspenso y, en consecuencia, dejará de estar sujeto al régimen general de derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil y a las leyes penales militares y disciplinarias de dicho Cuerpo, pero podrá ascender siempre que tenga cumplidas las condiciones de ascenso establecidas en esta Ley.

Durante el tiempo permanecido en esta situación no devengarán retribuciones pero será computable a efectos de trienios y de determinación de los derechos de Seguridad Social que correspondan, y durante el primer año de cada periodo de excedencia, como tiempo de servicios.

El guardia civil que pase a la situación de excedencia voluntaria por las causas previstas en este punto tendrá derecho, durante los dos primeros años, a la reserva del puesto de trabajo que desempeñara. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución, siempre que existiera vacante en la misma.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

**Resolución de 22 de julio de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan las instrucciones sobre jornada y horario de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos**

## **1.4. El apartado 9.1 queda redactado del siguiente modo: (pfo 2)**

1. Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad, accidente, las derivadas del disfrute de los permisos regulados en los artículos 48 y 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, o de la licencia a que se refiere el artículo 72 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

**Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

### **Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos**

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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.

### **Artículo 89. Excedencia**

4. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

(...) El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido ese periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

## **Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil**

### **Artículo 5. Configuración, cómputo y modalidades de disfrute de los períodos vacacionales**

2. El crédito de vacaciones, previa autorización, dentro del período anual correspondiente y en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, que podrá distribuir el interesado a su conveniencia.

8. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2, se podrá acumular el disfrute del período vacacional a los permisos por parto, por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, y de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o por el permiso acumulado de lactancia, aunque el disfrute de tal acumulación se extienda al período siguiente.

## **CAPÍTULO III Permisos**

### **Sección 3ª. Permisos por causas justificadas**

#### **Artículo 16. Permisos por causas justificadas**

1. Se concederán permisos por las causas justificadas previstas en esta sección, pudiendo la autoridad competente para su concesión requerir la acreditación documental correspondiente.

2. Para la concesión de los permisos establecidos en esta sección, salvo el de matrimonio, las parejas de hecho tendrán los mismos derechos que los referidos a uniones matrimoniales, siempre que se hallen suscritas como tales en el registro oficial correspondiente.

#### **Artículo 21. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto**

1. La guardia civil (...).

Asimismo, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, el guardia civil tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, 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.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## **Sección 4ª. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas del terrorismo y sus familiares directos**

### **Artículo 30. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente**

1. El cómputo de plazo se contará a elección del interesado, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos previstos en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial del permiso por parto, adopción o acogimiento.

2. 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 período 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.

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

**Instrucción número 1/2019, de la Dirección General de la Guardia Civil, por la que se aplica al personal sujeto al ámbito de aplicación de la Orden General número 1/2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil las modificaciones del texto refundido de la Ley del estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre introducidas por el Real Decreto-Ley 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**

### **Apartado 3. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente**

1. El permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente regulado por el artículo 30 de la Orden General número 1/2016, tendrá una duración de dieciséis semanas, de las que seis deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

2. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

## **Apartado 5. Cuestiones comunes para los permisos de los apartados segundo, tercero y cuarto**

1. La competencia para la concesión de los permisos de los apartados segundo, tercero y cuarto de la presente Instrucción corresponderá a los Jefes de Comandancias, Sector, Servicio o similar o, en el caso de unidades superiores, en las autoridades competentes para la concesión de vacaciones, tanto para su disfrute ininterrumpido como interrumpido.

2. Los permisos a los que se refiere este apartado se ampliarán 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 o en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

3. En el caso de que se opte por el disfrute interrumpido de los permisos de este apartado, se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas, y dichos periodos no podrán coincidir con los turnos de vacaciones de verano ni con los turnos para el disfrute de permiso en fechas señaladas en los periodos de Semana Santa y Navidad, salvo que no haya alcanzado el número máximo de miembros del Cuerpo que pueden disfrutar simultáneamente de vacaciones y permisos en fechas señaladas en las distintas unidades del Anexo I de la Orden General 1/2016, en el periodo de que se trate.

4. A quienes disfruten de los permisos a los que se refiere este apartado le serán de aplicación las mismas medidas de protección de la maternidad establecidas en el Capítulo V del Reglamento de ordenación de la enseñanza de la Guardia Civil aprobado por el Real Decreto 131/2018, de 16 de marzo, cuando dicho disfrute pueda afectar a los procesos selectivos o a la consecución de la carga lectiva del periodo presencial de un curso de la enseñanza de formación, perfeccionamiento o altos estudios profesionales.

5. Los miembros de la Guardia Civil, durante el periodo del permiso de descanso obligatorio inmediatamente posterior a su hecho causante de estos permisos no podrán asistir a cursos o realizar ninguna prueba de los procesos selectivos.

## **PERMISO**

### **a. ¿Cuándo se inicia el cómputo del plazo del permiso por adopción o acogimiento?**

El cómputo se contará, a elección del guardia civil, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Seis de las dieciséis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

El permiso por adopción, guarda con fines de acogimiento 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.

## **b. ¿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 o acogimiento, en los que se establecen similares obligaciones.

## **c. ¿Existe un permiso especial para los casos de adopción o acogimiento internacional?**

Sí. En el caso de que se dé una 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 exclusivamente las retribuciones básicas.

Este permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

## **d. ¿Cualquier acogimiento da lugar al disfrute del permiso por adopción o acogimiento?**

No. Este permiso solo podrá ser disfrutado, en supuestos de acogimiento temporal, cuando el mismo tenga una duración no inferior a un año.

## **e. ¿Se pueden realizar cursos de formación que convoque la Administración durante el disfrute del permiso?**

No. Según el punto 5 del apartado 5, los miembros de la Guardia Civil, durante el periodo del permiso de descanso obligatorio inmediatamente posterior al hecho causante de este permiso no podrán asistir a cursos o realizar ninguna prueba de los procesos selectivos. Transcurrido este descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## f. ¿Cuáles son las modalidades de disfrute de este permiso?

Podrá disfrutarse en la modalidad de jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las posibilidades de disfrute a tiempo parcial de los permisos por parto, adopción o acogimiento, se recogen en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, publicado en el BOE de 12 de febrero.

En el caso de que se opte por el disfrute interrumpido de este permiso, se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de, al menos, 15 días y se realizará por semanas completas, y dichos periodos no podrán coincidir con los turnos de vacaciones de verano ni con los turnos para el disfrute de permiso en fechas señaladas en los periodos de Semana Santa y Navidad, salvo que no haya alcanzado el número máximo de miembros del Cuerpo que pueden disfrutar simultáneamente de vacaciones y permisos en fechas señaladas en las distintas unidades del Anexo I de la Orden General 1/2016, en el periodo de que se trate.

## g. ¿Existen permisos específicos para los preceptivos trámites de la adopción o acogimiento?

Sí. El personal de la Guardia Civil tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, 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.

## h. ¿Se puede acumular el período vacacional con el permiso por adopción o acogimiento?

Sí, aunque el disfrute de tal acumulación se extienda al período siguiente.

## i. ¿Tengo derecho a disfrutar del permiso si adopto a la hija/o de mi cónyuge o persona a la que esté unida por análoga relación de afectividad?

Con carácter general, no. El motivo es que la finalidad y razón de ser del permiso de adopción es el hecho de que la persona adoptante y el niño adoptado tengan contacto humano en los primeros momentos de la adopción, que facilite su integración en la nueva familia y permita atender por tanto a la nueva situación. Su propósito es común a los permisos previstos en caso de parto (maternidad) y paternidad. El objeto de los permisos queda desnaturalizado cuando la adopción constituye meramente la creación de un vínculo legal o cobertura jurídica a una situación de hecho. A continuación se proporcionan unos criterios respecto a esta materia.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## Criterios a tener en cuenta para la concesión del permiso por adopción o de permiso por paternidad del hijo del cónyuge o persona unida por análoga relación afectividad:

- Si el adoptado es mayor de edad, no procede la concesión de ninguno de los permisos citados, dado que el propio Código Civil en su artículo 175.2 exige como requisito previo la convivencia estable con el futuro adoptante de al menos un año y por lo tanto se desvanece la finalidad de estos permisos.

- Por las mismas razones que las indicadas en el caso anterior, si el adoptado es menor de edad pero mayor de seis años, solo procede la concesión de estos permisos si el solicitante acredita, por cualquier medio válido en Derecho, que no ha existido convivencia previa con el adoptado.

- Por excepción, cuando el adoptado tenga menos de seis años o en aquellos otros casos en los que se trate de un menor de edad con discapacidad o que, por sus circunstancias y experiencias personales, tenga especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, **podrá concederse** permiso de adopción o de paternidad aunque exista cualquier periodo de convivencia previa entre adoptante y adoptado, teniendo en cuenta el marco de edad que se estableció en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que con los mismos condicionantes recogió la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y que forma parte también de las circunstancias que se regulan en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, de aplicación supletoria para los regímenes Especiales de la Seguridad Social de Funcionarios Civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas en todo lo que no se oponga a lo preceptuado en la regulación correspondiente.

Por último, es necesario señalar que, conforme a lo recogido por la Comisión Superior de Personal de la Función Pública mediante dictamen de 22 de agosto de 2012, en los supuestos en los que se produzca una adopción y el cónyuge u otro progenitor no trabaje, el permiso a otorgar al funcionario será el permiso por paternidad de cuatro semanas previsto en el artículo 49.c) del Estatuto Básico del Empleado Público (artículo 31 de la Orden General 1/2016).

## **EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES**

### **a. ¿Cuándo se concederá este tipo de excedencia para el cuidado de un hijo?**

La excedencia por cuidado de familiares se concederá cuando lo soliciten los guardias civiles para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente o preadoptivo.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

**b. ¿Cuál es el periodo máximo de excedencia por cuidado de hijos o acogimiento?**

Se tiene derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

**c. ¿Se acumulan los periodos máximos de excedencia en caso de existir nuevo sujeto causante?**

No. En este caso, se iniciará un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

**d. ¿Existe algún límite al disfrute de este derecho?**

Sí. En caso de que más de un guardia civil generase el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con las necesidades del servicio.

**e. ¿Qué implica estar en este tipo de excedencia?**

El guardia civil, en esta situación, tendrá su condición de guardia civil en suspenso (dejará de estar sujeto al régimen general de derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil y a las leyes penales militares y disciplinarias de dicho Cuerpo), pero podrán ascender, siempre que tenga cumplidas las condiciones de ascenso establecidas en esta Ley.

Durante el tiempo permanecido en esta situación, no devengarán retribuciones pero será computable a efectos de trienios y de determinación de los derechos de Seguridad Social que correspondan, y durante el primer año de cada periodo de excedencia, como tiempo de servicios.

Durante los dos primeros años, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución, siempre que existiera vacante en la misma.”

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## **6.- PERMISO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS O QUE POR CUALQUIER CAUSA TENGAN QUE PERMANECER EN EL HOSPITAL A CONTINUACIÓN DEL PARTO:**

**Orden General número 11, de 23 de diciembre de 2014, por la que se determinan los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal del Cuerpo**

### **Artículo 63. Reducción de jornada**

1. Las reducciones de jornada derivadas de la solicitud de los permisos que se señalan en este apartado, contemplados en la norma que regula las vacaciones, permiso y licencias del personal del Cuerpo, serán concedidas en las condiciones y duración análogas a las que se establecen para el personal al servicio de la Administración General del Estado, y atendiendo a las singularidades derivadas de las funciones y cometidos propios de la Guardia Civil, sin que en ningún caso las reducciones supongan la modificación del régimen de prestación de servicio en que se encuadre el afectado, aunque sí puedan suponer, manteniendo dicho régimen, cambios en la modalidad de prestación de servicio.

c) Por el nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

2. A quien se conceda una reducción de jornada se le aplicará, en aquellos casos que así se determina en la normativa relativa al empleado público, una disminución proporcional de sus retribuciones fijas y variables, en forma análoga a la establecida para el personal al servicio de la Administración General del Estado.

El disfrute del permiso por parto y adopción o acogimiento interrumpirá los efectos de la reducción de jornada y durante el mismo se percibirán las retribuciones íntegras.

3. El tiempo de disfrute de la reducción de jornada tiene la consideración de servicio efectivo a efectos del cómputo de crédito anual de vacaciones y del disfrute de los descansos correspondientes a días festivos, y no altera el régimen de concesión de permisos.

4. Quien tenga concedida una reducción de jornada no podrá acogerse al régimen de jornada completa con ocasión del disfrute de vacaciones, de días no laborables o de periodos de baja por enfermedad.

Si se padece una enfermedad que se prevea que dará lugar a una baja médica de larga duración, se podrá solicitar el retorno al régimen de jornada completa justificadamente y previo informe de los servicios médicos de la Guardia Civil.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

### **Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos**

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

## **Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil**

### **CAPÍTULO III Permisos**

#### **Sección 3ª Permisos por causas justificadas**

#### **Artículo 16. Permisos por causas justificadas**

1. Se concederán permisos por las causas justificadas previstas en esta sección, pudiendo la autoridad competente para su concesión requerir la acreditación documental correspondiente.

2. Para la concesión de los permisos establecidos en esta sección, salvo el de matrimonio, las parejas de hecho tendrán los mismos derechos que los referidos a uniones matrimoniales, siempre que se hallen suscritas como tales en el registro oficial correspondiente.

#### **Artículo 24. Por el nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto**

Por el nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, se tendrá derecho a ausentarse del trabajo, durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Además, se tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

#### **a. ¿Durante cuánto tiempo puede hacerse uso de este permiso y de esta reducción de jornada?**

El permiso y la reducción de jornada tienen límites diferentes. El permiso que se concede en caso de que el neonato nazca prematuramente o bien deba de permanecer hospitalizado a continuación del parto es accesorio al de parto en sí mismo y su duración sí está limitada, como máximo, a trece semanas adicionales (Art. 29 OG 1/2016). Respecto a la reducción de jornada la Orden General no establece límite máximo a su disfrute aunque se entiende, efectivamente, que el mismo responde al tiempo necesario que dure la hospitalización del neonato.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

Supone un permiso de dos horas diarias como máximo sin que se produzca disminución de retribuciones, a las que se pueden añadir dos horas más, correspondientes a la reducción de jornada, con su correspondiente reducción salarial.

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

Como refleja la respuesta anterior, las dos primeras horas de permiso no conllevan la disminución de retribuciones. Si se hace uso de las dos horas adicionales, correspondientes a la reducción de jornada, estas últimas sí supondrán una disminución proporcional de sus retribuciones.

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

Exonera de la realización de aquellas guardias y servicios que puedan interferir en la reducción solicitada. Esto no es óbice para que se pueda llevar a cabo la parte correspondiente de esas guardias o servicios en el tiempo de prestación del servicio.

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

La autoridad competente para la concesión, o denegación en su caso, de este permiso será, al menos, en función del destino del solicitante, el Jefe de Comandancia o Unidad similar.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## **7.- PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA:**

**Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

### **Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos**

2. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

### **Disposición adicional decimosexta. Permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación**

Cada Administración Pública, en su ámbito, podrá establecer para las funcionarias en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

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

### **Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil**

#### **CAPÍTULO II Vacaciones**

### **Artículo 5. Configuración, cómputo y modalidades de disfrute de los períodos vacacionales**

2. El crédito de vacaciones, previa autorización, dentro del período anual correspondiente y en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, que podrá distribuir el interesado a su conveniencia.

8. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2, se podrá acumular el disfrute del período vacacional a los permisos por parto, por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, y de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o por el permiso acumulado de lactancia, aunque el disfrute de tal acumulación se extienda al período siguiente.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## **Artículo 7. Imposibilidad de iniciar el disfrute de vacaciones por determinadas circunstancias**

Cuando el período vacacional previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una circunstancia 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 podrá disfrutar en fecha distinta.

Aunque el período vacacional no haya sido fijado o autorizado previamente, cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del período anual al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el período anual inmediatamente posterior. No obstante lo anterior, en el supuesto de incapacidad temporal, el período vacacional se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses contabilizados a partir del final del período anual en que se hayan originado.

## **Artículo 8. Interrupción del disfrute de vacaciones por determinadas circunstancias sobrevenidas**

Si durante el disfrute del período vacacional autorizado sobreviniera un permiso de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, el período vacacional quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto dentro del mismo período anual, o en el inmediatamente posterior.

## **CAPÍTULO III Permisos**

### **Sección 4ª Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas del terrorismo y sus familiares directos**

#### **Artículo 29. Permiso por nacimiento para la madre biológica**

1. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos previstos en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial del permiso por parto, adopción o acogimiento.

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.

2. En el supuesto de fallecimiento del recién nacido, ya sea en el parto o con posterioridad, y en aquellos casos en que hubieran transcurrido al menos veintiuna semanas de gestación, la madre tendrá igualmente derecho a disfrutar el permiso por el parto. No obstante, en los casos señalados, una vez transcurridas las seis semanas inmediatas de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá solicitar voluntariamente reincorporarse a su puesto de trabajo, si así lo desea y quedará sin efecto la opción ejercida por la madre a favor del otro progenitor.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## **Artículo 32. Permiso retribuido para las guardias civiles en estado de gestación**

1. La guardia civil en estado de gestación tendrá derecho a un permiso retribuido, a partir del día primero de la trigésimo séptima semana de embarazo, hasta la fecha del parto.

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

**Instrucción número 1/2019, de la Dirección General de la Guardia Civil, por la que se aplica al personal sujeto al ámbito de aplicación de la Orden General número 1/2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil las modificaciones del texto refundido de la Ley del estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre introducidas por el Real Decreto-Ley 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**

### **Apartado 2. Permiso por nacimiento para la madre biológica**

1. El permiso por parto, regulado por el artículo 29 de la Orden general 1/2016 cambia su denominación por la de “permiso por nacimiento para la madre biológica”.

2. Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en 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.

3. No se podrá optar al disfrute por el otro progenitor de una parte del permiso. No obstante lo anterior, 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 del permiso.

4. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo 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.

### **Apartado 5. Cuestiones comunes para los permisos de los apartados segundo, tercero y cuarto**

1. La competencia para la concesión de los permisos de los apartados segundo, tercero y cuarto de la presente Instrucción corresponderá a los Jefes de Comandancias, Sector, Servicio o similar o, en el caso de unidades superiores, en las autoridades competentes para la concesión de vacaciones, tanto para su disfrute ininterrumpido como interrumpido.

2. Los permisos a los que se refiere este apartado se ampliarán en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

segundo en los supuestos de parto múltiple o en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

3. En el caso de que se opte por el disfrute interrumpido de los permisos de este apartado, se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas, y dichos periodos no podrán coincidir con los turnos de vacaciones de verano ni con los turnos para el disfrute de permiso en fechas señaladas en los periodos de Semana Santa y Navidad, salvo que no haya alcanzado el número máximo de miembros del Cuerpo que pueden disfrutar simultáneamente de vacaciones y permisos en fechas señaladas en las distintas unidades del Anexo I de la Orden General 1/2016, en el periodo de que se trate.

4. A quienes disfruten de los permisos a los que se refiere este apartado le serán de aplicación las mismas medidas de protección de la maternidad establecidas en el Capítulo V del Reglamento de ordenación de la enseñanza de la Guardia Civil aprobado por el Real Decreto 131/2018, de 16 de marzo, cuando dicho disfrute pueda afectar a los procesos selectivos o a la consecución de la carga lectiva del periodo presencial de un curso de la enseñanza de formación, perfeccionamiento o altos estudios profesionales.

5. Los miembros de la Guardia Civil, durante el periodo del permiso de descanso obligatorio inmediatamente posterior a su hecho causante de estos permisos no podrán asistir a cursos o realizar ninguna prueba de los procesos selectivos.

## a. ¿Quién puede disfrutar este permiso?

Únicamente la madre biológica.

## b. ¿Cuándo se debe solicitar este permiso?

El permiso por nacimiento para la madre biológica antes llamado permiso por parto ha de ser solicitado mediante la presentación en la Unidad de destino, o comisión de servicio, del modelo de solicitud disponible en la intranet del Cuerpo, aportando el certificado de nacimiento emitido por el centro sanitario donde haya tenido lugar el alumbramiento o bien el libro de familia correspondiente.

Igualmente, conforme a lo dispuesto en la Orden General número 11/2007, de 18 de septiembre, y con respecto a la madre se cumplimentará el mismo modelo que los partes de baja y alta para el servicio, especificando en el apartado diagnóstico que se trata de un permiso por maternidad. Se elaborará un primer parte de baja (inicio del permiso por parto) y uno final que será de alta (finalización del permiso por maternidad), ajustándose los plazos a la normativa en vigor de aplicación en el Cuerpo.

## c. ¿Qué requisitos son necesarios para disfrutar de un permiso de maternidad ampliado por parto múltiple?

El nacimiento de un hijo da derecho a dieciséis semanas de permiso por **nacimiento para la madre biológica**. A partir del segundo hijo que nazca (en el mismo parto), se añaden dos semanas más por cada uno.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

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

En caso de parto prematuro o de que el bebé deba permanecer hospitalizado al nacer, el permiso de maternidad se ampliará tantos días como el menor permanezca ingresado, hasta un máximo de trece semanas, a las que se añadirán las que correspondiesen por parto sencillo (o múltiple, en su caso).

**e. ¿En caso de fallecimiento del bebé, se tiene derecho al permiso de maternidad?**

En el supuesto de fallecimiento del recién nacido, ya sea en el parto o con posterioridad, y en aquellos casos en que hubieran transcurrido al menos veintiuna semanas de gestación, la madre tendrá igualmente derecho a disfrutar el permiso por parto.

No obstante, en los casos señalados, tras las seis semanas inmediatas de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá solicitar voluntariamente reincorporarse a su puesto de trabajo, si así lo desea y quedará sin efecto la opción ejercida por la madre en favor del otro progenitor.

**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 permiso de maternidad o de la parte que quedase por disfrutar.

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

Como se ha comentado, la madre biológica, dispondrá de semanas adicionales hasta un máximo de trece, a las que se deben añadir las semanas de permiso por nacimiento para la madre biológica que correspondiesen por parto sencillo o, en su caso, múltiple.

Por otra parte, todo guardia civil 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 o actividades análogas que interfieran con el disfrute de esta reducción.

**h. Si existe un solo progenitor ¿se puede acumular el periodo de descanso por permiso del progenitor diferente de la madre biológica (antes permiso por paternidad) al descanso por nacimiento para la madre biológica (antes permiso por maternidad)?**

Cuando sólo existe un progenitor, adoptante o acogedor, no pueden acumularse ambos permisos. Se tendría derecho al de más larga duración, es decir, al de 16 semanas (caso genérico).

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

- i. **¿Se puede disfrutar el mes de vacaciones inmediatamente tras el permiso por nacimiento para la madre biológica (antes permiso por maternidad) o tras el periodo acumulado de lactancia, en su caso?**

Sí. Se podrá disfrutar de las vacaciones a continuación de cualquiera de estos dos permisos, lo que facilitará que el cuidado del bebé por personas ajenas a la madre o el padre se postergue lo posible, antes de la reincorporación de la madre a su puesto de trabajo. La OG 1, de 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo de la Guardia Civil, establece que se podrá hacer incluso habiendo expirado ya el periodo anual correspondiente.

- j. **¿Desde cuándo se puede hacer uso del permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación desde la semana 37?**

Desde el 1 de enero de 2016, todas las guardias civiles embarazadas, desde la semana 37, o 35 en caso de ser embarazo múltiple, podrán disfrutar de este permiso.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## **8.- PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA POR NACIMIENTO, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO O HIJA:**

Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil

### **CAPÍTULO II Vacaciones**

#### **Artículo 5. Configuración, cómputo y modalidades de disfrute de los períodos vacacionales**

2. El crédito de vacaciones, previa autorización, dentro del período anual correspondiente y en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, que podrá distribuir el interesado a su conveniencia.

8. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2, se podrá acumular el disfrute del período vacacional a los permisos por parto, por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, y de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o por el permiso acumulado de lactancia, aunque el disfrute de tal acumulación se extienda al período siguiente.

#### **Artículo 7. Imposibilidad de iniciar el disfrute de vacaciones por determinadas circunstancias**

Cuando el período vacacional previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una circunstancia 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 podrá disfrutar en fecha distinta.

Aunque el período vacacional no haya sido fijado o autorizado previamente, cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del período anual al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el período anual inmediatamente posterior. No obstante lo anterior, en el supuesto de incapacidad temporal, el período vacacional se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses contabilizados a partir del final del período anual en que se hayan originado.

#### **Artículo 8. Interrupción del disfrute de vacaciones por determinadas circunstancias sobrevenidas**

Si durante el disfrute del período vacacional autorizado sobreviniera un permiso de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, el período vacacional quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto dentro del mismo período anual, o en el inmediatamente posterior.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## **CAPÍTULO V Autoridades competentes para la concesión de vacaciones, permisos y licencias**

### **Artículo 38. Competencia para la concesión de vacaciones y permisos**

1. La competencia para la concesión de las vacaciones y permisos previstos en esta orden corresponde:

a) Al Director General de la Guardia Civil, los del Director Adjunto Operativo, los de los Subdirectores Generales y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

b) Al Director Adjunto Operativo, Jefe del Mando de Operaciones, Subdirectores Generales de Personal y de Apoyo y Jefe del Gabinete Técnico, los del personal destinado o en comisión de servicio en la unidad y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

c) A los Jefes de Zona, Jefatura u Órgano similar, los del personal destinado o en comisión de servicio en la unidad y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

d) A los Jefes de Comandancias, Sector, Servicio o unidad similar, los del personal destinado o en comisión de servicio en los mismos.

e) A los jefes de unidad, no incluidos en el párrafo anterior, que podrán conceder, al personal en ella destinado o en comisión de servicio, los siguientes:

-Permiso de paternidad

2. La concesión del crédito derivado de las situaciones o permisos dispuestos en los artículos 7 y 8, así como las acumulaciones previstas en el artículo 6.3 serán competencia de los mandos previstos en las letras a, b, c y d del apartado anterior.

## **Anexo II**

### **Tramitación y control de las vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo**

1. Solicitud y gestión de vacaciones y permisos

#### **1.1. Solicitud**

Las solicitudes de vacaciones y permisos se presentarán en la unidad de destino o de comisión de servicio del interesado (unidad de destino en lo sucesivo, que podrá ser el Puesto o similar). Se utilizará el modelo de solicitud disponible en la Intranet corporativa, pudiendo ampliarse el mismo con escritos complementarios, especialmente en solicitudes que impliquen reducción de jornada.

Se grabarán en el aplicativo informático de gestión correspondiente, por la persona autorizada en cada caso, las siguientes solicitudes: vacaciones, permisos por asuntos

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

particulares, permisos en fechas señaladas y la de los permisos previstos en el artículo 38.1.e).

## 1.2. Gestión de las solicitudes

### c) Otros permisos

Sólo se grabarán en el aplicativo informático los permisos previstos en el segundo párrafo del apartado 1 del presente anexo.

Los Jefes de las unidades de destino autorizarán, de corresponderle la competencia para ello, las solicitudes que resulten procedentes. En el caso de que dicha competencia corresponda a otro mando superior, y dado que los mismos no se graban en el aplicativo informático, trasladarán con la premura posible, por conducto regular la solicitud, pudiendo unirse los informes que, en su caso, resulten necesarios. Los permisos autorizados por dichos mandos superiores se comunicarán a las Unidades intermedias (Compañía o unidad similar) a la de destino para conocimiento del interesado.

La unidad de destino del interesado, las unidades intermedias y la que concede las vacaciones y permisos en fechas señaladas, deberán llevar el debido control de los días y fechas de los permisos disfrutados por su personal durante cada período anual y que no figuren en el aplicativo informático.

**Instrucción número 1/2019, de la Dirección General de la Guardia Civil, por la que se aplica al personal sujeto al ámbito de aplicación de la Orden General número 1/2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil las modificaciones del texto refundido de la Ley del estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre introducidas por el Real Decreto-Ley 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**

### **Apartado 4. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija**

1. El permiso por paternidad, regulado por el artículo 31 de la Orden General número 1/2016, cambia su denominación por la de “permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija”.

2. La duración del permiso será de ocho semanas; las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, la decisión judicial por la que se constituya la adopción y tendrán la consideración de descanso obligatorio.

3. Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las dos primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

4. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis semanas del descanso obligatorio del otro progenitor, el disfrute de las seis semanas restantes podrá ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a esas seis semanas para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los artículos 29 y 30 de la Orden General 1/2016 hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

5. En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis 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 artículo 23 de la Orden General 1/2016, será a la finalización de ese periodo cuando se dará inicio al cómputo de las seis semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

6. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan y en los tiempos previstos en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para el disfrute a tiempo parcial del permiso por parto, adopción o acogimiento.

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

8. 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 dos semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

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

## **Apartado 5. Cuestiones comunes para los permisos de los apartados segundo, tercero y cuarto**

1. La competencia para la concesión de los permisos de los apartados segundo, tercero y cuarto de la presente Instrucción corresponderá a los Jefes de Comandancias, Sector, Servicio o similar o, en el caso de unidades superiores, en las autoridades competentes para la concesión de vacaciones, tanto para su disfrute ininterrumpido como interrumpido.

2. Los permisos a los que se refiere este apartado se ampliarán 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 o en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

3. En el caso de que se opte por el disfrute interrumpido de los permisos de este apartado, se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

y se realizará por semanas completas, y dichos periodos no podrán coincidir con los turnos de vacaciones de verano ni con los turnos para el disfrute de permiso en fechas señaladas en los periodos de Semana Santa y Navidad, salvo que no haya alcanzado el número máximo de miembros del Cuerpo que pueden disfrutar simultáneamente de vacaciones y permisos en fechas señaladas en las distintas unidades del Anexo I de la Orden General 1/2016, en el periodo de que se trate.

