

DOCUMENTO RESUMEN DE LAS VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS DE LOS GUARDIAS CIVILES CONTEMPLADOS POR LA NORMATIVA EN VIGOR



Madrid, 4 de enero de 2012



MINISTERIO
DEL INTERIOR



DIRECCIÓN GENERAL DE LA
GUARDIA CIVIL
Subdirección General de Personal

MODIFICACIONES AL LIBRO

Fecha	observaciones
13.7.11	Libro Inicial
29.12.11	Se modifica el último párrafo pág.6 (pto. 1.4) actualizando los turnos vacaciones verano
4.1.12	Modifica pto. 2.15.1 (entrada en vigor permiso paternidad 4 semanas a 1.1.2013) y se añade un pto 3.3 sobre duración mínima licencia asuntos propios

PRÓLOGO

La Orden General 7/2009, de 5 de noviembre, por la que se regula las vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo ha permitido desde su entrada en vigor, una notable mejora en la conciliación de la vida familiar y laboral de los guardias civiles.

Esta regulación ha supuesto también un cambio muy significativo respecto al sistema de disfrute y gestión de las vacaciones y los permisos que desde el año 1984, con la entrada en vigor de la anterior orden general, se venía desarrollando.

Este cambio ha supuesto la elevación desde las unidades de numerosas consultas las cuales tras un estudio pormenorizado realizado por diversos órganos de la Dirección General dieron como resultado la difusión de, hasta la fecha, nueve documentos denominados FAQ, en donde se exponían las respuestas a estas consultas planteadas.

Estas FAQ cumplían además otra importante función, la de proporcionar, con carácter exclusivamente informativo, orientaciones y posibles criterios de aplicación de la normativa de vacaciones permisos y licencias, de forma que pudiera lograrse una mayor coordinación entre los responsables de las diferentes unidades. En consecuencia, las FAQ no originan 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.

Por su parte, el presente trabajo constituye un resumen ordenado y estructurado de la normativa que afecta en materia de vacaciones, permisos y licencias a los miembros de la Guardia Civil, a la que se ha unido las FAQ correspondientes.

Por tanto en este documento se incluyen, con la finalidad última de facilitar la gestión en las unidades, preceptos correspondientes a la siguiente normativa:

- Capítulo V (Arts. 47-51) del Título III de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Artículo 30.1 y 30.2 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- Orden General 7/2009, de 5 de noviembre, por la que se aprueban las normas sobre vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo de la Guardia Civil.
- Orden General número 9, de 30 de noviembre de 2009, sobre permisos de Semana Santa y Navidad.
- Orden General número 1, dada en Madrid el día 27 de enero de 2010, sobre ampliación del crédito de vacaciones y de días de permiso por asuntos particulares.
- Orden General 5/2011, de 28 de abril, por la que se modifica la O.G. 7/2009, de 5 de noviembre.
- Circular número 1, de fecha 16 de marzo de 2011, por la que se aprueba la Guía para la tramitación y control de las vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo.

Por último, significar que este documento se configura como un manual vivo y susceptible de ser periódicamente actualizado, lo que ocurrirá con ocasión de que la normativa citada pueda ser modificada o bien porque existan sucesivas FAQ que se unan a las hasta ahora publicadas.

Madrid, 4 de enero de 2012.

ÍNDICE

1. VACACIONES	1
1.1 Concepto de Vacaciones.....	1
1.2 Crédito de vacaciones y su proporcionalidad.....	1
1.3 Crédito de vacaciones correspondiente a País Vasco y Navarra.....	3
1.4 Duración periodos de vacaciones.....	4
1.5 Acumulación de periodos de vacaciones.....	7
1.6 Baja y disfrute de vacaciones.....	7
1.7 Disfrute de vacaciones en el siguiente periodo anual.....	8
1.8 Turnos de vacaciones en verano.....	9
1.9 Cupos de disfrute de vacaciones.....	9
1.10 Preferencias de concesión.....	10
1.11 Concesión a personal en comisión de servicio.....	12
1.12 No necesidad de esperar tres meses para solicitar vacaciones.....	13
1.13 Competencia concesión de vacaciones.....	13
1.14 Disfrute vacaciones tras permiso de maternidad y acumulado de lactancia.....	14
1.15 Solicitud de vacaciones en periodo que abarque dos meses consecutivos.....	15
1.16 Tramitación y control de vacaciones.....	15
2. PERMISOS	16
2.1 Concepto de permiso y sucesión de mando durante el mismo.....	16
2.2 Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar por consanguinidad o afinidad.....	16
2.2.1 Concepto.....	16
2.2.2 Concepto de residencia.....	17
2.2.3 Duración del permiso y cómputo de los sábados.....	17
2.2.4 Grados de parentesco.....	19
2.2.5 Concepto de enfermedad grave.....	19
2.3 Permiso por traslado de domicilio sin cambio de residencia.....	20
2.4 Permiso para realizar funciones de representación de personal en el ámbito de la L.O. 11/2007.....	20
2.5 Permiso para concurrir a exámenes finales.....	21
2.6 Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.....	22
2.7 Permiso por lactancia de un hijo menor de 12 meses.....	22
2.7.1 Concepto.....	22
2.7.2 Titularidad del permiso.....	23
2.7.3 Modalidad del permiso en jornadas acumuladas.....	24
2.7.4 Relación con el permiso de maternidad o parto.....	25
2.7.5 Proporcionalidad en el caso de parto múltiple.....	26
2.8 Permiso por nacimiento de hijos prematuros.....	26
2.9 Permiso de guarda legal.....	27
2.9.1 Concepto.....	27
2.9.2 Máxima reducción posible de la reducción de jornada.....	28
2.10 Permiso retribuido para cuidado de un familiar.....	28
2.10.1 Concepto.....	28
2.10.2 Reducción de jornada.....	29
2.11 Permiso para deberes inexcusables y relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.....	29
2.11.1 Concepto.....	29
2.11.2 Especificaciones para el caso de conciliación de la vida familiar y laboral.....	30
2.12 Permiso por asuntos particulares.....	31
2.12.1 Concepto y carácter proporcional.....	31
2.12.2 Plazos solicitud, preferencias, competencia para concesión y consideración de los días.....	32
2.12.3 Fecha de inicio y final del periodo anual y posible disfrute en año inmediatamente posterior.....	34
2.12.4 Posible cupos de disfrute.....	35
2.12.5 Acumulación de permisos por asuntos particulares con vacaciones.....	36
2.12.6 Asuntos particulares personal País Vasco y Navarra.....	37
2.12.7 Reducción en periodo anual siguiente exceso días por asuntos particulares disfrutado.....	38
2.13 Permiso por parto.....	38
2.13.1 Concepto.....	38
2.13.2 Concurrencia con situación de desempleo.....	40
2.14 Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.....	40
2.15 Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.....	42
2.15.1 Concepto.....	42
2.15.2 Simultaneidad del permiso de paternidad y de matrimonio.....	44
2.16 Permiso por razón de violencia de género.....	45
2.17 Permiso de fin de misión.....	45
2.18 Permiso por matrimonio.....	46
2.19 Permiso por hijos con cáncer u otra enfermedad grave.....	46
2.20 Permiso de Semana Santa y Navidad.....	47
2.20.1 Concepto, objeto y efecto de no solicitar el permiso.....	47
2.20.2 Cupos de disfrute y posibles criterios de preferencia.....	49

ÍNDICE

2.21	Competencia de concesión de vacaciones y permisos y su tramitación.....	50
2.22	Reducción de Jornada	52
2.22.1	Improcedencia de reducir también vacaciones	52
2.22.2	Solicitud anulación de reducción de jornada	52
2.22.3	Sustitución por permiso acumulado	52
2.22.4	Resoluciones de solicitudes de reducción de jornada	54
2.22.5	Cómputo de horas y horario de referencia en reducción de jornada	59
2.23	Tramitación y control de permisos	60
3.	LICENCIAS	64
3.1	Concepto.....	64
3.2	Tramitación y control.....	65
3.3	Duración mínima Licencia por asuntos propios.....	66

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

1. - VACACIONES

1.1. - Concepto de Vacaciones

- norma sexta, OG 7/2009

«Se define como vacaciones el derecho al descanso retribuido mediante la exención del servicio propio del destino o de la comisión de servicio que se desempeñe, que se concede dentro de cada período anual y que se disfrutará de forma obligatoria dentro del mismo, al personal incluido en el ámbito de aplicación de esta orden y en las condiciones que se determinan en esta sección y siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio»¹.

«Se define como período anual el tiempo comprendido entre el día uno de febrero de un año y el treinta y uno de enero del año siguiente»².

1.2. - Crédito de vacaciones y su proporcionalidad

- norma séptima, apartados 1, 2 y 4 OG 7/2009.
- FAQ 1 consulta 2.b)
- FAQ 2 consulta 4
- FAQ 2 consulta 5
- FAQ 2 consulta 6

«Se tendrá derecho, como mínimo, a un crédito de vacaciones de veintidós días hábiles, por cada período anual completo de servicio efectivo, o a los días que en proporción le correspondan si el tiempo de servicio prestado fuese menor. A los solos efectos de cómputo de crédito, se entenderá también como tiempo de servicio

¹ Norma sexta.1 OG 7/2009

² Norma sexta.2 OG 7/2009

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

efectivo, el tiempo permanecido de baja para el servicio por lesión o enfermedad y de vacaciones o de permiso. Sin embargo, no se computará como tal, a los mismos efectos, los periodos permanecidos como alumno de un centro docente o los realizados prestando servicio en el extranjero cuando, en uno u otro caso, se estuviera sometido a un régimen de vacaciones propio»³.

«En los casos en que el guardia civil se encuentre en situación de servicio activo sin destino y no le haya sido nombrada comisión de servicio, el cómputo de tiempo de servicio prestado se iniciará desde la fecha de entrada en vigor de la resolución por la que resulta destinado»⁴.

«Para aplicar esta proporcionalidad se usará la fórmula: $DV=(TSE \times DCA)/365$ siendo:

- DV: Días de vacaciones.

- TSE = Tiempo de servicio efectivo en el periodo anual (conforme a lo referido en el apartado 1 de la norma séptima de la OG 7/2009).

- DCA = Días de crédito anual de vacaciones (22, 23, 24, 25 ó 26 días hábiles)»⁵

«El crédito de días de vacaciones de los que se dispone al inicio de cada periodo anual no se atribuye en relación al servicio efectivo desarrollado en el pasado periodo anual. Los referidos créditos, por el contrario, se adjudican a todo el personal al principio de cada periodo anual, vinculados al mismo y bajo la presunción de tratarse de un periodo anual completo de servicio efectivo.

De esta forma, sólo cuando exista certeza de que se va a producir un hecho, que como el pase a la situación de reserva por edad, implicará que no se va a estar en situación de servicio efectivo durante todo el periodo, se aplicarán las fórmulas de proporcionalidad, a efectos de determinar el crédito anual de vacaciones de los que se dispondrá al inicio de cada periodo.

También procederá la aplicación de las citadas fórmulas de proporcionalidad, practicándose en su caso la deducción correspondiente, si una vez iniciado el periodo anual concurriese alguna circunstancia desconocida al inicio, que implique una situación que no tenga la consideración de tiempo de servicio efectivo»⁶.

«Para quienes lleven 15, 20, 25, 30 o más años de servicio, el crédito se incrementará, respectivamente, en 1, 2, 3 ó 4 cuatro días, incremento que será efectivo a partir del

³ Norma séptima.1 OG 7/2009.

⁴ FAQ 2, consulta 5.

⁵ FAQ 1, consulta 2.b)

⁶ FAQ 2, consulta 4.

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

período anual siguiente a la fecha de cumplimiento de la citada antigüedad»⁷.

«Cuando, por cualquier causa, el número de días de vacaciones disfrutado durante un período anual fuese superior al crédito que correspondiese, los días de exceso se deducirán del crédito de vacaciones correspondiente al período anual siguiente»⁸.

«Son numerosas las causas que han podido motivar un disfrute de días de vacaciones superior al crédito que correspondiese. Entre ellas, y sin que ello excluya a otras posibles, se encontrarían el disfrute del crédito total de días hábiles antes del inicio de un curso en el que se permanezca como alumno de un centro docente sometido a un régimen de vacaciones propios, e igualmente, el disfrute del crédito total de días hábiles antes de pasar a alguna situación administrativa en la que no se genera tiempo de servicios (suspensión de empleo, suspensión de funciones, etc.)»⁹

1.3.- Crédito de vacaciones correspondiente a País Vasco y Navarra

- norma séptima, apartado 3 OG 7/2009.
- artículo primero, OG 1/2010.
- FAQ 7, consulta 7.
- Véase también [punto 2.12.6](#) sobre asuntos particulares País Vasco y Navarra.

«La Dirección General, en atención a las especiales características que concurren en determinados destinos, podrá establecer, para quienes los ocupen, un crédito adicional 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»¹⁰.

«El personal destinado 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

⁷ Norma séptima.2 OG 7/2009.

⁸ Norma séptima.4 OG 7/2009

⁹ FAQ 2, consulta 6.

¹⁰ Norma séptima.3 OG 7/2009.

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

que se sumará al crédito que corresponda por aplicación de los apartados 1 y 2 de la norma séptima de la OG 7/2009»¹¹.

«Serán de aplicación las normas sobre consideración de tiempo de servicio efectivo contenidas en los dos párrafos del apartado 1 de la norma séptima de la OG 7/2009, a efectos de determinación del crédito adicional que proporcionalmente corresponda en aquellos casos en los que el tiempo de servicio efectivo prestado fuese de duración inferior a un periodo anual»¹².

«Cuando por aplicación de los criterios de ampliación de crédito de días de vacaciones contenidos en la Orden General 1/2010 corresponda un cupo inferior a cinco días hábiles, y en el supuesto de que en el momento de generarse este derecho el interesado ya hubiera agotado el crédito de vacaciones correspondiente al periodo anual, habrá de entenderse, por analogía con otras situaciones, que podrán disfrutarse tales días en un único periodo de vacaciones.»¹³

1.4. - Duración periodos de vacaciones

- norma octava, apartados 1 y 2 OG 7/2009.
- FAQ 1, consulta 3.
- FAQ 1, consulta 8.
- Disposición adicional OG 1/2010.
- FAQ 4, consulta 1.
- FAQ 4, consulta 2.

«El crédito de vacaciones se disfrutará en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, que podrá distribuir el interesado a su conveniencia. Los períodos de disfrute deben ser compatibles con las necesidades del servicio. No obstante, el miembro del Cuerpo que sea profesor de un centro docente de la Guardia Civil, tendrá condicionadas las vacaciones al calendario académico

¹¹ Artículo primero.1 OG 1/2010.

¹² Artículo primero.2 OG 1/2010.

¹³ FAQ 7, consulta 7.

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

establecido por dicho centro. Se podrá establecer la misma consideración para el resto de personal con destino o en Comisión de Servicio en el centro docente»¹⁴.

«A los solos efectos de cómputo de días de disfrute de vacaciones, se considerarán inhábiles los sábados, domingos y festivos que existan entre los días inicial y final del periodo de vacaciones que se vaya a disfrutar.

