



GUÍA INTERPRETATIVA DE LA CIRCULAR DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA, DE 3 DE MAYO DE 2016, SOBRE VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DE LA POLICÍA NACIONAL.

La Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, establece en el apartado q) de su artículo 7.1 que los funcionarios de la institución tienen derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas y a los permisos y licencias previstos en las normas reguladoras de la función pública de la Administración General del Estado, en los términos y condiciones que reglamentariamente se establezcan, teniendo en cuenta la naturaleza y peculiaridades de la prestación del servicio policial.

El régimen de vacaciones, permisos y licencias aplicable a los funcionarios de la Policía Nacional se ha venido regulando en diversas Circulares de la Dirección General de la Policía, las cuales se han ido adaptando a lo largo del tiempo a los sucesivos cambios que se han ido produciendo en la normativa general de la función pública relativa a esta materia.

En la actualidad dicho régimen se encuentra establecido en la Circular número 1 de la Dirección General de la Policía, de 14 de mayo de 2013, sobre vacaciones, permisos y licencias y otras medidas de conciliación de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, mediante la cual se llevó a cabo la adaptación de la normativa interna a los muy diversos cambios operados en la de la función pública en relación con diversos aspectos como la ordenación del tiempo de trabajo de los empleados públicos (con la aprobación de la Resolución de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, de 28 de diciembre de 2012), la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres, o el número de días de vacaciones y permisos a disfrutar por los funcionarios.

Desde la aprobación de la referida Circular, se han continuado produciendo cambios en esta normativa. Así, el artículo 2 del Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía, modifica la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, estableciendo en seis el número de días de permiso por asuntos particulares, medida que se hace extensiva a toda la Administración Pública.

El mismo artículo añade dos disposiciones adicionales a la referida Ley 7/2007, la decimocuarta y la decimoquinta, disponiendo días adicionales de permiso por asuntos particulares en virtud de los trienios cumplidos, la primera de ellas, y días adicionales de vacaciones por antigüedad en función del tiempo de servicios prestados, la segunda.



La Disposición adicional tercera del mentado Real Decreto-Ley 10/2015, determina los días adicionales de vacaciones por antigüedad en la Administración General del Estado, y que será un día más, respectivamente, al cumplir los quince, veinte, veinticinco y treinta o más años de servicio.

Por su parte, la Resolución de 16 de septiembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, a fin de incluir las medidas en materia de permisos y vacaciones reguladas en el Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre.

Es de destacar, por su relevancia en esta materia, la publicación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el que se ha procedido a integrar en un texto único todas las modificaciones introducidas en la Ley 7/2007, de 12 de abril, a través de diversas leyes que, bien han dado una nueva redacción a determinados preceptos, bien han introducido nuevas disposiciones. Al tiempo, incorpora nuevas medidas como por ejemplo las de conciliación con motivo de la actividad terrorista y el permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación.

Al tiempo, y conforme a las normas por las que se rige la potestad del Gobierno para elaborar textos refundidos de acuerdo al artículo 82 y siguientes de la Constitución Española, la disposición derogatoria única de dicho Real Decreto Legislativo 5/2015 deroga expresamente la referida Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Finalmente, la Resolución de 25 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, ha vuelto a modificar la de 28 de diciembre de 2012, para determinar que los empleados públicos que se reincorporen al servicio a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo durante uno o dos meses, pudiendo afectar hasta un 25 % de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma.

En consecuencia, y dando cumplimiento al más arriba citado artículo 7.1, apartado q), de la Ley Orgánica de Régimen de Personal de la Policía Nacional, esta Dirección General considera oportuno incorporar a la normativa propia de vacaciones permisos y licencias los cambios anteriormente referidos.

Por otro lado, razones básicas de seguridad jurídica aconsejan que, dado el volumen y la relevancia de las modificaciones operadas, se proceda a la aprobación de una nueva Circular en la que se integren de manera sistemática todas las novedades, procediéndose a la derogación de la Circular número 1 de la Dirección General de la Policía, de 14 de mayo de 2013, sobre vacaciones,



permisos y licencias y otras medidas de conciliación de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.

En virtud de todo lo expuesto, esta Dirección General, oído el Consejo de Policía, ha resuelto dictar las siguientes instrucciones:

1. VACACIONES.

1.1 Vacación anual.

Con carácter general, los funcionarios de la Policía Nacional tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicios, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio efectivo prestado durante el año fuera menor.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

A los efectos de este apartado, se computarán como servicio efectivo las ausencias del trabajo por motivos de enfermedad, accidente o maternidad, así como los periodos de licencias por riesgo durante el embarazo, los de los permisos previstos en el artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública, y en los artículos 48 y 49 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y los empleados para la formación y prácticas en los centros formativos de la Dirección General de la Policía.

A los mismos efectos, no se considerarán como días hábiles los sábados, domingos y festivos.

1.2 Modo de disfrute y término temporal de las vacaciones.

Para el disfrute de las vacaciones anuales se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- a) Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio, agosto o septiembre, con carácter general el número máximo del personal que pueden disfrutarlas simultáneamente será de 1/3, no obstante se procurará que la proporción del número de funcionarios que disfrute vacaciones en cada mes guarde sintonía con las necesidades de la prestación de los servicios.

No obstante, y previa solicitud al Jefe o Jefa de la dependencia, podrán disfrutarse en otra época del año, salvo en los periodos de Navidad y Semana Santa, siempre que lo permitan, tanto la naturaleza particular de los servicios prestados, como las necesidades concretas de las Unidades donde se encuentre el funcionario adscrito.