4. A quienes disfruten de los permisos a los que se refiere este apartado le serán de aplicación las mismas medidas de protección de la maternidad establecidas en el Capítulo V del Reglamento de ordenación de la enseñanza de la Guardia Civil aprobado por el Real Decreto 131/2018, de 16 de marzo, cuando dicho disfrute pueda afectar a los procesos selectivos o a la consecución de la carga lectiva del periodo presencial de un curso de la enseñanza de formación, perfeccionamiento o altos estudios profesionales.

5. Los miembros de la Guardia Civil, durante el periodo del permiso de descanso obligatorio inmediatamente posterior a su hecho causante de estos permisos no podrán asistir a cursos o realizar ninguna prueba de los procesos selectivos.

- a. ¿Qué permiso correspondería en caso de nacimiento de un hijo o hija durante el año 2019, a partir del 1 de abril, para el progenitor diferente de la madre biológica si se trata de familia numerosa?**

Este permiso de 8 semanas (para progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento de hijo o hija) se ampliará en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

- b. ¿Qué permiso correspondería para el progenitor diferente de la madre biológica en el caso de nacimiento, adopción o acogimiento cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad? ¿Y cuando el nacido, adoptado o acogido tenga una discapacidad?**

El permiso para progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento de hijo o hija, 8 semanas, se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija o en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

Se tendrá en cuenta la discapacidad en este sentido cuando sea de grado igual o superior al 33%.

- c. ¿Corresponderían días adicionales para el progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento de hija o hijo en el caso de parto múltiple?**

Sí, en este caso la duración del permiso (ocho semanas) se ampliaría en dos semanas más por cada hijo/a a partir del/a segundo/a, una semana para cada uno de los progenitores.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

**d. ¿El permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento de un hijo o hija (antes permiso por paternidad) permite disfrutar las vacaciones en fecha distinta?**

Sí. Cuando el periodo de vacaciones coincida con el permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento de un hijo o hija, el guardia civil tendrá derecho a hacer uso de su periodo de vacaciones en una fecha distinta. Si no es posible disfrutarlas en el periodo anual que corresponda, podrán disfrutarse en el periodo anual siguiente.

**e. ¿Cuándo se puede disfrutar?**

Las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha de nacimiento y tendrán la consideración de descanso obligatorio.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis semanas del descanso obligatorio del otro progenitor, el disfrute de las seis semanas restantes podrá ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a esas seis semanas para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los artículos 29 y 30 de la Orden General 1/2016 hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis 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 artículo 23 de la Orden General 1/2016, será a la finalización de ese periodo cuando se dará inicio al cómputo de las seis semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

En el caso de que se opte por el disfrute interrumpido de este permiso, se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas, y dichos periodos no podrán coincidir con los turnos de vacaciones de verano ni con los turnos para el disfrute de permiso en fechas señaladas en los periodos de Semana Santa y Navidad, salvo que no haya alcanzado el número máximo de miembros del Cuerpo que pueden disfrutar simultáneamente de vacaciones y permisos en fechas señaladas en las distintas unidades del Anexo I de la Orden General 1/2016, en el periodo de que se trate.

**f. Si existe un solo progenitor ¿se puede acumular el permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento de un hijo o hija (antes de paternidad) al permiso o descanso por nacimiento para la madre biológica (antes permiso por parto o maternidad)?**

Cuando sólo existe un progenitor, adoptante o acogedor, no puede acumularse el periodo de paternidad (permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento de un hijo o hija) al de maternidad (permiso por nacimiento para la madre biológica).

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

- g. Si la madre biológica no trabaja (no tiene un empleo retribuido) ¿cuándo se inicia el permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento de un hijo o hija (antes permiso por paternidad)?**

Si la madre biológica no desarrolla actividad retribuida, el otro progenitor tiene derecho a disfrutar el permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento de un hijo o hija (antes permiso por paternidad) a partir de la fecha de nacimiento (o de la decisión administrativa de guarda o resolución judicial de adopción).

En caso de que el bebé quede hospitalizado a continuación del parto, el permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento de un hijo o hija se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

- h. ¿Es necesario agotar el periodo máximo de permiso por paternidad?**

No. El guardia civil no tiene la obligación pero sí el derecho de agotar los días. Tan solo es obligatorio el descanso de las dos semanas inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo o hija.

- i. ¿Qué otras medidas de protección a la paternidad se contemplan en el ámbito de la Guardia Civil?**

- En el ámbito de la enseñanza:
  - Cuando el permiso por paternidad pueda afectar a la consecución de la carga lectiva del periodo presencial de un curso de la enseñanza de formación, perfeccionamiento o altos estudios profesionales, podrá autorizarse su inicio inmediatamente después de que termine el curso, siempre que no hayan transcurrido más de 9 meses desde el nacimiento, la resolución judicial o la decisión administrativa que lo origina. En estos casos, se tendrá derecho a, como máximo, 7 días naturales de permiso en el momento del nacimiento, que se descontarán de la duración total del permiso por paternidad.
- Ante supuestos excepcionales derivados del servicio:
  - Previa solicitud del interesado debidamente motivada, podrá autorizarse el disfrute del permiso al finalizar las circunstancias que impidieron su inicio.
- Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las dos primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha de nacimiento:
  - Se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

**j. ¿Qué mandos son competentes para autorizar el permiso en cada una de sus modalidades?**

En principio, corresponde a los jefes de Unidad. No obstante, la competencia para las autorizaciones previstas en los apartados e), párrafos 2º y 3º y k), recaerá en los jefes/as de Comandancia, Sector, Servicio o similar o, en el caso de Unidades superiores, en las autoridades competentes para la concesión de vacaciones.

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

En caso de parto prematuro o de que el bebé deba permanecer hospitalizado al nacer, el permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento de un hijo o hija se ampliará tantos días como el menor permanezca ingresado, hasta un máximo de trece semanas, a las que se añadirán las que correspondiesen por nacimiento sencillo (o múltiple, en su caso).

**l. ¿Qué sucede si fallece el bebé durante el permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento?**

En ese caso, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, si bien, finalizadas las dos semanas de descanso obligatorio, la persona titular del derecho podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo.

**m. ¿Este permiso se puede disfrutar solo a jornada completa?**

No, podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio así lo permitan.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## 9.- LACTANCIA:

**Orden General número 11, de 23 de diciembre de 2014, por la que se determinan los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil**

### **Artículo 63. Reducción de jornada**

3. Las reducciones de jornada derivadas de la solicitud de los permisos que se señalan en este apartado, contemplados en la norma que regula las vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo, serán concedidas en las condiciones y duración análogas a las que se establecen para el personal al servicio de la Administración General del Estado, y atendiendo a las singularidades derivadas de las funciones y cometidos propios de la Guardia Civil, sin que en ningún caso las reducciones supongan la modificación del régimen de prestación de servicio en que se encuadre el afectado, aunque sí puedan suponer, manteniendo dicho régimen, cambios en la modalidad de prestación de servicio.

a) Por lactancia de un hijo menor de 12 meses.

**Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

### **Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos**

2. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

**Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil**

## **CAPÍTULO II Vacaciones**

### **Artículo 7. Imposibilidad de iniciar el disfrute de vacaciones por determinadas circunstancias**

Cuando el período vacacional previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una circunstancia 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 podrá disfrutar en fecha distinta.

Aunque el período vacacional no haya sido fijado o autorizado previamente, cuando

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del período anual al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el período anual inmediatamente posterior. No obstante lo anterior, en el supuesto de incapacidad temporal, el período vacacional se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses contabilizados a partir del final del período anual en que se hayan originado.

## **CAPÍTULO III Permisos**

### **Sección 3ª Permisos por causas justificadas**

#### **Artículo 16. Permisos por causas justificadas**

1. Se concederán permisos por las causas justificadas previstas en esta sección, pudiendo la autoridad competente para su concesión requerir la acreditación documental correspondiente.
2. Para la concesión de los permisos establecidos en esta sección, salvo el de matrimonio, las parejas de hecho tendrán los mismos derechos que los referidos a uniones matrimoniales, siempre que se hallen suscritas como tales en el registro oficial correspondiente.

#### **Artículo 23. Por lactancia de un hijo menor de doce meses**

1. Inmediatamente a partir de la finalización del permiso por parto o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprende el mismo, se tendrá derecho por lactancia de un hijo menor de doce meses a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este hecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad.

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 28 días naturales, a disfrutar de manera ininterrumpida.

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.

2. El permiso de lactancia puede ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores. No obstante, sólo podrá ser ejercido por uno de ellos en el caso que ambos trabajen.

El permiso de lactancia es único en la duración para cada hijo y podrá disfrutarse de forma simultánea o compartida por los progenitores en el caso de que ambos trabajen, sin que en ningún caso se altere la duración total del mismo.

3. El disfrute del permiso acumulado en jornadas completas que corresponda se disfrutará, a elección del progenitor solicitante, dentro del período que comprende

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

desde la finalización del permiso por parto o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprende el mismo, hasta que el menor alcance los doce meses de vida, sin sobrepasar en ningún caso esta fecha.

Si se opta por comenzar el disfrute del permiso acumulado en fecha distinta a la inmediatamente posterior a la finalización del permiso por parto o tiempo equivalente, no se podrá hacer uso del mismo durante los turnos de vacaciones de verano establecidos.

4. La elección de cualquiera de las modalidades del permiso de lactancia, disfrute diario o acumulado en jornadas completas, habrá de solicitarse, indicando en este último caso las fechas elegidas, dentro de las dieciséis semanas que comprende el permiso por parto o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente, sin que pueda modificarse con posterioridad y optar por otra opción diferente a la elegida.

En los casos en que la solicitud del disfrute del permiso acumulado en jornadas completas se formule con posterioridad, su duración se ajustará proporcionalmente en virtud del tiempo transcurrido desde la finalización del permiso por parto o tiempo equivalente.

5. Excepcionalmente, cuando el otro progenitor no trabaje, el permiso de lactancia acumulado podrá disfrutarse, siempre en la cuantía máxima de 28 días o en la que corresponda proporcionalmente en caso de parto múltiple, después del permiso por paternidad y sin que dicho período de disfrute pueda coincidir con los turnos de vacaciones de verano establecidos. La solicitud de este disfrute deberá realizarse conjuntamente con la del permiso por paternidad.

**Instrucción número 1/2019, de la Dirección General de la Guardia Civil, por la que se aplica al personal sujeto al ámbito de aplicación de la Orden General número 1/2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil las modificaciones del texto refundido de la Ley del estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre introducidas por el Real Decreto-Ley 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**

## **Apartado 1. Permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses**

El permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses, regulado por el artículo 23 de la Orden General número 1/2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil constituye un derecho individual de los miembros de la Guardia Civil, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

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

De la reducción de jornada por lactancia de una hora hasta que el menor cumpla doce meses puede hacerse uso de diferentes formas:

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

- puede fraccionarse en dos tramos de medias horas, media hora al inicio de la jornada y media hora al finalizar la misma
- también, puede disponerse de la hora completa al inicio o al final de la jornada.
- existe la posibilidad de acumular esas jornadas en un permiso de 28 días naturales.

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

En este caso (parto múltiple), el tiempo de reducción de jornada por lactancia/permiso de lactancia acumulada se incrementa proporcionalmente, esto es, se multiplica por el número de hijos (esto es, si se tienen dos hijos en el mismo parto, dos horas de reducción de jornada diaria o 56 días naturales 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, por lo que podrán disfrutar de él cualquiera de los progenitores indistintamente.

Es decir, no es necesario que la madre ceda el disfrute al otro progenitor. Éste tiene, por sí mismo, derecho a solicitarlo, inclusive en los casos en que esta última no trabaje.

**d. ¿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 nacimiento para la madre biológica, debiendo expresar en la mencionada solicitud qué modalidad de disfrute se va a usar, debiendo mantenerse la opción elegida hasta la conclusión del periodo de disfrute.

**e. ¿Cuándo se disfruta el permiso de lactancia?**

Cuando los dos progenitores trabajen, el permiso de lactancia en su modalidad de “acumulado” se disfrutará a elección del progenitor solicitante a continuación de las 16 semanas previstas para el permiso por nacimiento para la madre biológica y antes de que el neonato cumpla los doce meses de vida, sin sobrepasar en ningún caso esa fecha.

Se debe tener en cuenta, no obstante, que si se opta por comenzar el disfrute del permiso por lactancia en fecha diferente al momento justo en que finaliza el de por nacimiento para la madre biológica (a partir de la 16ª semana), dicho permiso no podrá coincidir, en ningún caso, con los turnos de vacaciones de verano establecidos.

La excepción se contempla para el caso de que el otro progenitor no trabaje en cuyo caso el permiso por lactancia acumulado se podrá disfrutar a continuación del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija sin respetar el plazo de 16 semanas referido con anterioridad.

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

Sí. Ambos progenitores tienen derecho a hacer uso de este permiso en igualdad de condiciones, pudiendo elegir entre las tres modalidades ya señaladas. La única limitación se presenta cuando ambos trabajan, pues tendrán que decidir quién es el que ejerce este derecho.

Cuando el otro progenitor no trabaje, excepcionalmente se podrá unir al permiso de paternidad el de lactancia en su modalidad de acumulado (28 días o los que correspondan por parto múltiple), sin que este último pueda coincidir con los turnos de verano establecidos.

**g. ¿Puede cederse parte del disfrute de una reducción de jornada por lactancia (o el permiso en jornadas acumuladas, si fuera el caso)?**

No, según establece el apartado 1 de la Instrucción 1/2019, se trata de un derecho intransferible.

**h. ¿Puede el padre disfrutar de la reducción de jornada por lactancia/permiso de lactancia acumulada, de forma simultánea al permiso de maternidad de la madre?**

No. Del permiso de lactancia se puede hacer uso únicamente cuando finaliza el de nacimiento para la madre biológica, con el fin de facilitar la atención y cuidado del bebé. Si la madre aún se encuentra disfrutando del permiso por nacimiento para la madre biológica, el cuidado del menor está garantizado, por lo que no se obtendría con la concesión de este permiso el fin perseguido.

**i. ¿Puede disfrutarla un progenitor si el otro está en paro?**

Sí. Con el fin de garantizar la igualdad entre ambos sexos, y considerando que son derechos individuales, el guardia civil podrá disfrutarla incluso si el otro progenitor no trabaja.

**j. ¿Es compatible la lactancia con otros permisos?**

Sí. Es acumulable con la reducción de jornada por guarda legal y con otros permisos que le puedan corresponder, sin que este permiso suponga disminución de retribuciones.

**k. ¿Supone la reducción de jornada por lactancia de un hijo menor de 12 meses la modificación del régimen de prestación de servicio? ¿Supone la reducción de jornada por lactancia de un hijo menor de 12 meses la disminución de salario?**

En ningún caso. Pero sí puede suponer que, manteniendo dicho régimen, se produzcan cambios en la modalidad de prestación de servicio.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

No, esta reducción de jornada no conlleva disminución de las retribuciones.

**l. ¿Es preciso ser padres biológicos para tener derecho a la hora de lactancia?**

No. El derecho es el mismo tanto si se trata de un hijo biológico como si es adoptado o acogido, o como si la lactancia es natural o no.

**m. Si se tiene solicitada la reducción de jornada, ¿se sigue teniendo derecho a la hora de lactancia íntegra?**

Sí, se sigue teniendo derecho a la hora de lactancia íntegra y no a un periodo proporcional al número de horas que se trabaje.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## FAMILIA

### ***10.- PERMISO PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER Y POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL:***

**Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

#### **Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos**

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

**Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil**

#### **CAPÍTULO III Permisos**

##### **Sección 3ª. Permisos por causas justificadas**

##### **Artículo 16. Permisos por causas justificadas**

1. Se concederán permisos por las causas justificadas previstas en esta sección, pudiendo la autoridad competente para su concesión requerir la acreditación documental correspondiente.

2. Para la concesión de los permisos establecidos en esta sección, salvo el de matrimonio, las parejas de hecho tendrán los mismos derechos que los referidos a uniones matrimoniales, siempre que se hallen suscritas como tales en el registro oficial correspondiente.

##### **Artículo 27. Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral**

1. Se concederá permiso por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## CAPÍTULO V Autoridades competentes para la concesión de vacaciones, permisos y licencias

### Artículo 38. Competencia para la concesión de vacaciones y permisos

1. La competencia para la concesión de las vacaciones y permisos previstos en esta orden corresponde:

a) Al Director General de la Guardia Civil, los del Director Adjunto Operativo, los de los Subdirectores Generales y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

b) Al Director Adjunto Operativo, Jefe del Mando de Operaciones, Subdirectores Generales de Personal y de Apoyo y Jefe del Gabinete Técnico, los del personal destinado o en comisión de servicio en la unidad y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

c) A los Jefes de Zona, Jefatura u Órgano similar, los del personal destinado o en comisión de servicio en la unidad y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

d) A los Jefes de Comandancias, Sector, Servicio o unidad similar, los del personal destinado o en comisión de servicio en los mismos.

e) A los jefes de unidad, no incluidos en el párrafo anterior, que podrán conceder, al personal en ella destinado o en comisión de servicio, los siguientes:

-Permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

2. La concesión del crédito derivado de las situaciones o permisos dispuestos en los artículos 7 y 8, así como las acumulaciones previstas en el artículo 6.3 serán competencia de los mandos previstos en las letras a, b, c y d del apartado anterior.

## Anexo II

### Tramitación y control de las vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo

1. Solicitud y gestión de vacaciones y permisos

#### 1.1. Solicitud

Las solicitudes de vacaciones y permisos se presentarán en la unidad de destino o de comisión de servicio del interesado (unidad de destino en lo sucesivo, que podrá ser el Puesto o similar). Se utilizará el modelo de solicitud disponible en la Intranet corporativa, pudiendo ampliarse el mismo con escritos complementarios, especialmente en solicitudes que impliquen reducción de jornada.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

Se grabarán en el aplicativo informático de gestión correspondiente, por la persona autorizada en cada caso, las siguientes solicitudes: vacaciones, permisos por asuntos particulares, permisos en fechas señaladas y la de los permisos previstos en el artículo 38.1.e).

## 1.2. Gestión de las solicitudes

### c) Otros permisos

Sólo se grabarán en el aplicativo informático los permisos previstos en el segundo párrafo del apartado 1 del presente anexo.

Los Jefes de las unidades de destino autorizarán, de corresponderle la competencia para ello, las solicitudes que resulten procedentes. En el caso de que dicha competencia corresponda a otro mando superior, y dado que los mismos no se graban en el aplicativo informático, trasladarán con la premura posible, por conducto regular, la solicitud, pudiendo unirse los informes que, en su caso, resulten necesarios. Los permisos autorizados por dichos mandos superiores se comunicarán a las unidades intermedias (Compañía o unidad similar) a la de destino para conocimiento del interesado.

La unidad de destino del interesado, las unidades intermedias y la que concede las vacaciones y permisos en fechas señaladas, deberán llevar el debido control de los días y fechas de los permisos disfrutados por su personal durante cada período anual y que no figuren en el aplicativo informático.

#### **a. ¿Se tiene permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable y/o para deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral?**

Sí. Según lo establecido en la O.G. 1, de 22 de enero de 2016, por el tiempo indispensable.

#### **b. ¿Con cuánto tiempo habrá que prevenir a la superioridad de las circunstancias que se incardinan en este supuesto?**

Habrà que prevenir del deber inexcusable o de los deberes relacionados con la conciliación, con el máximo tiempo posible (desde que se tenga conocimiento del deber).

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## **11.- FLEXIBILIDAD HORARIA:**

**Orden General número 11, de 23 de diciembre de 2014, por la que se determinan los regímenes de prestación del servicio y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil**

### **CAPÍTULO VI Medidas de conciliación y reducción de jornada**

#### **Artículo 61. Adaptación de las medidas de conciliación y de la reducción de jornada a las funciones de la Guardia Civil**

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación podrá hacer uso de flexibilidad horaria y de los permisos que conlleven reducción de su jornada de trabajo, en análogas condiciones que el personal al servicio de la Administración General del Estado, teniendo en cuenta la conciliación de la vida laboral y familiar, las necesidades del servicio y con las adaptaciones previstas en este capítulo derivadas de las funciones y cometidos.

2. Salvo que se especifique lo contrario para determinados permisos, la reducción de jornada no afectará a las características y peculiaridades de la jornada de trabajo ni a las modalidades de prestación de los diferentes regímenes de servicio que para el personal, en función de su unidad o centro, se establecen en esta orden general.

#### **Artículo 62. Medidas de conciliación**

1. El personal incluido en el régimen de prestación de servicio previsto en el capítulo IV, secciones 1ª y 2ª, así como sus mandos, podrán hacer uso de flexibilidad horaria en los términos previstos en las medidas de conciliación para el personal al servicio de la Administración General del Estado y de acuerdo con los horarios de servicio que se contemplan en el anexo II. La flexibilidad no supondrá disminución alguna de la jornada de trabajo establecida.

2. Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación podrá solicitar que en la planificación y el desarrollo de su jornada de trabajo se tengan en cuenta las medidas de conciliación previstas para el personal al servicio de la Administración General del Estado, sin alterar las condiciones de prestación contempladas para los diferentes regímenes y modalidades de servicio.

3. Las guardias civiles víctimas de violencia de género podrán solicitar, al amparo de lo previsto en el párrafo segundo del artículo 49.d) del Estatuto Básico del Empleado Público, la reordenación de su jornada de trabajo y horario de servicio con el fin de hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia integral, con independencia del régimen de servicio que tengan establecido.”

#### **Artículo 64. Tramitación de solicitudes, autoridades competentes para su concesión y resolución**

1. Las solicitudes presentadas para la aplicación o modificación de alguna de las situaciones contempladas en los dos artículos anteriores, que deberán acompañarse

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

de la justificación documental acreditativa de las circunstancias que en cada caso se invoquen, se cursarán por conducto reglamentario al Jefe de la Comandancia o unidad similar en la que se encuentre destinado o en comisión de servicio el interesado, que será la autoridad competente para dictar la resolución correspondiente.

2. Recibidas las solicitudes en el órgano competente y una vez valoradas, se estudiará su viabilidad y adaptación a la prestación y horario específico del servicio de la unidad o centro afectado, teniendo en cuenta para ello las circunstancias familiares y personales argumentadas por el solicitante, en especial la situación laboral del cónyuge o del otro progenitor, el número de hijos, su edad y situación escolar, cuya acreditación podrá serle requerida para adoptar la resolución que proceda, puestas en relación con las necesidades operativas.

3. En las solicitudes de reducción de jornada, el guardia civil podrá señalar la concreción de su disfrute, siempre que se adapte al régimen de prestación y al horario de servicio que tenga establecido, y que el grado de alteración o incidencia en el nombramiento de los servicios no implique un grave perjuicio a la jornada de trabajo, al horario o al descanso de los restantes efectivos que presten el mismo tipo de servicio.

En el caso de que existan en la unidad otros componentes a quienes, por concurrir las mismas circunstancias personales y familiares que en el solicitante, les corresponda el disfrute de auténtico derecho, se deberán ponderar los intereses de unos y otros en la resolución o resoluciones procedentes.

4. En las resoluciones adoptadas se establecerán las condiciones de la jornada u horario de prestación del servicio que se concedan y el periodo temporal de aplicación.

Si la nueva jornada lleva aparejada una disminución proporcional de las retribuciones, se señalarán las horas de reducción en cómputo semanal y mensual, así como el porcentaje equivalente a efectos de la citada disminución, y se realizarán las actuaciones correspondientes para la efectividad de dicha resolución y de cualquier modificación que se produzca.

Las resoluciones que se adopten han de ser motivadas tanto para la concesión como para la denegación, sin que puedan alegarse genéricas necesidades del servicio.

La impugnación de las resoluciones se planteará ante el órgano superior jerárquico del que las dictó, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

## a. ¿Cómo se solicita la flexibilidad horaria?

La solicitud de flexibilidad horaria se hará por el interesado, cursada por conducto reglamentario a su Jefe de Comandancia y en los términos previstos en la Orden General 11/2014.

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 y familias monoparentales). A modo de ejemplo se nombran:

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

- 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 éstos sean en horario de trabajo
- Situación laboral del otro cónyuge o progenitor
- Situación escolar de los hijos
- Documentación justificativa de la discapacidad

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

El Jefe de Comandancia o Unidad similar en la que la/el interesada/o se encuentre destinada/o o en comisión de servicio es la autoridad competente para su concesión, denegación o modificación. La solicitud habrá de remitirse por conducto reglamentario. La denegación tendrá que estar motivada y 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<sup>3</sup>: 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.
- Hasta dos horas: cuidado de hijos con discapacidad y excepcionalmente por motivos relacionados con la conciliación.
- Por el tiempo necesario: para someterse a técnicas de fecundación asistida.

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

No, pues no se establece un tiempo mínimo de flexibilidad horaria. Esto es, la flexibilidad puede abarcar desde unos minutos hasta una hora máximo (o dos, en algunos casos fijados por la norma) o por el tiempo indispensable, en su caso.

## **e. ¿Cómo se puede flexibilizar la jornada?**

El uso de la flexibilidad horaria permite 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 señalados), sin que ello afecte a las características y peculiaridades de la jornada de trabajo ni a las modalidades de prestación de los diferentes regímenes de servicio.

Se ha de efectuar la totalidad de la jornada laboral, pues no se trata de una reducción de jornada.

---

<sup>3</sup> Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornadas y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

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

El disfrute de medidas de flexibilidad horaria no conlleva una disminución de retribuciones puesto que la jornada laboral se cumple íntegramente.

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

Sí. Ambas medidas son compatibles entre sí, si bien la autoridad competente para su concesión tendrá que 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 éstas procurarán atenderse con otros medios, de forma que las necesidades del servicio sólo en último extremo condicionarán la desestimación de una solicitud de flexibilidad horaria.

En todo caso, la flexibilidad horaria se ajustará al funcionamiento normal de la Unidad, de forma que quede garantizada la adecuada prestación del servicio.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## **12.- PERMISO Y REDUCCIÓN DE JORNADA PARA EL CUIDADO DE UN HIJO MENOR DE EDAD AFECTADO POR CÁNCER O CUALQUIER OTRA ENFERMEDAD GRAVE:**

**Orden General número 11, de 23 de diciembre de 2014, por la que se determinan los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil**

### **Artículo 63. Reducción de jornada**

1. Las reducciones de jornada derivadas de la solicitud de los permisos que se señalan en este apartado, contemplados en la norma que regula las vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo, serán concedidas en las condiciones y duración análogas a las que se establecen para el personal al servicio de la Administración General del Estado, y atendiendo a las singularidades derivadas de las funciones y cometidos propios de la Guardia Civil, sin que en ningún caso las reducciones supongan la modificación del régimen de prestación de servicio en que se encuadre el afectado, aunque sí puedan suponer, manteniendo dicho régimen, cambios en la modalidad de prestación de servicio.

f) Por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

La reducción de jornada derivada de este permiso será de la mitad de la misma, salvo que excepcionalmente la autoridad competente para su concesión apruebe un porcentaje superior. Esta reducción de jornada podrá ser sustituida, a solicitud del interesado debidamente acreditada, por un permiso que acumule su disfrute en jornadas completas en un periodo de referencia mensual, salvo que por razones organizativas de la unidad se aconseje otro mayor.

2. A quien se conceda una reducción de jornada se le aplicará, en aquellos casos que así se determina en la normativa relativa al empleado público, una disminución proporcional de sus retribuciones fijas y variables, en forma análoga a la establecida para el personal al servicio de la Administración General del Estado.

El disfrute del permiso por parto y adopción o acogimiento interrumpirá los efectos de la reducción de jornada y durante el mismo se percibirán las retribuciones íntegras.

3. El tiempo de disfrute de la reducción de jornada tiene la consideración de servicio efectivo a efectos del cómputo de crédito anual de vacaciones y del disfrute de los descansos correspondientes a días festivos, y no altera el régimen de concesión de permisos.

4. Quien tenga concedida una reducción de jornada no podrá acogerse al régimen de jornada completa con ocasión del disfrute de vacaciones, de días no laborables o de periodos de baja por enfermedad.

Si se padece una enfermedad que se prevea que dará lugar a una baja médica de larga duración, se podrá solicitar el retorno al régimen de jornada completa justificadamente y previo informe de los servicios médicos de la Guardia Civil.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

### **Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos**

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure su reducción de su jornada, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la 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, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

**Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil**

## **CAPÍTULO III Permisos**

**Sección 4ª. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas del terrorismo y sus familiares directos**

**Artículo 34. Permiso por cuidado de un hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave**

1. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave. Se tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de la mitad de la duración de aquélla, salvo que excepcionalmente la autoridad competente para su concesión apruebe un porcentaje superior, 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 afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, pueden tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el guardia civil 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, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, sin perjuicio del derecho de la 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, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicio en la misma unidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas del correcto funcionamiento del servicio.

Igualmente, esta reducción de jornada podrá ser sustituida, a solicitud del interesado debidamente acreditada, por un permiso que acumule su disfrute en jornadas completas en un período de referencia mensual, salvo que por razones organizativas de la unidad se aconseje otro mayor.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## 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/a hijo/a 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, continua y permanente.
- Certificado de la empresa donde trabaje el otro progenitor 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. ¿Cómo se ha de realizar la solicitud?

Por medio de instancia al Jefe de Comandancia o Unidad de similar entidad (o superior, en caso de dependencia directa de ésta), con la documentación a que se hace referencia en la respuesta a la pregunta anterior.

## d. ¿Cuáles son los límites de tiempo de esta reducción?

El límite está en la fecha en la que el menor cumpla los 18 años y en cuanto a la jornada, se establece una reducción de jornada mínima de disfrute del 50%, no fijando un límite máximo.

Con el objeto de que el permiso no quede desvirtuado, la reducción que se acuerde deberá permitir atender, al menos, de una forma mínima y efectiva, la prestación del servicio que venga desarrollando el personal a quien le sea concedido.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

**e. ¿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 guardias civiles, sólo uno de ellos tendrá derecho a esta reducción de jornada, con la percepción íntegra de sus retribuciones, mientras el otro progenitor podrá hacer uso de la reducción de jornada pero con la disminución de retribuciones correspondiente.