A tal efecto, con carácter general, el disfrute de vacaciones en periodos mínimos de cinco días hábiles de lunes a viernes comprenderá, en todo caso, además de estos días, los días festivos y el fin de semana (sábado y domingo) inmediatamente anterior a su inicio, o el inmediatamente posterior a su finalización, según corresponda, los cuales se considerarán inhábiles a efectos del cómputo. Para la determinación de los días festivos y fin de semana inmediatamente anterior o posterior a conceder, se tendrá en cuenta las necesidades organizativas del servicio de la Unidad, las preferencias del interesado y, en el caso de concurrencia, caso de ser necesario, el orden de prioridades establecido en el epígrafe b) del apartado segundo de la norma undécima.

Desde el día siguiente a la finalización del periodo de vacaciones, los guardias civiles prestarán el servicio que en su caso les corresponda, de acuerdo con la programación de servicios de su Unidad de destino»¹⁵.

«La consecutividad se refiere exclusivamente a los días hábiles (ver anexo 24 del procedimiento 43 de SIGO). Como ejemplos que contabilizan, respectivamente, cinco días hábiles consecutivos dentro de un periodo de vacaciones se aportan los siguientes:

1º: X J V **S D L M**.

2º: L M **X J V S D L**

(En el segundo ejemplo, en el que el miércoles X recae en día festivo, tampoco dicha circunstancia romperá la consecutividad de días hábiles; evidentemente, ese miércoles por ser festivo y estar entre los días inicial y final del periodo de vacaciones, será un día que no se descuenta del crédito de vacaciones.)

Por otro lado, los días inicial y final de cada periodo de vacaciones, son siempre considerados días hábiles y serán descontados del crédito correspondiente»¹⁶.

¹⁴ **Norma octava.1 OG 7/2009.**

¹⁵ **Norma octava.2 OG 7/2009.**

¹⁶ **FAQ 1, consulta 3.**

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

«Al objeto clarificar la expresión periodo mínimo de cinco días hábiles se proporciona el siguiente ejemplo: la solicitud del periodo que va del día 10 (lunes) al 14 de mayo (viernes) de 2010 conllevaría, la concesión del fin de semana anterior (8 y 9 de mayo) o del posterior (15 y 16 de mayo), debiendo hacerse constar en el formulario de solicitud una u otra opción (preferentemente en el apartado “En relación con lo manifestado acompaña los siguientes documentos” del formulario anexo a la Circular 2/2010, de 17 de febrero por el que se aprueba la Guía para la tramitación y control de las vacaciones, permisos y licencias”).

Por el contrario la petición de disfrute, en una única solicitud, del 10 (lunes) al 28 (viernes), ambos del mes de mayo, sólo supone, en aplicación de las reglas generales al principio citadas, el disfrute como inhábiles, de los fines de semana intermedios (15/16 y 22/23), y en su caso los días festivos igualmente intermedios, pero no el fin de semana anterior (8/9) ni el fin de semana posterior (29/30).»¹⁷

«Como excepción a la regla general de disfrute en periodos mínimos de cinco días, cuando por la proporcionalidad aplicada se disponga de un crédito inferior a cinco días de vacaciones, se podrá disfrutar de dicho crédito en un único periodo»¹⁸.

«Otra excepción a la misma regla se produce cuando tras el disfrute de un turno completo de vacaciones de verano se disponga de un crédito inferior a cinco días hábiles, en cuyo caso podrá disfrutarse dicho crédito en un único periodo posterior de vacaciones»¹⁹.

«Para clarificar la excepción del párrafo anterior conviene realizar dos precisiones:

La primera, que este periodo de disfrute, inferior a los cinco días hábiles consecutivos, sigue para la consideración de los días hábiles, a efectos del computo de su disfrute, la regla general relativa a que se considerarán inhábiles, los sábados, domingos y festivos que existan entre los días inicial y final del periodo de vacaciones que se vaya a disfrutar. Por tanto, también en este caso serán hábiles los sábados, domingos o festivos que determinen el inicio o el fin del periodo vacacional. A modo de ejemplo, si por aplicación de esta regla quedasen tres días hábiles por disfrutar, éstos podrían serlo entre el viernes 15 de octubre y el martes 19 de octubre, ambos inclusive.

La segunda, que el periodo inferior a los cinco días hábiles, que excepcionalmente se habilita para su disfrute, ha de estar generado exclusivamente por el disfrute previo de un turno completo de vacaciones de verano (los 31 días naturales de alguno de los tres turnos del 15/6 al 15/7, del 16/7 al 15/8 ó del 16/8 al 15/9»²⁰

¹⁷ **FAQ 4, consulta 1.**

¹⁸ **FAQ 1, consulta 8.**

¹⁹ **Disposición adicional OG 1/2010**

²⁰ **FAQ 4, consulta 2. El último párrafo adaptado a la OG 5/2011, de 28 de noviembre.**

1.5. - Acumulación de periodos de vacaciones

- norma octava, apartado 3 OG 7/2009.

«Podrá acumularse el periodo de disfrute de las vacaciones a los permisos derivados del nacimiento, adopción o acogimiento, aún habiendo expirado ya el período anual.

Con la salvedad de las necesidades del servicio, una vez iniciado el periodo vacacional sólo se podrá interrumpir en el caso de permiso por maternidad, o de baja médica derivada del embarazo, parto o lactancia natural y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período, en los términos indicados en el párrafo anterior. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.»²¹

1.6. - Baja y disfrute de vacaciones

- norma octava, apartado 4 OG 7/2009.
- FAQ 3, consulta 5.
- FAQ 4, consulta 3.

«La enfermedad debidamente acreditada, manifestada antes de comenzar un periodo de vacaciones, podrá ser alegada para solicitar un cambio en las fechas autorizadas, sin que dichos cambios puedan afectar a terceras personas que ya los tuvieran concedidos. La enfermedad sobrevenida durante el disfrute de vacaciones o permisos no lo interrumpirá»²².

«Quienes se encuentren en situación de baja médica por motivos de salud pueden cursar solicitudes de vacaciones, permisos y licencias. La situación de baja no es relevante en el momento de la petición; si lo será, en cambio, si tal situación persiste al iniciar el disfrute de un periodo ya concedido o cuando tal situación se produce en pleno periodo de disfrute.

Los mandos que según el apartado 1 de la norma decimoquinta de la OG 7/2009 son competentes para la concesión de vacaciones y permisos, no han de valorar la situación de baja para el servicio como un criterio a tener en cuenta en la concesión, considerando en cambio las cuestiones

²¹ Norma octava.3 OG 7/2009.

²² Norma octava.4 OG 7/2009.

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

derivadas de la aplicación de las normas sobre preferencias y cupos de disfrute, y en todo caso, la compatibilidad del disfrute con las necesidades del servicio.

La enfermedad debidamente acreditada, manifestada antes de comenzar un periodo de vacaciones, podrá ser alegada para solicitar un cambio en las fechas autorizadas, sin que dichos cambios puedan afectar a terceras personas. En este caso, en el que no hubiere dado comienzo el disfrute, el cambio solicitado podrá consistir en retrasar el día de inicio manteniendo el de finalización (en cuyo caso nunca se producirían efectos sobre terceros), o bien, en solicitar la modificación de ambas fechas.

A la vista de la previsión contenida en el párrafo anterior, la cual debe considerarse aplicable también a los días de asuntos particulares, si al llegar el día de inicio de un periodo ya concedido de disfrute vacaciones o de días de asuntos particulares, el interesado se encontrara en situación de baja y no hubiera solicitado un cambio en las fechas de disfrute, el mando competente para esa concesión, anulará de oficio la misma, teniendo efectos, dicha anulación, sobre todo el periodo de disfrute anteriormente concedido.»²³

«Como criterio general, el permitir que estando de baja se soliciten vacaciones, implica que a efectos de cupo se habrá de tener en cuenta a todos los solicitantes, todo ello sin perjuicio de que se lleven a cabo las previsiones en cuanto a los efectos que tiene tanto la solicitud de cambio de las fechas autorizadas antes de que se inicie el disfrute de vacaciones, como el efecto de no solicitar dicha modificación en el mismo plazo, tal y como se contempla en la consulta 5 de la FAQ 3.»²⁴

1.7. - Disfrute de vacaciones en el siguiente periodo anual

- norma octava, apartado 5 OG 7/2009.
- FAQ 2, consulta 8

«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, ó lo hubiera tenido que interrumpir, podrá solicitar, durante el primer mes del nuevo periodo, la acumulación de los días no disfrutados al crédito del año siguiente»²⁵.

²³ FAQ 3, consulta 5.

²⁴ FAQ 4, consulta 3.

²⁵ Norma octava.5 OG 7/2009.

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

«Al igual que en cualquier otra fecha, siempre que se disponga de créditos y se cumplan las condiciones, se podría solicitar el disfrute de vacaciones de un año junto con las del siguiente. Se debe tener en cuenta, no obstante, que las peticiones deberían hacerse de forma separada para cada uno de los periodos, así como su concesión sería valorada de forma independiente, por el mando que debe concederlos.»²⁶

1.8. - Turnos de vacaciones en verano

- norma novena, OG 7/2009.

«Sin perjuicio de las limitaciones a las que se refiere la norma siguiente, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se establecerán tres turnos de vacaciones, con un máximo de treinta y un días naturales, del 15 de junio al 15 de septiembre, para que todo el personal que lo desee pueda disfrutar vacaciones en esa época.

A estos efectos, y con carácter general, los turnos a constituir abarcarán 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.»²⁷

1.9. - Cupos de disfrute de vacaciones

- norma décima, OG 7/2009.
- Disposición transitoria, punto 2, OG 7/2009
- FAQ 1, consulta 7.a)

«La Dirección General determinará, por empleos y/o cometidos desempeñados, el número máximo de miembros del Cuerpo que puede disfrutar vacaciones simultáneamente en las distintas unidades, centros u organismos»²⁸

«Las disposiciones anteriores a la orden general 7/2010, relativas a las materias a que se refieren las normas décima y decimosexta y la norma vigésima, continuarán en

²⁶ FAQ 2, consulta 8.

²⁷ Norma novena, OG 7/2009, según redacción dada por OG 5/2011, de 28 de abril.

²⁸ Norma décima, OG 7/2009.

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

vigor hasta que se dicten las normas al respecto.»²⁹

«Mientras no se desarrolle el contenido de la norma décima de la OG 7/2009, y de acuerdo con el apartado 2 de la Disposición Transitoria de la misma, ha de entenderse que mantienen su vigencia, en lo que no contradigan la nueva normativa, las previsiones sobre el número máximo de miembros, por empleos y/o cometidos desempeñados, que pueden disfrutar de vacaciones simultáneamente.

No obstante lo anterior, en el periodo de vacaciones de verano estas disposiciones se adaptarán a los tres turnos de disfrute al objeto de que todo el personal que lo desee pueda disfrutar de vacaciones en esta época.

Durante el resto del año se aplicarán las referidas disposiciones sobre número máximo de miembros por empleos y/o cometidos con independencia de la existencia de turnos de disfrute.»³⁰

1.10. - Preferencias de concesión

- norma undécima, OG 7/2009.
- FAQ 3, consulta 1
- FAQ 2, consulta 7.
- FAQ 8, consulta 1.

«Siempre que sea posible, las vacaciones se concederán, en cada unidad, centro u organismo, de acuerdo con las preferencias manifestadas por el personal de la misma.»³¹

«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 la norma novena de la OG 7/2009 y la concesión de las vacaciones se ajustará al siguiente orden de prioridades:

a) Para los turnos de verano:

1.º Personal que no haya disfrutado vacaciones dentro de los turnos establecidos en

²⁹ *Disposición transitoria, punto 2, OG 7/2009*

³⁰ *FAQ 1, consulta 7.a)*

³¹ *Norma undécima.1, OG 7/2009.*

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

el verano del año anterior.

2.º Personal que lleve más tiempo sin disfrutar vacaciones en el turno sobre el que exista concurrencia de peticionarios.³²

3.º Personal con más tiempo sin disfrutar vacaciones.

4.º Personal con más días de crédito anual.

5.º Personal con mayor antigüedad.

b) Para el resto de las vacaciones:

1.º Personal con más tiempo sin disfrutar vacaciones, excluidas las de verano.

2.º Personal con más días de crédito anual.

3.º Personal con mayor antigüedad.

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 o permisos.»³³

«De acuerdo con la norma undécima de la OG 7/2009, siempre que sea posible las vacaciones se concederán de acuerdo a las preferencias manifestadas por los solicitantes, lo que incluye que éstas puedan solicitarse y concederse sin sujeción a las fechas establecidas para los tres turnos de verano e incluso que se soliciten por un periodo superior a treinta días naturales, con la deducción de crédito, en este caso, de los días hábiles que corresponda.

Cuando para las vacaciones de verano no se puedan atender esas preferencias, por coincidir en el tiempo varias solicitudes, y al objeto de permitir que todo el que lo desee pueda disponer de vacaciones en esta época, se disfrutarán de acuerdo a los tres turnos de verano (norma novena de la OG 7/2009).

³² apartado suprimido para el verano de 2011 por la disposición transitoria única de la OG 5/2011, de 28 de abril

³³ Norma undécima.2, OG 7/2009. El último inciso del apartado 2.b).1º ha sido añadido por la OG 5/2011, de 28 de abril.

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

Finalmente, debe señalarse que el disfrute de vacaciones en verano en las circunstancias expresadas anteriormente tiene una consecuencia que hay que recordar. Si alguien disfrutara, por ejemplo, vacaciones de verano en el periodo comprendido entre el 5 de agosto y el 25 de agosto (dos turnos distintos), y en el año siguiente tuviera que solicitar sus vacaciones de verano de acuerdo a los turnos establecidos, habrá de entenderse que, a efectos de aplicar las preferencias de disfrute previstas en el apartado 2 de la norma undécima de la OG 7/2009, en el verano anterior se habrían disfrutado vacaciones dentro de dos turnos, aunque ninguno se haya disfrutado en su totalidad.»³⁴

«Se entiende por vacaciones el descanso retribuido mediante la exención del servicio propio del destino o de la comisión de servicio que se desempeñe. Por este motivo, los cambios de destino o en la comisión de servicio, hacen que las vacaciones concedidas y no disfrutadas en el anterior destino no tengan ningún efecto en el nuevo.

No obstante lo anterior, el personal afectado por un cambio de destino, podrá solicitar vacaciones en su nueva Unidad. Cuando los plazos establecidos en la Guía de Tramitación, para solicitar dichas vacaciones hayan sido sobrepasados, este personal debería poder realizar una nueva petición extraordinaria.

En relación con esa petición extraordinaria, siempre que sea posible, tal y como establece la OG 7/2009, se concederán dichas vacaciones de acuerdo con las preferencias manifestadas por este personal. Pero se debe tener en cuenta que, en ningún caso deberá afectar al resto de personal que ya tenga sus vacaciones concedidas, por lo que podrá concederse vacaciones en los periodos o turnos en los que no se haya alcanzado el número máximo de miembros del Cuerpo de esa Unidad, por empleos y/o cometidos desempeñados tal y como establece la norma novena de dicha OG.»³⁵

1.11. - Concesión a personal en comisión de servicio

- FAQ 3, consulta 2.

«Según la norma decimoquinta de la OG 7/2009, los mandos relacionados en el apartado 1 de la misma, son competentes para conceder vacaciones y permisos tanto al personal destinado como en comisión de servicio.