Si se diera la circunstancia de que ambos progenitores 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 guardia civil 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 o beneficiario de la prestación que, por el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación, pudiera corresponderle.

**f. ¿Puede acumularse esta reducción de jornada?**

Sí, esta reducción de jornada podrá ser sustituida, a solicitud del interesado, debidamente acreditada, por un permiso que acumule su disfrute en jornadas completas en un período de referencia mensual, salvo que por razones organizativas de la Unidad se aconseje otro mayor.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## **13.- PERMISOS POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR:**

**Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

### **Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos**

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

**Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil**

### **CAPÍTULO III Permisos**

#### **Sección 3ª Permisos por causas justificadas**

##### **Artículo 16. Permisos por causas justificadas**

1. Se concederán permisos por las causas justificadas previstas en esta sección, pudiendo la autoridad competente para su concesión requerir la acreditación documental correspondiente.

2. Para la concesión de los permisos establecidos en esta sección, salvo el de matrimonio, las parejas de hecho tendrán los mismos derechos que los referidos a uniones matrimoniales, siempre que se hallen suscritas como tales en el registro oficial correspondiente.

##### **Artículo 17. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar por consanguinidad o afinidad**

1. En los supuestos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, se concederán como máximo tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de destino o en la de la residencia que tenga autorizada, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

2. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán como máximo dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de destino o en

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

la de residencia que tenga autorizada, y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

3. En el supuesto de intervención quirúrgica de un hijo menor de doce años sin hospitalización y que precise reposo domiciliario, se concederán como máximo tres días hábiles.

En este supuesto, cuando ambos progenitores sean guardias civiles sólo uno de ellos podrá hacer uso de este permiso.

4. El inicio de estos permisos será al día siguiente de producirse el hecho que los origine con independencia de que éste sea hábil o festivo, salvo que, se hubiera comenzado su disfrute en la misma fecha en la que se produjo aquél; y finalizará por haber desaparecido las causas que originaron su concesión, al agotarse el plazo máximo establecido en el presente artículo o cuando, sin haber agotado el citado plazo, se incorpore al puesto de trabajo.

5. A los efectos de este permiso, se considerarán inhábiles los sábados, domingos y días festivos.

Para asegurar su efecto neutro en la jornada de trabajo, el sábado y domingo que puedan existir entre el período inicial y el final de este permiso contabilizarán como días no deducibles y equivalentes, a los solos efectos de cómputo horario para la determinación de la jornada de trabajo correspondiente, al descanso semanal. No así los días festivos, que computan como tales y por tanto como deducibles.

## **CAPÍTULO V Autoridades competentes para la concesión de vacaciones, permisos y licencias**

### **Artículo 38. Competencia para la concesión de vacaciones y permisos**

1. La competencia para la concesión de las vacaciones y permisos previstos en esta orden corresponde:

a) Al Director General de la Guardia Civil, los del Director Adjunto Operativo, los de los Subdirectores Generales y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

b) Al Director Adjunto Operativo, Jefe del Mando de Operaciones, Subdirectores Generales de Personal y de Apoyo y Jefe del Gabinete Técnico, los del personal destinado o en comisión de servicio en la unidad y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

c) A los Jefes de Zona, Jefatura u Órgano similar, los del personal destinado o en comisión de servicio en la unidad y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

d) A los Jefes de Comandancias, Sector, Servicio o unidad similar, los del personal destinado o en comisión de servicio en los mismos.

e) A los jefes de unidad, no incluidos en el párrafo anterior, que podrán conceder, al personal en ella destinado o en comisión de servicio, los siguientes:

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

-Permiso por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar por consanguinidad o afinidad

2. La concesión del crédito derivado de las situaciones o permisos dispuestos en los artículos 7 y 8, así como las acumulaciones previstas en el artículo 6.3 serán competencia de los mandos previstos en las letras a, b, c y d del apartado anterior.

## Anexo II

### **Tramitación y control de las vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo**

#### 1. Solicitud y gestión de vacaciones y permisos

##### 1.1. Solicitud

Las solicitudes de vacaciones y permisos se presentarán en la unidad de destino o de comisión de servicio del interesado (unidad de destino en lo sucesivo, que podrá ser el Puesto o similar). Se utilizará el modelo de solicitud disponible en la Intranet corporativa, pudiendo ampliarse el mismo con escritos complementarios, especialmente en solicitudes que impliquen reducción de jornada.

Se grabarán en el aplicativo informático de gestión correspondiente, por la persona autorizada en cada caso, las siguientes solicitudes: vacaciones, permisos por asuntos particulares, permisos en fechas señaladas y la de los permisos previstos en el artículo 38.1.e)

##### 1.2. Gestión de las solicitudes

#### c) Otros permisos

Sólo se grabarán en el aplicativo informático los permisos previstos en el segundo párrafo del apartado 1 del presente anexo.

Los Jefes de las unidades de destino autorizarán, de corresponderle la competencia para ello, las solicitudes que resulten procedentes. En el caso de que dicha competencia corresponda a otro mando superior, y dado que los mismos no se graban en el aplicativo informático, trasladarán con la premura posible, por conducto regular la solicitud, pudiendo unirse los informes que, en su caso, resulten necesarios. Los permisos autorizados por dichos mandos superiores se comunicarán a las unidades intermedias (Compañía o unidad similar) a la de destino para conocimiento del interesado.

La unidad de destino del interesado, las unidades intermedias y la que concede las vacaciones y permisos en fechas señaladas, deberán llevar el debido control de los días y fechas de los permisos disfrutados por su personal durante cada período anual y que no figuren en el aplicativo informático.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

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

El concepto de “enfermedad grave” es un concepto jurídico indeterminado.

La gravedad de la enfermedad es presupuesto base para la concesión del permiso. Tienen que valorarse las circunstancias, objetivas y subjetivas, que concurren en cada caso (edad, estado físico del paciente, riesgo para su vida, etc.). Será el profesional médico quien determine la gravedad o no de la enfermedad.

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

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

Deberán aportarse los documentos que acrediten el requisito de “gravedad” exigido, motivado por la trascendencia de la enfermedad o la complicación de la intervención quirúrgica.

La intervención quirúrgica como tal no es condición suficiente para que se considere que estamos ante un caso de gravedad. Es decir, es necesaria la presentación de un certificado o informe médico que determine la gravedad de la enfermedad.

Además, deberá presentarse un documento acreditativo de la relación de parentesco, de consanguinidad o afinidad, con el enfermo (por ej. libro de familia).

## **c. ¿Qué se entiende por localidad de destino a efectos de este permiso?**

El lugar de residencia del guardia civil será el del término municipal de su destino o el de residencia que tenga autorizado.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## **14.- PERMISO PARA ATENDER EL CUIDADO DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO:**

**Orden General número 11, de 23 de diciembre de 2014, por la que se determinan los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil**

### **Artículo 63. Reducción de jornada**

1. Las reducciones de jornada derivadas de la solicitud de los permisos que se señalan en este apartado, contemplados en la norma que regula las vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo, serán concedidas en las condiciones y duración análogas a las que se establecen para el personal al servicio de la Administración General del Estado, y atendiendo a las singularidades derivadas de las funciones y cometidos propios de la Guardia Civil, sin que en ningún caso las reducciones supongan la modificación del régimen de prestación de servicio en que se encuadre el afectado, aunque sí puedan suponer, manteniendo dicho régimen, cambios en la modalidad de prestación de servicio.

d) Por ser preciso para atender el cuidado de un familiar de primer grado.

**Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

### **Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos**

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

**Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil**

## **CAPÍTULO III Permisos**

### **Sección 3ª. Permisos por causas justificadas**

#### **Artículo 16. Permisos por causas justificadas**

1. Se concederán permisos por las causas justificadas previstas en esta sección, pudiendo la autoridad competente para su concesión requerir la acreditación documental correspondiente.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

2. Para la concesión de los permisos establecidos en esta sección, salvo el de matrimonio, las parejas de hecho tendrán los mismos derechos que los referidos a uniones matrimoniales, siempre que se hallen suscritas como tales en el registro oficial correspondiente.

## **Artículo 26. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado**

1. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el guardia civil podrá solicitar una reducción de hasta un medio de la jornada de trabajo semanal prevista para cada régimen de prestación de servicio, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

2. En todo caso, sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.

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

Esta medida sólo puede ser empleada cuando el que sufre la enfermedad muy grave es un familiar de primer grado, ya sea de consanguinidad (padres o hijos) o afinidad (suegros, nuera o yerno).

### **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, etc., para considerar una enfermedad como muy grave o no, puesto que la gravedad de la enfermedad es presupuesto básico para la concesión del permiso.

Para ello, deberían aportarse documentos tales como:

- 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.

En todo caso, sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.

### **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, en

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

su caso, o no dicha reducción, sin que puedan establecerse directrices de carácter general y de aplicación universal, dada la variedad de casos existentes que pueden presentarse.

**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 actividades similares que puedan interferir en la reducción solicitada. Esto no es óbice para que se pueda llevar a cabo la parte correspondiente de esas guardias o servicios en el tiempo de prestación del servicio.

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

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Esto es, entre las dos personas no ha de superarse el máximo del 50% de la jornada (por ejemplo: uno disfrutará de una reducción del 20% de la jornada y otro el 30%), eximiéndose sólo 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 modalidad 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.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## ***15.- PERMISO Y REDUCCIÓN DE JORNADA PARA EL CUIDADO DIRECTO DE ALGÚN MENOR DE 12 AÑOS, PERSONA MAYOR QUE REQUIERA ESPECIAL DEDICACIÓN O PERSONA CON DISCAPACIDAD:***

**Orden General número 11, de 23 de diciembre de 2014, por la que se determinan los regímenes de prestación del servicio y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil**

### **Artículo 63. Reducción de jornada**

1. Las reducciones de jornada derivadas de la solicitud de los permisos que se señalan en este apartado, contemplados en la norma que regula las vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo, serán concedidas en las condiciones y duración análogas a las que se establecen para el personal al servicio de la Administración General del Estado, y atendiendo a las singularidades derivadas de las funciones y cometidos propios de la Guardia Civil, sin que en ningún caso las reducciones supongan la modificación del régimen de prestación de servicio en que se encuadre el afectado, aunque sí puedan suponer, manteniendo dicho régimen, cambios en la modalidad de prestación de servicio.

c) Por razones de guarda legal, cuando el guardia civil tenga el cuidado directo de algún menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida. Tendrá el mismo derecho el guardia civil que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada derivada de este permiso será de, al menos, un décimo, con la finalidad de garantizar mínimamente la atención de las circunstancias que motivan la solicitud de la reducción de jornada, y como máximo de un medio de la jornada de trabajo semanal prevista para cada régimen de prestación de servicio.

2. A quien se conceda una reducción de jornada se le aplicará, en aquellos casos que así se determina en la normativa relativa al empleado público, una disminución proporcional de sus retribuciones fijas y variables, en forma análoga a la establecida para el personal al servicio de la Administración General del Estado.

El disfrute del permiso por parto y adopción o acogimiento interrumpirá los efectos de la reducción de jornada y durante el mismo se percibirán las retribuciones íntegras.

3. El tiempo de disfrute de la reducción de jornada tiene la consideración de servicio efectivo a efectos del cómputo de crédito anual de vacaciones y del disfrute de los descansos correspondientes a días festivos, y no altera el régimen de concesión de permisos.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

4. Quien tenga concedida una reducción de jornada no podrá acogerse al régimen de jornada completa con ocasión del disfrute de vacaciones, de días no laborables o de periodos de baja por enfermedad.

Si se padece una enfermedad que se prevea que dará lugar a una baja médica de larga duración, se podrá solicitar el retorno al régimen de jornada completa justificadamente y previo informe de los servicios médicos de la Guardia Civil.

## **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

### **Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos**

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

## **Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil**

### **CAPÍTULO III Permisos**

#### **Sección 3ª Permisos por causas justificadas**

#### **Artículo 16. Permisos por causas justificadas**

1. Se concederán permisos por las causas justificadas previstas en esta sección, pudiendo la autoridad competente para su concesión requerir la acreditación documental correspondiente.

2. Para la concesión de los permisos establecidos en esta sección, salvo el de matrimonio, las parejas de hecho tendrán los mismos derechos que los referidos a uniones matrimoniales, siempre que se hallen suscritas como tales en el registro oficial correspondiente.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## **Artículo 25. Por razones de guarda legal, de cuidado de mayores dependientes o de discapacitados**

1. Cuando el guardia civil tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el guardia civil que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

2. La reducción de jornada derivada de este permiso será de, al menos, un décimo, con la finalidad de garantizar mínimamente la atención de las circunstancias que motivan la solicitud de la reducción de jornada, y como máximo de un medio de la jornada de trabajo semanal prevista para cada régimen de prestación de servicio.

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

El guardia civil, que tenga que encargarse, por razones de guarda legal, del cuidado directo de:

- Algún menor de 12 años.
- Persona mayor que requiera especial dedicación.
- Persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.

También el que tenga que encargarse del cuidado directo de:

-Un familiar (hasta el segundo grado, ya sea de consanguinidad o de afinidad), que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse de sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

Sí, aunque podrá quedar exonerado de aquellas actividades que interfieran con el disfrute de la reducción de jornada. Esto no es óbice para que se pueda llevar a cabo la parte correspondiente de esas guardias o servicios en el tiempo de prestación del servicio.

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

Con esta reducción de jornada, el guardia civil tiene derecho a una disminución que abarca desde un décimo hasta la mitad de la jornada laboral semanal, con la consiguiente disminución proporcional de sus retribuciones (fijas y variables).

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

**d. ¿Se interrumpen los efectos de la reducción de jornada por algún motivo?**

Si, durante el disfrute del permiso por parto, adopción o acogimiento, pues durante estos últimos se percibirán las retribuciones íntegras.

**e. ¿Qué efectos tiene la concesión de una reducción de jornada?**

Quien la tenga concedida, no podrá acogerse al régimen de jornada completa con ocasión del disfrute de vacaciones, de días no laborables o de periodos de baja por enfermedad.

El tiempo de reducción tiene consideración de servicio efectivo a efectos del cómputo de crédito anual de vacaciones y del disfrute de descansos de días festivos, no alterando el régimen de concesión de permisos.

La reducción de jornada no afectará a las características y peculiaridades de la jornada de trabajo ni a las modalidades de prestación de los diferentes regímenes de servicio que estén establecidos en cada caso.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## **16.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES:**

### **Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen de Personal de la Guardia Civil**

#### **Artículo 90. Situación de excedencia**

Los guardias civiles podrán pasar a la situación de excedencia en las siguientes modalidades:

d) Excedencia por cuidado de familiares.

5. A los guardias civiles se les podrá conceder la excedencia por cuidado de familiares cuando lo soliciten para atender al cuidado de cada hijo, por naturaleza o adopción o por acogimiento permanente o preadoptivo, así como para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En los supuestos indicados en el párrafo anterior se tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, a contar, si se trata del cuidado de hijos o de acogimiento, desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos sujetos causantes darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

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

El guardia civil en esta situación tendrá su condición de guardia civil en suspenso y, en consecuencia, dejará de estar sujeto al régimen general de derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil y a las leyes penales militares y disciplinarias de dicho Cuerpo, pero podrá ascender siempre que tenga cumplidas las condiciones de ascenso establecidas en esta Ley.

Durante el tiempo permanecido en esta situación no devengarán retribuciones pero será computable a efectos de trienios y de determinación de los derechos de Seguridad Social que correspondan, y durante el primer año de cada periodo de excedencia, como tiempo de servicios.

El guardia civil que pase a la situación de excedencia voluntaria por las causas previstas en este punto tendrá derecho, durante los dos primeros años, a la reserva del puesto de trabajo que desempeñara. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución, siempre que existiera vacante en la misma.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

### **Artículo 89. Excedencia**

4. (...) También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido ese periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

## **Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil**

### **CAPÍTULO I Disposiciones generales**

#### **Artículo 3. Definiciones**

8. Tiempo de servicio efectivo: el tiempo de servicio desempeñado en el período anual que servirá para calcular el crédito de vacaciones anuales y el número de días de permiso por asuntos particulares al que se tiene derecho.

No computarán como tal los períodos permanecidos:

d) En las siguientes situaciones administrativas contempladas en la Ley de Régimen de Personal de la Guardia Civil: suspensión de funciones, suspensión de empleo o excedencia, salvo las excedencias por cuidado de familiares, por razón de violencia de género o basadas en la consideración de víctimas de terrorismo.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## Real Decreto 728/2017, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de guardia civil y de situaciones administrativas del personal de la Guardia Civil

### Artículo 33. Excedencia por cuidado de familiares

1. Los guardias civiles podrán pasar a la situación de excedencia por cuidado de familiares cuando lo soliciten para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, así como para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida..

2. Se tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento si se trata del cuidado de hijos por naturaleza y desde la resolución judicial o administrativa en los supuestos de adopción, o acogimiento permanente o guarda con fines de adopción.

Los sucesivos sujetos causantes darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

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

4. La solicitud de excedencia por cuidado de familiares, se hará con arreglo a lo previsto en el artículo 29 e irá acompañada de los correspondientes documentos acreditativos, que justifiquen dicha petición, con un máximo de tres años por cada sujeto causante.

5. Tendrán derecho, durante los dos primeros años de permanencia en esta situación, a la reserva del puesto de trabajo que desempeñara. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución, siempre que existiera vacante en la misma.

6. Durante el tiempo de permanencia en esta situación, se mantendrá la condición de guardia civil en suspenso, con los efectos señalados en el artículo 16.

7. Podrán ascender siempre que tengan cumplidas las condiciones de ascenso establecidas.

8. Durante el tiempo permanecido en esta situación no devengará retribuciones pero será computable a efectos de trienios y de determinación de los derechos de Seguridad Social que correspondan, y durante el primer año de cada periodo de excedencia, como tiempo de servicios.

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

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## Artículo 15. Solicitud de vacantes

1. El guardia civil que se encuentre en la situación administrativa de servicios especiales como candidato a elecciones o en las de excedencia por: prestación de servicios en el sector público, cuidado de familiares, razón de violencia de género o basada en la consideración de víctima del terrorismo, y no haya cumplido la edad de pase a la situación de reserva, podrá solicitar vacantes para personal en activo conforme a las condiciones y limitaciones que establece la normativa de provisión de destinos del personal de la Guardia Civil.

En dichas situaciones la reserva del puesto de trabajo recaerá, en su caso, sobre el nuevo destino sin que se interrumpa el cómputo de los plazos de dicha reserva.

2. Igualmente podrá solicitar destino cuando se encuentre en situación de excedencia voluntaria por interés particular o por agrupación familiar cuando tenga cumplido el plazo de mínima permanencia en esta situación en la fecha de publicación de la resolución de anuncio de vacantes, o tenga previsto su cumplimiento dentro de los seis meses siguientes.

## Artículo 16. Condición de guardia civil en suspenso

1. El guardia civil que pase a tener su condición en suspenso, de acuerdo con lo dispuesto en este capítulo, dejará de estar sujeto al régimen general de derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, a las leyes penales militares, a las leyes disciplinarias de la Guardia Civil y de las Fuerzas Armadas.

2. Cuando tenga su condición de guardia civil en suspenso, entregará su tarjeta de identidad profesional y armamento de dotación para la prestación del servicio. Conservará la tarjeta de identidad militar que podrá ser sustituida por otra en la que se refleje su situación administrativa. Respecto a las armas particulares que poseyera se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Armas y normativa de desarrollo para los miembros de la Guardia Civil.

3. El guardia civil que reingrese a la situación de servicio activo desde una situación administrativa en la que tenga la condición de guardia civil en suspenso y ostente alguno de los empleos relacionados en las plantillas reglamentarias, permanecerá en exceso de plantilla, a los únicos efectos de planificación del ciclo de ascensos, produciéndose la amortización de los excedentes en el ciclo siguiente al de su incorporación, conforme a lo dispuesto en el art. 25.5, de la Ley 29/2017, de 28 de noviembre.

## Artículo 29. Declaración y cese en la situación de excedencia

1. El guardia civil cursará solicitud de pase a la situación de excedencia correspondiente, por conducto reglamentario al Ministro de Defensa.

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

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

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

4. El Ministro de Defensa podrá declarar de oficio el cese en la situación de excedencia cuando se constate que han desaparecido las causas por las que se concedió.

5. La efectividad de los destinos que sean solicitados y asignados conforme a lo previsto en el artículo 15, estará condicionada a su pase a la situación de servicio activo. En su caso, deberán cumplirse los plazos de mínima permanencia previstos para determinadas modalidades de excedencia.

La reserva del puesto de trabajo a la que hubiere lugar se acordará, con arreglo a los plazos previstos, sobre el nuevo destino asignado, sin que la nueva asignación interrumpa su cómputo.

## a. ¿Cuándo se concederá este tipo de excedencia?

La excedencia por cuidado de familiares se concederá cuando lo soliciten los guardias civiles para atender al cuidado:

- de cada hijo, por naturaleza o adopción o por acogimiento permanente o preadoptivo.
- de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente.
- de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

## b. ¿Cuál es el periodo máximo de excedencia por cuidado de hijos o acogimiento?

Se tiene derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

## c. ¿Se pueden acumular los periodos máximos de excedencia en caso de existir nuevo sujeto causante?

No. En este caso, se iniciará un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

## d. ¿Existe algún límite al disfrute de este derecho?

Sí. En caso de que más de un guardia civil generase el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con las necesidades del servicio.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## **e. ¿Qué implica estar en este tipo de excedencia?**

El guardia civil, en esta situación, tendrá su condición de guardia civil en suspenso (dejará de estar sujeto al régimen general de derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil y a las leyes penales militares y disciplinarias de dicho Cuerpo), pero podrán ascender, siempre que tenga cumplidas las condiciones de ascenso establecidas en esta Ley.

Durante el tiempo permanecido en esta situación, no devengarán retribuciones pero será computable a efectos de trienios y de determinación de los derechos de Seguridad Social que correspondan, y durante el primer año de cada periodo de excedencia, como tiempo de servicios.

Durante los dos primeros años, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución, siempre que existiera vacante en la misma.”

## **f. ¿Es necesario solicitar la excedencia inmediatamente después del permiso por maternidad?**

No es necesario que la excedencia se solicite inmediatamente.

La Ley 29/2014 del Régimen de Personal de la Guardia Civil establece que esta excedencia se podrá solicitar para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a cargo del solicitante, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad (entre otras causas) no pueda valerse por sí mismo.

Esta norma sólo precisa que éste no pueda valerse por sí mismo. Se establece como tiempo máximo en que se podrá permanecer en esta situación, que no podrá ser superior a tres años.

## **g. ¿A quién se ha de dirigir la solicitud de excedencia?**

Se cursará la solicitud, por conducto reglamentario, a la persona al frente del Ministerio de Defensa, actualmente una Ministra. En la solicitud se habrá de incluir la documentación que acredite que el personal guardia civil solicitante reúne los requisitos necesarios

## **h. ¿Con cuánto tiempo es necesario preavisar para reingresar al servicio activo?**

Es recomendable que la solicitud se formule con un mes de antelación, para asegurar que la reincorporación se produce en la fecha en que se pide, siempre que lo permitan las sucesivas actuaciones administrativas.

# **Guía de Conciliación de la Guardia Civil**

---

**i. ¿Computa el tiempo en excedencia por cuidado de familiares como servicio efectivo a efectos de vacaciones?**

Sí. Esto significa que el personal que se encuentre en situación de excedencia por cuidado de familiares tendrá derecho a disfrutar íntegramente de los días de vacaciones correspondientes al año en que se genere el derecho.

**j. ¿Se pueden pedir vacantes estando en la situación de excedencia por cuidado de familiares?**

Sí. Se pueden pedir vacantes para personal en activo. La reserva del puesto de trabajo recaerá, en su caso, sobre el nuevo destino, sin que se interrumpa el cómputo de plazos de dicha reserva.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## 17.- **ADSCRIPCIÓN TEMPORAL:**

### **Ley 29/2014, de 28 de noviembre, del Régimen de Personal de la Guardia Civil**

#### **Artículo 81. Atención a la familia**

2. Cuando existan circunstancias excepcionales de atención familiar, basadas en motivos de salud, discapacidad o rehabilitación del guardia civil, su cónyuge, hijos o familiares hasta segundo grado de consanguinidad, se podrá adscribir temporalmente al guardia civil a un puesto de trabajo en distinta unidad o localidad, conservando el destino que tuviera, previa solicitud del interesado, informe del servicio médico oficial legalmente establecido y siempre que concurren las siguientes condiciones:

a) Que existan puestos vacantes en la plantilla de la unidad de adscripción, cuyo nivel de complemento de destino y componente singular del complemento específico no sea superior al del puesto de destino.

b) Que se reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del nuevo puesto.

3. La adscripción temporal se concederá mediante Resolución del Director General, que será publicada en el "Boletín Oficial de la Guardia Civil", por periodos renovables de un año, sin que el tiempo total de adscripción pueda superar los cuatro años. Entrará en vigor a los cinco días de su publicación, salvo que la resolución disponga otro plazo, pasando a percibir las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo de adscripción desde el día primero del mes siguiente al de su incorporación. La adscripción no tendrá en ningún caso carácter indemnizable y podrá ser revocada en cualquier momento anterior al cumplimiento de los periodos señalados cuando cesen las causas que la motivaron.

4. La concesión de la adscripción temporal no altera la contabilización de los plazos de mínima permanencia por los que estuviese afectado el interesado y a efectos de valoración para la asignación de los destinos por concurso de méritos del artículo 77.3, tendrá la misma consideración que una comisión de servicio."

#### **a. ¿Qué condiciones son necesarias para la concesión de una adscripción temporal?**

Las condiciones necesarias afectan a dos planos:

- el personal
- el profesional

En el ámbito personal, es preciso que existan circunstancias excepcionales de atención familiar.

Los motivos: salud, discapacidad o rehabilitación

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

Personas a que ha de afectar: el guardia civil, su cónyuge, hijos o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad.

En el ámbito profesional es necesario que:

- Existan puestos vacantes en la Unidad de adscripción (cuyo nivel de complemento de destino y complemento específico singular no sea superior al del puesto de destino)
- Se reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del nuevo puesto

## b. ¿Qué requisitos son exigibles?

- Solicitud previa del interesado, acompañada de cuanta documentación precise para justificar su petición.
  - Informe médico oficial en el que conste el diagnóstico y otras circunstancias que determinen la necesidad de atención permanente. En el caso en que la situación se presuma temporal, se realizará una estimación de su duración.
  - Documento acreditativo de la relación de parentesco con la persona que requiera de los cuidados, en caso de no ser el propio guardia civil.
  - Para adscripciones temporales motivadas por la atención de familiares de segundo grado de consanguinidad, relación del resto de familiares con el mismo grado e inferior con indicación de población de residencia y situación laboral.
  - Cuando proceda, exposición y acreditación de la solicitud de ayudas públicas de asistencia al enfermo, y el resultado de dichas peticiones. Caso que no existan prestaciones o subsidios, certificado del organismo de los servicios sociales, autonómico o nacional según competencia, que acredite tal circunstancia.
  - Si la vacante solicitada requiere de una cualificación específica, acreditación de estar en posesión del título correspondiente.
- Informe del servicio médico oficial legalmente establecido.
- Informe de la Unidad tipo Comandancia de la que dependa la vacante de adscripción, acerca de:
  - la disponibilidad o no de la vacante
  - Si el solicitante cumple o no las condiciones para su adjudicación

## c. ¿Qué implica la adscripción temporal?

El personal a quien se le haya concedido la adscripción temporal, prestará servicio en un puesto de trabajo en distinta Unidad o localidad, temporalmente,

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

conservando el destino que tuviera. Pasará a percibir las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo de adscripción desde el día primero del mes siguiente a su incorporación.

La concesión no altera la contabilización de los plazos de mínima permanencia y a efectos de valoración para la asignación de los destinos por concurso de méritos, tendrá la misma consideración que una comisión de servicio.

Las adscripciones temporales concedidas deberán ser anotadas en la hoja de servicios de los interesados.

## **d. ¿Quién y cómo se concede? ¿Por cuánto tiempo? ¿En qué condiciones?**

Se concede mediante Resolución del Director General que será publicada en el BOGC. Entrará en vigor a los cinco días de su publicación, salvo que la resolución dispusiera otra cosa. Se dispone de un **plazo máximo de tres días** desde la fecha de efectividad para su incorporación a su Unidad de adscripción.

La concesión es por periodos renovables de un año, sin que el tiempo total de adscripción pueda superar los cuatro años.

Las condiciones:

- No tendrá carácter indemnizable en ningún caso.
- Podrá ser revocada en cualquier momento anterior al cumplimiento de los periodos señalados cuando cesen las causas que lo motivaron.
- Las asignaciones de destino durante la adscripción temporal provocarán su automática revisión, sin que se interrumpan, en su caso, los cómputos de los plazos previstos.

## **e. ¿Cómo se solicita la renovación de la adscripción temporal?**

El personal adjudicatario de la adscripción temporal, que desee prorrogar su adscripción deberá solicitarlo en los dos meses previos a la finalización de ésta.

Para ello, deberá presentar, en la Unidad de adscripción, la siguiente documentación:

- Solicitud de prórroga, exponiendo que se mantienen las circunstancias excepcionales de atención familiar.
- Informe médico oficial, en el que conste que el diagnóstico que motivó la concesión de la adscripción, se mantiene en los mismos términos.

## **f. ¿Se puede cambiar de destino durante la vigencia de una adscripción temporal? ¿Qué sucede con la adscripción concedida?**

Sí, se puede cambiar de destino.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

Este cambio de destino supondrá:

- la interrupción de la vigencia de la adscripción temporal concedida
- la incorporación al nuevo destino
- la revisión de oficio por parte de la Jefatura de Personal (a través del Servicio de Recursos Humanos) de:
  - si el nuevo destino cumple con las condiciones geográficas de concesión (desplazamiento geográfico y complemento específico singular)

Una vez comprobadas estas circunstancias, previa comunicación al interesado y recabado informe de la nueva unidad de destino, se propondrá:

- Cese definitivo de la misma, si no se cumplen las condiciones de concesión.
- Continuación de la misma, en caso de cumplirse las condiciones, a partir del día siguiente a la incorporación al nuevo destino.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## **18.- AGRUPACIÓN FAMILIAR (EXCEDENCIA VOLUNTARIA):**

### **Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil**

#### **Artículo 90. Situación de Excedencia**

4. A los guardias civiles se les podrá conceder la excedencia voluntaria por agrupación familiar, sin requisito de haber prestado tiempo de servicios, cuando el cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o laboral en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos Públicos y Entidades de Derecho Público dependientes o vinculados a ella, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales o un destino de los contemplados en los artículos 75 y 76 (Destinos).

En esta situación se permanecerá un tiempo mínimo de dos años, transcurridos los cuales el interesado permanecerá en el escalafón correspondiente en el puesto que ocupara en ese momento y no será evaluado para el ascenso. Al cesar en ella finalizará la inmovilización pero la pérdida de puestos será definitiva. Si se le concediese esta situación por segunda o sucesivas veces quedará inmovilizado en el puesto que tuviere en el escalafón correspondiente en el momento de la concesión.

El guardia civil en esta situación tendrá su condición de guardia civil en suspenso y, en consecuencia, dejará de estar sujeto al régimen de derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil y a las leyes penales militares y disciplinarias de dicho Cuerpo, pero podrá ascender durante los dos primeros años de permanencia siempre que tenga cumplidas las condiciones de ascenso establecidas en esta Ley.

Durante el tiempo permanecido en esta situación no devengarán retribuciones ni les será computable a efectos de tiempo de servicios, trienios y de determinación de los derechos de Seguridad Social que correspondan.

### **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

#### **Artículo 89. Excedencia**

3. Podrá concederse excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos Constitucionales o del Poder Judicial y otros órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

## **Real Decreto 728/2017, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de guardia civil y de situaciones administrativas del personal de la Guardia Civil**

### **Artículo 32. Excedencia por agrupación familiar**

1. Los guardias civiles podrán pasar a la situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar, sin requisito de haber prestado tiempo de servicios, cuando el cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o laboral en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos Públicos y Entidades de Derecho Público dependientes o vinculados a ella, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales o un destino de los contemplados en los artículos 75 y 76 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre.

2. Los guardias civiles que deseen obtener la excedencia voluntaria por agrupación familiar presentarán la correspondiente solicitud conforme a lo previsto en el artículo 29, acompañada de los documentos necesarios acreditativos de la situación laboral del cónyuge.

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

4. En esta situación se permanecerá un tiempo mínimo de dos años, transcurridos los cuales el interesado permanecerá en el escalafón correspondiente en el puesto que ocupara en ese momento y no será evaluado para el ascenso. Al cesar en ella finalizará la inmovilización pero la pérdida de puestos será definitiva. Si se le concediese esa situación por segunda o sucesivas veces quedará inmovilizado en el puesto que tuviera en el escalafón correspondiente en el momento de la concesión.

5. Durante el tiempo de permanencia en esta situación se mantendrá la condición de guardia civil en suspenso, con los efectos señalados en el artículo 16.

6. Podrán ascender durante los dos primeros años de permanencia siempre que tengan cumplidas las condiciones de ascenso establecidas.

7. Durante el tiempo permanecido en esta situación no devengará retribuciones ni le será computable a efectos de tiempo de servicios, trienios y de determinación de los derechos de Seguridad Social que correspondan.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## Artículo 15. Solicitud de vacantes

1. El guardia civil que se encuentre en la situación administrativa de servicios especiales como candidato a elecciones o en las de excedencia por: prestación de servicios en el sector público, cuidado de familiares, razón de violencia de género o basada en la consideración de víctima del terrorismo, y no haya cumplido la edad de pase a la situación de reserva, podrá solicitar vacantes para personal en activo conforme a las condiciones y limitaciones que establece la normativa de provisión de destinos del personal de la Guardia Civil.

En dichas situaciones la reserva del puesto de trabajo recaerá, en su caso, sobre el nuevo destino sin que se interrumpa el cómputo de los plazos de dicha reserva.

2. Igualmente podrá solicitar destino cuando se encuentre en situación de excedencia voluntaria por interés particular o por agrupación familiar cuando tenga cumplido el plazo de mínima permanencia en esta situación en la fecha de publicación de la resolución de anuncio de vacantes, o tenga previsto su cumplimiento dentro de los seis meses siguientes.

## Artículo 16. Condición de guardia civil en suspenso

1. El guardia civil que pase a tener su condición en suspenso, de acuerdo con lo dispuesto en este capítulo, dejará de estar sujeto al régimen general de derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, a las leyes penales militares, a las leyes disciplinarias de la Guardia Civil y de las Fuerzas Armadas.

2. Cuando tenga su condición de guardia civil en suspenso, entregará su tarjeta de identidad profesional y armamento de dotación para la prestación del servicio. Conservará la tarjeta de identidad militar que podrá ser sustituida por otra en la que se refleje su situación administrativa. Respecto a las armas particulares que poseyera se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Armas y normativa de desarrollo para los miembros de la Guardia Civil.

3. El guardia civil que reingrese a la situación de servicio activo desde una situación administrativa en la que tenga la condición de guardia civil en suspenso y ostente alguno de los empleos relacionados en las plantillas reglamentarias, permanecerá en exceso de plantilla, a los únicos efectos de planificación del ciclo de ascensos, produciéndose la amortización de los excedentes en el ciclo siguiente al de su incorporación, conforme a lo dispuesto en el art. 25.5, de la Ley 29/2017, de 28 de noviembre.

## Artículo 29. Declaración y cese en la situación de excedencia

1. El guardia civil cursará solicitud de pase a la situación de excedencia correspondiente, por conducto reglamentario al Ministro de Defensa.

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

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

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

4. El Ministro de Defensa podrá declarar de oficio el cese en la situación de excedencia cuando se constate que han desaparecido las causas por las que se concedió.

5. La efectividad de los destinos que sean solicitados y asignados conforme a lo previsto en el artículo 15, estará condicionada a su pase a la situación de servicio activo. En su caso, deberán cumplirse los plazos de mínima permanencia previstos para determinadas modalidades de excedencia.

La reserva del puesto de trabajo a la que hubiere lugar se acordará, con arreglo a los plazos previstos, sobre el nuevo destino asignado, sin que la nueva asignación interrumpa su cómputo.

## a. ¿Precisa haber prestado servicios por un tiempo mínimo?

No, no se ha de cumplir el requisito de tiempo mínimo de servicios. Por lo que los guardias civiles que deseen acceder a esta situación, pueden hacerlo desde el momento de su ingreso.

## b. ¿Cuáles son los requisitos para su solicitud?

Se tiene que dar la circunstancia de que cada cónyuge preste servicios en diferentes localidades y que la distancia entre ambas localidades impida convivir diariamente en el mismo hogar a ambos.

Concretamente, cuando el cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o laboral en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos Públicos y Entidades de Derecho Público dependientes o vinculados a ella, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales o un destino de los contemplados en los artículos 75 y 76 (Unidades, centros y organismos de la Guardia Civil, aquellos del Cuerpo asignados en los Ministerios de Defensa y del Interior, órganos directivos de la GC, su centro universitario, organizaciones internacionales, Presidencia del Gobierno, en otros Departamentos ministeriales o en la Casa de Su Majestad el Rey).

## c. ¿Cuál es el plazo mínimo por el que será concedida esta excedencia? ¿Y el máximo?

Se concederá por un mínimo de dos años. El máximo no está regulado.

## d. ¿Cuáles son las consecuencias de pasar a situación de excedencia por agrupación familiar?

El guardia civil en esta situación tendrá su condición de guardia civil en suspenso y, en consecuencia, dejará de estar sujeto al régimen de derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil y a las leyes penales militares y disciplinarias de dicho Cuerpo, pero podrá ascender durante los dos primeros años de permanencia siempre que tenga cumplidas las condiciones de ascenso establecidas en esta Ley.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

Transcurrido el tiempo de mínima permanencia en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar, el interesado permanecerá en el escalafón correspondiente en el puesto que ocupara en ese momento y no será evaluado para el ascenso.

Al cesar en ella, finalizará la inmovilización pero la pérdida de puestos será definitiva.

Si se le concediese esta situación por segunda o sucesivas veces quedará inmovilizado en el puesto que tuviere en el escalafón correspondiente en el momento de la concesión

Durante el tiempo permanecido en esta situación no devengarán retribuciones ni les será computable a efectos de tiempo de servicios, trienios y de determinación de los derechos de Seguridad Social que correspondan.

## **e. ¿A quién se ha de dirigir la solicitud de excedencia?**

Se cursará la solicitud, por conducto reglamentario, a la persona al frente del Ministerio de Defensa, actualmente una Ministra. En la solicitud se habrá de incluir la documentación que acredite que el personal guardia civil solicitante reúne los requisitos necesarios

## **f. ¿Se pueden pedir vacantes estando en la situación de excedencia por agrupación familiar?**

Sí. Se pueden pedir vacantes para personal en activo cuando tenga cumplido el plazo de mínima permanencia en esta situación en la fecha de publicación de la resolución de anuncio de vacantes o tenga previsto su cumplimiento dentro de los seis meses siguientes.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## 19.- FAMILIAS NUMEROSAS:

**Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia**

**Disposición adicional QUINTA**

**Modificación de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas**

Uno. Se modifica el apartado 4 del artículo 2 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, que queda redactado como sigue:

4. Tendrán la misma consideración que los hijos, las personas sometidas a tutela y acogimiento familiar permanente o preadoptivo legalmente constituido. Los menores que habiendo estado en algunas de estas situaciones alcancen la mayoría de edad y permanezcan en la unidad familiar, conservarán la condición de hijos en los términos establecidos en el artículo 3 de la presente ley.

**Disposición adicional décima**

**Impacto de las normas en la familia**

“Las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la familia”

- a. ¿Cambia el tratamiento legal a las personas sometidas a tutela y acogimiento familiar, permanente o preadoptivo, legalmente constituido una vez cumplen la mayoría de edad?**

No, siempre que permanezcan en la unidad familiar. En este caso, tendrán la misma consideración legal que los hijos.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA TERRORISTA

### 20.- VIOLENCIA DE GÉNERO<sup>4</sup>:

**Real Decreto 1250/2001, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de destinos del personal del Cuerpo de la Guardia Civil**

**Artículo 27 bis. Asignación de destinos a las guardias civiles víctimas de violencia de género**

1. No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, la autoridad que corresponda de acuerdo con las competencias atribuidas en el artículo 20 de este Reglamento, asignará nuevo destino a la guardia civil víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se vea obligada a abandonar el que ocupa, teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

- a) El nuevo destino se encontrará vacante.
- b) Podrá ser asignado cualquiera de los de provisión por antigüedad, o bien aquellos de libre designación o de concurso de méritos cuyo componente singular del complemento específico no sea superior al del puesto que ocupa.
- c) Podrá ser solicitado por la afectada en cualquier momento, debiendo acompañar a la solicitud copia de la orden de protección o, excepcionalmente y hasta tanto se dicte la misma, informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- d) La afectada deberá reunir los requisitos necesarios para ocupar el nuevo destino.

2. La asignación de estos destinos tendrá carácter de forzoso.

**La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género,**

define la violencia de género<sup>5</sup>, 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.

<sup>4</sup> **016** Teléfono de atención a víctimas de malos tratos por violencia de género. Atención telefónica, online, gratuita, en 52 idiomas.

<sup>5</sup> Aplicación del MSSSI:

<http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/informacionUtil/recursos/appLibres/home.htm>

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## **Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil**

### **Artículo 82. Violencia de Género<sup>6</sup>**

La guardia civil 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, en las condiciones que reglamentariamente se determinen, a ocupar otro destino de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

### **Artículo 90. Excedencia Voluntaria**

6. La mujer guardia civil víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Los seis primeros meses les serán computables a efectos de tiempo de servicios, trienios, de determinación de los derechos de Seguridad Social que correspondan, y reserva del puesto de trabajo. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de 18, 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 que venía percibiendo.

La guardia civil en esta situación podrá ascender, durante los tres primeros años, siempre que tenga cumplidas las condiciones de ascenso establecidas en esta Ley.

## **Orden General número 11, de 23 de diciembre de 2014, por la que se determinan los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil**

### **Artículo 62. Medidas de conciliación**

3. Las guardias civiles víctimas de violencia de género podrán solicitar, al amparo de lo previsto en el párrafo segundo del artículo 49.d) del Estatuto Básico del Empleado Público, la reordenación de su jornada de trabajo y horario de servicio con el fin de hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia integral, con independencia del régimen de prestación de servicio que tengan establecido.

---

<sup>6</sup> Aplicación para asistencia a víctimas de violencia de género con diversidad funcional, con información disponible en vídeos, entre otras, en lengua de signos.

Android: <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.ilunion.cermi.cermimuj...>

IOS: <https://appsto.re/es/fiPAhb.i>

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## Artículo 63. Reducción de jornada

1. Las reducciones de jornada derivadas de la solicitud de los permisos que se señalan en este apartado, contemplados en la norma que regula las vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo serán concedidas en las condiciones y duración análogas a las que se establecen para el personal al servicio de la Administración General del Estado, y atendiendo a las singularidades derivadas de las funciones y cometidos propios de la Guardia Civil, sin que en ningún caso las reducciones supongan la modificación del régimen de prestación de servicio en que se encuadre el afectado, aunque sí puedan suponer, manteniendo dicho régimen, cambios en la modalidad de prestación de servicio.

e) Por razón de violencia de género, sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior.

2. A quien se conceda una reducción de jornada se le aplicará, en aquellos casos que así se determina en la normativa relativa al empleado público, una disminución proporcional de sus retribuciones fijas y variables, en forma análoga a la establecida para el personal al servicio de la Administración General del Estado.

El disfrute del permiso por parto y adopción o acogimiento interrumpirá los efectos de la reducción de jornada y durante el mismo se percibirán las retribuciones íntegras.

3. El tiempo de disfrute de la reducción de jornada tiene la consideración de servicio efectivo a efectos del cómputo de crédito anual de vacaciones y del disfrute de los descansos correspondientes a días festivos, y no altera el régimen de concesión de permisos.

4. Quien tenga concedida una reducción de jornada no podrá acogerse al régimen de jornada completa con ocasión del disfrute de vacaciones, de días no laborables o de periodos de baja por enfermedad.

Si se padece una enfermedad que se prevea que dará lugar a una baja médica de larga duración, se podrá solicitar el retorno al régimen de jornada completa justificadamente y previo informe de los servicios médicos de la Guardia Civil.

## Artículo 64. Tramitación de solicitudes, autoridades competentes para su concesión y resolución

1. Las solicitudes presentadas para la aplicación o modificación de alguna de las situaciones contempladas en los dos artículos anteriores, que deberán acompañarse de la justificación documental acreditativa de las circunstancias que en cada caso se invoquen, se cursarán por conducto reglamentario al Jefe de la Comandancia o unidad similar en la que se encuentre destinado o en comisión de servicio el interesado, que será la autoridad competente para dictar la resolución correspondiente.

2. Recibidas las solicitudes en el órgano competente y una vez valoradas, se estudiará su viabilidad y adaptación a la prestación y horario específico del servicio de la unidad o centro afectado, teniendo en cuenta para ello las circunstancias familiares y personales argumentadas por el solicitante, en especial la situación laboral del

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

cónyuge o del otro progenitor, el número de hijos, su edad y situación escolar, cuya acreditación podrá serle requerida para adoptar la resolución que proceda, puestas en relación con las necesidades operativas.

3. En las solicitudes de reducción de jornada, el guardia civil podrá señalar la concreción de su disfrute, siempre que se adapte al régimen de prestación y al horario de servicio que tenga establecido, y que el grado de alteración o incidencia en el nombramiento de los servicios no implique un grave perjuicio a la jornada de trabajo, al horario o al descanso de los restantes efectivos que presten el mismo tipo de servicio.

En el caso de que existan en la unidad otros componentes a quienes, por concurrir las mismas circunstancias personales y familiares que en el solicitante, les corresponda el disfrute de auténtico derecho, se deberán ponderar los intereses de unos y otros en la resolución o resoluciones procedentes.

4. En las resoluciones adoptadas se establecerán las condiciones de la jornada u horario de prestación del servicio que se concedan y el periodo temporal de aplicación.

Si la nueva jornada lleva aparejada una disminución proporcional de las retribuciones, se señalarán las horas de reducción en cómputo semanal y mensual, así como el porcentaje equivalente a efectos de la citada disminución, y se realizarán las actuaciones correspondientes para la efectividad de dicha resolución y de cualquier modificación que se produzca.

Las resoluciones que se adopten han de ser motivadas tanto para la concesión como para la denegación, sin que puedan alegarse genéricas necesidades del servicio.

La impugnación de las resoluciones se planteará ante el órgano superior jerárquico del que las dictó, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

## **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

### **Artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista**

Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

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.

## **Artículo 89. Excedencia**

5. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

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 voluntaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

## **Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil**

### **CAPÍTULO I Disposiciones generales**

#### **Artículo 3. Definiciones**

8. Tiempo de servicio efectivo: el tiempo de servicio desempeñado en el período anual que servirá para calcular el crédito de vacaciones anuales y el número de días de permiso por asuntos particulares al que se tiene derecho.

No computarán como tal los períodos permanecidos:

d) En las siguientes situaciones administrativas contempladas en la Ley de Régimen de Personal de la Guardia Civil: suspensión de funciones, suspensión de empleo o excedencia, salvo las excedencias por cuidado de familiares, por razón de violencia de género o basadas en la consideración de víctimas de terrorismo.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## CAPÍTULO III Permisos

### Sección 4ª. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas del terrorismo y sus familiares directos

#### Artículo 33. Permiso por razón de violencia de género

1. Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las mujeres guardias civiles 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 de salud, según proceda.

Asimismo, las guardias civiles víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de 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, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso, siempre que acredite tal situación mediante una copia de la sentencia firme, de la orden de protección o, excepcionalmente, hasta tanto se dicte dicha orden, del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

### Real Decreto 728/2017, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de guardia civil y de situaciones administrativas del personal de la Guardia Civil

#### Artículo 34. Excedencia por razón de violencia de género

1. La mujer guardia civil víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

2. La solicitud de esta excedencia irá acompañada de la documentación prevista en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

3. Los seis primeros meses les serán computables a efectos de tiempo de servicios, trienios, de determinación de los derechos de seguridad Social que correspondan, y reserva del puesto de trabajo. No obstante, cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

4. La guardia civil en esta situación podrá ascender durante los tres primeros años, siempre que tenga cumplidas las condiciones de ascenso establecidas.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

5. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras que venía percibiendo.

## Artículo 15. Solicitud de vacantes

1. El guardia civil que se encuentre en la situación administrativa de servicios especiales como candidato a elecciones o en las de excedencia por: prestación de servicios en el sector público, cuidado de familiares, razón de violencia de género o basada en la consideración de víctima del terrorismo, y no haya cumplido la edad de pase a la situación de reserva, podrá solicitar vacantes para personal en activo conforme a las condiciones y limitaciones que establece la normativa de provisión de destinos del personal de la Guardia Civil.

En dichas situaciones la reserva del puesto de trabajo recaerá, en su caso, sobre el nuevo destino sin que se interrumpa el cómputo de los plazos de dicha reserva.

2. Igualmente podrá solicitar destino cuando se encuentre en situación de excedencia voluntaria por interés particular o por agrupación familiar cuando tenga cumplido el plazo de mínima permanencia en esta situación en la fecha de publicación de la resolución de anuncio de vacantes, o tenga previsto su cumplimiento dentro de los seis meses siguientes.

## Artículo 16. Condición de guardia civil en suspenso

1. El guardia civil que pase a tener su condición en suspenso, de acuerdo con lo dispuesto en este capítulo, dejará de estar sujeto al régimen general de derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, a las leyes penales militares, a las leyes disciplinarias de la Guardia Civil y de las Fuerzas Armadas.

2. Cuando tenga su condición de guardia civil en suspenso, entregará su tarjeta de identidad profesional y armamento de dotación para la prestación del servicio. Conservará la tarjeta de identidad militar que podrá ser sustituida por otra en la que se refleje su situación administrativa. Respecto a las armas particulares que poseyera se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Armas y normativa de desarrollo para los miembros de la Guardia Civil.

3. El guardia civil que reingrese a la situación de servicio activo desde una situación administrativa en la que tenga la condición de guardia civil en suspenso y ostente alguno de los empleos relacionados en las plantillas reglamentarias, permanecerá en exceso de plantilla, a los únicos efectos de planificación del ciclo de ascensos, produciéndose la amortización de los excedentes en el ciclo siguiente al de su incorporación, conforme a lo dispuesto en el art. 25.5, de la Ley 29/2017, de 28 de noviembre.

## Artículo 29. Declaración y cese en la situación de excedencia

1. El guardia civil cursará solicitud de pase a la situación de excedencia correspondiente, por conducto reglamentario al Ministro de Defensa.

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

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

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

4. El Ministro de Defensa podrá declarar de oficio el cese en la situación de excedencia cuando se constate que han desaparecido las causas por las que se concedió.

5. La efectividad de los destinos que sean solicitados y asignados conforme a lo previsto en el artículo 15, estará condicionada a su pase a la situación de servicio activo. En su caso, deberán cumplirse los plazos de mínima permanencia previstos para determinadas modalidades de excedencia.

La reserva del puesto de trabajo a la que hubiere lugar se acordará, con arreglo a los plazos previstos, sobre el nuevo destino asignado, sin que la nueva asignación interrumpa su cómputo.

**Instrucción número 1/2019, de la Dirección General de la Guardia Civil, por la que se aplica al personal sujeto al ámbito de aplicación de la Orden General número 1/2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil las modificaciones del texto refundido de la Ley del estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre introducidas por el Real Decreto-Ley 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**

## **Apartado 6. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer guardia civil**

Cuando la reducción de jornada prevista en el permiso por razón de violencia de género regulado por el artículo 33 de la Orden General número 1/2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil sea de un tercio o menos, las guardias civiles víctimas de violencia sobre la mujer mantendrán sus retribuciones íntegras.

### **a. ¿Existen medidas de protección a la víctima de violencia de género en la normativa de la Guardia Civil?**

Si. La Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de régimen del Personal de la Guardia Civil, artículo 82 “Violencia de género”, facilita la ocupación de otro destino de similares características, para hacer efectiva la protección de la mujer guardia civil víctima de violencia de género.

Por otro lado, la OG 11, de 23 de diciembre de 2014, por la que se determinan los regímenes de prestación del servicio y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil así como la OG número 1, de 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil establecen el derecho de la guardia civil víctima de violencia de género sobre la mujer el derecho a la reducción de jornada, con disminución proporcional de la retribución y el derecho a 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 que sean aplicables.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## **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:

La autoridad que corresponda asignará nuevo destino a la guardia civil víctima de violencia de género teniendo en cuenta las circunstancias que, a continuación, se refieren. La asignación de estos destinos está vinculado a un tiempo de mínima permanencia de un año y su asignación no será publicada.

- a) El nuevo destino se encontrará vacante.
- b) Podrá ser asignado cualquiera de los de provisión por antigüedad, o bien aquellos de libre designación o de concurso de méritos cuyo componente singular del complemento específico no sea superior al del puesto que ocupa.
- c) Podrá ser solicitado por la afectada en cualquier momento, debiendo acompañar a la solicitud copia de la orden de protección o, excepcionalmente y hasta tanto se dicte la misma, informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- d) La afectada deberá reunir los requisitos necesarios para ocupar el nuevo destino.

2.- Situación de excedencia. Se regula en el artículo 90 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de régimen del Personal de la Guardia Civil.

3.- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo y horario de servicio o a la reducción de jornada de la víctima. Se regula en los artículos 62 a 64 de la Orden General número 11, de 23 de diciembre de 2014, por la que se determinan los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil.

4.- Permisos. Se regula en el artículo 33 de la Orden General número 1, de 22 de enero de 2016, que regula las normas de vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo de la Guardia Civil.

## **c. ¿Quién puede acogerse a estas medidas?**

Las guardias civiles víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

## **d. ¿La reducción de jornada por razón de violencia de 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

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

complementarias, proporcional al número de horas de reducción de las que haga uso, excepto cuando la reducción de jornada sea de **un tercio o menos**, pues en ese caso las guardias civiles víctimas de violencia sobre la mujer mantendrán sus retribuciones íntegras.

**e. ¿Se pueden pedir vacantes estando en la situación de excedencia por razón de violencia de género?**

Sí. Se pueden pedir vacantes para personal en activo. La reserva del puesto de trabajo recaerá, en su caso, sobre el nuevo destino, sin que se interrumpa el cómputo de plazos de dicha reserva.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## **21.- VIOLENCIA TERRORISTA:**

**Real Decreto 1250/2001, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de destinos del personal del Cuerpo de la Guardia Civil**

**Artículo 27 ter. Asignación de destinos a los guardias civiles tras el reconocimiento de la condición de víctima del terrorismo**

La autoridad que corresponda según el artículo 20 de este Reglamento asignará un nuevo destino a los guardias civiles que tengan la consideración de víctimas del terrorismo según lo dispuesto en el artículo 4.1 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de reconocimiento y protección integral a las víctimas del terrorismo, conforme a lo previsto en ella sobre movilidad geográfica, teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

- a) El nuevo destino se encontrará vacante.
- b) Podrá ser asignado cualquiera de los de provisión por antigüedad, o bien aquellos de libre designación o de concurso de méritos cuyo componente singular del complemento específico no sea superior al del puesto que ocupa.
- c) Podrá ser solicitado por el afectado en cualquier momento, por una sola vez y en un período máximo de cinco años desde el reconocimiento de la condición de víctima del terrorismo, según lo dispuesto en el artículo 4.1 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, salvo que circunstancias objetivamente justificadas hicieran aconsejable una nueva asignación, debiendo acompañar la acreditación de la titularidad de los derechos y prestaciones correspondientes.
- d) El afectado deberá reunir los requisitos necesarios para ocupar el nuevo destino.

La asignación de estos destinos tendrá carácter forzoso.

Igualmente, y con las mismas circunstancias, se asignará destino a los guardias civiles cuyos cónyuges o vinculados por análoga relación de afectividad con aquellos tengan la consideración de víctimas del terrorismo según lo dispuesto en el artículo 4.1 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre.

**Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil**

**Artículo 90. Situación de excedencia**

8. Los guardias civiles que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, en los términos establecidos en la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, tendrán derecho a un periodo de excedencia en las mismas

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

condiciones establecidas para el supuesto de violencia de género contemplado en el apartado 6 de este artículo.

Los guardias civiles también tendrán este derecho cuando las circunstancias que se establecen en el apartado anterior concurren en su cónyuge o persona con quien conviva con análoga relación de afectividad e hijos.

## **Orden General número 11, de 23 de diciembre de 2014, por la que se determinan los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil**

### **Artículo 63. Reducción de jornada**

1. Las reducciones de jornada derivadas de la solicitud de los permisos que se señalan en este apartado, contemplados en la norma que regula las vacaciones, permiso y licencias del personal del Cuerpo serán concedidas en las condiciones y duración análogas a las que se establecen para el personal al servicio de la Administración General del Estado, y atendiendo a las singularidades derivadas de las funciones y cometidos propios de la Guardia Civil, sin que en ningún caso las reducciones supongan la modificación del régimen de prestación de servicio en que se encuadre el afectado, aunque sí puedan suponer, manteniendo dicho régimen, cambios en la modalidad de prestación de servicio.

2. A quien se conceda una reducción de jornada se le aplicará, en aquellos casos que así se determina en la normativa relativa al empleado público, una disminución proporcional de sus retribuciones fijas y variables, en forma análoga a la establecida para el personal al servicio de la Administración General del Estado.

El disfrute del permiso por parto y adopción o acogimiento interrumpirá los efectos de la reducción de jornada y durante el mismo se percibirán las retribuciones íntegras.

3. El tiempo de disfrute de la reducción de jornada tiene la consideración de servicio efectivo a efectos del cómputo de crédito anual de vacaciones y del disfrute de los descansos correspondientes a días festivos, y no altera el régimen de concesión de permisos.

4. Quien tenga concedida una reducción de jornada no podrá acogerse al régimen de jornada completa con ocasión del disfrute de vacaciones, de días no laborables o de periodos de baja por enfermedad.

Si se padece una enfermedad que se prevea que dará lugar a una baja médica de larga duración, se podrá solicitar el retorno al régimen de jornada completa justificadamente y previo informe de los servicios médicos de la Guardia Civil.

### **Artículo 64. Tramitación de solicitudes, autoridades competentes para su concesión y resolución**

1. Las solicitudes presentadas para la aplicación o modificación de alguna de las situaciones contempladas en los dos artículos anteriores, que deberán acompañarse

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

de la justificación documental acreditativa de las circunstancias que en cada caso se invoquen, se cursarán por conducto reglamentario al Jefe de la Comandancia o unidad similar en la que se encuentre destinado o en comisión de servicio el interesado, que será la autoridad competente para dictar la resolución correspondiente.

2. Recibidas las solicitudes en el órgano competente y una vez valoradas, se estudiará su viabilidad y adaptación a la prestación y horario específico del servicio de la unidad o centro afectado, teniendo en cuenta para ello las circunstancias familiares y personales argumentadas por el solicitante, en especial la situación laboral del cónyuge o del otro progenitor, el número de hijos, su edad y situación escolar, cuya acreditación podrá serle requerida para adoptar la resolución que proceda, puestas en relación con las necesidades operativas.

3. En las solicitudes de reducción de jornada, el guardia civil podrá señalar la concreción de su disfrute, siempre que se adapte al régimen de prestación y al horario de servicio que tenga establecido, y que el grado de alteración o incidencia en el nombramiento de los servicios no implique un grave perjuicio a la jornada de trabajo, al horario o al descanso de los restantes efectivos que presten el mismo tipo de servicio.