Es evidente que ni todas las comisiones se deben a las mismas circunstancias ni todas responden a las mismas necesidades del servicio. Por tanto, resulta justificable que no todas las peticiones de vacaciones y de días de permiso por asuntos particulares de los comisionados tengan que ser atendidas por los mandos competentes para su concesión de la misma forma, más aún cuando a

³⁴ FAQ 3, consulta 1.

³⁵ FAQ 2, consulta 7 OG 7/2009

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

mayor abundamiento, dichas concesiones siempre han de ser, como se establece en las normas octava y decimocuarta de la referida OG, compatibles con las necesidades del servicio.

Por tal motivo, los mandos competentes para la concesión deben valorar cuáles son las circunstancias concretas y las necesidades del servicio que han motivado las distintas formas de comisión bajo las que se puede encontrar el personal de sus unidades, unas necesidades del servicio que son las mismas que han de apreciar y tener en cuenta para estimar, como establecen la norma octava y decimocuarta, si resultaría procedente y compatible la concesión o la denegación de permisos y vacaciones a dicho personal comisionado.»³⁶

1.12. - No necesidad de esperar tres meses para solicitar vacaciones

- FAQ 2, consulta 3.

«La regla (que figuraba en la OG 39/1984 anterior de permisos) por la cual habían de transcurrir tres meses desde la obtención de un destino para poder solicitar permiso ordinario ha de entenderse derogada por estar vinculada exclusivamente a un concepto como es el de permiso ordinario que no existe en la nueva normativa en vigor.

Puede destacarse asimismo, que en la normativa de vacaciones, permisos y licencias establecida para la Administración General del Estado, cuyos contenidos se han adaptado a las funciones propias del Cuerpo a través de la OG 7/2009, tampoco existe una limitación semejante.»³⁷

1.13. - Competencia concesión de vacaciones

- Norma decimoquinta, OG 7/2009.
- FAQ 7, consulta 2.
- Ver también punto 2.21 sobre competencia concesión de permisos.

«Las resoluciones de los mandos con competencia para conceder vacaciones, permisos y licencias no agotan la vía administrativa y, por tanto, podrán ser recurridas en alzada ante el órgano superior jerárquico al que las dictó, de acuerdo con cuanto establece el artículo 114 de la Ley 30/1992, de 26

³⁶ FAQ 3, consulta 2.

³⁷ FAQ 2, consulta 3.

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.»³⁸

1.14. - Disfrute vacaciones tras permiso de maternidad y acumulado de lactancia

- Norma octava, apartado 3, OG 7/2009
- FAQ 7, consulta 1.

«Con independencia de lo indicado en el apartado primero, se podrá acumular el periodo de disfrute de las vacaciones a los permisos derivados del nacimiento, adopción o acogimiento, aún habiendo expirado ya el período anual. Con la salvedad de las necesidades del servicio, una vez iniciado el periodo vacacional sólo se podrá interrumpir en el caso de permiso por maternidad, o de baja médica derivada del embarazo, parto o lactancia natural y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período, en los términos indicados en el párrafo anterior. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad»³⁹

«Resulta de notable interés en cuanto a la consulta planteada, la Sentencia del Tribunal Constitucional número 324/2006, de 20 de noviembre de 2006, en la cual se concluía que “la negativa a que la recurrente pudiera disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas, en cuanto se fundó en el momento y las circunstancias de su embarazo y posterior maternidad, constituyó un supuesto de discriminación directa por razón de sexo”.

Así, en su Fundamento Jurídico 6º se establecen las siguientes afirmaciones:

“Las anteriores consideraciones nos llevan necesariamente a la conclusión de que, más allá de la naturaleza concreta del derecho laboral afectado, la demandante de amparo experimentó un perjuicio laboral a causa de su embarazo y posterior maternidad. (...) La trabajadora que suspende su relación laboral como consecuencia de la maternidad conserva íntegramente sus derechos laborales y ha de poder reincorporarse a su puesto de trabajo una vez finalizada la suspensión sin que ésta le ocasione perjuicio alguno. En concreto, como ha tenido ocasión de declarar el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en la Sentencia Merino Gómez, de 18 de marzo de 2004, asunto C-342/01, que “cualquier trabajadora ha de poder disfrutar de sus vacaciones anuales en un

³⁸ **FAQ 7, consulta 2.**

³⁹ **norma octava.3, OG 7/2009.**

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

período distinto del de su permiso de maternidad", y ha de ser así incluso cuando al servirse de tal permiso se haya superado la fecha límite para el goce de las vacaciones."

A mayor abundamiento, la propia norma octava.3 de la misma orden general recoge que "(...)Con independencia de lo indicado en el apartado primero, se podrá acumular el periodo de disfrute de las vacaciones a los permisos derivados del nacimiento, adopción o acogimiento, aún habiendo expirado ya el período anual. Con la salvedad de las necesidades del servicio, una vez iniciado el periodo vacacional sólo se podrá interrumpir en el caso de permiso por maternidad, o de baja médica derivada del embarazo, parto o lactancia natural y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período, en los términos indicados en el párrafo anterior. (...)", párrafo que debe ser igualmente interpretado en el sentido señalado por la mencionada sentencia del Tribunal Constitucional.

Por último, señalar que en la consulta 5 del FAQ 6 también se hacía referencia a esta cuestión.»⁴⁰

1.15.- Solicitud vacaciones para un periodo que abarque dos meses consecutivos

- FAQ 7, consulta 4.

«Cuando una única solicitud de vacaciones abarque un periodo continuado de disfrute con inicio y finalización, respectivamente, en fechas de meses distintos, el mando que deba conceder dicha petición ponderará las necesidades del servicio y el perjuicio a terceros que pueda ocasionar su concesión. En virtud de dichos factores podría autorizar el periodo completo de vacaciones solicitadas, aunque comprenda días de meses distintos, si considera que la concesión, especialmente la referida a los días del segundo mes, no perturbará los intereses de otros que pudieran solicitar esos mismos días al iniciarse el siguiente plazo de petición de vacaciones.

Del mismo modo, si la concesión de tales días pudiera suponer privar del disfrute a quien en el siguiente plazo de petición pudiera tener más preferencia en la concesión, podría limitarse a conceder los días de vacaciones correspondientes al mes inicial, aunque sea por un periodo inferior a cinco días hábiles, quedando la autorización de los días del mes posterior consecutivo a expensas de recibir las solicitudes del resto de componentes de la unidad para dicho mes»⁴¹

1.16.- Tramitación y control de vacaciones

- Circular 1/2011. Ver punto 2.23 tramitación y control de permisos.

⁴⁰ FAQ 7, consulta 1.

⁴¹ Faq 7; consulta 4.

2. - PERMISOS

2.1. - Concepto de Permiso y sucesión de mando durante el mismo

- norma duodécima, OG 7/2009.
- FAQ 2, consulta 2.

«Se entiende por permiso la exención del servicio propio del destino o de la comisión de servicio que se concede al personal incluido en el ámbito de aplicación de la OG 7/2009, por las causas y períodos que se determinan en la sección 3ª de la misma»⁴².

«El disfrute de cualquiera de estos permisos ha de entenderse como una situación de no disponibilidad en la cual, si el interesado ejerce funciones de mando, es procedente realizar y formalizar la pertinente sucesión, sea cual sea el número de días que suponga la ausencia por permiso.

No ocurre lo mismo durante los periodos de descanso, incluido el descanso acumulado. Durante estos periodos, al no tratarse de situaciones de no disponibilidad, no procede en ningún caso la sucesión de mando»⁴³.

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

2.2.1. Concepto

- norma decimotercera, punto 1.a, OG 7/2009.
- Ley 7/2007 del EBEP, Art.48.1.a).
- Ley 30/1984 LRFP, art. 30.1.a.bis.

«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.»⁴⁴

⁴² norma duodécima, OG 7/2009.

⁴³ FAQ 2, consulta 2.

⁴⁴ Art. 48.1.a) Ley 7/2007 del EBEP

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

«Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves 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 graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.»⁴⁵

2.2.2. Concepto de residencia para el establecimiento de la duración

- FAQ 1, consulta 1.
- Resolución de la División de Consultoría, Asesoramiento y Asistencia de RRHH de la Dirección General de la Función Pública de fecha 10 de noviembre de 2010.

«A los efectos de estimar los días de permiso, la localidad que debe entenderse es la de su destino o, en su caso, la que reglamentariamente tenga autorizada»⁴⁶.

«De acuerdo con una interpretación finalista de la norma, el artículo 48.1.a) de la ley 7/2007, 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se refiere indistintamente a la localidad de destino y a la de residencia, procediendo únicamente la ampliación del permiso de tres a cinco días hábiles cuando el suceso se produce en una tercera localidad, distinta de la de residencia o trabajo. A los efectos de estimar los días de permiso, la localidad que debe entenderse es la de su destino o, en su caso, la que reglamentariamente tenga autorizada»⁴⁷.

2.2.3. Duración del permiso y cómputo de los sábados

- FAQ 1, consulta 6.
- FAQ 2, consulta 10.

⁴⁵ Art. 30.1.a.bis Ley 30/1984 de la LRFP.

⁴⁶ FAQ 1, consulta 1.

⁴⁷ Resolución de la División de Consultoría, Asesoramiento y Asistencia de RRHH de la Dirección General de la Función Pública de fecha 10 de noviembre de 2010 .

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

- FAQ 4, consulta 6, apartado 1º.

«El permiso finaliza al agotarse el plazo establecido en la norma o cuando se regrese a su puesto de trabajo, si dejan de existir las causas que originaron dicha concesión.

En cualquier caso, hay que señalar la competencia de quien resuelva para valorar las circunstancias concurrentes, sin que puedan establecerse directrices de carácter general y de aplicación universal, dada la multiplicidad y variedad de los casos.»⁴⁸

«El permiso finaliza al agotarse dicho plazo o cuando se regrese a su puesto de trabajo, si dejan de existir las causas que originaron dicha concesión.

Si la necesidad persiste, el interesado puede solicitar alguna otra de las figuras contempladas en la norma (OG. 7/2009).»⁴⁹

«Se tendrá derecho al disfrute del permiso en el número de días hábiles que, en su caso, corresponda, cuando se produzca la causa legal que lo motiva, siendo el criterio que los días de disfrute han de ser los inmediatamente posteriores al hecho causante, sin computar, lógicamente, a tales efectos, los inhábiles y festivos, en lógica concordancia con las circunstancias de orden emotivo y material que suelen acompañar a la gravedad del suceso, como confirma el hecho de que el desplazamiento a otra localidad alargue la duración del permiso.

Sin embargo, en lo que respecta a la consideración de los sábados como días inhábiles, a efectos del disfrute de los referidos permisos, debe entenderse que no cabe esa posibilidad ya que si esa hubiera sido la intención del legislador, así se habría trasladado expresamente a la Ley, como se ha hecho para las vacaciones anuales retribuidas, en el artículo 50 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). Y en correspondencia con lo anterior, el permiso finaliza cuando deja de existir la causa que dio origen a su concesión, es decir, la gravedad de la enfermedad, o bien por agotar los días de permiso concedido por este motivo.»⁵⁰

⁴⁸ FAQ 1, consulta 6.

⁴⁹ FAQ 2, consulta 10.

⁵⁰ FAQ 4, consulta 6, apartado 1º.

2.2.4. Grados de parentesco

- FAQ 4, consulta 5.

«La siguiente tabla recoge los diferentes grados de parentesco.»⁵¹



2.2.5. Concepto de enfermedad grave

- FAQ 4, consulta 6, apartado 2º.

«El concepto de “enfermedad grave” en sí mismo no es un término preciso y puede ser calificado como concepto jurídico indeterminado, necesitado, por ello, de una ulterior definición que concrete su alcance. Por tanto, la consideración de si una enfermedad es grave o no, a efectos jurídicos, es obvio que radique en una cierta potestad discrecional de la Administración, llamada a efectuar la aplicación del precepto.

Así, deben valorarse las circunstancias objetivas y subjetivas que concurren en cada caso, edad, estado físico del paciente, riesgo para su vida..., para considerar una enfermedad como grave o no, pues es la gravedad de las enfermedades el presupuesto básico para la concesión del permiso y no siempre las intervenciones quirúrgicas con aplicación de anestesia general, es el condicionamiento para determinar la gravedad de la enfermedad o dolencia.

Asimismo, para obtener el mencionado permiso es necesario que la gravedad de la enfermedad quede debidamente justificada. Dicha justificación no queda avalada por las simples manifestaciones del solicitante, por lo que la autoridad competente para la concesión podrá requerir la acreditación documental del requisito de “gravedad”.»⁵²

⁵¹ FAQ 4, consulta 5.

⁵² FAQ 4, consulta 6, apartado 2º.

2.3. - Permiso por traslado de domicilio sin cambio de residencia

- norma decimotercera, punto 1.b, OG 7/2009.
- Ley 7/2007 del EBEP, Art.48.1.b).
- Ley 30/1984 LRFP, art. 30.1.b.
- FAQ 5, consulta 3.

«Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.»⁵³

«Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.»⁵⁴

«En el ámbito de la función pública, es criterio de su Comisión Superior de Personal que se conceda este permiso cuando se produzca traslado de domicilio sin cambio de residencia del puesto de trabajo, independientemente de en qué termino o términos municipales se encuentren los domicilios. También considera que el día de permiso será aquel en el que se produzca el cambio de domicilio.

Por su parte, al objeto justificar la necesidad del permiso, podrá solicitarse que quede acreditado el traslado de domicilio por cualquier procedimiento ajustado a derecho.»⁵⁵

2.4. - Permiso para realizar funciones de representación de personal en el ámbito de la L.O. 11/2007

- norma decimotercera, punto 1.c, OG 7/2009.
- FAQ 1, consulta 10.

«Este permiso para realizar funciones de representación de personal hay que ponerlo en conexión con el artículo 52 y siguientes de la Ley Orgánica 11/2007.

Así, en los artículos 52 y 53 se menciona a los representantes de los miembros del Cuerpo de la Guardia Civil para referirse a aquéllos miembros de la institución que se integran en el Consejo de la

⁵³ Art. 48.1.b) Ley 7/2007 del EBEP

⁵⁴ Art. 30.1.b) Ley 30/1984 LRFP

⁵⁵ FAQ 5, consulta 3.

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

Guardia Civil como Vocales elegidos por los integrantes del Instituto mediante sufragio, personal, libre, directo y secreto.

Asimismo, en el artículo 57 de la misma Ley se alude a los Vocales que se integran en el Consejo en representación de los miembros de la institución para reconocerles determinados derechos.

Ha de entenderse, por tanto, que los beneficiarios del permiso mencionado son quienes ostenten la condición de Vocales del Consejo de la Guardia Civil, y que el mismo viene concretado por el escrito de 17 de abril de 2009 del Director General de la Policía y de la Guardia Civil en relación a los derechos reconocidos en el artículo 57.3 de la LO 11/2009.»⁵⁶

2.5. - Permiso para concurrir a exámenes finales

- norma decimotercera, punto 1.d, OG 7/2009.
- Ley 7/2007 del EBEP, Art.48.1.d).
- Ley 30/1984 LRFP, art. 30.1.d.
- FAQ 2, consulta 1.

«Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración»⁵⁷.

«Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales, durante los días de su celebración. »⁵⁸

«La concesión de los permisos solicitados para concurrir a exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud en centros oficiales debe interpretarse en el mismo sentido que el permiso regulado en el artículo 30.1, d) de la Ley 30/1984, el cual ha sido objeto de interpretaciones jurisprudenciales.

El permiso en cuestión debe concederse por el tiempo mínimo, pero también suficiente, para que la norma cumpla su fin de hacer posible la concurrencia a exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud; sin que la expresión legal “durante los días de su celebración”, deba significar que el permiso haya de otorgarse necesariamente por días enteros, cuando las pruebas se celebren en la misma localidad de destino, en día laborable y durante la jornada laboral, sino que el permiso deberá

⁵⁶ **FAQ 1, consulta 10.**

⁵⁷ **Art. 48.1.d) Ley 7/2007 del EBEP.**

⁵⁸ **Art. 30.1.d) Ley 30/1984 de la LRFP.**

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

concederse por el tiempo mínimo pero suficiente para concurrir a la práctica de la prueba de aptitud, midiendo incluso el tiempo en horas, si esa unidad de tiempo fuera suficiente para el examen, sin tener necesariamente que verse obligada la Administración a conceder el permiso durante todo el día de la celebración del examen. Asimismo, de los razonamientos anteriores se infiere que si las pruebas de aptitud se celebran fuera del horario de trabajo y en la misma localidad de destino, y tampoco se ve afectada por las circunstancias del examen la jornada laboral, no resulta procedente la concesión de permisos (Sentencia de 28 de junio de 1996, de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, dictada en el recurso de casación en interés de la Ley núm. 6059/1994).»⁵⁹

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

- norma decimotercera, punto 1.e, OG 7/2009.
- Ley 7/2007 del EBEP, Art.48.1.e).
- Ley 30/1984 LRFP, art. 30.1.e.

«Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.»⁶⁰

«Las funcionarias 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.»⁶¹

2.7. - Permiso por lactancia de un hijo menor de 12 meses**2.7.1. Concepto**

- norma decimotercera, punto 1.f, OG 7/2009.
- Ley 7/2007 del EBEP, Art.48.1.f).

⁵⁹ **FAQ 2, consulta 1.**

⁶⁰ **Art. 48.1.e) Ley 7/2007 del EBEP.**

⁶¹ **Art. 30.1.e) Ley 30/1984 de la LRFP.**

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

- Ley 30/1984 LRFP, art. 30.1.f.
- Ver también punto 2.22 “Reducción de jornada”.

«Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho 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. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.»⁶²

«La funcionaria, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho 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. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.»⁶³

2.7.2. Titularidad del permiso.

- FAQ 3, consulta 6, apartado 1º

«Se considera, de forma análoga a como ha sido interpretado en la Función pública (Boletín de Consultas de recursos Humanos, en su documento C209 de fecha 29.3.2009) lo siguiente:

El hecho causante que da lugar al permiso es la lactancia de un hijo menor de doce meses, bien sea éste hijo biológico, bien hijo por adopción. Dicho permiso se puede disfrutar diariamente, o bien se puede acumular en jornadas completas.

⁶² Art. 48.1.f) Ley 7/2007 del EBEP.

⁶³ Art. 30.1.f) Ley 30/1984 de la LRFP.

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

Una interpretación literal de la norma sugiere que la titularidad del derecho a acumular el tiempo de lactancia en jornadas completas corresponde únicamente a la madre. No obstante, teniendo en cuenta el derecho a la igualdad consagrado en la Constitución española, así como el artículo 3 del Código Civil, de acuerdo con el cual las normas “*deben interpretarse conforme a la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas*”, y siendo ésta que hoy día la lactancia es artificial y no natural en muchos casos, es necesario superar la interpretación literal de la norma, debiendo entenderse que el ejercicio indistinto del derecho por ambos progenitores está reconocido en todas las modalidades de ejercicio que del mismo se prevén.

Asimismo, ha de tenerse en cuenta que el bien jurídico protegido es la atención del menor de 12 meses, entendiendo la lactancia en un sentido amplio comprensivo de todas las tareas de cuidado del menor. Por otro lado, para que el permiso de lactancia sea ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, es requisito indispensable que ambos trabajen. Por ello, teniendo en cuenta que el artículo 48 del EBEP se aplica a personal funcionario y, en su caso, al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, en el supuesto de que uno de los dos progenitores no tenga esta condición, será preciso acreditar que se cumple dicho requisito, esto es, que ambos progenitores trabajen, mediante cualquier medio de prueba admitido en derecho ante el órgano gestor competente para conceder el permiso.

En definitiva, la titularidad del derecho a disfrutar del permiso de lactancia corresponde a uno u otro de los progenitores en el caso de que ambos trabajen y se refiere a todas las modalidades de ejercicio que del mismo se prevén en el artículo 48.1.f) del EBEP.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, cabe realizar la siguiente conclusión: En el supuesto de lactancia de un hijo menor de doce meses, la titularidad del derecho a disfrutar del permiso de lactancia por jornadas completas corresponde, indistintamente, a uno u otro de los progenitores en el caso de que ambos trabajen. Cuando uno de los dos progenitores no tenga la condición de funcionario o personal laboral al servicio de las Administración, deberá acreditarse ante el órgano competente para conceder el permiso que ambos progenitores trabajan.»⁶⁴

2.7.3. Modalidad del permiso en jornadas acumuladas.

- FAQ 3, consulta 6, apartados 1º y 2º.

«En relación a que la funcionaria pueda solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente hay que señalar que según los criterios para la aplicación del Plan Concilia difundidos en enero de 2006 por la Dirección General de la Función Pública que fueron de aplicación al personal de la Guardia Civil, se establece en el

⁶⁴ FAQ 3, consulta 6, apartado 1º.

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

primer párrafo del apartado 2 que “El derecho de opción a la sustitución por jornadas completas deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja de maternidad”». ⁶⁵

«Por su parte, en el mismo escrito, en el apartado 2, párrafos segundos y terceros, se entiende que “La duración del permiso sustitutivo de lactancia se calculará atendiendo a la jornada general de trabajo en la Administración General del estado de treinta y siete horas y media semanales..”, así como “En todo caso, la sustitución no superará las 4 semanas de duración”». ⁶⁶

2.7.4. Relación con el permiso de maternidad o parto

- FAQ 6, consulta 5.
- Ver también punto 1.14 “Disfrute de vacaciones tras permiso de maternidad y acumulado de lactancia”.

«Tal y como ha tenido ocasión de pronunciarse en el ámbito de la función pública se debe tener en cuenta la relación entre el permiso de lactancia y el de maternidad. De esta forma:

1º Por Dictamen de la Comisión Superior de Personal de la Función Pública de 20 de febrero de 2003 se declara la incompatibilidad del permiso de maternidad o parto tanto a tiempo completo como de a tiempo parcial con el de lactancia, es decir, mientras la madre disfrute del permiso de maternidad no puede iniciarse el de lactancia por el padre; lo que sí es posible es que si el padre disfruta de todo o parte del periodo de diez semanas que la madre puede cederle del permiso de maternidad, la mujer sí podría utilizar el permiso de lactancia por ser un derecho inherente a su propia condición de trabajadora.

2º Como se señaló en el apartado 2.7.3 anterior, el derecho de opción a la sustitución por jornadas completas deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja por maternidad. Una vez que se haya optado por uno u otro permiso, deberá mantenerse el mismo hasta su finalización. (“*Criterios para la aplicación del Plan Concilia*” trasladados en escrito de la Subdirección General de Personal número 4.305 de 18 de mayo de 2006).

3º El permiso por jornadas completas se deberá disfrutar inmediatamente después de la baja por maternidad. Si, por ejemplo, acumula las vacaciones, el orden deberá ser: maternidad, lactancia, vacaciones.» ⁶⁷

⁶⁵ FAQ 3, consulta 6, apartado 2º

⁶⁶ FAQ 3, consulta 6, apartado 3º

⁶⁷ FAQ 6, consulta 5.

2.7.5. Proporcionalidad en caso de parto múltiple

- Informe ASEJU de 19 de enero de 2011.

«En caso de partos múltiples, como se prevé en el inciso final del apartado f del artículo 30.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, este permiso se incrementará proporcionalmente en razón del número de hijos nacidos. La expresión “proporcionalmente” ha de entenderse en el sentido de multiplicar el número de días de disfrute del permiso de lactancia acumulado por el número de hijos nacidos, sin que en este caso de parto múltiple el resultado final del cómputo efectuado del permiso de lactancia acumulado deba verse afectado por el límite de las cuatro semanas.

En este sentido, la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Tarragona (Sentencia nº 535/2003, de 27 de octubre) recoge la doctrina del Tribunal Constitucional (STC de 18 de junio de 1985), en la que se establece que *“la lactancia es protegida como derecho esencial del recién nacido que no debe limitarse en su extensión compartiéndolo con varios, en caso de parto doble”*»⁶⁸

2.8. - Permiso por nacimiento de hijos prematuros

- norma decimotercera, punto 1.g, OG 7/2009.
- Ley 7/2007 del EBEP, Art.48.1.g).
- Ley 30/1984 LRFP, art. 30.1.f.bis.
- Ver también punto 2.22 “Reducción de jornada”.

«Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias 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.»⁶⁹

«En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas

⁶⁸ Informe de ASEJU de fecha 19 de enero de 2011.

⁶⁹ Art. 48.1.g) Ley 7/2007 del EBEP.

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

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.

Reglamentariamente se determinará la disminución de jornada de trabajo y la reducción proporcional de retribuciones.»⁷⁰

2.9. - Permiso de guarda legal

2.9.1. Concepto.

- norma decimotercera, punto 1.h, OG 7/2009.
- Ley 7/2007 del EBEP, Art.48.1.h).
- Ley 30/1984 LRFP, art. 30.1.g.

«Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce 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»⁷¹

«El funcionario que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o a una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo.

⁷⁰ **Art. 30.1.f.bis Ley 30/1984 de la LRFP.**

⁷¹ **Art. 48.1.h) Ley 7/2007 del EBEP.**

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

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.

Reglamentariamente se determinará la disminución de jornada de trabajo y la reducción de las retribuciones que correspondan a dicha reducción de jornada»⁷²

2.9.2. Máxima reducción posible de la Reducción de jornada

- FAQ 5, consulta 9
- Ver también punto 2.22 “Reducción de jornada”.

«El desarrollo reglamentario al que se refiere el art. 30.1.g de la LRFP viene realizado por el Real Decreto 2670/1998, de 11 diciembre, por el que se desarrolla el artículo 30.1.f (actual 30.1.g) de la citada LRFP, el cual en su artículo único.1 determina que *"El funcionario que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún (...), tendrá derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones."*

Por todo ello se considera que la disminución de la jornada de trabajo puede alcanzar hasta un medio de la misma.»⁷³

2.10. - Permiso retribuido para cuidado de un familiar**2.10.1. Concepto.**

- norma decimotercera, punto 1.i, OG 7/2009.
- Ley 7/2007 del EBEP, Art.48.1.i).
- Ley 30/1984 LRFP, art. 30.1.g.bis.

«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

⁷² Art. 30.1.g) Ley 30/1984 de la LRFP.

⁷³ FAQ 5, consulta 9.

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

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.»⁷⁴

«El funcionario que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, 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.»⁷⁵

2.10.2. Reducción de jornada.

- Ver punto 2.22 “Reducción de jornada”.

2.11. - Permiso para deberes inexcusables y relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral**2.11.1 Concepto**

- norma decimotercera, punto 1.j, OG 7/2009.
- Ley 7/2007 del EBEP, Art.48.1.j).
- Ley 30/1984 LRFP, art. 30.2.

«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.»⁷⁶

⁷⁴ Art. 48.1.i) Ley 7/2007 del EBEP.

⁷⁵ Art. 30.1.g.bis Ley 30/1984 de la LRFP

⁷⁶ Art. 48.1.j) Ley 7/2007 del EBEP.

«Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral.»⁷⁷

2.11.2. Especificaciones para el caso de conciliación de la vida familiar y laboral.

- FAQ 9, consulta 4.

«Por analogía con lo determinado en el ámbito de la Función Pública, los criterios establecidos para la concesión de un permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral, deben ser los siguientes:

En primer lugar, y en cuanto al hecho causante, ha de tratarse del ejercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente al entorno familiar del titular del derecho. En todo caso, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable, salvo el permiso por asuntos particulares.

En cuanto a la duración del permiso, deberá ser por el tiempo mínimo indispensable para el cumplimiento del citado deber. Por otro lado, las solicitudes deberán presentarse, con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades de servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

La denegación del permiso será siempre motivada por el centro gestor atendiendo a las circunstancias del caso, pudiendo justificarse, entre otros, en los siguientes criterios:

1. Necesidades del servicio, debidamente motivadas.
2. Reiteración de solicitudes respecto de un mismo hecho causante. En particular, cuando el hecho causante no tenga carácter excepcional y responda a situaciones permanentes o periódicas que puedan ser atendidas con los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.

En los supuestos de denegación de este permiso, el centro gestor podrá poner de manifiesto al solicitante, a efectos informativos, la disponibilidad del permiso por asuntos particulares para la satisfacción de las necesidades planteadas, cuando éstas no respondan al hecho causante de este permiso.

Por todo lo expuesto, se considera que este permiso no debe servir para amparar posibles solicitudes como: -dejar y recoger a los hijos de los colegios; - visita a hijo menor tras una separación; -no asistir al trabajo por tener un hijo en casa enfermo o por no tener colegio; asistencia

⁷⁷ Art. 30.2 Ley 30/1984 de la LRF.

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

a procesos derivados de asuntos particulares... Para estos casos deberá pensarse en los permisos por asuntos particulares.»⁷⁸

2.12. - Permiso por asuntos particulares**2.12.1. Concepto y carácter proporcional**

- norma decimotercera, punto 1.k, OG 7/2009.
- norma decimocuarta, punto 1, 3 y 4 OG 7/2009.
- Ley 7/2007 del EBEP, Art.48.1.k).
- FAQ 1, consulta 2.b)
- Véase también punto 1.2 sobre créditos de vacaciones y su proporcionalidad.
- Véase también punto 1.6 sobre baja y disfrute de vacaciones.
- Acuerdo de la Comisión Superior de Personal de la Función Pública de fecha 29 de febrero de 2008.

«Se concederán hasta seis días de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidos en la normativa vigente.

Tales días de permiso, incluidos los adicionales que correspondan, no podrán acumularse, en ningún caso, a los periodos de vacaciones anuales. Fuera de los anteriores periodos, podrán ser distribuidos a conveniencia de los interesados, previa autorización de sus mandos superiores y respetando siempre las necesidades del servicio.»⁷⁹

«Este permiso por asuntos propios se incrementará en dos días hábiles adicionales cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.»⁸⁰

⁷⁸ *Faq 9, consulta 4..*

⁷⁹ *Norma decimocuarta.1, OG 7/2009.*

⁸⁰ *Norma decimocuarta.3, OG 7/2009.*

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

«Los guardias civiles tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Este incremento será efectivo a partir del día siguiente al cumplimiento del trienio.»⁸¹

«Aplicación de la regla de proporcionalidad del permiso en función del tiempo efectivamente trabajado:

Como regla general, el permiso del artículo 48.1 k) y del 48.2 ha de estar vinculado al tiempo efectivamente trabajado durante el año natural.