En el caso de que existan en la unidad otros componentes a quienes, por concurrir las mismas circunstancias personales y familiares que en el solicitante, les corresponda el disfrute de auténtico derecho, se deberán ponderar los intereses de unos y otros en la resolución o resoluciones procedentes.

4. En las resoluciones adoptadas se establecerán las condiciones de la jornada u horario de prestación del servicio que se concedan y el periodo temporal de aplicación.

Si la nueva jornada lleva aparejada una disminución proporcional de las retribuciones, se señalarán las horas de reducción en cómputo semanal y mensual, así como el porcentaje equivalente a efectos de la citada disminución, y se realizarán las actuaciones correspondientes para la efectividad de dicha resolución y de cualquier modificación que se produzca.

Las resoluciones que se adopten han de ser motivadas tanto para la concesión como para la denegación, sin que puedan alegarse genéricas necesidades del servicio.

La impugnación de las resoluciones se planteará ante el órgano superior jerárquico del que las dictó, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

### **Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos**

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios 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 o fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios 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 con disminución proporcional de la retribución, o a 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 les sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias 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.

### **Artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista**

2. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios 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 al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, cuando la vacante sea de necesaria cobertura o, en caso contrario, dentro de la comunidad autónoma. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que el interesado expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

En todo caso este derecho podrá ser ejercitado en tanto resulte necesario 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.

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

## **Artículo 89. Excedencia**

6. Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los 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 disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada 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.

## **Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil**

### **CAPÍTULO I Disposiciones generales**

#### **Artículo 3. Definiciones**

8. Tiempo de servicio efectivo: el tiempo de servicio desempeñado en el período anual que servirá para calcular el crédito de vacaciones anuales y el número de días de permiso por asuntos particulares al que se tiene derecho.

No computarán como tal los períodos permanecidos:

d) En las siguientes situaciones administrativas contempladas en la Ley de Régimen de Personal de la Guardia Civil: suspensión de funciones, suspensión de empleo o excedencia, salvo las excedencias por cuidado de familiares, por razón de violencia de género o basadas en la consideración de víctimas de terrorismo.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## CAPÍTULO III Permisos

### Sección 4ª Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas del terrorismo y sus familiares directos

#### Artículo 35. Permiso por la consideración de víctimas del terrorismo

1. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los guardias civiles 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 guardias civiles y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los guardias civiles 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, tendrá derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución, o a 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, en los términos que se establezca en la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias 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.

#### Real Decreto 728/2017, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de guardia civil y de situaciones administrativas del personal de la Guardia Civil

#### Artículo 36. Excedencia basada en la consideración de víctima del terrorismo

1. Los guardias civiles que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, en los términos establecidos en la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de reconocimiento y protección integral a las víctimas del terrorismo, tendrán derecho a un periodo de excedencia basada en la consideración de víctima del terrorismo.

Los guardias civiles también tendrán este derecho cuando las circunstancias que se establecen en el párrafo anterior concurren en su cónyuge o persona con quien conviva con análoga relación de afectividad e hijos..

2. La solicitud de esta excedencia se presentará conforme a lo previsto en el artículo 29, acompañada de los documentos necesarios acreditativos de la consideración de víctima del terrorismo.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

3. Los seis primeros meses les serán computables a efectos de tiempo de servicios, trienios, de determinación de los derechos de Seguridad Social que correspondan, y reserva del puesto de trabajo. No obstante, cuando la situación en torno a la víctima de terrorismo lo exigiera, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, a fin de garantizar la efectividad de la protección de la víctima.

4. Los guardias civiles en esta situación podrán ascender durante los tres primeros años, siempre que tenga cumplidas las condiciones de ascenso establecidas.

5. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras que venía percibiendo.

## Artículo 15. Solicitud de vacantes

1. El guardia civil que se encuentre en la situación administrativa de servicios especiales como candidato a elecciones o en las de excedencia por: prestación de servicios en el sector público, cuidado de familiares, razón de violencia de género o basada en la consideración de víctima del terrorismo, y no haya cumplido la edad de pase a la situación de reserva, podrá solicitar vacantes para personal en activo conforme a las condiciones y limitaciones que establece la normativa de provisión de destinos del personal de la Guardia Civil.

En dichas situaciones la reserva del puesto de trabajo recaerá, en su caso, sobre el nuevo destino sin que se interrumpa el cómputo de los plazos de dicha reserva.

2. Igualmente podrá solicitar destino cuando se encuentre en situación de excedencia voluntaria por interés particular o por agrupación familiar cuando tenga cumplido el plazo de mínima permanencia en esta situación en la fecha de publicación de la resolución de anuncio de vacantes, o tenga previsto su cumplimiento dentro de los seis meses siguientes.

## Artículo 16. Condición de guardia civil en suspenso

1. El guardia civil que pase a tener su condición en suspenso, de acuerdo con lo dispuesto en este capítulo, dejará de estar sujeto al régimen general de derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, a las leyes penales militares, a las leyes disciplinarias de la Guardia Civil y de las Fuerzas Armadas.

2. Cuando tenga su condición de guardia civil en suspenso, entregará su tarjeta de identidad profesional y armamento de dotación para la prestación del servicio. Conservará la tarjeta de identidad militar que podrá ser sustituida por otra en la que se refleje su situación administrativa. Respecto a las armas particulares que poseyera se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Armas y normativa de desarrollo para los miembros de la Guardia Civil.

3. El guardia civil que reingrese a la situación de servicio activo desde una situación administrativa en la que tenga la condición de guardia civil en suspenso y ostente alguno de los empleos relacionados en las plantillas reglamentarias, permanecerá en exceso de plantilla, a los únicos efectos de planificación del ciclo de ascensos, produciéndose la amortización de los excedentes en el ciclo siguiente al de su incorporación, conforme a lo dispuesto en el art. 25.5, de la Ley 29/2017, de 28 de noviembre.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## Artículo 29. Declaración y cese en la situación de excedencia

1. El guardia civil cursará solicitud de pase a la situación de excedencia correspondiente, por conducto reglamentario al Ministro de Defensa.
2. La solicitud incluirá la documentación que acredite que el guardia civil reúne los requisitos necesarios.
3. La concesión del pase a la situación de excedencia se realizará mediante resolución del Ministro de Defensa, indicando el supuesto que es de aplicación.
4. El Ministro de Defensa podrá declarar de oficio el cese en la situación de excedencia cuando se constate que han desaparecido las causas por las que se concedió.
5. La efectividad de los destinos que sean solicitados y asignados conforme a lo previsto en el artículo 15, estará condicionada a su pase a la situación de servicio activo. En su caso, deberán cumplirse los plazos de mínima permanencia previstos para determinadas modalidades de excedencia.

La reserva del puesto de trabajo a la que hubiere lugar se acordará, con arreglo a los plazos previstos, sobre el nuevo destino asignado, sin que la nueva asignación interrumpa su cómputo.

### a. ¿Existen medidas de protección a la víctima de violencia terrorista en la normativa de la Guardia Civil?

Si. La Ley 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 82 “Movilidad por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista”, facilita la ocupación de otro destino de similares características, para hacer efectiva la protección de los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo, según la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados. En el mismo sentido se pronuncia el artículo 39 del RD 848/2017, de 22 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal de la Guardia Civil.

Por otro lado, la OG 1, de 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil establece el derecho del personal guardia civil víctima de violencia terrorista el derecho a la reducción de jornada, con disminución proporcional de la retribución y el derecho a 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 que sean aplicables.

Estas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto resulten necesarias 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.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

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

1.- El derecho a la movilidad geográfica de su puesto se prevé expresamente la asignación de destinos a los guardias civiles, tras el reconocimiento de la condición de víctima de terrorismo. Los criterios a seguir para esta asignación de destinos son:

- a) El nuevo destino se encontrará vacante.
- b) Podrá ser asignado cualquiera de los de provisión por antigüedad, o bien aquellos de libre designación o de concurso de méritos cuyo componente singular del complemento específico no sea superior al del puesto que ocupa.
- c) Podrá ser solicitado por el afectado en cualquier momento, por una sola vez y en un periodo máximo de cinco años desde el reconocimiento de la condición de víctima del terrorismo, según lo dispuesto en el artículo 4.1 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, salvo que las circunstancias objetivamente justificadas hicieran aconsejable una nueva asignación, debiendo acompañar la acreditación de la titularidad de los derechos y prestaciones correspondientes.
- d) El afectado deberá reunir los requisitos necesarios para ocupar el nuevo destino.

Estos destinos tendrán el carácter de forzoso, y su asignación no será publicada.

2.- Excedencia. Se regula en el artículo 90.8 de la Ley 29/2014, de Régimen del Personal de la Guardia Civil.

3.- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo y horario de servicio o a la reducción de jornada de la víctima. Se establece en el artículo 35 de la Orden General número 1, de 22 de enero de 2016, que regula las normas de vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo de la Guardia Civil.

4.- Permisos. Se regula en el artículo 35 de la Orden General número 1, de 22 de enero de 2016, que regula las normas de vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo de la Guardia Civil.

## c. ¿Quién puede acogerse a estas medidas?

El personal guardia civil que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo, según la legislación vigente, así como el personal amenazado, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

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

El personal que haga uso de una reducción de jornada por violencia terrorista le será de aplicación una disminución de las retribuciones, básicas y complementarias, proporcional al número de horas de reducción de las que haga uso.

**e. ¿Se pueden pedir vacantes estando en la situación de excedencia basada en la consideración de víctima del terrorismo?**

Sí. Se pueden pedir vacantes para personal en activo. La reserva del puesto de trabajo recaerá, en su caso, sobre el nuevo destino, sin que se interrumpa el cómputo de plazos de dicha reserva.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## ASUNTOS PERSONALES

### **22.- VACACIONES Y ASUNTOS PARTICULARES:**

**Resolución de 22 de julio de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan las instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos**

#### **1.4. El apartado 9.1 queda redactado del siguiente modo: (pfo 2)**

1. Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad, accidente, las derivadas del disfrute de los permisos regulados en los artículos 48 y 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, o de la licencia a que se refiere el artículo 72 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

#### **1.5. El apartado 9.5 queda redactado del siguiente modo:**

9.5. 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.

Aunque el periodo de vacaciones no haya sido fijado o autorizado previamente, 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 el año natural inmediatamente posterior. No obstante lo anterior, 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.

Si durante el disfrute del periodo de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, el periodo de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un periodo distinto dentro del mismo año, o en el año natural inmediatamente posterior.

Asimismo, si durante el disfrute del periodo de vacaciones autorizado, sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse de las mismas una vez que finalice la incapacidad temporal, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## 1.6. El apartado 9.7 queda redactado del siguiente modo:

9.7. A lo largo del año los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de hasta cinco días por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente. Tales días no podrán acumularse a los periodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en los quince primeros días del mes de enero siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días por asuntos particulares así como, en su caso, los días de permiso previstos en el apartado siguiente, podrán acumularse a los días de vacaciones que disfruten de forma independiente.

### **Resolución de 16 de septiembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de las Administración General del Estado y sus organismos públicos**

#### **Primero**

2. Se modifica la redacción de los epígrafes 1, 3 y 7 del apartado 9, que quedan redactados de la siguiente forma:

9.1. Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se consideran inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad, accidente, las derivadas del disfrute de los permisos regulados en los artículos 48 y 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, o de la licencia a que se refiere el artículo 72 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

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 adicionales 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

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

9.3. Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el punto 9.1 de esta instrucción, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta cinco días hábiles por año natural.

“9.7. A lo largo de cada año los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente.

Así mismo, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de 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.

Tales días no podrán acumularse a los periodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado servicio antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero de año siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares así como, en su caso, los días de permiso previstos en el apartado siguiente, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

## Segundo

Los días adicionales de vacaciones correspondientes al año 2015 resultantes de la aplicación de la disposición adicional tercera del Real Decreto-Ley 10/2015, de 11 de septiembre, se podrán disfrutar de manera independiente, en los términos establecidos en el segundo párrafo del apartado 9.3 de la Resolución de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.

**Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

### Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

k) Por asuntos particulares, seis días al año.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## **Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos**

1. Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

2. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

### **Disposición adicional decimotercera. Permiso por asuntos particulares por antigüedad**

Las Administraciones Públicas podrán establecer hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

### **Disposición adicional decimocuarta. Días adicionales de vacaciones por antigüedad**

Cada Administración Pública podrá establecer hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios públicos.

## **Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil**

### **Artículo 3. Definiciones**

A los efectos de esta orden general, se entiende por:

1. Vacaciones: crédito de días al que se tiene derecho durante el período anual como descanso retribuido mediante la exención del servicio propio del destino o de la comisión de servicio que se desempeñe.

2. Permisos: período de tiempo por el que se autoriza la ausencia temporal o la exención del servicio propio del destino o de la comisión de servicio que se desempeñe.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

A estos solos efectos, se computarán como tiempo de servicio efectivo las ausencias motivadas por enfermedad o accidente y el tiempo permanecido de vacaciones, de permiso o de baja para el servicio por incapacidad temporal.

## **CAPÍTULO II Vacaciones**

### **Artículo 4. Crédito de vacaciones**

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de esta orden tendrá derecho a un crédito de vacaciones de veintidós días hábiles por cada periodo anual completo de servicio efectivo.

Para quienes hayan completado quince, veinte, veinticinco, treinta o más años de servicio, dicho crédito se incrementará, respectivamente, en uno, dos, tres o cuatro días. Se tendrá derecho a disfrutar de ellos a partir del día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

El Director General, en atención a las especiales características que concurran en determinados destinos, podrá establecer para quienes los ocupen, la adición al crédito de vacaciones de hasta once días hábiles por periodo anual y/o, en su caso, formas de disfrute adaptadas al funcionamiento de sus unidades de pertenencia.

2. No obstante, la previsión del conjunto de días de crédito de vacaciones a que se tenga derecho con arreglo a lo dispuesto en el apartado anterior, se ajustará proporcionalmente al tiempo de servicio efectivo del periodo anual correspondiente.

3. En ningún caso, la distribución de la jornada durante el periodo anual puede alterar el número de días de vacaciones o de festividades de carácter retribuido y no recuperable.

4. Cuando por cualquier causa el número de días de vacaciones disfrutado durante un período anual fuese superior al crédito que corresponda, los días de exceso se deducirán del crédito de vacaciones del período anual siguiente.

### **Artículo 5. Configuración, cómputo y modalidades de disfrute de los períodos vacacionales**

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de esta orden disfrutará sus vacaciones mediante períodos vacacionales que incluirán, además de los días hábiles de crédito, los sábados, domingos y festivos que existan desde su inicio hasta su terminación, de acuerdo con lo previsto en este artículo. A los efectos del cómputo de días de disfrute del crédito de vacaciones, se considerarán inhábiles los sábados, domingos y festivos y, en consecuencia, tales días no alterarán la consecutividad del disfrute de crédito de días hábiles.

2. El crédito de vacaciones, previa autorización, dentro del período anual correspondiente y en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, que podrá distribuir el interesado a su conveniencia.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior y en el artículo 9, se podrán conceder con cargo al crédito anual, un máximo de seis días de dicho crédito sin

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

sujeción al período establecido en el apartado anterior, y que podrán disfrutarse en períodos mínimos de dos días hábiles consecutivos, no obstante, podrá disfrutarse un día hábil de vacaciones de manera independiente cuando por alguna circunstancia se haya incorporado al crédito inicial de vacaciones u obedezca a la recuperación de días de crédito no disfrutados.

4. Al objeto de asegurar el efecto neutro del período vacacional sobre el de referencia para el cálculo del cómputo horario en la jornada de trabajo correspondiente, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Los sábados y domingos que formen parte de un período vacacional serán equivalentes al descanso semanal, a los solos efectos de cómputo horario para la determinación de la jornada de trabajo correspondiente, no teniendo por tanto el carácter de deducible para el cálculo de la jornada y semana de trabajo.

b) Asimismo, a los solos efectos de cómputo horario para la determinación de la jornada de trabajo correspondiente, los festivos que formen parte de un período vacacional tendrán el carácter de deducible.

5. Cuando el disfrute de días de crédito de vacaciones finalice en viernes y comprenda al menos desde el lunes de esa semana de forma consecutiva, el período vacacional abarcará, en todo caso, además de estos días de crédito, el sábado y domingo inmediatamente posteriores a su finalización, los cuales se considerarán inhábiles a efectos del cómputo.

6. Cuando los días de inicio o fin en los que se establezcan los turnos de vacaciones de verano coincidan en sábado, domingo o festivo, y dichos días formen parte del período vacacional correspondiente, se considerarán inhábiles, deducibles e incluidos en el período vacacional.

7. El crédito de vacaciones procedente de un período anual distinto y que derive de las situaciones o permisos contemplados en los artículos 7 y 8, tendrá que disfrutarse fuera de los turnos de verano establecidos y en períodos vacacionales que incluyan al menos cinco días hábiles consecutivos, salvo que el total de ese crédito fuera inferior a dicho mínimo de días, en cuyo caso podrá disfrutarse el mismo en un único período de vacaciones.

8. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2, se podrá acumular el disfrute del período vacacional a los permisos por parto, por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, y de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o por el permiso acumulado de lactancia, aunque el disfrute de tal acumulación se extienda al período siguiente.

9. Desde el día siguiente a la finalización del período vacacional, los guardias civiles estarán sujetos a la actividad que les corresponda, de acuerdo con la programación de servicios de su unidad de destino.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## **Artículo 6. Solicitud de disfrute de vacaciones**

1. La solicitud de vacaciones deberá formularse de forma que comprenda siempre días de crédito y, en ningún caso, su inicio o fin podrá ser en sábado, domingo o festivo, salvo que dichos días determinen el inicio o fin de los turnos señalados en el artículo 5.6. No obstante, el período vacacional resultante del que se hará uso incluirá estos días conforme a lo dispuesto en el artículo anterior.
2. La existencia del crédito derivado de las situaciones y permisos previstos en los artículos 7 y 8 tendrá que solicitarse y justificarse durante el primer período mensual siguiente a la finalización de dichas situaciones o permisos.
3. Cuando el interesado, por necesidades del servicio excepcionales y debidamente justificadas, no hubiera podido hacer uso de la totalidad o de parte del crédito de vacaciones dentro del período anual correspondiente, o lo hubiera tenido que interrumpir por las mismas necesidades, podrá solicitar, durante el primer mes del nuevo período, la acumulación de los días no disfrutados al crédito del período anual siguiente al no disfrutado. Una vez concedida la citada acumulación, la fecha límite para disfrutar los días autorizados será el 14 de junio del período anual siguiente al que correspondan los días no disfrutados. Excepcionalmente, y en función del número de días acumulados, el mando facultado para la concesión podrá valorar dicha circunstancia y extender en su caso el período en que puedan disfrutarse.

## **Artículo 7. Imposibilidad de iniciar el disfrute de vacaciones por determinadas circunstancias**

Cuando el período vacacional previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una circunstancia 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 podrá disfrutar en fecha distinta.

Aunque el período vacacional no haya sido fijado o autorizado previamente, cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del período anual al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el período anual inmediatamente posterior. No obstante lo anterior, en el supuesto de incapacidad temporal, el período vacacional se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses contabilizados a partir del final del período anual en que se hayan originado.

## **Artículo 8. Interrupción del disfrute de vacaciones por determinadas circunstancias sobrevenidas**

Si durante el disfrute del período vacacional autorizado sobreviniera un permiso de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, el período vacacional quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período dentro del mismo período anual, o en el inmediatamente posterior.

Asimismo, si durante el disfrute del período vacacional autorizado, sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el período vacacional quedará interrumpido

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

pudiendo disfrutarse el tiempo que reste una vez finalice la incapacidad temporal, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses contabilizados a partir del final del período anual en que se hayan originado.

## **Artículo 9. Turnos de vacaciones de verano**

1. Sin perjuicio de las limitaciones a las que se refiere el artículo siguiente, se establecerán tres turnos de vacaciones de verano, con un máximo de treinta y un días naturales, del 15 de junio al 15 de septiembre, para todo el personal que lo desee pueda disfrutar vacaciones en esa época.

A estos efectos, y con carácter general, los turnos abarcarán, respectivamente del 15 de junio al 15 de julio, del 16 de julio al 15 de agosto y del 16 de agosto al 15 de septiembre.

2. Como excepción a lo establecido en el artículo 5.2, cuando tras el disfrute de un turno completo de vacaciones de verano se disponga de un crédito inferior a cinco días hábiles, podrá disfrutarse dicho crédito en un único período posterior de vacaciones.

## **Artículo 10. Disfrute por unidades**

1. El número máximo de miembros del Cuerpo que puede disfrutar vacaciones simultáneamente se establece en el anexo I de la presente orden.

2. En aquellas unidades que se determinen, conforme a las condiciones que se establezcan para su desempeño, los guardias civiles destinados en ellas podrán optar por no disfrutar vacaciones desde el 15 de junio al 15 de septiembre para acogerse de manera voluntaria a la prestación de servicios específicos, y siempre que se mantengan durante dicho periodo en situación de disponibilidad para el servicio, excepto por baja médica producida en acto de servicio durante dichas fechas. Quienes se acojan a dicha opción serán retribuidos en la forma que se determine en la normativa reguladora de los incentivos al rendimiento.

El ejercicio de esta opción no implicará, en ningún caso, alterar el número máximo de miembros del Cuerpo que puede disfrutar vacaciones simultáneamente en la misma unidad, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este artículo.

## **Artículo 11. Prioridades en la concesión de vacaciones**

1. Siempre que sea posible, las vacaciones se concederán de acuerdo con las preferencias manifestadas por el solicitante.

2. Cuando las preferencias del personal no puedan ser atendidas, por coincidir en el tiempo de disfrute varias solicitudes, se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 9 y la concesión de las vacaciones se ajustará el siguiente orden de prioridades:

a) Para cada turno de los previstos en el artículo 9:

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

1º Personal que no haya disfrutado vacaciones dentro de los turnos establecidos en el verano del año anterior, salvo que hubiera permanecido de baja médica durante todo el período, y siempre que no se hayan producido en acto de servicio.

2º Personal que lleve más tiempo sin disfrutar vacaciones en el turno sobre el que exista concurrencia de peticionarios.

3º Personal con más tiempo sin disfrutar vacaciones, excluidos los turnos de vacaciones de verano.

4º Personal con más días de crédito anual.

5º Personal con mayor antigüedad.

b) Para el resto de las vacaciones:

1º Personal que no hay disfrutado vacaciones en los turnos de verano con arreglo a lo dispuesto en el artículo 10.2. Esta preferencia será aplicable, por una sola vez, en la primera solicitud que se formule para disfrutar vacaciones una vez finalizados dichos turnos y hasta que termine el período anual.

2º Personal con más tiempo sin disfrutar vacaciones, excluidas las disfrutadas en los turnos de vacaciones de verano.

3º Personal con más días de crédito anual.

4º Personal con mayor antigüedad.

3. A efectos de prioridad, no se computará como tiempo sin disfrutar vacaciones las bajas médicas para el servicio continuadas superiores a un mes o alternas que excedan de dos meses, dentro de cada período anual, salvo si se han producido en accidente en acto de servicio. Tampoco se computará el tiempo permanecido sin prestar servicio, por cualquier otra causa, excepto las vacaciones, permisos o ausencias del puesto de trabajo por enfermedad o accidente que no den lugar a una situación de incapacidad temporal.

Las situaciones de incapacidad temporal de las guardias civiles que tengan inicio durante el estado de gestación no se computarán como tiempo sin disfrutar vacaciones, en cuanto a las prioridades establecidas en este artículo.

4. Las solicitudes para el disfrute de vacaciones tendrán, al objeto de su autorización, carácter preferente respecto de las solicitudes que sean cursadas para la concesión del permiso de asuntos particulares.

## **CAPÍTULO III Permisos**

### **Sección 1ª Permisos por asuntos particulares**

#### **Artículo 12. Permiso por asuntos particulares**

1. Se concederán hasta seis días de permiso por asuntos particulares por cada período anual, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidos en esta orden.

Se tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares si se ha cumplido el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Este aumento será efectivo a partir del día siguiente al del cumplimiento de cada trienio.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

El permiso por asuntos particulares se incrementará en dos días adicionales de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o domingo. Asimismo, dicho permiso se incrementará cada año natural en un día como máximo, cuando alguna de las festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas coincida con sábado en dicho año, de acuerdo con la resolución anual al efecto distada en el ámbito de las Administraciones Públicas.

El Director General, en atención a las especiales características que concurran en determinados destinos, podrá establecer, para quienes los ocupen, un número adicional de hasta tres días de permiso por asuntos particulares por período anual y, en su caso, formas de disfrute adaptadas al funcionamiento de sus unidades de pertenencia.

2. No obstante, la previsión del conjunto de días de asuntos particulares en el período anual con arreglo a lo dispuesto en el apartado anterior, se ajustará proporcionalmente al tiempo de servicio efectivo del período anual correspondiente.

## **Artículo 13. Solicitud del permiso por asuntos particulares**

1. La solicitud de este permiso se podrá presentar desde el plazo señalado en la normativa de regímenes de prestación del servicio, jornada y horario para la formulación de preferencias de disfrute de descansos para el período mensual siguiente y, en todo caso, al menos con 72 horas de antelación a la fecha de su inicio.

Si la concesión fuese denegada, deberá comunicarse al interesado antes de dar a conocer la planificación del servicio personal de la unidad; o en el supuesto de que haya sido solicitado con posterioridad, se deberá notificar la resolución motivadamente dentro de las 48 horas siguientes a la petición.

En caso de coincidencia de fechas, el disfrute de descansos y permisos por asuntos particulares ya planificados prevalecerá sobre las solicitudes de permiso de asuntos particulares que se realicen una vez dado a conocer el servicio del mes planificado de la unidad. No obstante, si concurren circunstancias excepcionales y debidamente justificadas, los mandos facultados podrán alterar dicha prevalencia con conocimiento expreso de los afectados.

2. Los días de permiso por asuntos particulares podrán ser distribuidos a conveniencia del interesado, previa autorización de sus mandos, respetando siempre las necesidades del servicio y el número máximo de miembros del Cuerpo que puede disfrutar vacaciones simultáneamente establecido en el anexo I.

Los días de permiso por asuntos particulares no podrán acumularse a los períodos vacacionales, salvo a los no sujetos al período mínimo de disfrute de cinco días hábiles consecutivos contemplados en los artículos 5.3 y 9.2. La solicitud de acumulación podrá realizarse conjuntamente y en los plazos establecidos para peticionar vacaciones, debiendo especificar el solicitante, en todo caso, los períodos concretos de fecha a fecha del disfrute de los días de crédito de vacaciones y de permiso por asuntos particulares, sin que pueda mediar fecha alguna entre éste y el período vacacional. Esta solicitud será presentada ante el mando al que corresponda autorizar el disfrute de vacaciones y será atendida si no se perjudica el disfrute de

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

vacaciones de terceros. En caso de que la acumulación no sea concedida, la solicitud y concesión de los días de permiso quedará sujeta a las reglas de carácter general.

3. Cuando por razones organizativas del servicio de la unidad o por necesidades del servicio debidamente justificadas no se haya podido disfrutar en su totalidad o de parte de este crédito de permiso dentro del período anual correspondiente, o se hubiera tenido que interrumpir por las mismas necesidades, se podrá solicitar, durante el primer mes del nuevo período anual, la acumulación de los días no disfrutados al crédito del nuevo período. En caso de ser concedida la referida acumulación, la fecha límite para disfrutar los días autorizados será el 14 de junio del período anual siguiente al que correspondan los días no disfrutados.

La Autoridad competente para la concesión de la acumulación a la que se refiere el presente apartado será la misma que, conforme al artículo 38, le corresponde autorizar el disfrute de las vacaciones.

4. Igualmente, cuando el disfrute del permiso por parto o las situaciones de embarazo que no permitan la prestación de servicio acaben impidiendo que la mujer guardia civil disfrute, total o parcialmente, de los días de asuntos particulares en el período anual correspondiente, podrá solicitar, durante el primer mes del nuevo período anual, la acumulación de los días no disfrutados al crédito del nuevo período. La concesión de la acumulación corresponderá a la Autoridad señalada en el apartado anterior y se podrá hacer uso de dichos días durante todo el período anual siguiente.

5. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado 1, cuando las preferencias del personal no puedan ser atendidas, por coincidir en el tiempo de disfrute varias solicitudes para disfrutar de este permiso, se tendrá en cuenta para su concesión el siguiente orden de prioridades:

- 1º Personal con más tiempo sin disfrutar permiso por asuntos particulares
- 2º Personal con más días de permiso por asuntos particulares pendiente de disfrutar
- 3º Personal con mayor antigüedad

A efectos de la prioridad contemplada en el presente apartado, no se computará como tiempo sin disfrutar permiso por asuntos particulares las bajas médicas para el servicio continuadas superiores a un mes o alternas que exceden de dos meses, dentro de cada período anual, salvo si se han producido en accidente en acto de servicio. Tampoco se computará el tiempo permanecido sin prestar servicio, por cualquier otra causa, excepto las vacaciones, permisos o ausencias del puesto de trabajo por enfermedad o accidente que no den lugar a una situación de incapacidad temporal.