Con arreglo a este criterio habrán de resolverse todas las cuestiones que surjan sobre la interpretación y aplicación del permiso.»⁸²

«Para aplicar la proporcionalidad a los días de Asuntos Particulares se utilizará la siguiente fórmula:

$AP = (TSE \times DAPA) / 365$. Donde los acrónimos, respectivamente, son los siguientes:

TSE = Tiempo de servicio efectivo en el periodo anual (conforme a lo referido en el apartado 1 de la norma séptima de la OG 7/2009).

AP = Días de asuntos particulares.

DAPA = Días de asuntos particulares en crédito anual (entre 6 y 15 días, según corresponda).»⁸³

2.12.2. Plazos de Solicitud, preferencias, competencia para su concesión, y consideración de los días

- norma decimocuarta, punto 2, OG 7/2009.
- FAQ 2, consulta 9, apartado a).
- FAQ 2, consulta 9, apartado b).

⁸¹ Norma decimocuarta.4, OG 7/2009.

⁸² Acuerdo de la Comisión Superior de Personal de la Función Pública de fecha 29 de febrero de 2008

⁸³ FAQ 1, consulta 2.b.

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

- FAQ 2, consulta 9, apartado c).
- FAQ 2, consulta 9, apartado d).
- FAQ 7, consulta 6.

«La solicitud de este permiso deberá efectuarse, al menos, con 72 horas de antelación a la fecha de su inicio. Si la concesión fuere denegada deberá comunicarse al interesado dentro de las 48 horas siguientes a la solicitud.»⁸⁴

«La norma decimocuarta de la OG 7/2009 establece que la solicitud de días de asuntos particulares puede efectuarse con al menos 72 horas de antelación y que si su concesión fuese denegada deberá comunicarse dentro de las 48 horas siguientes. Para considerar los dos plazos que se mencionan, dada su reducida duración, habrá de tenerse en cuenta que si alguno de ellos comprende un domingo o un festivo, dichos días son considerados inhábiles a efectos de plazos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.»⁸⁵

«La premura de los plazos señalados posiblemente pueda propiciar, puesto que la norma no lo prohíbe, que las solicitudes de disfrute de días de permiso por asuntos particulares vayan a ser cursadas tan pronto como se abra el plazo de petición establecido en la Guía de Tramitación, buscando el interesado querer garantizarse cuanto antes la concesión y el disfrute de los días solicitados. Ello puede producir que dentro de un mismo plazo de resolución puedan acumularse varias peticiones, haciéndose preciso, sólo en estos casos, que quien sea competente para resolver disponga de criterios orientativos sobre preferencias en el disfrute.

Así, cuando las solicitudes de disfrute de días de asuntos particulares formuladas por varios interesados no puedan ser atendidas de acuerdo a las preferencias manifestadas por los mismos, la concesión se ajustará analógicamente a los criterios de prioridad establecidos en la OG 7/2009 para las vacaciones de verano en lo que sea de aplicación.

En virtud del referido ajuste pueden establecerse los siguientes criterios de prioridad:

- 1º. Personal que lleve más tiempo sin disfrutar días de permiso por asuntos particulares.
- 2º. Personal con más crédito de días de permiso por asuntos particulares en el periodo anual.
- 3º. Personal con mayor antigüedad.»⁸⁶

⁸⁴ Norma decimocuarta.2, OG 7/2009, según redacción dada por OG 5/2011, de 28 de abril..

⁸⁵ FAQ 2, consulta 9, apartado a)

⁸⁶ FAQ 2, consulta 9, apartado b)

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

«Consecuentemente con lo establecido en la legislación de la Administración General del Estado, los días de permiso para asuntos particulares no tienen la consideración de hábiles ni de inhábiles, pudiendo recaer su petición, si así lo solicita el interesado, sobre cualquier día de la semana e incluso sobre festivos.

La misma consideración tendrán los dos días adicionales que se añadirán al crédito de días de permiso por asuntos particulares en aquel periodo anual en el que los días 24 y 31 de diciembre recaigan en sábado, domingo o día no laborable.»⁸⁷

«La competencia para concesión de días de permiso por asuntos particulares está, merced a los reducidos plazos que rigen para ciertos trámites, residenciada en los mandos de unidad referidos en la norma decimoquinta.1.e de la O.G. 7/2009, incluidos los Comandantes de Puesto y los Jefes de Destacamento de Tráfico.»⁸⁸

«Cuando la norma decimocuarta de la OG 7/2009 establece textualmente que “se concederán hasta seis días de asuntos particulares”, debe entenderse que más que el establecimiento de un número máximo de días de disfrute, lo que está considerando es la posibilidad de que se llegue a conceder, mediante una sola petición, todo el cupo de estos días de permiso al que se tiene derecho, cupo que con carácter general, y para quien carezca de un crédito adicional, es de seis días.

De ello se infiere que respecto a la concesión de días de permiso por asuntos particulares, no existe un número máximo de días consecutivos de disfrute, pudiendo llegar hasta la totalidad de los días a los que en un periodo anual tenga derecho el interesado.»⁸⁹

2.12.3. Fecha inicio y final periodo anual y disfrute en año inmediatamente posterior

- FAQ 6, consulta 3, apartado 1º.
- FAQ 6, consulta 3, apartado 2º.

«En cuanto a lo que se refiere a las fechas de inicio y final del periodo anual en el que pueden disfrutarse permiso por asuntos particulares hay que señalar lo siguiente: El apartado tercero de la disposición transitoria de la O.G. 7/2009, establece que *"Lo dispuesto en el párrafo primero del apartado primero de la norma séptima y en el apartado primero de la norma decimocuarta, entrará en vigor a partir del periodo anual siguiente al de la entrada en vigor de la presente orden."*

⁸⁷ FAQ 2, consulta 9, apartado c).

⁸⁸ FAQ 2, consulta 9, apartado d).

⁸⁹ FAQ 7, consulta 6

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

Ello implica que tanto el disfrute del nuevo régimen de vacaciones como de los días por asuntos particulares se comenzó a disfrutar el 1 de febrero de 2010, por lo que no se ha distinguido entre el periodo anual de disfrute de vacaciones y el de asuntos particulares, siendo en ambos casos el comprendido entre el 1 de febrero y 31 de enero del año siguiente.»⁹⁰

«Por lo que respecta al posible disfrute con posterioridad a la finalización del periodo anual de días de asuntos particulares no utilizados por necesidades del servicio, cabe tener en cuenta lo dispuesto en el apartado noveno.2 de la Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado, y la norma octava.5 de la O.G. 7/2009, de 5 de noviembre.

Realizando una interpretación analógica de las dos normas citadas, puede establecerse que cuando se den las circunstancias de necesidades de servicio citadas en la norma octava.5 podrá solicitarse durante la primera semana del mes de febrero del nuevo periodo anual el disfrute de los días de asuntos particulares no disfrutados en el periodo inmediatamente finalizado. Caso de autorizarse lo solicitado, lo que correspondería a la misma autoridad que concede este permiso, el disfrute podría realizarse a partir del tercer día de la solicitud y siempre dentro del citado mes de febrero.»⁹¹

2.12.4. Posibles cupos de disfrute.

- FAQ 1, consulta 7.c).
- FAQ 7, consulta 5.
- Véase también **punto 1.9** sobre “cupos disfrute vacaciones”.

«Tal y como establece el apartado 1 de la norma decimocuarta, la concesión de los días por asuntos particulares será respetuosa con las necesidades del servicio.

Así, entre otros criterios para apreciar si la concesión o concesiones en su caso se ajustan a dicha exigencia, podrá servir de referencia, en función de la época del año de que se trate, los cupos máximos de disfrute por empleos y/o cometidos desempeñados y los turnos de disfrute previstos para vacaciones u otros permisos arriba señalados, de forma que una vez conocido el personal que tiene concedido el disfrute de los mismos, puedan concederse días de permiso por asuntos particulares en favor de tantos interesados como sea posible hasta alcanzarse dicha referencia.

⁹⁰ FAQ 6, consulta 3, apartado 1º.

⁹¹ FAQ 6, consulta 3, apartado 2º.

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

En cualquier caso, hay que señalar una vez más la competencia de quien resuelva para valorar las circunstancias concurrentes, sin que puedan establecerse directrices de carácter general y de aplicación universal, dada la multiplicidad y variedad de los casos.»⁹²

«La petición de días de permiso por asuntos particulares, debe entenderse solicitada de forma global respecto al total de días solicitados y si existe solapamiento con la petición de otro guardia civil deberán, en el caso de ser necesario, establecerse preferencias conforme a lo establecido en la consulta 9.b del FAQ 2, determinando la que corresponda para el total de días solicitados de una u otra petición.»⁹³

2.12.5. Acumulación de Permisos por asuntos particulares con vacaciones

- FAQ 4, consulta 4.
- FAQ 5, consulta 8 que complementa y matiza la FAQ 4, consulta 4.

«La norma decimocuarta.1 de la OG 7/2009, de 5 de noviembre establece que los días de permiso por asuntos particulares no podrán acumularse, en ningún caso, a los periodos de vacaciones anuales. De forma análoga la OG 9/2009, de 30 de noviembre determina que los permisos de Semana Santa/Navidad no podrán acumularse, en ningún caso, al de asuntos particulares.

Las funciones que realizan los miembros del Cuerpo tienen un carácter ininterrumpido y permanente lo que implica que son susceptibles de realizarse las 24 horas del día durante los 365 días del año.

En relación con ello en la OG 7/2009 se contemplan varias adaptaciones del régimen de vacaciones de los funcionarios de la Administración General del Estado a las funciones y cometidos del Cuerpo. Así, por ejemplo en la norma octava.2, se establece que el disfrute de vacaciones en periodos mínimos de cinco días hábiles de lunes a viernes comprenderá, en todo caso, además de estos días, los días festivos y el fin de semana (sábado y domingo) inmediatamente anterior a su inicio, o el inmediatamente posterior a su finalización.

Cabe concluir por tanto que la no posibilidad de acumulación obliga a la existencia de una fecha intermedia entre el día de asuntos particulares disfrutado y el inicio de las vacaciones o entre el día final de éstas y el disfrute de asuntos particulares. De forma análoga ocurre con el disfrute del permiso de Semana Santa/Navidad en relación con los asuntos particulares.

Así, y a modo de ejemplo, si un permiso de Semana Santa se inicia en lunes y acaba en miércoles, NO podrá disfrutarse permiso por asuntos particulares el domingo anterior o el jueves posterior respectivamente, pero SI el viernes o sábado anterior, respetando las necesidades del servicio.

⁹² FAQ 1, consulta 7.c)

⁹³ FAQ 7, consulta 5.

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

También como ejemplo, si se solicita vacaciones del lunes 10 al viernes 14 de mayo, y se escoge además el fin de semana 15 y 16 de mayo (que también se consideran vacaciones) no podrá disfrutarse asuntos particulares el lunes 17 de mayo o el domingo 9 de mayo, pero si el viernes 7 de mayo, respetando igualmente las necesidades del servicio.»⁹⁴

«La consulta núm. 4 del FAQ 4 resultaba de aplicación al personal susceptible de realizar habitualmente servicios de carácter operativo, en cualquier horario del día los siete días de la semana.

Para el resto del personal, y de conformidad con lo establecido de forma análoga en el ámbito de la función pública, no podrá autorizarse un día de permiso por asuntos particulares coincidiendo con un viernes si el inicio de las vacaciones anuales comienza el lunes siguiente. Igualmente, entre la finalización del periodo de vacaciones y el disfrute de este permiso por asuntos particulares deberá mediar algún día hábil.

Los días festivos no rompen la continuidad.»⁹⁵

2.12.6. Asuntos particulares personal País Vasco y Navarra

- norma decimocuarta, punto 5, OG 7/2009.
- Artículo segundo, OG 1/2010.
- Véase también punto 1.3 sobre “Crédito de vacaciones correspondiente a País Vasco y Navarra”

«La Dirección General, en atención a las especiales características que concurren en determinados destinos, podrá establecer, para quienes los ocupen, un número adicional de hasta tres días de permiso por asuntos particulares por periodo anual y, en su caso, formas de disfrute adaptadas al funcionamiento de sus Unidades de pertenencia.»⁹⁶

«En virtud de lo establecido en el apartado 5 de la norma decimocuarta de la Orden General número 7, de 5 de noviembre de 2009, el personal destinado en unidades ubicadas en la Comunidad Autónoma del País Vasco o en la Comunidad Foral de

⁹⁴ FAQ 4, consulta 4, que fue complementada y matizada por la FAQ 5, consulta 8.

⁹⁵ FAQ 5, consulta 8, que complementa y matiza la FAQ 4, consulta 4.

⁹⁶ Norma decimocuarta.5, OG 7/2009.

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

Navarra dispondrá de un crédito adicional de tres días de permiso por asuntos particulares que se sumará al crédito que corresponda por aplicación de la letra k) y del párrafo segundo, ambos del apartado 1 de la norma decimotercera, y del apartado 4 de la norma decimocuarta, ambas de la Orden General citada.

En aquellos casos en los que el tiempo de servicio efectivo prestado fuese de duración inferior a un periodo anual, la determinación del crédito adicional de días de permiso por asuntos particulares que para cada caso corresponda se realizará proporcionalmente.»⁹⁷

2.12.7. Reducción en periodo anual siguiente del exceso de días por asuntos particulares disfrutado en un periodo anual

- FAQ 9, consulta 3.

«La norma séptima.4 de la OG 7/2009, establece que “Cuando, por cualquier causa, el número de días de vacaciones disfrutado durante un período anual fuese superior al crédito que correspondiese, los días de exceso se deducirán del crédito de vacaciones correspondiente al período anual siguiente.”

Si bien, para el caso de los asuntos particulares, la previsión anterior no se encuentra expresamente recogida en la OG 7/2009, puede entenderse que por analogía, y por haberse interpretado igualmente tanto la proporcionalidad de dichos permisos según consulta 2.b de FAQ, 1, como la extensión de la norma octava.5 (acumulación al periodo siguiente de vacaciones no disfrutadas por necesidades del servicio) al caso de los permisos por asuntos particulares (FAQ 6, consulta 3), es por lo que debe interpretarse que el disfrute de un número mayor de días de asuntos particulares a los que corresponderían, por cualquier motivo, debe tener como consecuencia la disminución en el periodo anual siguiente de días por asuntos particulares en un número igual al del exceso disfrutado.»⁹⁸

2.13. - Permiso por parto o maternidad**2.13.1 Concepto**

- norma decimotercera, punto 1.I), OG 7/2009.

⁹⁷ Artículo segundo, OG 1/2010.

⁹⁸ Faq 9, consulta 3.

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

- Ley 7/2007 del EBEP, Art.49.a).
- Ver también punto 1.5 sobre acumulación periodos de vacaciones.
- Ver también punto 1.14 “Disfrute de vacaciones tras permiso de maternidad y acumulado de lactancia”.

«Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.»⁹⁹

⁹⁹ Artículo 49.a) Ley 7/2007, del EBEP.

2.13.2 Concurrencia con situación de desempleo

- FAQ 9, consulta 2.

« En el Dictamen de la Comisión Superior de Personal de la Función Pública en atención de consulta de 2 de octubre de 2006, se somete el reconocimiento a la cesión del permiso por parto al hecho de que la contingencia de la maternidad sea reconocida en el correspondiente régimen de la Seguridad Social del otro cónyuge. Así, se establece lo siguiente: *"...Para que el padre pueda beneficiarse de este descanso (permiso de maternidad) se precisa que la madre tenga derecho al mismo, pues sólo en ese caso, podrá ceder una parte del periodo de descanso al padre, durante un periodo máximo de diez semanas. En consecuencia, si la madre, trabajadora autónoma, reúne los requisitos para ser titular del permiso por maternidad del Sistema de la Seguridad Social y puede ejercitar el derecho de opción para que el padre disfrute de parte del permiso, deberá acreditar mediante resolución del INSS, la concesión de la cesión del derecho..."*

Debe significarse que este dictamen se refiere al posible derecho de una "madre **trabajadora autónoma**", no a una desempleada. Asimismo, en el dictamen de la misma Comisión, de 10 de mayo de 1993, se aclaraba que la posibilidad del disfrute del permiso por el padre, está condicionada a la **efectiva incorporación de la madre al trabajo**, situación que no se puede dar en una desempleada.

A ello debe añadirse que se considera que la opción a que el marido disfrute de una parte del permiso por parto esta supeditada a que **ambos progenitores trabajen** (Art. 49.a) Ley 7/2007 del EBEP). Si la madre se encuentra en desempleo, se considera que no está trabajando, con independencia de que el tiempo se le contabilice, a efectos de la vida laboral y cómputo para la jubilación, como si ese periodo lo hubiera trabajado, con suspensión de la situación de desempleo.

Como conclusión podemos afirmar que, la posibilidad del disfrute del permiso por el padre del permiso por parto de la madre, está condicionada a la efectiva incorporación de la madre al trabajo, situación que no se puede dar en una desempleada.»¹⁰⁰

2.14.- Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple

- norma decimotercera, punto 1.I), OG 7/2009.

¹⁰⁰ *Faq 9, consulta 2..*

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

- Ley 7/2007 del EBEP, Art.49.b).

«Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

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

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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.

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 simple una duración no inferior a un año.»¹⁰¹

2.15. - Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo

2.15.1. Concepto

- norma decimotercera, punto 1.I), OG 7/2009.
- Ley 7/2007 del EBEP, Art.49.c).
- FAQ 5, consulta 2, modificada por FAQ 7, consulta 3. y por RDL 20/2011.

«Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

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

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora

¹⁰¹ Artículo 49.b) Ley 7/2007, del EBEP

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.»¹⁰²

«a) Respecto a familias numerosas, viene regulado de forma siguiente:

- En la disposición transitoria novena de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con la disposición adicional decimoprimer, apartado once, y la disposición adicional decimonovena, apartado seis, de la misma ley orgánica.

- En la Disposición Adicional Sexta de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.

- Los artículos 1 y 26.2 del 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.

Cabe concluir de la normativa anterior que los supuestos de nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, en el seno de una familia numerosa o cuando por dicho nacimiento, acogimiento o adopción la familia adquiera la condición de numerosa, el permiso por paternidad previsto en el artículo 30.1.a de la ley 30/1984, de 2 de agosto, será de veinte días.

b) Respecto al permiso de paternidad en general, a partir del 1-enero-2013:

- La Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, y que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2013.

Esta Ley proporciona en su artículo 2 una nueva redacción al artículo 30.1.a de la de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, según la cual:

“Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

a. Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, cuatro semanas a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.”

En consecuencia el permiso de paternidad tendrá a partir del 1 de enero de 2013, y tras la entrada en vigor de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, una duración de cuatro semanas.»¹⁰³

¹⁰² Artículo 49.c) Ley 7/2007, del EBEP.

¹⁰³ FAQ 5, consulta 2, modificada por FAQ 7, consulta 3 (disposición final decimotercera de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre) y por RDL 20/2011, de 30 de diciembre.

2.15.2. Simultaneidad del permiso de paternidad con vacaciones y con el permiso de matrimonio

- FAQ 5, consulta 1.
- Ver punto 1.5 (párrafo 1º) sobre acumulación permiso de paternidad y vacaciones.

«Según la OG 7/2009, los permisos contemplados en su norma decimotercera se habrán de conceder en análogas condiciones y duración que las establecidas para los demás funcionarios del Estatuto Básico del Empleado Público y en las leyes reguladoras de la Función Pública de la Administración General del Estado que se aprueben en desarrollo del mismo.

En el caso de permiso por razón de matrimonio, éste se concederá por un periodo de quince días naturales de forma que deberá contraerse dicho matrimonio entre el día de inicio y el de finalización de dicho permiso, aspecto éste que deberá ser acreditado según alguna de las formas admitidas en derecho a requerimiento del mando con competencia para su concesión.

Por su parte, el permiso por paternidad por el nacimiento, adopción o acogida de un hijo, se disfrutará precisamente a partir del día que se produce tal hecho, con una duración como norma general, de quince días, y que llega a veinte en el caso de familias numerosas.

Por la relevancia que tiene tanto contraer matrimonio como ser padre, la norma, al conceder estos permisos, exige a sus titulares de la prestación del servicio garantizándoles un tiempo suficiente para compartir y celebrar el momento de la unión con el cónyuge, en el caso del matrimonio, y para prestar la debida atención familiar, en el caso de la paternidad. Son permisos que, al menos en principio, se conceden de manera compacta e indivisible, sin que quepa su aplazamiento a fechas posteriores o más convenientes ni su disfrute fraccionado. Quiere ello decir, que son permisos que no comparten las características de flexibilidad en el disfrute de las que gozan, por ejemplo, los días de permiso por asuntos particulares o los días de vacaciones.

Conocida esa naturaleza, no existen razones para entender que el segundo de los hechos causantes, la paternidad en el caso analizado, deba producir el efecto de suspender temporalmente para continuarse en el futuro el permiso al que da derecho el hecho sucedido con anterioridad, en este caso el matrimonio. Ha de entenderse, por tanto, que un disfrute incompleto del primero de los permisos no puede, por si solo, justificar, so pretexto de no haber completado su máxima amplitud, el derecho a poder continuar con el mismo al finalizar el segundo, puesto que el fraccionamiento o postergación de parte del permiso de matrimonio carecería de todo sentido (en este caso, disfrutar tras la finalización del permiso por paternidad del resto del permiso por matrimonio, es decir, quince o veinte días después de haberlo interrumpido).»¹⁰⁴

¹⁰⁴ FAQ 5, consulta 1.

2.16. - Permiso por razón de violencia de género

- norma decimotercera, punto 1.m), OG 7/2009.
- Ley 7/2007 del EBEP, Art.49.d).
- Ver también punto 2.22 “Reducción de jornada”.

«Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, 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 funcionarias 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»¹⁰⁵

2.17. - Permiso de fin de misión

- norma decimotercera, punto 2, OG 7/2009.

«Se concederá un día de permiso por cada doce días 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 y se disfrutará, siempre que sea posible, inmediatamente después de finalizar la misión.»¹⁰⁶

¹⁰⁵ Artículo 49.d) Ley 7/2007, del EBEP.

¹⁰⁶ Norma decimotercera.2, OG 7/2009.

2.18. - Permiso por matrimonio

- norma decimotercera, punto 3, OG 7/2009.
- FAQ 3, consulta 3.
- Ver también punto 2.15.2 sobre “simultaneidad entre permiso de paternidad y de matrimonio”.

«Se concederá un permiso de quince días naturales por razón de matrimonio»¹⁰⁷

«En el caso de permiso por razón de matrimonio, éste se concederá por un periodo de quince días naturales de forma que deberá contraerse dicho matrimonio entre el día de inicio y el de finalización de dicho permiso, aspecto éste que deberá ser acreditado según alguna de las formas admitidas en derecho a requerimiento del mando con competencia para su concesión.»¹⁰⁸

«La Administración General del Estado (Dirección General de la Función Pública) interpreta, mediante escrito de la División de Consultoría, Asesoramiento y Asistencia de Recursos Humanos de fecha 21 de septiembre de 2009 que: “ ... a juicio de este Centro Directivo, la normativa en materia de permisos contenida en la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público debe entenderse aplicable a las parejas de hecho al no estar condicionados estos permisos a la forma jurídica que revista la unión entre las dos personas.

De esta afirmación cabe excluir a la licencia por matrimonio regulada en la Ley de 1964 ya que esta licencia sí está condicionada a la forma jurídica de la unión entre las dos personas...”

Para la posible concesión de estos permisos, la condición de pareja de hecho debería acreditarse de la misma forma a como se establece en la Orden General 5/2005 de 19 de mayo en su artículo 22 apartado dos, esto es por cualquier medio de prueba admitido en derecho.»¹⁰⁹

2.19. - Permiso por hijos con cáncer u otra enfermedad grave

- Ley 7/2007 del EBEP, Art.49.e)
- norma decimotercera, punto 1.n), OG 7/2009¹¹⁰

¹⁰⁷ Norma decimotercera.3, OG 7/2009.

¹⁰⁸ FAQ 5, consulta 1, párrafo 2º.

¹⁰⁹ FAQ 3, consulta 3.

¹¹⁰ Incorporada por OG 5/2011, de 28 de abril.

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

- Ver también punto 2.22 “Reducción de jornada”.

«El funcionario tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente del menor, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

Asimismo, cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, 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 derecho a su disfrute sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.»¹¹¹

2.20. - Permiso de Semana Santa y Navidad

2.20.1. Concepto, objeto y efecto de no solicitar el permiso

- norma decimotercera, punto 4, OG 7/2009. (introducida por OG 9/2009)
- FAQ 1, consulta 5.
- FAQ 2, consulta 11.

«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.

¹¹¹ Artículo 49.e) Ley 7/2007, del EBEP.

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

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. Cuando dichas preferencias no puedan ser atendidas, por coincidir en el tiempo de disfrute varias solicitudes, la concesión de los permisos se ajustará a los criterios establecidos para las vacaciones en el apartado 2.a) de la norma undécima de la presente orden general, en lo que sea de aplicación. A efectos de prioridad, los turnos de Semana Santa y de Navidad se considerarán de forma separada.

En los meses de enero y de septiembre de cada año, el Director Adjunto Operativo, los Subdirectores Generales y el Jefe de la Unidad de Coordinación 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. Asimismo, estos permisos no podrán acumularse, en ningún caso, al de asuntos particulares.»¹¹²

«El objeto de los tres días de permiso de Semana Santa y Navidad, tal y como establece la OG 9/2009 de 30 de noviembre, es compatibilizar el servicio que garantice la operatividad de las unidades con la vida familiar en fechas de especial significación, como son los períodos de Semana Santa y Navidad»¹¹³

«Este permiso se disfrutará dentro de las fechas de los turnos establecidos por el Director Adjunto Operativo, los Subdirectores Generales y el Jefe de la Unidad de Coordinación. Se tiene por tanto el derecho a que todo aquel que lo desee, disfrute de tres días de permiso consecutivos dentro de las fechas de los turnos establecidos. Caso de que algún guardia civil no deseara disfrutar estos días de permiso de Semana Santa o Navidad, por que así le conviniera, le bastaría con no solicitarlo mediante la papeleta de petición de permiso, sin necesidad de renunciar al mismo, ya que al no pedirlo se entiende que no desea disfrutar dicho permiso y no generaría otro derecho que el de tener más prioridad en la solicitud del permiso correspondiente al año siguiente»¹¹⁴

¹¹² Norma decimotercera.4, OG 7/2009, introducida por OG 9/2009

¹¹³ FAQ 1, consulta 5.

¹¹⁴ FAQ 2, consulta 11.

2.20.2. Cupos de disfrute y posibles criterios de preferencia

- FAQ 1, consulta 7.a y 7.b.
- FAQ 1, consulta 9.
- FAQ 6, consulta 1

«Durante los periodos de Semana Santa y Navidad, en los que se establecerán, respectivamente, tres turnos de disfrute para los tres días consecutivos de permiso previstos en la OG 9/2009, y en cuanto al disfrute por empleos y/o cometidos desempeñados, se seguirá la misma pauta prevista para los turnos de vacaciones de verano.

Esta pauta de verano es la siguiente: Mientras no se desarrolle el contenido de la norma décima de la OG 7/2009, y de acuerdo con el apartado 2 de la Disposición Transitoria de la misma, ha de entenderse que mantienen su vigencia, en lo que no contradigan la nueva normativa, las previsiones sobre el número máximo de miembros, por empleos y/o cometidos desempeñados, que pueden disfrutar de vacaciones simultáneamente.

No obstante lo anterior, en el periodo de vacaciones de verano estas disposiciones se adaptarán a los tres turnos de disfrute que según la norma novena de la OG 7/2009 serán establecidos en los meses de julio, agosto y septiembre al objeto de que todo el personal que lo desee pueda disfrutar de vacaciones en esta época.»¹¹⁵

«Se considera como posible criterio orientador el siguiente:

1º. Personal que no haya disfrutado permiso de Semana Santa, dentro de los turnos

establecidos en la Semana Santa del año anterior.(*)

2º. Personal que lleve más tiempo sin disfrutar permiso de Semana Santa en el turno sobre el que existe concurrencia de peticionarios.(*)

3º. Personal con más tiempo sin disfrutar permiso de Semana Santa.(*)

4º. Personal con mayor antigüedad.

(*) Estos criterios no serían de aplicación en el año 2010.»¹¹⁶

«De conformidad con lo establecido en la consulta 9 del FAQ 1 sobre preferencias de Semana Santa, se considera como posible criterio orientador para el permiso de Navidad el siguiente:

¹¹⁵ FAQ 1, consulta 7.a y 7.b

¹¹⁶ FAQ 1, consulta 9.

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

1º. Personal que no haya disfrutado permiso de Navidad, dentro de los turnos establecidos en la Navidad del año anterior.(*)

2º. Personal que lleve más tiempo sin disfrutar permiso de Navidad en el turno sobre el que existe concurrencia de peticionarios.(*)

3º. Personal con más tiempo sin disfrutar permiso de Navidad.(*)

4º. Personal con mayor antigüedad.

(*). Estos criterios no serían de aplicación en la navidad del año 2010.»¹¹⁷

2.21. - Competencia de concesión de vacaciones y permisos

- norma decimoquinta, punto 1, OG 7/2009.
- norma decimoquinta, punto 2, OG 7/2009.
- FAQ 1, consulta 4.
- FAQ 2, consulta 9.d.
- FAQ 7, consulta 2.