Las situaciones de incapacidad temporal de las guardias civiles que tengan inicio durante el estado de gestación no se computarán como tiempo sin disfrutar permiso por asuntos particulares, en cuanto a las prioridades establecidas en este apartado.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## CAPÍTULO V Autoridades competentes para la concesión de vacaciones, permisos y licencias

### Artículo 38. Competencia para la concesión de vacaciones y permisos

1. La competencia para la concesión de las vacaciones y permisos previstos en esta orden corresponde:

a) Al Director General de la Guardia Civil, los del Director Adjunto Operativo, los de los Subdirectores Generales y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

b) Al Director Adjunto Operativo, Jefe del Mando de Operaciones, Subdirectores Generales de Personal y de Apoyo y Jefe del Gabinete Técnico, los del personal destinado o en comisión de servicio en la unidad y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

c) A los Jefes de Zona, Jefatura u Órgano similar, los del personal destinado o en comisión de servicio en la unidad y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

d) A los Jefes de Comandancias, Sector, Servicio o unidad similar, los del personal destinado o en comisión de servicio en los mismos.

e) A los jefes de unidad, no incluidos en el párrafo anterior, que podrán conceder, al personal en ella destinado o en comisión de servicio, los siguientes:

- Permiso de paternidad
- Permiso por asuntos particulares
- Permiso por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar por consanguinidad o afinidad
- Permiso por traslado de domicilio sin cambio de residencia
- Permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación de enseñanzas oficiales en centros oficiales
- Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
- Permiso para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida
- Permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral

2. La concesión del crédito derivado de las situaciones o permisos dispuestos en los artículos 7 y 8, así como las acumulaciones previstas en el artículo 6.3 serán competencia de los mandos previstos en las letras a, b, c y d del apartado anterior.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## Disposición adicional segunda

### **Régimen de vacaciones y permisos para el personal destinado o en comisión de servicio en unidades ubicadas en la Comunidad Autónoma del País Vasco y en la Comunidad Foral de Navarra**

1. En virtud de lo establecido en el tercer párrafo del artículo 4.1, el personal destinado o en comisión de servicio en unidades ubicadas en la Comunidad Autónoma del País Vasco o en la Comunidad Foral de Navarra dispondrá de un crédito adicional de vacaciones de once días hábiles por cada período anual completo de servicio efectivo que se sumará al crédito que les corresponda de conformidad con lo dispuesto en los tres primeros párrafos del artículo 12.1.

2. En virtud de lo establecido en el artículo 12.1, el personal destinado o en comisión de servicio en unidades ubicadas en la Comunidad Autónoma del País Vasco o en la Comunidad Foral de Navarra dispondrá de tres días adicionales de permiso por asuntos particulares que se sumará al número de días que les corresponda de conformidad con lo dispuesto en los tres primeros párrafos del artículo 12.1.

## Disposición adicional tercera

### **Régimen de vacaciones y permisos para el personal destinado o en comisión en el Archipiélago Canario**

1. Con independencia de las reglas generales y de acuerdo con las especiales características que concurren en determinados destinos, el personal del Cuerpo destinado o comisionado en unidades ubicadas en las Islas Canarias, cuando solicite el disfrute del crédito total de vacaciones correspondiente al período anual de que se trate, podrá acumular al mismo los días de asuntos particulares que considere, hasta el total del crédito disponible por este concepto. Dicha solicitud, formulada conjuntamente y presentada en los plazos establecidos para peticionar vacaciones, será atendida si no se perjudica el disfrute de vacaciones de terceros, debiendo especificar el solicitante, en todo caso, los períodos concretos de fecha a fecha de disfrute de los días de vacaciones y de permiso por asuntos particulares, sin que pueda mediar fecha alguna entre unos y otros días.

Los días de permiso por asuntos particulares no acumulados se disfrutarán en todo caso de acuerdo a las reglas generales.

2. La Autoridad competente para la concesión del disfrute acumulado será la misma a la que, conforme al artículo 38, le corresponde autorizar el disfrute de las vacaciones.

3. Con independencia de lo dispuesto en el artículo 14 y con el fin de compatibilizar la disponibilidad permanente para el servicio con la conciliación de la vida familiar y laboral del personal al que se refiere la presente disposición, el General Jefe de la Zona de Canarias establecerá las fechas de los turnos de permisos correspondientes a los períodos de Semana Santa y Navidad, que serán de cinco días consecutivos en cada uno de los citados períodos.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## Disposición adicional cuarta

### **Régimen de vacaciones y permisos para el personal destinado o en comisión de servicio en los centros docentes de la Guardia Civil**

1. El personal destinado o en comisión de servicio en un centro docente de la Guardia Civil tendrá derecho al crédito anual de vacaciones, de permiso por asuntos particulares y permiso en fechas señaladas establecidas en los artículos 4.1, 12 y 14, respectivamente.

2. Las vacaciones y permisos mencionados estarán condicionadas al calendario académico establecido por cada centro, en el que se fijarán los períodos no lectivos de Semana Santa, verano y Navidad, y se disfrutarán preferentemente en dichos períodos, sin sujeción a las limitaciones contempladas en las normas generales.

## Disposición adicional quinta

### **Disfrute de las vacaciones del personal del régimen general incluido en la modalidad de prestación del servicio a turnos**

El personal del régimen general de prestación del servicio que desarrolle su actividad mediante la modalidad de prestación a turnos, disfrutará sus vacaciones conforme a lo previsto en la presente orden y con arreglo a lo que disponga el Jefe del Mando de Operaciones en desarrollo de la disposición final tercera de la Orden General 11/2014, de 23 de diciembre, de forma que el disfrute dentro de la cadencia regular que se establezca no altere el número de días del crédito de vacaciones y se asegure el efecto neutro del período vacacional sobre la jornada de trabajo.

## Anexo I

### **Disfrute simultáneo de vacaciones y de permisos en fechas señaladas**

1. El número máximo de miembros del Cuerpo que puede disfrutar simultáneamente vacaciones y permisos en fechas señaladas en las distintas unidades, será el siguiente:

a) Zona, Servicio, Comandancia, Sector y unidades similares a las anteriores.

Un oficial de cada tres o fracción. El jefe de la unidad y la totalidad de sus subordinados del empleo inmediatamente inferior no podrán coincidir de vacaciones.

b) Compañía, Subsector y unidades similares.

Un oficial de cada tres o fracción. El jefe de la unidad y la totalidad de sus subordinados del empleo inmediatamente inferior no podrán coincidir de vacaciones.

c) Puestos Principales, Secciones, Destacamentos y unidades de mando de oficial. En los casos en los que en estas unidades haya más de un oficial, podrán disfrutar de vacaciones uno de cada tres o fracción.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

En los casos en los que hay un oficial y un suboficial, ambos formarán un grupo de disfrute independiente, sin que puedan disfrutar vacaciones simultáneamente.

Salvo en el caso previsto en el párrafo anterior, los suboficiales formarán un grupo de disfrute independiente, pudiendo encontrarse simultáneamente de vacaciones uno de cada tres o fracción. En el caso de que exista un solo oficial, el más antiguo de los suboficiales disponibles para prestar servicio lo sustituirá en sus ausencias.

Respecto al resto del personal, podrá disfrutar vacaciones simultáneamente el número entero que resulte de dividir entre tres los efectivos que se encuentren en situación de disponibilidad para el servicio, redondeando a la unidad por exceso o defecto más próxima.

d) Puestos, Destacamentos, Grupos, Equipos y unidades al mando de suboficial con más de un efectivo de dicha categoría.

Un suboficial de cada tres o fracción.

El resto del personal podrá disfrutar vacaciones de acuerdo con lo establecido en el último párrafo del apartado c).

e) Puestos, Destacamentos, Grupos, Equipos y unidades al mando de suboficial siendo el único efectivo de dicha categoría.

En aquellas unidades en las que exista un solo cabo 1º/cabo, éste y el suboficial formarán un grupo independiente.

Cuando haya más de un cabo 1º/cabo, éstos formarán un grupo de disfrute de vacaciones, pudiendo coincidir simultáneamente uno de cada tres o fracción. De los anteriores, el más antiguo de los que se encuentran disponibles para prestar servicio sustituirá al suboficial en sus ausencias.

El resto del personal podrá disfrutar vacaciones de acuerdo con lo establecido en el último párrafo del apartado c). En ausencia de cabos 1º/cabos en la unidad, el más antiguo de los disponibles para prestar servicio se hará cargo de la misma.

No obstante, en aquellas unidades incluidas en este apartado en las que se encuentren disponibles tres o menos efectivos, cualesquiera que fuesen sus empleos, podrá disfrutar de vacaciones uno de ellos, formando todos un mismo grupo de disfrute.

f) Puestos, Puestos Auxiliares, Grupos, Equipos y unidades al mando de cabo 1º/cabo.

Un cabo 1º/cabo de cada tres o fracción. En el caso de que sólo haya un cabo 1º/cabo y sea potencial sustituto del suboficial que mande la unidad de la que dependa, formará grupo con el resto de los cabos 1º/cabos de la unidad de la que dependan.

El resto del personal podrá disfrutar vacaciones de acuerdo con lo establecido en el último párrafo del apartado c). En ausencia de cabos 1º/cabos en la unidad, el más antiguo de los disponibles para prestar servicio se hará cargo de la misma.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

No obstante, en aquellas unidades incluidas en este apartado en las que se encuentren disponibles tres o menos efectivos, cualesquiera que fuesen sus empleos, podrá disfrutar vacaciones uno de ellos, formando todos un mismo grupo de disfrute.

## g) Áreas funcionales

Cuando una unidad, de acuerdo con lo establecido en su Libro de Organización, esté articulada en áreas u otros agrupamientos funcionales, cuyos componentes desempeñen cometidos diferenciados, el mando competente para la concesión de las vacaciones establecerá grupos de disfrute específicos para estas áreas o agrupamientos, de conformidad con las premisas establecidas en los apartados anteriores en función del empleo del mando de dicha área.

2. Lo dispuesto en el número anterior será aplicable al disfrute de vacaciones en todos los períodos temporales del año, conjugándose su aplicación, con los criterios de prioridad en las concesiones que se establecen en los artículos 11, 13 y 14 de esta orden general.

3. Cuando en aplicación de lo dispuesto en los números anteriores no pudiera darse cumplimiento exacto a la finalidad perseguida con la fijación de los tres turnos de disfrute de vacaciones previstos en el artículo 9, encaminada a que todo el personal que lo desee pueda disfrutar de vacaciones en esa época, podrá superarse, a tal efecto, el número máximo de efectivos que puedan disfrutar de vacaciones de forma simultánea. Esta medida no implicará, en ningún caso, ampliar ese número máximo de disfrute simultáneo a todo el período temporal que comprenden los referidos turnos de disfrute, sino sólo al estricto período de tiempo que permita dar cumplimiento a la referida finalidad. Estas reglas regirán también, con el mismo propósito, para el disfrute de permiso en fechas señaladas.

Lo dispuesto en este Anexo servirá de referencia para el número máximo de personal que puede disfrutar de vacaciones y permiso por asuntos particulares simultáneamente, o sólo de asuntos particulares simultáneamente, de forma que una vez conocido el personal que tiene concedido el disfrute de vacaciones, puedan concederse días de permiso por asuntos particulares a favor de tantos interesados como sea posible hasta alcanzarse la referencia establecida para el disfrute simultáneo de vacaciones.

## Anexo II

### **Tramitación y control de las vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo**

#### 1. Solicitud y gestión de vacaciones y permisos

##### 1.1. Solicitud

Las solicitudes de vacaciones y permisos se presentarán en la unidad de destino o de comisión de servicio del interesado (unidad de destino en lo sucesivo, que podrá ser el Puesto o similar). Se utilizará el modelo de solicitud disponible en la Intranet corporativa, pudiendo ampliarse el mismo con escritos complementarios, especialmente en solicitudes que impliquen reducción de jornada.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

Se grabarán en el aplicativo informático de gestión correspondiente, por la persona autorizada en cada caso, las siguientes solicitudes: vacaciones, permisos por asuntos particulares, permisos en fechas señaladas y la de los permisos previstos en el artículo 38.1.e)

## 1.2. Gestión de las solicitudes

### a) Vacaciones y permisos en fechas señaladas.

Las solicitudes de vacaciones deberán estar grabadas en el aplicativo informático antes del decimosegundo día del período mensual anterior al disfrute. En dicha fecha el aplicativo generará el listado de solicitudes que será revisado por el Jefe de la unidad de destino antes del decimoquinto día y por los mandos intermedios (Jefe de Compañía o unidad similar) entre decimoquinto y el decimoctavo día ambos inclusive. Podrán remitirse a las correspondientes unidades superiores los informes que, en su caso, resulten procedentes.

De forma análoga se actuará respecto a las solicitudes de permisos en fechas señaladas, considerándose en este caso el disfrute en su conjunto como si dentro del mismo periodo mensual se tratara, a fin de asegurar el cumplimiento de lo previsto para la planificación del servicio en la norma reguladora de los regímenes de prestación de servicio, la jornada y horario.

Finalmente, el competente para decidir (Jefe de Comandancia o de unidad similar) resolverá lo que resulte procedente, de tal forma que las autorizaciones de las solicitudes de las vacaciones y de los permisos en fechas señaladas deberán tener entrada en la unidad de destino de los interesados con siete días naturales de antelación al inicio del mes en que se comenzará el disfrute del período de vacaciones o de los citados permisos.

Las modificaciones o anulaciones que se produzcan durante el período previo a la autorización deberán ser comunicadas a la unidad intermedia y a la que resuelve las solicitudes. Si ya estaba autorizada, deberá cancelarse, lo cual sólo puede ser realizado en el aplicativo informático por la unidad que concede las vacaciones o el permiso en fechas señaladas, previa comunicación, en su caso, por parte de la unidad de destino de las necesidades de cancelación.

Para las solicitudes de vacaciones que incluyan un período continuado que comprenda fechas de dos períodos mensuales consecutivos, se tendrá en cuenta que la concesión y disfrute de los días del segundo período mensual quedarán sujetos a las solicitudes que presente el resto de componentes de la unidad para dicho período mensual y del resultado de aplicar, en su caso, las preferencias que correspondan.

Las solicitudes correspondientes al período mensual de junio y a los turnos de vacaciones de verano deberán estar grabadas en el aplicativo informático antes del último día del período mensual de abril, fecha en que se generará el listado correspondiente. Este listado será revisado por las unidades de destino e intermedias antes del sexto y del undécimo día del período mensual de mayo respectivamente, y por la unidad que concede las vacaciones entre el duodécimo y el vigésimo día del período mensual de mayo. Las correspondientes autorizaciones estarán en la unidad de destino de los interesados con una antelación mínima de siete días al período mensual de junio.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

Las solicitudes de vacaciones que sean consecuencia de los supuestos recogidos en los artículos 7 y 8, se grabarán antes del decimoquinto día del período mensual anterior de disfrute, comunicándolo a la autoridad competente para la concesión a los efectos de que resuelva con una antelación mínima de siete días al período mensual de junio.

## b) Permisos por asuntos particulares

Las solicitudes de estos permisos se formularán teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 13.1 y las solicitudes y las autorizaciones que, en su caso, se produzcan, quedarán grabadas en la aplicación informática.

## 3. Situaciones específicas

### 3.1. Asignación proporcional al tiempo de servicio efectivo de días de vacaciones y de asuntos particulares

El aplicativo informático realizará de forma automática, de acuerdo con las reglas previstas de la presente orden, los cálculos necesarios para el ajuste proporcional del crédito de vacaciones y del número de días de asuntos particulares, una vez que finalicen las situaciones o circunstancias que no computan a estos efectos como tiempo de servicio efectivo.

En aquellos casos en que se prevea que el afectado no prestará servicio durante todo el período anual por pase a reserva o retiro, o cuando el aplicativo, por las circunstancias del caso, no haya podido efectuar el cálculo automático, los días correspondientes de crédito de vacaciones o de asuntos particulares serán introducidos manualmente en el aplicativo por el grabador autorizado a comienzos del período anual correspondiente o en el momento en que tenga constancia de la necesidad de efectuar de forma manual el ajuste proporcional.

Para aplicar la proporcionalidad se usará la fórmula:  $DD=DCAx(TSE/DPA)$ , usando las reglas comunes del redondeo, donde:

DD = Días de vacaciones o de asuntos particulares a disfrutar

DCA = Total de días de crédito anual de vacaciones o de asuntos particulares inicialmente asignados conforme al artículo 4.1 (vacaciones) y 12.1 (asuntos particulares)

TSE = Tiempo de servicio efectivo en el período anual conforme a lo dispuesto en el artículo 3.8

DPA = Total de días del período anual

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

Los días de vacaciones quedarán fijados en 22 días hábiles<sup>7</sup> 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

<sup>7</sup> Los sábados, domingos y festivos que existan entre los días inicial y final del periodo de vacaciones a disfrutar no son días hábiles, a estos efectos.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

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

El Director General, en atención a las especiales características que concurren en determinados destinos, podrá establecer para quienes los ocupen, la adición al crédito de vacaciones de hasta once días hábiles por período anual y/o, en su caso, formas de disfrute adaptadas al funcionamiento de sus Unidades de pertenencia.

Se harán las correspondientes deducciones proporcionales si el tiempo de servicio durante el año anterior fuera menor.

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

El Director General, en atención a las especiales características que concurren en determinados destinos, podrá establecer para quienes los ocupen, la adición al crédito de vacaciones de hasta tres días de permiso por asuntos particulares por período anual y, en su caso, formas de disfrute adaptadas al funcionamiento de sus Unidades de pertenencia.

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

Sí. Tanto el crédito de días de vacaciones como el de permiso por asuntos particulares serán proporcionales al tiempo de servicios efectivos durante el periodo anual al que pertenezcan.

## **c. ¿Cómo podrán disfrutarse las vacaciones?**

El crédito de vacaciones se disfrutará en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos (a conveniencia de cada interesado). Sin embargo, se podrá conceder un máximo de seis días de dicho crédito sin sujeción a dicho periodo, disfrutándose en periodos mínimos de dos días hábiles consecutivos. No obstante, podrá disfrutarse de un día hábil de vacaciones de manera independiente cuando por alguna circunstancia se haya incorporado al crédito inicial de vacaciones u obedezca a la recuperación de días de crédito no disfrutados.

## **d. ¿Los fines de semana forman parte de las vacaciones?**

La solicitud de vacaciones deberá comprender siempre días de crédito y, en ningún caso, su inicio o fin podrá ser en sábado, domingo o festivo, salvo que este caso sea por coincidencia con los días de inicio o fin en los que se establezcan los turnos de vacaciones de verano.

Los sábados y domingos que formen parte de un período de vacaciones serán equivalentes al descanso semanal, a los solos efectos de cómputo horario, no teniendo carácter de deducible.

Cuando el disfrute de días de crédito de vacaciones finalice en viernes y comprenda al menos desde el lunes de esa semana de forma consecutiva, el período vacacional abarcará, en todo caso, además de estos días de crédito, el sábado y el

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

domingo inmediatamente posteriores a su finalización, los cuales se considerarán inhábiles a efectos del cómputo.

Cuando los días de inicio o fin en los que se establezcan los turnos de vacaciones de verano coincidan en sábado, domingo o festivo, y dichos días formen parte del período vacacional correspondiente, se considerarán inhábiles, deducibles e incluidos en el período vacacional.

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

Sí. Las necesidades del servicio prevalecen sobre las fechas y duración de los permisos, vacaciones y licencias, si bien las limitaciones que se produzcan deberán ser motivadas y justificadas.

**f. ¿Podrán disfrutarse las vacaciones transcurrido el periodo anual en que se hayan generado?**

En caso de coincidencia (previa o que se interrumpa por esas causas) con el periodo de vacaciones de los siguientes permisos/bajas/situación:

- Enfermedad debidamente acreditada (parte de baja)
- Riesgo durante la lactancia
- Riesgo durante el embarazo
- Permiso por parto
- Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple
- Permiso de paternidad (por nacimiento, acogimiento o adopción)
- Permiso acumulado de lactancia
- Necesidades del servicio excepcionales y debidamente justificadas

las vacaciones se podrán disfrutar en fecha distinta, llegando incluso a poder disfrutarse en periodo anual distinto.

En el supuesto de enfermedad, podrán disfrutarse en otro periodo, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde el final del periodo anual en que se hayan originado.

**g. ¿Cómo podrán disfrutarse esas vacaciones (fuera del periodo en que se generan)?**

Tendrán que disfrutarse:

- fuera de los turnos de verano establecidos.
- en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos (salvo que el total fuera inferior a ese crédito). No obstante, se podrá conceder un máximo de seis días de

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

dicho crédito sin sujeción a dicho periodo, disfrutándose en periodos mínimos de dos días hábiles consecutivos.

Sin embargo, podrá disfrutarse de un día hábil de vacaciones de manera independiente cuando por alguna circunstancia se haya incorporado al crédito inicial de vacaciones u obedezca a la recuperación de días de crédito no disfrutados.

El crédito tendrá que solicitarse y justificarse durante el **primer mes del nuevo período.**

**h. ¿Existe algún tipo de incentivo por no disfrutar de vacaciones en el período que abarca desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre?**

Sí. Los guardias civiles destinados en las Unidades que se determinen podrán optar por no disfrutar vacaciones desde el 15 de junio al 15 de septiembre para acogerse de manera voluntaria a la prestación de servicios específicos, y siempre que se mantengan durante dicho período en situación de disponibilidad para el servicio, excepto por baja médica producida en acto de servicio durante dichas fechas. Quienes se acojan a esta opción serán retribuidos en la forma que se determine en la normativa reguladora de los incentivos del rendimiento.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## **23.- PERMISOS EN FECHAS SEÑALADAS:**

**Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil**

### **CAPÍTULO III Permisos**

#### **Sección 2ª. Permisos en fechas señaladas**

##### **Artículo 14. Permiso en fechas señaladas**

1. Con la finalidad de compatibilizar la disponibilidad permanente para el servicio con la conciliación de la vida familiar y laboral de los guardias civiles en los períodos de Semana Santa y Navidad, los miembros de la Guardia Civil disfrutarán de tres días de permiso consecutivos en cada uno de los citados períodos.

2. Para garantizar la operatividad de las unidades, se establecerán turnos para su disfrute. Siempre que sea posible, los permisos se concederán de acuerdo con las preferencias manifestadas por el personal, con el orden de prioridades establecido en el apartado siguiente y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

3. Cuando las preferencias del personal no puedan ser atendidas, por coincidir en el tiempo de disfrute varias solicitudes, se tendrá en cuenta para su concesión el siguiente orden de prioridades:

1º Personal que lleve más tiempo sin disfrutar permiso en el turno sobre el que exista concurrencia de peticionarios.

2º Personal con mayor antigüedad.

A efectos de prioridad, los turnos de Semana Santa y de Navidad se considerarán de forma separada.

4. En los meses de enero y de septiembre de cada año, el Director Adjunto Operativo, el Jefe del Mando de Operaciones, los Subdirectores Generales de Personal y de Apoyo y el Jefe del Gabinete Técnico establecerán, en el ámbito de sus competencias, las fechas de los turnos de permisos correspondientes a los períodos de Semana Santa y Navidad. En estos períodos no podrán disfrutarse vacaciones.

5. Dentro del período delimitado por las fechas de cada uno de los turnos que se hayan determinado, se podrá acumular a estos permisos el disfrute de días de permiso por asuntos particulares, el de días correspondientes al descanso semanal o a otros descansos.

6. El personal que presta servicio en los buques oceánicos del Cuerpo que por encontrarse en navegación no haya podido hacer uso de los permisos en fechas señaladas previstas en este artículo, disfrutará de ellos inmediatamente a continuación del período de recuperación tras la finalización del embarque.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## Anexo I

### **Disfrute simultáneo de vacaciones y de permisos en fechas señaladas**

1. El número máximo de miembros del Cuerpo que puede disfrutar simultáneamente vacaciones y permisos en fechas señaladas en las distintas unidades, será el siguiente:

a) Zona, Servicio, Comandancia, Sector y unidades similares a las anteriores.

Un oficial de cada tres o fracción. El jefe de la unidad y la totalidad de sus subordinados del empleo inmediatamente inferior no podrán coincidir de vacaciones.

b) Compañía, Subsector y unidades similares.

Un oficial de cada tres o fracción. El jefe de la unidad y la totalidad de sus subordinados del empleo inmediatamente inferior no podrán coincidir de vacaciones.

c) Puestos Principales, Secciones, Destacamentos y unidades de mando de oficial.

En los casos en los que en estas unidades haya más de un oficial, podrán disfrutar de vacaciones uno de cada tres o fracción.

En los casos en los que hay un oficial y un suboficial, ambos formarán un grupo de disfrute independiente, sin que puedan disfrutar vacaciones simultáneamente.

Salvo en el caso previsto en el párrafo anterior, los suboficiales formarán un grupo de disfrute independiente, pudiendo encontrarse simultáneamente de vacaciones uno de cada tres o fracción. En el caso de que exista un solo oficial, el más antiguo de los suboficiales disponibles para prestar servicio lo sustituirá en sus ausencias.

Respecto al resto del personal, podrá disfrutar vacaciones simultáneamente el número entero que resulte de dividir entre tres los efectivos que se encuentren en situación de disponibilidad para el servicio, redondeando a la unidad por exceso o defecto más próxima.

d) Puestos, Destacamentos, Grupos, Equipos y unidades al mando de suboficial con más de un efectivo de dicha categoría.

Un suboficial de cada tres o fracción.

El resto del personal podrá disfrutar vacaciones de acuerdo con lo establecido en el último párrafo del apartado c).

e) Puestos, Destacamentos, Grupos, Equipos y unidades al mando de suboficial siendo el único efectivo de dicha categoría.

En aquellas unidades en las que exista un solo cabo 1º/cabo, éste y el suboficial formarán un grupo independiente.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

Cuando haya más de un cabo 1º/cabo, éstos formarán un grupo de disfrute de vacaciones, pudiendo coincidir simultáneamente uno de cada tres o fracción. De los anteriores, el más antiguo de los que se encuentran disponibles para prestar servicio sustituirá al suboficial en sus ausencias.

El resto del personal podrá disfrutar vacaciones de acuerdo con lo establecido en el último párrafo del apartado c). En ausencia de cabos 1º/cabos en la unidad, el más antiguo de los disponibles para prestar servicio se hará cargo de la misma.

No obstante, en aquellas unidades incluidas en este apartado en las que se encuentren disponibles tres o menos efectivos, cualesquiera que fuesen sus empleos, podrá disfrutar de vacaciones uno de ellos, formando todos un mismo grupo de disfrute.

f) Puestos, Puestos Auxiliares, Grupos, Equipos y unidades al mando de cabo 1º/cabo.

Un cabo 1º/cabo de cada tres o fracción. En el caso de que sólo haya un cabo 1º/cabo y sea potencial sustituto del suboficial que mande la unidad de la que dependa, formará grupo con el resto de los cabos 1º/cabos de la unidad de la que dependan.

El resto del personal podrá disfrutar vacaciones de acuerdo con lo establecido en el último párrafo del apartado c). En ausencia de cabos 1º/cabos en la unidad, el más antiguo de los disponibles para prestar servicio se hará cargo de la misma.

No obstante, en aquellas unidades incluidas en este apartado en las que se encuentren disponibles tres o menos efectivos, cualesquiera que fuesen sus empleos, podrá disfrutar vacaciones uno de ellos, formando todos un mismo grupo de disfrute.

g) Áreas funcionales

Cuando una unidad, de acuerdo con lo establecido en su Libro de Organización, esté articulada en áreas u otros agrupamientos funcionales, cuyos componentes desempeñen cometidos diferenciados, el mando competente para la concesión de las vacaciones establecerá grupos de disfrute específicos para estas áreas o agrupamientos, de conformidad con las premisas establecidas en los apartados anteriores en función del empleo del mando de dicha área.

2. Lo dispuesto en el número anterior será aplicable al disfrute de vacaciones en todos los períodos temporales del año, conjugándose su aplicación, con los criterios de prioridad en las concesiones que se establecen en los artículos 11, 13 y 14 de esta orden general.

3. Cuando en aplicación de lo dispuesto en los números anteriores no pudiera darse cumplimiento exacto a la finalidad perseguida con la fijación de los tres turnos de disfrute de vacaciones previstos en el artículo 9, encaminada a que todo el personal que lo desee pueda disfrutar de vacaciones en esa época, podrá superarse, a tal efecto, el número máximo de efectivos que puedan disfrutar de vacaciones de forma simultánea. Esta medida no implicará, en ningún caso, ampliar ese número máximo de disfrute simultáneo a todo el período temporal que comprenden los referidos turnos de disfrute, sino sólo al estricto período de tiempo que permita dar cumplimiento a la

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

referida finalidad. Estas reglas regirán también, con el mismo propósito, para el disfrute de permiso en fechas señaladas.

Lo dispuesto en este Anexo servirá de referencia para el número máximo de personal que puede disfrutar de vacaciones y permiso por asuntos particulares simultáneamente, o sólo de asuntos particulares simultáneamente, de forma que una vez conocido el personal que tiene concedido el disfrute de vacaciones, puedan concederse días de permiso por asuntos particulares a favor de tantos interesados como sea posible hasta alcanzarse la referencia establecida para el disfrute simultáneo de vacaciones.

## Anexo II

### **Tramitación y control de las vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo**

#### 1. Solicitud y gestión de vacaciones y permisos

##### 1.1. Solicitud

Las solicitudes de vacaciones y permisos se presentarán en la unidad de destino o de comisión de servicio del interesado (unidad de destino en lo sucesivo, que podrá ser el Puesto o similar). Se utilizará el modelo de solicitud disponible en la Intranet corporativa, pudiendo ampliarse el mismo con escritos complementarios, especialmente en solicitudes que impliquen reducción de jornada.

Se grabarán en el aplicativo informático de gestión correspondiente, por la persona autorizada en cada caso, las siguientes solicitudes: vacaciones, permisos por asuntos particulares, permisos en fechas señaladas y la de los permisos previstos en el artículo 38.1.e)

##### 1.2. Gestión de las solicitudes

###### a) Vacaciones y permisos en fechas señaladas.

Las solicitudes de vacaciones deberán estar grabadas en el aplicativo informático antes del decimosegundo día del período mensual anterior al disfrute. En dicha fecha el aplicativo generará el listado de solicitudes que será revisado por el Jefe de la unidad de destino antes del decimoquinto día y por los mandos intermedios (Jefe de Compañía o unidad similar) entre decimoquinto y el decimoctavo día ambos inclusive. Podrán remitirse a las correspondientes unidades superiores los informes que, en su caso, resulten procedentes.