«La competencia para conceder las vacaciones y los permisos corresponde:

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

b) Al Director Adjunto Operativo, Subdirectores Generales de Personal y de Apoyo de la Guardia Civil y Jefe de la Unidad de Coordinación, los del personal destinado o en comisión de servicio en la unidad y los de los Jefes de las Unidades, Centros u Organismos directamente dependientes.

c) A los Jefes de Zona, Jefatura u Organismo similar, los del personal destinado o en comisión de servicio en la unidad y los de los Jefes de las Unidades, Centros u Organismos directamente dependientes.

d) A los Jefes de Comandancias o Unidad similar, los del personal destinado o en

¹¹⁷ FAQ 6, consulta 1

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

comisión de servicio en los mismos.

e) A los Jefes de Unidad, Centro u Organismo, no incluidos en el párrafo anterior, podrán conceder, al personal destinado o en comisión de servicio en ellos, los permisos de paternidad y por las causas incluidas en la norma decimotercera, apartado primero, epígrafes a, b, d, e, j y k.»¹¹⁸

«Los Comandantes de Puesto se encuentran entre los Jefes de Unidad a que se refiere el apartado 1 e) de la norma decimoquinta de la OG 7/2009, respecto al personal destinado o en comisión de servicio en ellos»¹¹⁹

«La competencia para concesión de días de permiso por asuntos particulares está, merced a los reducidos plazos que rigen para ciertos trámites, residenciada en los mandos de unidad referidos en la norma decimoquinta.1.e de la O.G. 7/2009, incluidos los Comandantes de Puesto y los Jefes de Destacamento de Tráfico.»¹²⁰

«La concesión de las acumulaciones previstas en el apartado quinto de la norma octava será competencia de los mandos previstos en los epígrafes a, b, c y d del apartado primero de la presente norma.»¹²¹

«Las resoluciones de los mandos con competencia para conceder vacaciones, permisos y licencias no agotan la vía administrativa y, por tanto, podrán ser recurridas en alzada ante el órgano superior jerárquico al que las dictó, de acuerdo con cuanto establece el artículo 114 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.»¹²²

¹¹⁸ Norma decimoquinta.1, OG 7/2009.

¹¹⁹ FAQ 1, consulta 4.

¹²⁰ FAQ 2, consulta 9.d).

¹²¹ Norma decimoquinta.2, OG 7/2009.

¹²² FAQ 7, consulta 2.

2.22. - Reducción de Jornada

2.22.1. Improcedencia de reducir también vacaciones

- FAQ 6, consulta 2, apartado 1º.

«La reducción de jornada que se produzca ya se ve compensada con la consiguiente reducción del salario, y no puede afectar a más derechos, como el derecho a vacaciones o a días de asuntos propios, por lo tanto el número de días de vacaciones NO se reduce proporcionalmente cuando se disfrute reducción de jornada.

Como declara el Tribunal Supremo en Sentencias, entre otras, de 23 de febrero de 2003 y 30 de abril de 1996, dictadas en unificación de doctrina, *“el derecho a las vacaciones anuales... atiende a la finalidad de procurar al funcionario el reposo necesario para que pueda recuperarse del desgaste fisiológico producido por su actividad laboral... Es, por tanto, presupuesto necesario para el disfrute de tal derecho la previa prestación de servicios, alcanzando aquel su total dimensión temporal cuando éstos se hubieran desarrollado durante todo el año, con disminución proporcional en otro caso”*; pero, en los supuestos planteados, como afirma la Sentencia número 1531/2008, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 6 de mayo de 2008, *“no nos encontramos ante una prestación de servicios inferior al año natural, que justificaría la reducción proporcional de las vacaciones...., sino ante una prestación de servicios anual que genera el derecho a vacaciones anuales... que no se puede aminorar con base a la reducción de jornada de la que disfruta la trabajadora”*, pues la norma *“únicamente permite la reducción salarial proporcional a la reducción de jornada”*.»¹²³

2.22.2. Solicitud anulación de reducción de jornada

- FAQ 6, consulta 2, apartado 2º

«Por lo que respecta a la solicitud de anulación de la reducción de jornada se considera lo siguiente: Que de los Acuerdos de la Comisión Superior de Personal de 15 de octubre de 1991 y de 16 de febrero de 1995 se extraen dos conclusiones destacadas: El hecho de que el régimen de jornada reducida pueda ser ejercitado por el titular cuantas veces se estime oportuno, siempre que concurren los supuestos de concesión previstos en la normativa; así pues, el funcionario puede incorporarse a la jornada normal y regresar a la jornada reducida en cuantas ocasiones lo solicite.

Como excepción a la conclusión anterior tendríamos que no procede acogerse al régimen normal de jornada, con ocasión del disfrute de la vacación anual retribuida, cuando antes se ha prestado servicio en régimen de jornada reducida.

¹²³ FAQ 6, consulta 2, apartado 1º.

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

De modo similar, el Acuerdo de la citada Comisión de 9 de septiembre de 2002 completa esta última idea señalando que la reducción de jornada no cabe solicitarla para un periodo determinado excluyendo a la vez del mismo determinados días no laborables, periodos de baja por enfermedad o vacaciones, a los efectos de que la reducción de retribuciones sea menor.

Dicho esto, la concesión del permiso por maternidad interrumpe los efectos de la reducción de jornada, debiendo el funcionario percibir íntegramente sus retribuciones mientras dure el permiso por maternidad. También cabría retornar al régimen de jornada normal si se padece una enfermedad cuya previsión es de larga duración.»¹²⁴

2.22.3. Sustitución por permiso acumulado

- FAQ 3, consulta 4.

«En lo que se refiere a la posibilidad de sustituir la reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes por un permiso de 15 días seguidos percibiendo las retribuciones íntegras (art.48.1.i del EBEP), se considera, de forma análoga a como ha sido interpretado en la Función pública (Boletín de Consultas de recursos Humanos, en su documento C20_15_8 de fecha 1.8.2006) lo siguiente:

La literalidad con que el apartado 4, Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, recoge esta posibilidad de reducción de jornada no permite el disfrute de este permiso sino en la forma y cuando concurren los requisitos señalados en la norma. No cabe, por tanto, realizar una modificación del permiso establecido para ajustarlo a las necesidades del interesado.

Por otro lado, esta interpretación sería también extensible a los epígrafes g) y h) del apartado 1 de la norma decimotercera de la Orden General 7/2009, de 5 de noviembre, donde en los artículos correlativos de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (48.1.g y 48.1.h), el legislador también ha excluido esta posibilidad, a diferencia de lo que ocurre con el permiso de lactancia del artículo 48.1.f).»¹²⁵

¹²⁴ FAQ 6, consulta 2, apartado 2º.

¹²⁵ FAQ 3, consulta 4.

2.22.4. Resoluciones de solicitudes de reducción de jornada

- Norma vigesimosexta, OG 4/2010
- Norma vigesimoséptima, OG 4/2010.
- Escrito SUBPER num. 2634 de 14 de abril de 2011

«1. Las reducciones de jornada derivadas de la solicitud de alguno de los permisos contemplados en los artículos 48.1, apartados i, h, g, y f, 49.d, párrafo segundo, y 49.e del Estatuto Básico del Empleado Público, serán concedidas en los casos, condiciones y duración análogos a los que se establecen para el personal al servicio de la Administración General del Estado.

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, en forma análoga a la establecida para el personal al servicio de la Administración General del Estado.»¹²⁶

«1. Las solicitudes presentadas para la aplicación o modificación de alguna de las situaciones contempladas en las dos normas anteriores (flexibilidad horaria y reducción de jornada), 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 ponderadas, se estudiará la viabilidad de las mismas y su adaptación a la prestación y horario específico del servicio de la unidad, centro u organismo afectado, teniendo en cuenta para ello las necesidades del servicio y las especiales circunstancias argumentadas y acreditadas por el solicitante, valorándose además el beneficio que supone atender la solicitud con la compatibilidad de la vida familiar y profesional del guardia civil.

3. En las solicitudes de reducción de jornada, cuando lo permita la organización del trabajo de la unidad, se concederá al guardia civil la parte de la jornada que convenga a sus intereses personales. Las necesidades del servicio procurarán atenderse con otros medios y sólo en último extremo condicionarán dicha concesión.

¹²⁶ Norma vigesimosexta, OG 4/2010 (el apartado 1 según redacción dada por OG 5/2011, de 28 de abril).

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

4. En las resoluciones adoptadas, se establecerán las condiciones de la jornada u horario de prestación del servicio que se concedan y el período temporal de aplicación. Si la nueva jornada llevase aparejada una disminución proporcional de las retribuciones, se señalarán las horas de reducción en cómputo semanal y mensual y el porcentaje equivalente a efectos de la citada disminución, y se realizarán las actuaciones correspondientes (comunicación al Servicio de Retribuciones, grabación en SIGO, etc.) para la efectividad de dicha resolución y de cualquier modificación que se produzca.

La impugnación de las resoluciones se planteará ante el órgano superior jerárquico del que las dictó, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.»¹²⁷

« La Orden General número 7, dada en Madrid el día 5 de noviembre de 2009, incorporó en su Norma decimotercera las causas por las que se pueden conceder permisos. En el punto 1 de aquella norma se recoge un elenco de aquellas causas, bajo los apartados conformados por las letras a) a m).

El citado punto se cierra, con la siguiente disposición:

“Los citados permisos se concederán, con las adaptaciones reglamentarias que en su caso se realicen a las funciones y cometidos del Cuerpo, en análogas condiciones y duración que para los demás funcionarios se establezcan en el Estatuto Básico del Empleado Público y en las leyes reguladoras de la Función Pública de la Administración General del Estado que se aprueben en desarrollo del mismo.”

En virtud de dicha disposición, resulta necesario acudir a las mismas condiciones y duración que las establecidas para los demás funcionarios.

No existen en la actualidad normas de desarrollo dictadas en el ámbito de la función pública y la única referencia a tener en cuenta es la Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se publican las Instrucciones, de 5 de junio de 2007, para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

¹²⁷ Norma vigesimoséptima, OG 4/2010

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias**ASPECTOS GENERALES Y ESPECÍFICOS SOBRE LA REDUCCIÓN DE JORNADA.**

El artículo 30.1 g) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública, en la redacción dada al mismo por la Ley Orgánica 3/2007, dispone que *“El funcionario que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o a una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo”*. Añadiendo que reglamentariamente se determinará la disminución de jornada de trabajo y la reducción de las retribuciones que correspondan a dicha reducción de jornada.

De entre los preceptos directamente aplicables con la entrada en vigor el 13 de mayo de 2007 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), se encuentra el contenido del Capítulo V de su Título III, relativo al derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones. Tal aplicación directa se recoge igualmente en la Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se publican las Instrucciones, de 5 de junio de 2007, para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, ya mencionada en el apartado de aspectos generales.

El EBEP, dedica su artículo 48 a los Permisos de los funcionarios públicos y su artículo 49 a los Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

La letra h) del artículo 48.1, contempla entre los permisos el siguiente:

Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce 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.

El contenido del indicado permiso, en forma de reducción de jornada, tiene por tanto el mismo alcance y extensión que el ya señalado de la Ley 30/1984, alterando simplemente los términos disminución y reducción, que en la Ley 30/84 lo son de la jornada (disminución) y de las retribuciones (reducción) y en el EBEP lo son de la jornada (reducción) y de las retribuciones (disminución)

A la reducción de jornada, se refiere igualmente el EBEP, en su artículo 49, en sus letras d) y e).

Se dispone en la letra d) que, *las funcionarias 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*

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Por su parte, en la letra e), bajo el permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, que: *el funcionario tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente del menor, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.*

Conviene precisar, por su afectación a la Guardia Civil, que el permiso regulado en el artículo 48.1 h), viene a coincidir con el del número 1 letra h) de la norma decimotercera de la OG 7/2009. Que el regulado en el artículo 49 d), coincide con el del número 1 letra m) de la OG citada y finalmente que el contenido en el artículo 49 e), también queda incorporado a la reiterada norma decimotercera de la OG.

Conviene recordar igualmente, que la Orden General número 4, dada en Madrid a 16 de septiembre de 2010, por la que dan normas sobre Jornada y Horario de Servicio del personal del Cuerpo de la Guardia Civil, estableció no sólo en distintas Secciones el régimen horario y de prestación de servicios a los que están acogidos los componentes del Cuerpo (Secciones 2ª a 6ª), sino que también dedicó su Sección 7ª a las medidas adicionales de flexibilidad horaria y reducción de jornada y, en particular, por lo que ahora interesa, conviene traer a colación el contenido de las normas vigesimosexta y vigesimoséptima (ya reflejadas en el apartado anterior)

RESOLUCIÓN DE LAS SOLICITUDES DE REDUCCIÓN DE JORNADA. ASPECTOS A TENER EN CUENTA.

Estudiar la viabilidad de una solicitud de reducción de jornada, por parte del mando facultado para resolverla, requiere:

- analizar y ponderar la organización del trabajo de la Unidad en la que se encuentra destinado el solicitante, las funciones que desempeña y el régimen de horarios a que están sometidos el solicitante y los restantes integrantes de la misma Unidad, en su caso, de los previstos en la OG de Horarios.
- su adaptación a la prestación y horario específico del servicio de la misma.
- su afectación a los restantes integrantes de la Unidad que prestan servicio en las mismas condiciones.
- la realidad o no de que algunos de aquellos ya disfruten de derechos de reducción.

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

- y, todo ello, puesto en relación con la situación familiar y personal del solicitante, cuyas circunstancias obligatoriamente ha de presentar o en su caso pueden serle solicitadas, para adoptar la resolución que proceda.

Como señala el Tribunal Constitucional en su Sentencia 26/2011, resulta necesario valorar las concretas circunstancias personales y familiares que concurran en el solicitante, así como la organización del régimen de trabajo. Y en relación con las circunstancias familiares concurrentes, resultará necesario tener en cuenta el número de hijos, su edad y situación escolar, en su caso, así como la situación laboral del cónyuge y la posible incidencia tanto para conciliar como para la organización del trabajo, incluyendo las dificultades que puedan suponer las alteraciones horarias que se soliciten.

En todo caso ha de tenerse en cuenta que:

Si se analiza con detenimiento el contenido del Capítulo V del Título III del EBEP, en el que se enmarcan los derechos de artículos 48 y 49 de aplicación y por extensión, su aplicación a los guardias civiles, claramente se observa que el legislador quiso dejar patente, como derechos de los funcionarios, la diferencia entre el derecho a la reducción de jornada y el derecho a la reordenación de la misma a través de su adaptación horaria.

Y tal diferencia se materializa tanto en su ámbito subjetivo de aplicación como en la finalidad de la concesión. Así, mientras la reducción de jornada, es un derecho subjetivo de todos los funcionarios, cuando concurren determinadas circunstancias familiares (artículo 48.1 h); la indicada reducción de jornada 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, es solo un derecho de las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, con la finalidad de hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral (artículo 49 d).

Y prácticamente, la mayor parte de las solicitudes formuladas por los miembros del Cuerpo, se realizan al amparo del primero de los derechos, cuya materialización quiso el legislador, como se señaló en los párrafos anteriores, dejar circunscrita al ejercicio de la reducción de jornada.

CONCLUSIONES: Como conclusión de todo ello cabe por tanto destacar las siguientes:

1. Que la adaptación reglamentaria a las funciones y cometidos del Cuerpo a la que se refiere el artículo 29.1 de la L.O. 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los Guardias Civiles, y respecto a los permisos que conllevan reducción de jornada, ha sido realizada a través de la Orden General 4/2010, de 14 de septiembre, en sus normas vigesimosexta y vigesimoséptima. La Administración no ha dictado ninguna reglamentación sobre el particular que pudiese ser aplicable, salvo la Resolución ya mencionada de 21 de junio de 2007.
2. Que con carácter general y en virtud de lo dispuesto en el EBEP el ejercicio del derecho se contrae a la reducción de jornada, sin perjuicio que, en función del régimen horario que tenga

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

establecido el solicitante, se pueda conceder una adaptación horaria, siempre que con ello no se alteren las condiciones de prestación horaria del servicio de los restantes componentes de la Unidad de destino, ni se vean alteradas las funciones específicas que pueda desarrollar (mandos de unidad, etc.).

3. En todo caso, tanto las concesiones como las denegaciones han de ser fundamentadas, sin que puedan alegarse genéricas necesidades del servicio...»¹²⁸

2.22.5. Cómputo de horas y horario de referencia en reducción de jornada

- FAQ 9, consulta 1.

«De acuerdo con la normativa en vigor, el horario de referencia se calcula dependiendo de las vicisitudes personales (bajas, días festivos, días de asuntos propios, etc.) y estimando, en primer lugar, los días en los que el interesado permanece acogido al régimen general. Para estos días, el horario de referencia inicial (HRef. Inicial) se obtiene con la siguiente fórmula:

$$\text{HRef. inicial} = (\text{Días Mes acogido a régimen general} \times (37'5 / 7))$$

Calculado el horario de referencia inicial a continuación se practican las siguientes deducciones:

- a) Deducción por días de no disponibilidad para el servicio de carácter especial.

La deducción supondrá 7'5 horas por cada día que el interesado no se encuentre disponible para el servicio por disfrutar alguno de los siguientes tipos de situaciones especiales de no disponibilidad para el servicio (NDE):

- Permiso por asuntos propios
- Permiso de Navidad
- Permiso de Semana Santa
- Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar.

- b) Deducción por días de no disponibilidad para el servicio de carácter ordinario

La deducción por cada uno de estos días lo será a razón de la séptima parte de 37'5 horas (aproximadamente 5'35 horas). Se incluye en estos días cualquier otra situación (NDO) distinta de los tipos de situaciones especiales de no disponibilidad para el servicio (NDE):

¹²⁸ Escrito SUBPER num. 2634 de 14 de abril de 2011

Documento resumen de vacaciones, permisos y licenciasc) Deducción por días festivos

También se practicará una deducción unitaria de 7,5 horas por cada día festivo nacional, autonómico o local existente en el periodo.

Definidas estas deducciones el horario de referencia (HRef.) será el resultante de la siguiente ecuación:

$$\text{HRef.} = \text{Href.inicial} - (\text{N}^\circ \text{ días NDE} \times 7,5) - (\text{N}^\circ \text{ días NDO} \times 5,35) - (\text{N}^\circ \text{ días Festivos} \times 7,5)$$

Así, se habrá obtenido el horario de referencia del interesado para el periodo de que se trate, es decir, las horas de servicio que le correspondería prestar si no se le aplicase ninguna reducción de jornada.

Reducciones de jornada.

A partir del horario de referencia, si es de aplicación algún tipo de reducción de jornada, **se aplicará el porcentaje que corresponda al horario de referencia del periodo afectado** y esto se repetirá tantas veces como haya un cambio en el porcentaje de reducción. Debe tenerse en cuenta que los porcentajes de reducción de jornada hay que interpretarlos en sentido inverso (una reducción de jornada del 25% significa que en realidad se presta un servicio del 75%).

$$\text{Jornada} = (\% \text{periodo1} \times \text{HRef1}) + (\% \text{periodo2} \times \text{HRef2}) + (\% \text{periodo3} \times \text{HRef3}) \dots^{129}$$

2.23. – Tramitación y control de Permisos

- Circular 1/2011.

«1. Vacaciones y permisos: Solicitud y gestión de la misma.

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 unidad similar). Se utilizará el modelo de solicitud anexo a esta guía, pudiendo ampliarse el mismo con escritos complementarios, especialmente en solicitudes que impliquen reducción de jornada.

Por la persona que proceda según el manual correspondiente de la aplicación informática, se grabarán en la misma las siguientes solicitudes: vacaciones y los

¹²⁹ **Faq 9, consulta 1.**

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

permisos correspondientes a asuntos particulares, Semana Santa y Navidad, además de aquellos que la norma decimoquinta.1.e de la O.G. 7/2009, de 5 de noviembre establece su competencia de concesión en los Jefes de Unidad de destino (paternidad y los recogidos en los apartados a), b), d),e), j) de la norma decimotercera.1 de la misma orden general).

1.2 Gestión de las solicitudes

a) Vacaciones y Permisos de Semana Santa y Navidad.

Las solicitudes de vacaciones deberán estar grabadas en el aplicativo informático antes del día 12 del mes 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 día 15 y por los mandos intermedios (Jefe de Compañía o unidad similar) entre el día 15 y el día 18 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 de Semana Santa y Navidad, considerándose en este caso el disfrute en su conjunto como si dentro del mismo mes se tratara.

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 de Semana Santa y Navidad 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 periodo de vacaciones o de los citados permisos.

Las modificaciones o anulaciones que se produzcan durante el periodo 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 de Semana Santa y Navidad, previa comunicación, en su caso, por parte de la unidad de destino de la necesidad de cancelación.

Las solicitudes correspondientes al mes de junio y a los turnos de vacaciones de verano deberán estar grabadas en el aplicativo informático antes del día 30 de abril, fecha en que se generará el listado correspondiente. Este listado será revisado por las unidades de destino e intermedias antes del 6 y del 11

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

de mayo respectivamente, y por la unidad que concede las vacaciones entre el 12 y el 24 de mayo. Las correspondientes autorizaciones estarán en la unidad de destino de los interesados antes del 25 de mayo.

b) Permisos por asuntos particulares.

Al objeto facilitar su gestión, las solicitudes de días de permiso por asuntos particulares correspondientes a cada mes natural se podrán presentar desde cinco días antes de que comience dicho mes y al menos con la antelación que figura en la norma correspondiente de la Orden General 7/2009, de 5 de noviembre.

Los Jefes de las unidades de destino autorizarán las solicitudes que resulten procedentes. Las solicitudes de estos permisos así como las autorizaciones que, en su caso, se produzcan, quedarán grabadas en la aplicación informática.

c) Otros permisos.

Sólo se grabarán en el aplicativo informático aquellos permisos relacionados en el segundo párrafo del apartado 1.1. anterior.

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) y 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 de Semana Santa y Navidad, deberán llevar el debido control de los días y fechas de los permisos disfrutados por su personal durante cada periodo anual y que no figuren en el aplicativo informático.

3. Situaciones específicas**3.1 Asignación de días de vacaciones y de asuntos particulares**

Cuando, de conformidad con lo establecido en la norma séptima.1 de la O.G. 7/2009, deban establecerse los días de vacaciones que en proporción correspondan al tiempo de servicio prestado, éstos serán introducidos manualmente en el aplicativo

informático en aquellos casos que así se determina en el correspondiente manual del autorizador, no siendo necesario en el resto de los casos por realizarlo directamente el aplicativo informático.

3.2 Cambios de destino

En los casos de cambios de destino, la unidad que concede las vacaciones informará a la nueva unidad competente de los días y fechas disfrutados de permisos que no figuran en el aplicativo. Los datos corresponderán al periodo anual en curso. Por la Unidad autorizadora o grabadora anterior al cambio de destino se procederá respectivamente a la cancelación o anulación (según haya sido o no autorizada) de las solicitudes que, en su caso, se hubiere realizado en dicha unidad y que corresponderían disfrutar en la nueva unidad.

Asimismo, la misma unidad comunicará respecto al periodo anual en curso, y de ser necesario, las fechas relativas a las circunstancias que se citan en el último párrafo de la norma undécima de la Orden General 7/2009.»¹³⁰

¹³⁰ *Circular 1/2011.*

3. - LICENCIAS

3.1.- Concepto

- normas decimoséptima a vigésima, OG 7/2009.
- FAQ 6, consulta 4.

«Se entiende por licencia el período de tiempo que, con carácter potestativo, se concede al guardia civil para ausentarse del destino que ocupa con la finalidad de atender asuntos de índole personal o para mejorar su preparación profesional»¹³¹

«La licencia por asuntos propios podrá concederse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, por un plazo máximo de tres meses cada dos años de servicios y sin retribución alguna.»¹³²

«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:

- a) Hasta siete días naturales, con percepción solamente de las retribuciones básicas.
- b) Entre ocho y noventa días naturales, sin retribución alguna.

3. Sólo se podrá disfrutar de una licencia por estudios, en una u otra modalidad, durante el año natural»¹³³

«La Norma Decimonovena de la Orden General número 7/2009, por la que se aprueban las normas sobre vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo de la Guardia Civil, establece una limitación en la solicitud de licencia por estudios respecto a los que hayan sido convocados en el ámbito de los Ministerios de Defensa y del Interior, entre los que se encuentran y por tanto exceptuados, las pruebas para ingreso por promoción interna en los centros de formación de la Guardia Civil para la incorporación a las diferentes Escalas. Este criterio también se aplica en la

¹³¹ Norma decimoséptima, OG 7/2009.

¹³² Norma decimooctava, OG 7/2009.

¹³³ Norma decimonovena, OG 7/2009

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

función pública respecto a los funcionarios civiles del Estado. Por tanto la licencia por asuntos propios viene siendo la fórmula habitual utilizada para llevar a cabo aquellas actividades que precise el funcionario para su desarrollo personal y profesional, entre las que se encuentra la preparación para el acceso por promoción interna a otro Cuerpo o Escala.

2. En las dos modalidades de licencia por estudios contempladas en la citada norma Decimonovena de la Orden General número 7/2009, –hasta 7 (siete) días naturales con percepción únicamente de las retribuciones básicas, o hasta 90 (noventa) días naturales sin retribución alguna-, se retribuyen los 7 (siete) primeros días con las retribuciones básicas.»¹³⁴

3.2. Tramitación y control

- norma vigésima, OG 7/2009.
- Circular 1/2011, punto 2.

«2. Licencias: Solicitud y tramitación posterior

2.1 Solicitud Las solicitudes de licencia se presentarán por los interesados en su unidad de destino. Se utilizará el modelo anexo a la presente guía. 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 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), 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.»¹³⁵

¹³⁴ **FAQ 6, consulta 4.**

¹³⁵ **Circular 1/2011, punto 2.**

3.3. Duración mínima Licencia por Asuntos Propios

- Correo de fecha 3.1.2012 de la SUBPER

«La Orden General 7/2009, de 5 de noviembre, por la que se aprueban las normas sobre vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo de la Guardia Civil, establece en su norma decimoséptima que por licencia se entenderá el período de tiempo que, con carácter potestativo, se concede al guardia civil para ausentarse del destino que ocupa con la finalidad de atender asuntos de índole personal o para mejorar su preparación profesional.

Las primeras se refieren a la licencia por asuntos propios que, según la norma decimoctava de la misma orden general, podrá concederse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, por un plazo máximo de tres meses cada dos años de servicios y sin retribución alguna.

Por su parte, y en virtud de la norma vigésima, corresponde al Subdirector General de Personal de la Guardia Civil la concesión de las licencias, así como dictar las normas por las que ha de regirse la tramitación y control de las mismas.

A tal efecto, en la tramitación de las solicitudes de estas licencias por asuntos propios, se ha comprobado cómo en numerosos casos, las mismas corresponden a periodos de tiempo muy cortos, inferiores a 7 días e incluso de duración de uno o dos días máximo. En los casos concedidos, el informe de los mandos hacía referencia a su no incidencia en las necesidades del servicio.

Al respecto deben hacerse las siguientes consideraciones:

Que si bien no existe un periodo mínimo de duración de las licencias, ya la Resolución de 14 de diciembre de 1992, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se disponía la publicación del "Manual de Procedimientos de Gestión de Recursos Humanos" en materia de vacaciones, permisos y licencias, comisiones de servicios y reingresos al servicio activo, establecía en su apartado C.2.3.2 que "Aunque no existe limitación en cuanto al número mínimo de días que puede comprender la licencia, es recomendable su utilización para periodos de tiempo no inferiores a siete días, pudiendo utilizarse para periodos menores otras figuras de permisos". Asimismo, la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en Sentencia de 4 de octubre de 2002, exponía que "Y para licencias inferiores a los cinco días, como acertadamente expresa el informe que figura en el expediente, pueden solicitarse, cuando resulte necesario, otras clases de permisos previstos en la Ley". Ello implica que, por ejemplo, para periodos de 5, 6 ó 7 días pueda solicitarse vacaciones y para periodos inferiores a 5 días, puedan solicitarse días de asuntos particulares.

Documento resumen de vacaciones, permisos y licencias

Que esta licencia supone la consideración de servicio no efectivo a los efectos de poder disminuir los días de vacaciones con que cuenta el interesado (norma séptima.1 de la OG 7/2009, de 5 de noviembre). De esta forma, el aplicativo informático que facilita la gestión de las vacaciones ya contempla en el apartado 5.7 del Manual del Autorizador a los días por Licencias por asuntos propios o estudios disfrutados, como uno de los periodos de tiempo que requerirán el que manualmente deba administrarse el contingente por parte del administrador para regularizar los días correspondientes proporcionales a los días de servicio efectivo realmente realizados.

Que esta licencia puede denegarse por necesidades del servicio, en cuyo caso deberán exponerse adecuadamente en el informe correspondiente. Para dicha valoración y entre otras circunstancias, debe tenerse muy especialmente en cuenta la efectiva afectación que solicitudes inferiores a 7 días puede tener en la adecuada prestación del servicio. Ello obliga a los mandos en que en los casos citados, la declaración que en su caso realicen de no perjuicio al servicio, deba ser obtenida tras una muy minuciosa valoración de la situación.»¹³⁶

Madrid, 4 de enero 2012

¹³⁶ Correo de fecha 3.1.2012 de la SUBPER.



SOLICITUD DE VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Apellidos y nombre	
Empleo	TIP
Unidad	
Forma de localización (tfno., domicilio, etc) (de conformidad con el art.6 L.O. 11/2007, de 22 de octubre)	

Periodo a que afecta la ausencia:

Del:	Al:
Ausencia parcial en el día de la fecha (en su caso)	Desde las: a las:

Del :	Al:
Ausencia parcial en el día de la fecha	Desde las: a las:

SOLICITA:

A. VACACIONES	
2ª preferencia (sólo turno verano)	
3ª preferencia (sólo turno verano)	

B1. PERMISO S.SANTA / NAVIDAD	
2ª preferencia	
3ª preferencia	

B2. PERMISO POR: (indicar apartado y epígrafe norma.13 de la O.G. 7/2009)	Norma 13. 1 . A
Maternidad	
Lactancia	
Nacimiento hijo	
Enfermedad grave de:	
Muerte de:	
Traslado domicilio:	
Exámenes de:	
Cumplimiento deber inexcusable consistente en:	
Asuntos particulares	
Otros (especificar)	

C. LICENCIA POR:

Asuntos Propios	
Estudios	

ANULACIÓN/MODIFICACIÓN

Expresar fechas de las vacaciones/permisos/licencia que se solicita anular/modificar:

EN RELACIÓN CON LO MANIFESTADO ACOMPAÑA LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS:

Firma del solicitante :	Fecha:
Sello Unidad de recepción :	Fecha:
Autorizado (sello, firma y en su caso observaciones): (sólo para Permisos, excepto los de S.Santa/Navidad)	