De forma análoga se actuará respecto a las solicitudes de permisos en fechas señaladas, considerándose en este caso el disfrute en su conjunto como si dentro del mismo periodo mensual se tratara, a fin de asegurar el cumplimiento de lo previsto para la planificación del servicio en la norma reguladora de los regímenes de prestación de servicio, la jornada y horario.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

Finalmente, el competente para decidir (Jefe de Comandancia o de unidad similar) resolverá lo que resulte procedente, de tal forma que las autorizaciones de las solicitudes de las vacaciones y de los permisos en fechas señaladas deberán tener entrada en la unidad de destino de los interesados con siete días naturales de antelación al inicio del mes en que se comenzará el disfrute del período de vacaciones o de los citados permisos.

Las modificaciones a anulaciones que se produzcan durante el período previo a la autorización deberán ser comunicadas a la unidad intermedia y a la que resuelve las solicitudes. Si ya estaba autorizada, deberá cancelarse, lo cual sólo puede ser realizado en el aplicativo informático por la unidad que concede las vacaciones o el permiso en fechas señaladas, previa comunicación, en su caso, por parte de la unidad de destino de las necesidades de cancelación.

Para las solicitudes de vacaciones que incluyan un período continuado que comprenda fechas de dos períodos mensuales consecutivos, se tendrá en cuenta que la concesión y disfrute de los días del segundo período mensual quedarán sujetos a las solicitudes que presente el resto de componentes de la unidad para dicho período mensual y del resultado de aplicar, en su caso, las preferencias que correspondan.

Las solicitudes correspondientes al período mensual de junio y a los turnos de vacaciones de verano deberán estar grabadas en el aplicativo informático antes del último día del período mensual de abril, fecha en que se generará el listado correspondiente. Este listado será revisado por las unidades de destino e intermedias antes del sexto y del undécimo día del período mensual de mayo respectivamente, y por la unidad que concede las vacaciones entre el duodécimo y el vigésimo día del período mensual de mayo. Las correspondientes autorizaciones estarán en la unidad de destino de los interesados con una antelación mínima de siete días al período mensual de junio.

Las solicitudes de vacaciones que sean consecuencia de los supuestos recogidos en los artículos 7 y 8, se grabarán antes del decimoquinto día del período mensual anterior de disfrute, comunicándolo a la autoridad competente para la concesión a los efectos de que resuelva con una antelación mínima de siete días al período mensual de junio.

## **a. ¿Puede acumularse a estos días otro tipo de permisos?**

Sí, se podrán acumular días de asuntos particulares, descanso semanal u otros descansos.

Durante las fechas señaladas, no se podrá disfrutar de vacaciones.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## **24.- LICENCIAS POR ASUNTOS PROPIOS Y POR ESTUDIOS:**

**Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil**

### **CAPÍTULO I Disposiciones generales**

#### **Artículo 3. Definiciones**

3. Licencias: período de tiempo que, con carácter potestativo, se concede para ausentarse del destino que se ocupa con la finalidad de atender asuntos de índole personal o para mejorar la preparación profesional.

8. Tiempo de servicio efectivo: el tiempo de servicio desempeñado en el período anual que servirá para calcular el crédito de vacaciones anuales y el número de días de permiso por asuntos particulares al que se tiene derecho.

No computarán como tal los períodos permanecidos:

c) Disfrutando licencia por asuntos propios o por estudios sin retribución.

### **CAPÍTULO IV Licencias**

#### **Artículo 36. Licencia por asuntos propios**

1. La licencia por asuntos propios podrá concederse, siempre que las necesidades de servicio lo permitan, de forma que su duración acumulada no exceda en ningún caso de noventa días naturales en cada período de dos años de servicios efectivos prestados, contados desde la fecha de inicio de la primera de ellas.

2. La duración de la licencia por asuntos propios se computará en días naturales consecutivos y comprenderá desde el primer día que se deje estar disponible para prestar servicio hasta el día en que se produzca la incorporación efectiva al puesto de trabajo, sin días intermedios. La duración mínima de estas licencias será de siete días naturales consecutivos.

3. La licencia por asuntos propios se concederá sin retribución alguna.

#### **Artículo 37. Licencia por estudios**

1. La licencia por estudios podrá concederse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, para realizar aquellos relacionados con las funciones y actividades del puesto, cuando no hayan sido convocados en el ámbito de los Ministerios de Defensa y del Interior, con el fin de consolidar, aumentar o actualizar la formación precisa para el desarrollo de su carrera profesional.

2. La licencia por estudios tendrá dos modalidades:

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

- a) Hasta siete días naturales, con percepción solamente de las retribuciones básicas.
- b) Entre ocho y noventa días, sin retribución alguna.

3. Sólo se podrá disfrutar de una licencia por estudios, en una u otra modalidad, durante el año natural.

## Artículo 39. Competencia para la concesión de licencias

Corresponde al Subdirector General de Personal de la Guardia Civil la concesión de licencias, así como dictar las normas por las que ha de regirse la tramitación y control de las mismas.

## Disposición transitoria segunda

### Licencias

1. Al personal que tenga concedida alguna de las licencias reguladas en la Orden General 2/2013, de 8 de abril, le será de aplicación las disposiciones por las que se le concedió hasta la terminación de la misma, salvo que las condiciones que se contemplan en esta orden general resultaran más favorables.

2. En cualquier caso, las licencias por asuntos propios concedidas hasta la entrada en vigor de la presente orden general se contabilizarán a los efectos acumulativos en cada período de dos años contenidos en la misma.

## Anexo II

### Tramitación y control de las vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo

2. Licencias: Solicitud y tramitación posterior

#### 2.1. Solicitud

Las solicitudes de licencias se presentarán en la unidad de destino, con la antelación suficiente. Se utilizará el modelo de solicitud disponible en la Intranet corporativa.

En las solicitudes deberá figurar el lugar donde se desea fijar la residencia durante la licencia.

En la licencia por estudios se aportará información relativa a las características de los estudios y la justificación documental que acredite estar matriculado.

#### 2.2. Tramitación posterior: Remisión, concesión y publicación

La solicitud, con el informe motivado del Jefe de Comandancia o unidad similar en el que se indique si se considera compatible con las necesidades del servicio, deberá tener entrada en la Subdirección General de Personal (2ª Sección del Servicio de Recursos Humanos), salvo circunstancias debidamente justificadas en dicho informe,

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

con un mínimo de diez días anteriores al inicio de la licencia solicitada, pudiendo enviarse por correo electrónico cuando sea necesario.

Por el Subdirector General de Personal se resolverá en el plazo de un mes contado a partir de la recepción.

Las licencias concedidas serán publicadas en el Boletín Oficial de la Guardia Civil y serán anotadas en la documentación del interesado.

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

Para la solicitud de una licencia, se deberá aportar:

- Instancia 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 el 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.) o justificación documental que acredite estar matriculado.

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

Una vez se presente la solicitud por parte del interesado, ésta será informada en el plazo de cinco días 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 quiere empezar a disfrutarse.

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

Corresponde al Subdirector General de Personal de la Guardia Civil la concesión de licencias, así como dictar las normas por las que ha de regirse la tramitación y control de las mismas.

La solicitud, con el informe del Jefe de Comandancia o Unidad similar en el que se indique si se considera compatible con las necesidades del servicio, se remitirá en un plazo de diez días a la Subdirección General de Personal (2ª Sección del Servicio de Recursos Humanos).

## **d. ¿Puede fraccionarse el periodo de disfrute de una licencia por asuntos propios?**

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. (Ej: en enero de 2015 inicio la licencia, 25 días de

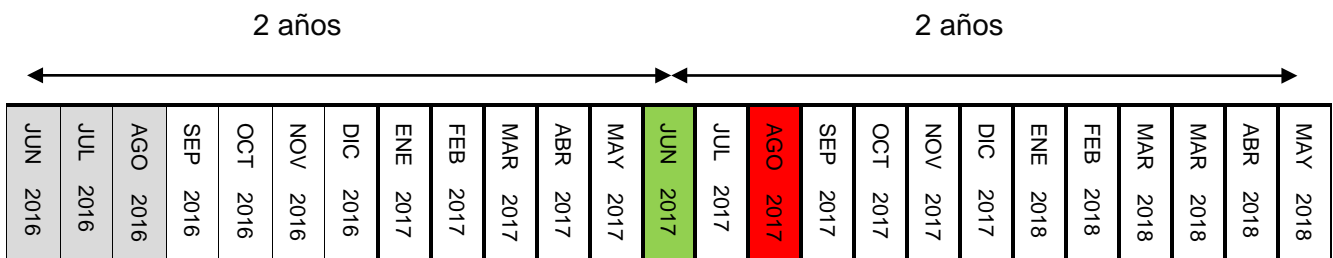
# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

licencia de asuntos propios. Posteriormente, podrá solicitar en otra/otras licencias por el tiempo restante hasta 90 días, antes de enero de 2017)

El inicio del cómputo de los dos años es a partir del primer día en que se comience a disfrutar la licencia solicitada, y no desde que se solicita, porque entre ambos momentos dista más de un mes, aproximadamente.

Dentro de cada período de dos años se podrán disfrutar, como máximo, 90 días de licencia. El plazo de dos años para disfrutar una nueva licencia no comienza cuando finaliza el período de la primera sino cuando hayan pasado los dos años naturales desde el día en que se empezó a disfrutar la primera.

En el ejemplo que se adjunta a continuación, el segundo período a partir del cual podría solicitarse una nueva licencia (en el caso, por ejemplo, de haber disfrutado los 90 días al completo entre junio, julio y agosto) será junio de 2017, es decir, el período de dos años no comienza a contar a partir de agosto de 2016, que es cuando finaliza la primera licencia por asuntos propios.



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?

La licencia por asuntos propios podrá concederse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de forma que su duración acumulada no exceda en ningún caso de noventa días naturales en cada periodo de dos años de servicios efectivos prestados, contados desde la fecha de inicio de la primera de ellas.

## **Guía de Conciliación de la Guardia Civil**

---

Por otro lado, sólo se podrá disfrutar de una la licencia por estudios, en cualquiera de sus modalidades (parcialmente retribuida o sin retribución), durante el año natural.

Un dato importante es que el tiempo que se está de licencia no computa a efectos de vacaciones, es decir, disminuye las vacaciones proporcionalmente.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## 25.- FORMACIÓN:

### **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

#### **Artículo 60. Acciones positivas en las actividades de formación**

1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará, al menos, un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.

### **Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil**

#### **Art. 50. Régimen de los alumnos asistentes a cursos de perfeccionamiento y altos estudios profesionales**

3. A los guardias civiles que se hayan incorporado al servicio activo procedentes de la excedencia por cuidado de familiares o violencia de género se les otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en las actividades formativas de actualización o ampliación de conocimientos.

### **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

#### **Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos**

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

#### **Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos**

a. Permiso por parto.

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

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

**Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil**

## **CAPÍTULO I Disposiciones generales**

### **Artículo 3. Definiciones**

8. Tiempo de servicio efectivo: el tiempo de servicio desempeñado en el período anual que servirá para calcular el crédito de vacaciones anuales y el número de días de permiso por asuntos particulares al que se tiene derecho.

A estos solos efectos, se computarán como tiempo de servicio efectivo (...).

No computarán como tal los períodos permanecidos:

a) Como alumno de un centro docente en el que se estuviera sometido a un régimen de vacaciones propio.

## **CAPÍTULO III Permisos**

### **Sección 3ª. Permisos por causas justificadas**

#### **Artículo 20. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación de enseñanzas oficiales en centros oficiales**

Se concederá este permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación de enseñanzas oficiales en centros oficiales, durante el día de su celebración, incluyendo el tiempo necesario para los desplazamientos de ida y regreso del examen en el caso de que éste se celebre necesariamente, y no por opción del interesado, fuera de la localidad de destino o residencia autorizada.

## **CAPÍTULO V Autoridades competentes para la concesión de vacaciones, permisos y licencias**

### **Artículo 38. Competencia para la concesión de vacaciones y permisos**

1. La competencia para la concesión de las vacaciones y permisos previstos en esta orden corresponde:

a) Al Director General de la Guardia Civil, los del Director Adjunto Operativo, los de los Subdirectores Generales y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

b) Al Director Adjunto Operativo, Jefe del Mando de Operaciones, Subdirectores Generales de Personal y de Apoyo y Jefe del Gabinete Técnico, los del personal destinado o en comisión de servicio en la unidad y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

c) A los Jefes de Zona, Jefatura u Órgano similar, los del personal destinado o en comisión de servicio en la unidad y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

d) A los Jefes de Comandancias, Sector, Servicio o unidad similar, los del personal destinado o en comisión de servicio en los mismos.

e) A los jefes de unidad, no incluidos en el párrafo anterior, que podrán conceder, al personal en ella destinado o en comisión de servicio, los siguientes:

-Permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación de enseñanzas oficiales en centros oficiales.

2. La concesión del crédito derivado de las situaciones o permisos dispuestos en los artículos 7 y 8, así como las acumulaciones previstas en el artículo 6.3 serán competencia de los mandos previstos en las letras a, b, c y d del apartado anterior.

## Anexo II

### **Tramitación y control de las vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo**

#### 1. Solicitud y gestión de vacaciones y permisos

##### 1.1. Solicitud

Las solicitudes de vacaciones y permisos se presentarán en la unidad de destino o de comisión de servicio del interesado (unidad de destino en lo sucesivo, que podrá ser el Puesto o similar). Se utilizará el modelo de solicitud disponible en la Intranet corporativa, pudiendo ampliarse el mismo con escritos complementarios, especialmente en solicitudes que impliquen reducción de jornada.

Se grabarán en el aplicativo informático de gestión correspondiente, por la persona autorizada en cada caso, las siguientes solicitudes: vacaciones, permisos por asuntos particulares, permisos en fechas señaladas y la de los permisos previstos en el artículo 38.1.e)

##### 1.2. Gestión de las solicitudes

#### c) Otros permisos

Sólo se grabarán en el aplicativo informático los permisos previstos en el segundo párrafo del apartado 1 del presente anexo.

Los Jefes de las unidades de destino autorizarán, de corresponderle la competencia para ello, las solicitudes que resulten procedentes. En el caso de que dicha competencia corresponda a otro mando superior, y dado que los mismos no se graban en el aplicativo informático, trasladarán con la premura posible, por conducto regular la solicitud, pudiendo unirse los informes que, en su caso, resulten necesarios. Los permisos autorizados por dichos mandos superiores se comunicarán a las

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

unidades intermedias (Compañía o unidad similar) a la de destino para conocimiento del interesado.

La unidad de destino del interesado, las unidades intermedias y la que concede las vacaciones y permisos en fechas señaladas, deberán llevar el debido control de los días y fechas de los permisos disfrutados por su personal durante cada período anual y que no figuren en el aplicativo informático.

## **Escrito de la Subdirección General de Personal de 19 de febrero de 2016, sobre criterios del disfrute del permiso por asistencia a exámenes**

### **2) Aplicación del permiso al personal incluido en el ámbito de aplicación de la Orden General 1/2016, de 22 de enero**

La razón y finalidad del reconocimiento de este permiso es permitir la concurrencia real y efectiva a la realización del examen, asegurando que el horario de servicio no invalida ese objetivo.

La duración del permiso ha de ser la que permita la efectividad del derecho, por lo que, de manera general, debe entenderse como un criterio erróneo conceder permiso por el día entero (las 24 horas del día natural) de la fecha en que se celebre el examen.

La regla que se considera procedente es que el permiso habilite para la no prestación del servicio durante la jornada de trabajo correspondiente al día en que deba tener lugar el examen, con independencia de la hora del mismo. A la vez, ha de quedar asegurado que se puede asistir a la prueba en condiciones adecuadas.

Lo anterior supone que, como norma general, no se nombrará servicio al interesado en la noche inmediatamente previa a la fecha del examen, aunque podrá desempeñar un servicio nocturno que comience ese día, que a los efectos de su registro forma parte del día natural siguiente.

El objetivo del permiso es eximir del trabajo para asegurar que se puede acudir a la prueba. Por esta razón, cuando el examen se tenga que realizar en un día programado de descanso o de otro supuesto que autorice el no desempeño de actividad profesional, no procederá la concesión del permiso, dado que no se producirá el supuesto básico exigido de que colisione la necesidad de concurrir al examen con la prestación del servicio.

Del mismo modo, si el interesado considera que no resulta necesaria la exención de la jornada completa porque puede acudir y efectuar el examen de manera compatible con la prestación del servicio, por celebrarse en la misma localidad de residencia, podrá solicitar permiso durante el horario correspondiente a fin de disponer del tiempo suficiente para concurrir a la realización de la prueba y regresar a su actividad, quedando registrada esta circunstancia en el módulo de prestación de servicios de SIGO, durante las horas que correspondan, como cometido asimilado a servicio (ausencia del servicio por asistencia a examen).

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

El permiso se extenderá además a la fracción de tiempo necesaria que permita el desplazamiento de ida y regreso, en los casos en que el examen tenga que celebrarse, ineludiblemente y no por opción del interesado, en localidad distinta a la de residencia (oficial o habitual). Deberá obligatoriamente hacerse en ésta cuando el Centro que realiza el examen ofrezca esta posibilidad, independientemente del lugar donde se haya realizado la matriculación.

(...) Se ha de entender por exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación los que tengan carácter final o parcial liberador de una parte del programa o materia.

Con posterioridad al disfrute del permiso, se ha de presentar en la unidad justificante del Centro oficial en el que se haga constar la asistencia y realización del examen, el día, la hora y el carácter final o liberador.

## a. ¿Hay algún permiso para facilitar la realización de exámenes y formación?

Sí, el permiso para concurrir a exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación de enseñanzas oficiales en centros oficiales. Con todo, se tendrá en cuenta el escrito de la Subdirección General de Personal de fecha 19 de febrero de 2016, sobre criterios del disfrute del permiso por asistencia a exámenes, que se encuentra publicada en la intranet corporativa.

## b. ¿Existen otros instrumentos que faciliten la formación?

Sí. 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 y del Interior, con el fin de consolidar, aumentar o actualizar la formación precisa para el desarrollo de su carrera profesional. Para mayor detalle ver apartado sobre **LICENCIAS POR ASUNTOS PROPIOS Y POR ESTUDIOS**.

Por otro lado, el EBEP (art 48) establece que durante el permiso por parto se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Además, la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que tendrán preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas en los cursos de formación, con el fin de actualizar los conocimientos, quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad o hayan regresado desde la situación de excedencia por guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

En similares términos se pronuncia la Ley 29/2014 de Régimen de Personal de la Guardia Civil, estableciendo como personal preferente a quienes se hayan

# **Guía de Conciliación de la Guardia Civil**

---

incorporado al servicio activo procedentes de la excedencia por cuidado de familiares o violencia de género.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## 26.- MATRIMONIO:

**Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

### **Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos**

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

- l) Por matrimonio, quince días

**Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil**

### **CAPÍTULO III Permisos**

#### **Sección 3ª. Permisos por causas justificadas**

#### **Artículo 28. Por Matrimonio**

1. Se concederá un permiso de quince días naturales por matrimonio, que se podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad, en todo o en parte, a la fecha en que se celebre, pero incluyendo en todo caso dicha fecha en el período de permiso.
2. Este permiso está vinculado únicamente a la forma jurídica que reviste la unión entre dos personas que supone el matrimonio.

#### **a. ¿Puede fraccionarse este permiso?**

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

#### **b. ¿Cuándo puede disfrutarse?**

El permiso de matrimonio, puede disfrutarse a elección del solicitante, siempre que el día del hecho causante (el día de la celebración del enlace) esté comprendido dentro de los del permiso.

Se podrá elegir la forma de repartir los quince días que corresponden, 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 institución del matrimonio como figura jurídica que reviste la unión entre dos personas.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## d. ¿Se trata de un permiso retribuido?

Sí, se tiene derecho a percibir las retribuciones completas durante el disfrute de este permiso.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## 27.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR:

### **Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil**

#### **Artículo 90. Situación de Excedencia**

3. Los guardias civiles podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando lo soliciten con el preaviso que se determine reglamentariamente, con los mismos plazos establecidos para los funcionarios de la Administración General del Estado siempre que no estén designados para participar en misiones fuera del territorio nacional ni se les esté instruyendo un procedimiento disciplinario y hubiesen cumplido el tiempo de servicios que reglamentariamente se determine desde la adquisición de la condición de guardia civil o desde que hubiesen finalizado los cursos del sistema de enseñanza del Cuerpo que a estos efectos hayan sido fijados conjuntamente por los Ministros de Defensa y del Interior.

En ambos supuestos, el tiempo que se fije, que no podrá ser superior a 12 años, guardará una proporción adecuada a los costes y duración de los estudios realizados y tendrá presente las necesidades de planeamiento de la Guardia Civil.

En esta situación se permanecerá un tiempo mínimo de dos años, transcurridos los cuales el interesado permanecerá en el escalafón correspondiente en el puesto que ocupara en ese momento y no será evaluado para el ascenso. Al cesar en ella finalizará la inmovilización pero la pérdida de puestos será definitiva. Si se le concediese esta situación por segunda o sucesivas veces quedará inmovilizado en el puesto que tuviere en el escalafón correspondiente en el momento de la concesión.

El guardia civil en esta situación tendrá su condición de guardia civil en suspenso y, en consecuencia, dejará de estar sujeto al régimen general de derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil y a las leyes penales militares y disciplinarias de dicho Cuerpo, pero podrá ascender durante los dos primeros años de permanencia siempre que tenga cumplidas las condiciones de ascenso establecidas en esta Ley.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas.

Durante el tiempo permanecido en esta situación no devengarán retribuciones ni les será computable a efectos de tiempo de servicios, trienios y de determinación de los derechos de Seguridad Social que correspondan.

### **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

#### **Artículo 89. Excedencia**

2. Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

No obstante, las leyes de la Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el funcionario de carrera pueda solicitar la excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

## **Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil**

### **CAPÍTULO I Disposiciones generales**

#### **Artículo 3. Definiciones**

8. Tiempo de servicio efectivo: el tiempo de servicio desempeñado en el período anual que servirá para calcular el crédito de vacaciones anuales y el número de días de permiso por asuntos particulares al que se tiene derecho.

No computarán como tal los períodos permanecidos:

d) En las siguientes situaciones administrativas contempladas en la Ley de Régimen de Personal de la Guardia Civil: suspensión de funciones, suspensión de empleo o excedencia, salvo las excedencias por cuidado de familiares, por razón de violencia de género o basadas en la consideración de víctimas de terrorismo.

#### **a. ¿Es preciso explicar los motivos del “interés particular”?**

No. Ésta es la principal característica de esta modalidad de excedencia.

#### **b. ¿Qué supone la concesión de excedencia por interés particular?**

Una vez concedida, el guardia civil puede dedicarse a realizar cualquier actividad, pública o privada, pues el sistema de incompatibilidades queda en suspenso el tiempo que dure esta situación.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

El guardia civil en excedencia voluntaria por interés particular tendrá su condición de guardia civil en suspenso, no acumulará trienios durante el tiempo que dure esta situación, ni tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, ni generará derechos retributivos (este tiempo no le será computable a efectos de tiempo de servicios y para la determinación de los derechos de Seguridad Social que correspondan).

Sin embargo, podrá ascender durante los dos primeros años de permanencia en la situación de excedencia siempre que tenga cumplidas las condiciones de ascenso establecidas en la Ley.

Transcurridos los dos años de mínima permanencia en esta situación, el interesado permanecerá en el escalafón correspondiente en el puesto que ocupara en ese momento y no será evaluado para el ascenso. Al cesar en ella, finalizará la inmovilización pero la pérdida de puestos será definitiva.

Si se le concediese esta situación por segunda o sucesivas veces quedará inmovilizado en el puesto que tuviere en el escalafón correspondiente en el momento de la concesión.

## **c. ¿Cuándo se puede solicitar la excedencia voluntaria por interés particular?**

Para poder obtener la excedencia voluntaria por interés particular, los guardias civiles tendrán que solicitarlo con el preaviso que se determine reglamentariamente, con los mismos plazos establecidos para los funcionarios de la Administración General del Estado.

Los guardias civiles deberán haber prestado como mínimo un periodo de servicios de al menos cinco años desde la adquisición de la condición de guardia civil.

No será concedido el pase a esta situación cuando estén designados para participar en misiones fuera del territorio nacional, o se les esté instruyendo un procedimiento disciplinario o no hubiesen cumplido el tiempo de servicios que reglamentariamente se determine desde la adquisición de la condición de guardia civil o desde que hubiesen finalizado los cursos del sistema de enseñanza del Cuerpo que a estos efectos hayan sido fijados conjuntamente por los Ministros de Defensa y del Interior.

## **d. ¿Puede la Administración denegar la concesión de excedencia voluntaria por interés particular?**

Sí. Se puede justificar por estar inmerso en alguna de las causas de exclusión señaladas en el penúltimo párrafo de la pregunta anterior o bien por necesidades del servicio, debidamente justificadas.

## **e. ¿Cuál es el tiempo mínimo de permanencia en la situación de excedencia por interés particular?**

Dos años será el plazo mínimo.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

- f. **¿Puede la Administración declarar de oficio excedencia voluntaria por interés particular?**

Sí. Cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo que se determine reglamentariamente.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## OTROS

### **28.- COMISIONES DE SERVICIO:**

#### **Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil**

##### **Artículo 86. Comisiones de Servicio**

1. Cuando las necesidades del servicio lo requieran, los guardias civiles podrán ser designados para realizar comisiones de servicio de carácter temporal, conservando su destino si lo tuvieran.
2. La duración de las comisiones de servicio no podrá exceder de un año, salvo que el régimen específico aplicable a los expertos nacionales en comisión de servicio en el ámbito de la Unión Europea u otro Organismo Internacional establezca una duración superior, en cuyo caso su régimen de retribuciones e indemnizaciones por razón del servicio será el previsto por tales instituciones en su normativa específica.
3. Las autoridades y mandos competentes podrán designar a quienes hayan de desempeñar cualquier comisión de servicio de entre quienes reúnan las condiciones precisas de idoneidad o aptitud. Asimismo, se valorarán, cuando existan, las circunstancias excepcionales de atención familiar a que se refiere el artículo 81 de la presente Ley en cuyo caso, de otorgarse, la comisión de servicios podrá prolongarse durante el tiempo que se mantengan las referidas circunstancias, sin que en ningún caso pueda exceder de un año.
4. De igual modo, podrán revocar la designación, disponiendo el fin de la comisión.

#### **Ley 29/2014, de 28 de noviembre, del Régimen de Personal de la Guardia Civil**

##### **Artículo 81. Atención a la familia**

2. Cuando existan circunstancias excepcionales de atención familiar, basadas en motivos de salud, discapacidad o rehabilitación del guardia civil, su cónyuge, hijos o familiares hasta segundo grado de consanguinidad, se podrá adscribir temporalmente al guardia civil a un puesto de trabajo en distinta unidad o localidad, conservando el destino que tuviera, previa solicitud del interesado, informe del servicio médico oficial legalmente establecido y siempre que concurren las siguientes condiciones:
  - c) Que existan puestos vacantes en la plantilla de la unidad de adscripción, cuyo nivel de complemento de destino y componente singular del complemento específico no sea superior al del puesto de destino.
  - d) Que se reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del nuevo puesto.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

3. La adscripción temporal se concederá mediante Resolución del Director General, que será publicada en el “Boletín Oficial de la Guardia Civil”, por periodos renovables de un año, sin que el tiempo total de adscripción pueda superar los cuatro años. Entrará en vigor a los cinco días de su publicación, salvo que la resolución disponga otro plazo, pasando a percibir las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo de adscripción desde el día primero del mes siguiente al de su incorporación. La adscripción no tendrá en ningún caso carácter indemnizable y podrá ser revocada en cualquier momento anterior al cumplimiento de los periodos señalados cuando cesen las causas que la motivaron.

4. La concesión de la adscripción temporal no altera la contabilización de los plazos de mínima permanencia por los que estuviere afectado el interesado y a efectos de valoración para la asignación de los destinos por concurso de méritos del artículo 77.3, tendrá la misma consideración que una comisión de servicio.”

## **Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil**

### **CAPÍTULO I Disposiciones generales**

#### **Artículo 3. Definiciones**

8. Tiempo de servicio efectivo: el tiempo de servicio desempeñado en el período anual que servirá para calcular el crédito de vacaciones anuales y el número de días de permiso por asuntos particulares al que se tiene derecho.

A estos solos efectos, se computarán como tiempo de servicio efectivo (...).

No computarán como tal los períodos permanecidos:

b) Prestando servicio en el extranjero en el que se estuviera sometido a un régimen de vacaciones propio.

### **CAPÍTULO III Permisos**

#### **Sección 2ª Permisos en fechas señaladas y por finalizar misiones en el extranjero**

##### **Artículo 15. Permiso por fin de misión en el extranjero**

Se concederá un día de permiso por cada doce días naturales completos de misión, al personal que participe o coopere en asistencia técnica policial, operaciones de mantenimiento de la paz y seguridad, humanitarias o de evacuación de personas en el extranjero. La duración máxima de este permiso será de treinta días naturales y se disfrutará, siempre que sea posible, inmediatamente después de finalizar la misión.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## **a. ¿Cuál es la duración máxima de la comisión de servicio?**

La duración máxima no podrá exceder, en ningún caso, de un año. La única excepción la representan los expertos nacionales en el ámbito de la UE u otro Organismo Internacional (en caso de que éstos la establezcan de duración superior)

## **b. ¿Son revocables las comisiones de servicio?**

Sí. La duración fijada inicialmente puede verse modificada en caso de no existir ya las necesidades de servicio previas o variación de las circunstancias que fueron determinantes para su concesión.

## **c. ¿Cómo se realizará la designación del personal para las comisiones de servicio?**

Para ser designado se tendrán que reunir las condiciones requeridas de idoneidad o aptitud. Se valorarán, en caso de existir, las circunstancias excepcionales de atención familiar establecidas en el artículo 81 de la Ley 29/2014, esto es, que existan circunstancias excepcionales de atención familiar, basadas en motivos de salud, discapacidad o rehabilitación del guardia civil, su cónyuge, hijos o familiares hasta segundo grado de consanguinidad.

## **d. ¿En qué caos se podrá recurrir a la comisión de servicio?**

Se podrá utiliza esta figura para:

a) Asignación de un puesto orgánico vacante, o cuyo titular se encuentre ausente de la unidad por cualquier causa durante un tiempo previsto superior a tres meses, siempre que la importancia o características del puesto determinen que deba estar permanentemente cubierto.

b) Asignación de un puesto orgánico de jefe de unidad, bien por encontrarse vacante o por ausencia de su titular, siempre que la sucesión de mando deba venir acompañada de una comisión de servicio.

c) Refuerzo de otras unidades para el desarrollo de determinados cometidos específicos, o cuando la mayor demanda de servicio en aquéllas no pueda ser atendida de manera eficaz con la dotación de puestos orgánicos de su unidad. La comisión se nombrará sobre un puesto de trabajo desplegado al efecto temporalmente.

d) Desempeño de cometidos para los que el interesado sea particularmente apto en la unidad de comisión.

e) Asignación del mismo puesto orgánico que se ocupaba, con motivo de ascenso al empleo superior, hasta que se asigne al interesado un nuevo destino, sea efectiva la asignación a un nuevo adjudicatario o éste se incorpore a la vacante, de acuerdo con lo que se determine.

## **Guía de Conciliación de la Guardia Civil**

---

f) Asignación de un puesto orgánico a la mujer guardia civil durante el periodo de embarazo o lactancia por hijo menor de 12 meses, que resulte compatible con las circunstancias de su estado de gestación, y en el posterior período de lactancia.

g) Asignación de un puesto orgánico al personal declarado apto con limitaciones para ocupar determinados destinos, compatible con sus condiciones psicofísicas, tras cesar en el destino que, en su caso, ocupaba, y en tanto no se le asigne otro que le corresponda.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## **29.- PERSONAL DE LA GUARDIA CIVIL EN COMISIÓN DE SERVICIO EN MISIONES DE CARÁCTER MILITAR, FUERA DE TERRITORIO NACIONAL:**

Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil

### **CAPÍTULO I Disposiciones generales**

#### **Artículo 3. Definiciones**

A los efectos de esta orden general, se entiende por:

8. Tiempo de servicio: el tiempo de servicio desempeñado en el período anual que servirá para calcular el crédito de vacaciones anuales y el número de días de permiso por asuntos particulares al que se tiene derecho.

#### **Disposición adicional primera**

#### **Personal de la Guardia Civil en comisión de servicio en misiones de carácter militar que se desarrollen fuera del territorio nacional**

1. El personal de la Guardia civil en comisión de servicio en misiones de carácter militar que se desarrollen fuera del territorio nacional en el marco del Real Decreto 1438/2010, de 5 de noviembre, sobre misiones de carácter militar que puedan encomendarse a la Guardia Civil, se regirá por la normativa que, en materia de permisos y descansos, le sea aplicable al resto del contingente, disfrutando del mismo tiempo de exención de servicio que, según dicha normativa, le corresponda al finalizar la misión.

El tiempo en el que se permanezca en comisión de servicio será contabilizado como tiempo de servicio efectivo a los efectos del artículo 3.8; por su parte, el periodo de tiempo de exención de servicio que corresponda tras su finalización será computado como situación de no disponibilidad para el servicio por compensación con motivo de finalización de misión militar internacional.

2. Este personal no disfrutará del permiso de fin de misión al que se refiere el artículo 15.

#### **a. ¿Qué normativa en materia de permisos y descansos será aplicable a los guardias civiles en comisión de servicio en misiones de carácter militar, fuera de territorio nacional?**

Les será aplicable la normativa que rige al resto del contingente, disfrutando del mismo tiempo de exención de servicio que se establezca en ella como correspondiente al finalizar la misión.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

No será de aplicación el permiso señalado en la norma establecida en el artículo 15 de la OG 1/2016 que regula las normas de vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo de la Guardia Civil.

**b. ¿Qué consideración tiene el tiempo que dure la comisión en misiones militares?**

El tiempo en comisión de servicio será contabilizado como tiempo de servicio efectivo. El periodo de tiempo de exención de servicio correspondiente tras la finalización de la comisión se computará como situación de no disponibilidad para el servicio por compensación con motivo de finalización de misión militar internacional.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## **30.- MISIONES MILITARES INTERNACIONALES. PERMISOS:**

El personal de la Guardia Civil que participe en misiones militares en el extranjero se registrará por la misma normativa en materia de permisos que las Fuerzas Armadas, durante el tiempo que dure la misión. Actualmente, en este ámbito, está vigente la Directiva del JEMAD 09/17, sobre Personal Militar Español que participa en Operaciones fuera del Territorio Nacional. En base a ella, están respondidas las preguntas que a continuación se formulan:

### **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):
  - Si la duración de esta es inferior o igual a tres meses, corresponderán 3 días por mes de misión.
  - Si la duración de la misma es entre tres y siete meses, corresponderán seis días por mes completo.
  - 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 les podrán añadir los días proporcionales cuando la finalización de la misión no totalice meses naturales completos, redondeándose en exceso.

### **b. ¿Se contemplan otros tipos de permisos?**

Si. La Directiva mencionada establece 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.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## c. ¿Cuál es la duración de estos permisos?

La duración de estos permisos de conciliación se adaptará al motivo que lo produce, 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 O.M. 253/2015, los días no disfrutados podrán ser acumulados al descanso de fin de misión.

## d. ¿Se puede solicitar permiso por otros motivos?

Sí. 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 en el RD 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional, en su art.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 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 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 el 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/a hijo/a o familiar de primer grado*

## Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

*que tenga a su cargo hijos/as 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 personal militar o su cónyuge o persona con la que mantenga relación de afectividad análoga a la conyugal debidamente acreditada, haya sido demandado como deudor/a siempre que los hijos del militar residan en el inmueble objeto de ejecución.*

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## **31.- PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO, SIN CAMBIO DE RESIDENCIA:**

**Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

### **Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos**

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día

**Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil**

### **CAPÍTULO III Permisos**

#### **Sección 3ª Permisos por causas justificadas**

#### **Artículo 18. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia**

1. Se concederá un día por traslado de domicilio sin cambio de residencia del lugar de destino, independientemente de en qué término o términos municipales se encuentren los domicilios. Este día de permiso será aquel en que se produzca el cambio de domicilio.

No se generará el derecho a este permiso cuando el traslado de domicilio sea consecuencia de un cambio de destino, al disponer de los plazos de incorporación establecidos en la norma reguladora de los destinos del personal de la Guardia Civil.

### **CAPÍTULO V Autoridades competentes para la concesión de vacaciones, permisos y licencias**

#### **Artículo 38. Competencia para la concesión de vacaciones y permisos**

1. La competencia para la concesión de las vacaciones y permisos previstos en esta orden corresponde:

a) Al Director General de la Guardia Civil, los del Director Adjunto Operativo, los de los Subdirectores Generales y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

b) Al Director Adjunto Operativo, Jefe del Mando de Operaciones, Subdirectores Generales de Personal y de Apoyo y Jefe del Gabinete Técnico, los del personal destinado o en comisión de servicio en la unidad y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

c) A los Jefes de Zona, Jefatura u Órgano similar, los del personal destinado o en comisión de servicio en la unidad y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

d) A los Jefes de Comandancias, Sector, Servicio o unidad similar, los del personal destinado o en comisión de servicio en los mismos.

e) A los jefes de unidad, no incluidos en el párrafo anterior, que podrán conceder, al personal en ella destinado o en comisión de servicio, los siguientes:

-Permiso por traslado de domicilio sin cambio de residencia

2. La concesión del crédito derivado de las situaciones o permisos dispuestos en los artículos 7 (*Imposibilidad de iniciar el disfrute de vacaciones por determinadas circunstancias*) y 8 (*Interrupción del disfrute de vacaciones por determinadas circunstancias sobrevenidas*), así como las acumulaciones previstas en el artículo 6.3 (*Solicitud de vacaciones*) serán competencia de los mandos previstos en las letras a, b, c y d del apartado anterior.

## Anexo II

### **Tramitación y control de las vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo**

1. Solicitud y gestión de vacaciones y permisos

#### 1.1. Solicitud

Las solicitudes de vacaciones y permisos se presentarán en la unidad de destino o de comisión de servicio del interesado (unidad de destino en lo sucesivo, que podrá ser el Puesto o similar). Se utilizará el modelo de solicitud disponible en la Intranet corporativa, pudiendo ampliarse el mismo con escritos complementarios, especialmente en solicitudes que impliquen reducción de jornada.

Se grabarán en el aplicativo informático de gestión correspondiente, por la persona autorizada en cada caso, las siguientes solicitudes: vacaciones, permisos por asuntos particulares, permisos en fechas señaladas y la de los permisos previstos en el artículo 38.1.e).

#### 1.2. Gestión de las solicitudes

c) Otros permisos

Sólo se grabarán en el aplicativo informático los permisos previstos en el segundo párrafo del apartado 1 del presente anexo.

Los Jefes de las unidades de destino autorizarán, de corresponderle la competencia para ello, las solicitudes que resulten procedentes. En el caso de que dicha competencia corresponda a otro mando superior, y dado que los mismos no se graban en el aplicativo informático, trasladarán con la premura posible, por conducto

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

regular la solicitud, pudiendo unirse los informes que, en su caso, resulten necesarios. Los permisos autorizados por dichos mandos superiores se comunicarán a las unidades intermedias (Compañía o unidad similar) a la de destino para conocimiento del interesado.

La unidad de destino del interesado, las unidades intermedias y la que concede las vacaciones y permisos en fechas señaladas, deberán llevar el debido control de los días y fechas de los permisos disfrutados por su personal durante cada período anual y que no figuren en el aplicativo informático.

**a. En caso de traslado de domicilio, sin cambio de residencia ¿se tiene derecho a algún tipo de permiso?**

Sí. Se dispondrá de un día de permiso.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## **32.- PERMISO PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL:**

**Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

### **Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos**

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral

**Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil**

### **CAPÍTULO III Permisos**

#### **Sección 3ª Permisos por causas justificadas**

#### **Artículo 16. Permisos por causas justificadas**

1. Se concederán permisos por las causas justificadas previstas en esta sección, pudiendo la autoridad competente para su concesión requerir la acreditación documental correspondiente.

#### **Artículo 27. Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral**

1. Se concederá permiso por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

2. A estos efectos, se entenderá por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

### **CAPÍTULO V Autoridades competentes para la concesión de vacaciones, permisos y licencias**

#### **Artículo 38. Competencia para la concesión de vacaciones y permisos**

1. La competencia para la concesión de las vacaciones y permisos previstos en esta orden corresponde:

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

a) Al Director General de la Guardia Civil, los del Director Adjunto Operativo, los de los Subdirectores Generales y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

b) Al Director Adjunto Operativo, Jefe del Mando de Operaciones, Subdirectores Generales de Personal y de Apoyo y Jefe del Gabinete Técnico, los del personal destinado o en comisión de servicio en la unidad y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

c) A los Jefes de Zona, Jefatura u Órgano similar, los del personal destinado o en comisión de servicio en la unidad y los de los jefes de las unidades directamente dependientes.

d) A los Jefes de Comandancias, Sector, Servicio o unidad similar, los del personal destinado o en comisión de servicio en los mismos.

e) A los jefes de unidad, no incluidos en el párrafo anterior, que podrán conceder, al personal en ella destinado o en comisión de servicio, los siguientes:

-Permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

2. La concesión del crédito derivado de las situaciones o permisos dispuestos en los artículos 7 (*“Imposibilidad de iniciar el disfrute de vacaciones por determinadas circunstancias”*) y 8 (*“Interrupción del disfrute de vacaciones por determinadas circunstancias sobrevenidas”*), así como las acumulaciones previstas en el artículo 6.3 (*“solicitud de disfrute de vacaciones”*) serán competencia de los mandos previstos en las letras a, b, c y d del apartado anterior.

## Anexo II

### **Tramitación y control de las vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo**

#### 1. Solicitud y gestión de vacaciones y permisos

##### 1.1. Solicitud

Las solicitudes de vacaciones y permisos se presentarán en la unidad de destino o de comisión de servicio del interesado (unidad de destino en lo sucesivo, que podrá ser el Puesto o similar). Se utilizará el modelo de solicitud disponible en la Intranet corporativa, pudiendo ampliarse el mismo con escritos complementarios, especialmente en solicitudes que impliquen reducción de jornada.

Se grabarán en el aplicativo informático de gestión correspondiente, por la persona autorizada en cada caso, las siguientes solicitudes: vacaciones, permisos por asuntos particulares, permisos en fechas señaladas y la de los permisos previstos en el artículo 38.1.e).

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## 1.2. Gestión de las solicitudes

### c) Otros permisos

Sólo se grabarán en el aplicativo informático los permisos previstos en el segundo párrafo del apartado 1 del presente anexo.

Los Jefes de las unidades de destino autorizarán, de corresponderle la competencia para ello, las solicitudes que resulten procedentes. En el caso de que dicha competencia corresponda a otro mando superior, y dado que los mismos no se graban en el aplicativo informático, trasladarán con la premura posible, por conducto regular la solicitud, pudiendo unirse los informes que, en su caso, resulten necesarios. Los permisos autorizados por dichos mandos superiores se comunicarán a las unidades intermedias (Compañía o unidad similar) a la de destino para conocimiento del interesado.

La unidad de destino del interesado, las unidades intermedias y la que concede las vacaciones y permisos en fechas señaladas, deberán llevar el debido control de los días y fechas de los permisos disfrutados por su personal durante cada período anual y que no figuren en el aplicativo informático.

#### **a. ¿Es posible ausentarse del lugar de trabajo para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal?**

Sí. Se concederá permiso, por tiempo el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

#### **b. ¿Qué es un deber inexcusable?**

Por “deber inexcusable” se entiende la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa. Son manifestaciones de dicho deber: el deber de comparecer en un proceso al que sea citado en calidad de testigo o el cumplimiento de resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo.

No se incluirían en este supuesto todas aquellas actuaciones que impliquen la presencia del interesado pero que puedan realizarse fuera del horario de trabajo y aquellas cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad.

#### **c. ¿Cómo se hará uso de este permiso?**

Habrà de poner en conocimiento del Jefe de Unidad la existencia de ese deber inexcusable y la fecha en que habrá de cumplirlo, para facilitar la previsión de servicio.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

---

## **33.- PERMISO PARA REALIZAR FUNCIONES DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL:**

**Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

### **Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos**

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine

**Orden General número 10, dada en Madrid el 28 de diciembre de 2015.  
Asunto: Desarrollo de los derechos de las asociaciones profesionales de guardias civiles y de sus representantes**

**CAPÍTULO VI Régimen de tiempo mensual y permisos de los representantes de las asociaciones profesionales que cuenten con vocales en el Consejo de la Guardia Civil y de los vocales que lo integran**

### **Artículo 17. Tiempo mensual y permisos para los representantes de las Asociaciones Profesionales con vocales en el Consejo**

1. Tiempo mensual y permisos:

Los representantes de las asociaciones profesionales que cuentan con vocales en el Consejo de la Guardia Civil tendrán derecho a disfrutar del número de días de tiempo mensual que a continuación se relaciona, derivado de la transformación en días del tiempo mensual y de los permisos que podrán corresponderles por el desempeño de sus actividades. El número de días concedido para su disfrute será utilizado en el desempeño tanto de las funciones asociativas específicas como por asistir a grupos de trabajo, reuniones nacionales o autonómicas u otras actividades que guarden relación con sus finalidades. Los días a disfrutar serán con cargo a la bolsa de cada asociación recogida en el artículo 19.1:

a) Aquellos representantes de las asociaciones profesionales con representación en el Consejo de la Guardia Civil, hasta un máximo de 10, que formen parte del órgano máximo de representación a nivel nacional de acuerdo con los estatutos de las mismas, dispondrán de un máximo de 10 días al mes.

b) El representante legal de cada asociación con representación en el Consejo de la Guardia Civil, dispondrá de un máximo de 15 días al mes.

c) Los representantes de las asociaciones profesionales con representación en el Consejo de la Guardia Civil que no se encuentren incluidos en los apartados anteriores podrán disponer de un máximo de 7 días al mes.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

d) Estos días de disfrute no podrán acumularse de un mes a otro, salvo que causas achacables a la administración hayan impedido su disfrute en el mes correspondiente, ni cederse de unos representantes a otros.

e) No podrá hacer uso de los días señalados en los apartados anteriores, de manera simultánea, más de cuatro efectivos en cada Comandancia o unidad similar y superior, ni más de dos cuando presten servicio en la misma unidad. Tampoco se podrá hacer uso de dichos días durante los turnos de permiso de Semana Santa y Navidad.

2. Todos los días contemplados en este artículo tendrán el carácter de deducibles, a efectos de su cómputo, conforme a lo dispuesto en la normativa que regula la jornada y horario del personal de la Guardia Civil.

3. En ningún caso, el disfrute por los representantes de los días mensuales o de los permisos de los apartados anteriores impedirá el disfrute del descanso semanal que les corresponda de acuerdo con la regulación del mismo.

## **Artículo 18. Tiempo mensual y permisos para los vocales titulares y suplentes del Consejo de la Guardia Civil en representación de los miembros de la Institución**

1. Tiempo mensual y permisos:

Los vocales del Consejo de la Guardia Civil tendrán derecho a disfrutar del número de días de tiempo mensual que a continuación se relacionan, derivado de la transformación en días del tiempo mensual y de los permisos que podrán corresponderles por el desempeño de sus actividades. El número de días concedido para su disfrute será utilizado en el desempeño tanto de las funciones asociativas específicas, como por asistir a grupos de trabajo, a comisiones y plenos del Consejo, así como a reuniones nacionales o autonómicas u otras actividades que guarden relación con sus finalidades. Los días a disfrutar serán con cargo a la bolsa de cada asociación recogida en el artículo 19.1:

a) Los vocales titulares dispondrán de un mínimo de 7 y un máximo de 15 días al mes.

b) De igual forma, los vocales suplentes dispondrán de un máximo de 10 días al mes.

c) El crédito inicial de 7 días a que hace referencia el apartado a) anterior, es de concesión individual y personal a cada vocal titular del Consejo de la Guardia Civil, que podrá reducirse o ampliarse por cesión entre vocales titulares, o por renuncia voluntaria y expresa a los mismos, sin que en ningún caso pueda superarse el número de días de disfrute máximo señalado en el citado párrafo. Estos días de disfrute no podrán acumularse de un mes a otro, salvo que causas achacables a la administración hayan impedido su disfrute en el mes correspondiente.

2. Todos los días contemplados en este artículo tendrán el carácter de deducibles, a efectos de su cómputo, conforme a lo dispuesto en la normativa que regula la jornada y horario del personal de la Guardia Civil.

3. En ningún caso, el disfrute por los representantes de los días mensuales o de los permisos de los apartados anteriores impedirá el disfrute del descanso semanal que les corresponda de acuerdo con la regulación del mismo.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## Artículo 19. Tiempo mensual y permisos a disposición de las asociaciones profesionales que cuenten con representación en el Consejo de la Guardia Civil

### 1. Composición de la bolsa de días mensual:

La bolsa total de días a disposición de cada asociación profesional que cuente con vocales en el Consejo de la Guardia Civil durante cada periodo de referencia mensual, con las limitaciones y requisitos establecidos para su disfrute, estará integrada por el número de días resultantes de sumar los siguientes:

a) 30 días al mes por cada vocal titular que obtenga en el Consejo de la Guardia Civil. La asociación profesional que reciba mensualmente la bolsa de días correspondientes a cada vocal será, en todos los casos, la que lo incluyó en alguna de sus candidaturas en las elecciones al Consejo.

En los meses de julio y agosto la bolsa de días por este concepto se reducirá a 15 días por cada vocal titular obtenido en el Consejo.

b) En función de los vocales titulares obtenidos en cada una de las Escalas:

-32 días al mes aquellas que obtengan en la Escala Superior de Oficiales/Escala Facultativa Superior, a repartir proporcionalmente entre éstas en función del número de vocales obtenidos en dicha Escala.

-32 días al mes aquellas que obtengan vocales en la Escala de Oficiales/Escala Facultativa Técnica, a repartir proporcionalmente entre éstas en función del número de vocales obtenidos en dicha Escala.

-24 días al mes aquellas que obtengan vocales en la Escala de Suboficiales, a repartir proporcionalmente entre éstas en función del número de vocales obtenidos en dicha Escala.

-Número de días resultante de multiplicar por 2 el número de vocales que cada asociación obtenga en representación de la Escala de Cabos y Guardias en el Consejo. Cuando la asociación cuente con más de 4 vocales en la Escala, el número de días será el resultante de multiplicar por 8 el número de vocales.

c) 5 días al mes por la asistencia a grupos de trabajo, convocados por la Dirección General de la Guardia Civil, salvo que la asociación profesional cuente con más de cuatro vocales titulares en el Consejo, en cuyo caso este máximo se elevará a 9 días al mes.

d) 32 días al mes, en concepto de permisos para la asistencia a reuniones de ámbito nacional y autonómico de la asociación profesional, con independencia del mes concreto en que se celebren.

e) 10 días al mes por el representante legal de la asociación profesional.

f) 8 días al mes por el número resultante de restar a 10 (número de representantes del órgano de máxima representación establecido en el artículo 17.1.a) el número de vocales titulares de la asociación profesional

g) 12 días al mes por cada vocal titular.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

h) 6 días al mes por cada vocal suplente de la asociación, siempre que el número total de vocales, titulares y suplentes, supere la cifra de 10. Si no se supera dicha cifra, no se incrementará día alguno de la bolsa por este concepto.

i) 2 días al mes derivados de los días de permiso previo y posterior a las sesiones, por la asistencia a Comisiones del Consejo de la Guardia Civil, salvo que la asociación profesional cuente con más de 4 vocales titulares en el Consejo, en cuyo caso este máximo se elevará a 4 días al mes, con independencia del mes concreto en que se celebren.

j) 1 día al mes por cada vocal titular que tenga la asociación, derivado de los días de permiso previo y posterior a las sesiones, por la asistencia a los Plenos del Consejo de la Guardia Civil, con independencia del mes concreto en que se celebren.

El número total de días de la bolsa que resulte de la suma de los días recogidos en los apartados anteriores, correspondiente a cada asociación profesional, figurará en el modelo de listado mensual citado en el artículo 20.1.a).

2. La acumulación en una persona de varios cargos de los recogidos en los artículos 17 y 18, no dará derecho a superar el tiempo máximo mensual señalado para el que tenga reconocidos más días mensuales de disfrute.

3. En todo caso, para la asistencia a cada grupo de trabajo o Comisión del Consejo de la Guardia Civil, se concederá la correspondiente comisión de servicio, que incluirá el propio día de asistencia, en los términos previstos en la Orden General 11/2014, de 23 de diciembre, a un máximo de un representante/vocal por asociación, que se elevará a 2 en el caso de que la asociación cuente con más de 4 vocales titulares en el Consejo de la Guardia Civil. Igualmente se concederá la correspondiente comisión de servicio, en las mismas condiciones señaladas anteriormente, a los vocales que, en representación de los guardias civiles, deban acudir a los plenos del citado Consejo.

## **Artículo 20. Procedimiento de gestión del tiempo mensual y de los permisos**

1. Tiempo mensual:

a) Antes del tercer día de cada período mensual, las asociaciones profesionales que cuenten con vocales en el Consejo de la Guardia Civil remitirán a la Oficina de Apoyo del Secretario de este órgano el listado por unidades de destino, cumplimentado exclusivamente en el formato de hoja de cálculo disponible en la página del Consejo en la Intranet corporativa, comprensivo de los vocales titulares y suplentes, del representante legal de cada asociación, de los componentes de los respectivos órganos máximos de representación nacional y de los representantes que vayan a hacer uso a lo largo del mes siguiente de los días a que se refieren los artículos 17 y 18 de esta orden.

b) Tanto para los vocales como para los representantes, los datos a consignar, que se deberán recoger en la columna correspondiente a su cargo, consistirán en los nombres, apellidos, empleo, DNI, destino y los días que les corresponden para cada período mensual, así como las fechas concretas en que se va a materializar su disfrute, salvo las correspondientes a los días de asignación individual de los vocales titulares. La cesión de días entre vocales titulares y la renuncia voluntaria a todos o parte de los días de asignación individual consignados en el artículo 18, deberán ser

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

documentadas mediante el envío, junto al listado mensual, de la oportuna declaración firmada por los vocales titulares que cedan o renuncien, en su caso.

De la misma forma y de manera excepcional, los vocales del Consejo podrán comunicar, a través de la Oficina de Apoyo citada, los días mensuales de asignación individual que les corresponda disfrutar, en los supuestos en que su asociación profesional no les haya incluido en el listado.

c) La Subdirección General de Personal comunicará a la asociación su conformidad con los datos contenidos en los listados referidos en este apartado o los datos que deban ser objeto de subsanación antes del décimo día del período mensual en cuestión, debiendo remitir las asociaciones el listado subsanado, en su caso, antes del decimosegundo día del mismo período mensual. La Subdirección General de Personal autorizará las relaciones, que serán remitidas a las unidades afectadas a los efectos oportunos antes del decimoquinto día del citado período. Cuando alguno de los días señalados sea inhábil, se entenderá prorrogado al primer día hábil siguiente.

d) No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, las asociaciones podrán, con carácter excepcional y con la mayor prontitud posible, y en todo caso antes del vigésimo día del mismo período mensual, proponer variaciones en el disfrute al listado mensual utilizando el mismo formato, por razones debidamente motivadas y justificadas, que se atenderán siempre que no afecte a las necesidades del servicio debidamente motivadas.

A estos efectos, se entiende por razones motivadas y justificadas aquellas no imputables al representante, al vocal o a la asociación.

e) A su vez, en las unidades afectadas, de nivel Comandancia o superior, podrán proponer de forma motivada, en el plazo máximo de 5 días naturales desde que reciban la notificación de las relaciones, los cambios sobre las fechas inicialmente previstas o modificadas, siempre que concurren necesidades del servicio.

f) En todo caso, las discrepancias que puedan surgir en la asignación y/o modificación de las fechas de disfrute de los días a que hace referencia este apartado, serán resueltas por el Subdirector General de Personal.

2. El uso de los días de tiempo mensual a que se refiere la presente orden por parte del personal que ejerce funciones de mando, dará lugar a la sucesión del mismo, según lo dispuesto en la normativa que regula la provisión de destinos del personal del Cuerpo de la Guardia Civil, y de acuerdo con la normativa que regula los incentivos al rendimiento del citado personal.

## **Artículo 21. Grabación y efectos del tiempo mensual y de los permisos**

1. El uso de los días de tiempo mensual será registrado en el módulo de gestión del servicio de SIGO, de conformidad con lo que establezca el correspondiente procedimiento.

2. En ningún caso, el disfrute de estos días dará lugar a la generación de sobreesfuerzos a los que se refiere la normativa que regula los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

3. El cómputo de las comisiones de servicio que se nombren para la asistencia a las reuniones de grupos de trabajo, comisiones y plenos del Consejo de la Guardia Civil, se regirá por lo dispuesto en la normativa que regula los destinos y en la que se determinan los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal del Cuerpo.

## **Disposición adicional primera. Condición de vocal titular o suplente**

La condición de vocal titular o suplente, a efectos de disfrute del tiempo mensual y de los días para la asistencia a las comisiones y plenos del Consejo de la Guardia Civil previstos en esta orden, será efectiva desde que se publique la orden ministerial correspondiente a su nombramiento, aunque eventualmente pueda atribuirse dicha condición una vez se formalice oficialmente la baja del vocal titular al que suple.

## **Disposición adicional tercera. Aplicación de la orden general a los Vocales del Comité para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres en la Guardia Civil**

Para el disfrute de los días que se contemplan en la presente orden por parte de los vocales del Comité para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres en la Guardia Civil, recogidos en la Resolución de 3 de noviembre de 2014, del Director General del Cuerpo, en representación de las asociaciones que cuentan con vocales en el Consejo de la Guardia Civil, si no tuvieran además la condición de vocal titular o suplente del Consejo, será requisito imprescindible tener la condición de representante, en cuyo caso tendrán derecho a disfrutar de los días máximos establecidos para los mismos en el artículo 17.1, con cargo a la bolsa de la asociación profesional a la representen.

## **Orden General número 1, dada en Madrid a 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil**

### **CAPÍTULO III Permisos**

#### **Sección 3ª Permisos por causas justificadas**

#### **Artículo 19. Para realizar funciones de representación del personal en el ámbito de la Ley Orgánica 11/2007**

Se concederán permiso para el desarrollo de las actividades relacionadas con tales funciones, en los términos que se determine en la norma reguladora de los derechos de las asociaciones profesionales de guardias civiles y de sus representantes.

#### **a. ¿Es posible la solicitud de permiso para realizar funciones de representación del personal?**

Sí, en los términos previstos en la Orden General número 10, de 28 de diciembre de 2015, de desarrollo de los derechos de las asociaciones profesionales

# **Guía de Conciliación de la Guardia Civil**

---

de guardias civiles y de sus representantes, siempre que se trate de los siguientes miembros de Asociaciones Profesionales que cuenten con representación en el Consejo de la Guardia Civil:

- Vocales titulares del Consejo
- Vocales suplentes del Consejo
- Representantes en general de cada Asociación, incluidos en el listado comunicado por las asociaciones según lo previsto en el artículo 20.1.a) de la Orden General número 10, de 28 de diciembre de 2015.

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

## 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 de Seguridad, se contemplan tipos de permisos en función del grado de consanguinidad o afinidad, estableciéndose diferenciaciones entre los familiares de primer y segundo grado y el resto de miembros de la familia.

Para la concesión de los permisos, salvo el de matrimonio, las parejas de hecho tendrán los mismos derechos que los referidos a uniones matrimoniales, siempre que hallen inscritas como tales en el Registro oficial correspondiente.

## GRADOS DE PARENTESCO

# Guía de Conciliación de la Guardia Civil