- b) Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización del Jefe o Jefa de la dependencia, y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.
- c) Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio, lo permitan, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural, de los días de vacaciones previstos en el apartado anterior de esta Circular.
- d) Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.
- e) Si las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impiden iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
- f) Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el transcurso de dicho periodo quedará interrumpido, pudiendo disfrutarse el tiempo que reste a la finalización de la situación que dio origen a la interrupción, o en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

- **Acreditación de las necesidades del servicio.** Cuando por necesidades del servicio se produzca la denegación o la modificación de las fechas de disfrute de vacaciones solicitadas por un funcionario, el órgano competente deberá acreditar los motivos en los que se basa dicha denegación o modificación.
- **Disfrute de vacaciones por funcionarios que presten servicios en turnos rotatorios completos.** Éstos se regirán por las reglas generales, considerándose como inhábiles los sábados, domingos o festivos que se encuentren dentro de los días solicitados por el funcionario.

Cuando un funcionario que presta su servicio en turnos rotatorios completos quiera disfrutar sus vacaciones debe solicitarlo indicando el número de días que pretenda consumir y a partir de qué fecha desea comenzarlas. Llegado ese día se iniciará el cómputo, **que se llevará a cabo de manera correlativa**, si bien en el mismo sólo se tendrán en cuenta los días considerados hábiles conforme a lo establecido en el párrafo anterior.

Una vez disfrutados los días solicitados, se incorporará al servicio en el turno en el que se halle encuadrado el funcionario y en la cadencia en la que dicho turno se encuentre.

En esta modalidad de prestación del servicio, sólo se podrá hacer uso dos veces del disfrute fraccionado en el supuesto de que los días solicitados sean 6 ó 5.

Conforme a lo establecido en el apartado 1.3 de esta Guía, cuando se disfruten las vacaciones anuales de forma fraccionada, dicha preferencia sólo podrá hacerse valer en uno de los periodos de disfrute de las mismas.

Los cinco días hábiles por año natural que se pueden disfrutar de forma independiente, seguirán idéntico régimen que los días de asuntos particulares, con la salvedad de que en esta modalidad de prestación del servicio el número máximo de días que se pueden disfrutar de manera consecutiva será de 4.

- **Disfrute de vacaciones por funcionarios que prestan su servicio en horario de noche fija.** Al igual que los anteriores, se regirán por las reglas generales, considerándose como inhábiles los sábados, domingos o festivos que se encuentren dentro de los días que haya pedido el funcionario. Así, se comenzará el disfrute a partir del día que el interesado fije, computándose solamente las fechas hábiles, e incorporándose al servicio una vez consumidos los días solicitados, en la cadencia en que se encuentre el turno al que se halle adscrito.

Los cinco días hábiles por año natural que se pueden disfrutar de forma independiente seguirán idéntico régimen que el establecido para esta modalidad de prestación del servicio en relación con los días de asuntos particulares, de tal modo que se deberán emplear dos días de vacaciones por cada jornada nocturna que se pretenda disfrutar, salvo el día restante, el cual, una vez agotados el resto conforme a lo establecido anteriormente, podrá ser empleado para el disfrute de una jornada nocturna completa.

- **Disfrute por funcionarios que no prestan su servicio en las modalidades de turnos rotatorios o noche fija.** *En este supuesto, y una vez cursada la petición, los responsables de las unidades procurarán no asignar servicio al funcionario en el fin de semana inmediatamente anterior o posterior a los días de vacaciones solicitados.*
- **Plazo de solicitud.** *Con carácter general y con el fin de llevar a cabo una mejor planificación, tanto por parte del tiempo del funcionario, como de los servicios, el funcionario podrá solicitar el disfrute de sus vacaciones hasta con dos meses de antelación del inicio del periodo vacacional. En caso de denegación, la misma deberá ser motivada y deberá comunicarse al funcionario antes del transcurso de 10 días desde la solicitud. La planificación podría verse alterada en caso de suceso grave, imprevisto y sobrevenido que obligara a ello.*
- **Límite temporal para disfrutar los días de vacaciones tomados independientes.** *El disfrute de los días de vacaciones que se tomen de forma independiente (hasta cinco), podrá tener lugar, siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, hasta el 31 de enero del año siguiente, lo mismo que el resto de las vacaciones.*
- **Incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o la lactancia permisos de maternidad, paternidad o acumulado de lactancia, y disfrute de las vacaciones durante el año natural.** *Cuando un funcionario no haya podido disfrutar durante el año natural de su período de vacaciones, a causa de una incapacidad temporal, o por cualquier otro de los supuestos mencionados, podrá hacerlo al año siguiente, teniendo en cuenta que su disfrute ha de tener lugar a continuación de la incorporación del funcionario una vez que haya finalizado dicha incapacidad, todo ello condicionado a las necesidades del servicio, en ese momento y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. En este caso, los días restantes de permiso se han de disfrutar de forma inmediata tras la incorporación al servicio del funcionario, y en un solo período.*
- **Disfrute de las vacaciones y permisos de maternidad, lactancia y paternidad.** *Ambos progenitores podrán acumular el período de disfrute de las vacaciones anuales a los permisos de maternidad, lactancia y paternidad.*



1.3 Preferencias.

Con carácter general, la preferencia para la elección de los periodos de vacaciones será rotatoria entre los funcionarios de una misma dependencia policial, en razón de los periodos disfrutados en los años precedentes, aunque hayan cambiado de plantilla. No obstante, cuando se disfruten las vacaciones anuales de forma partida, dicha preferencia sólo podrá hacerse valer en uno de los periodos de disfrute de las mismas.

2. PERMISOS.

2.1. Permisos de carácter general.

Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

-
- ***Cómputo de días a efectos de jornada laboral.*** A los efectos del cómputo de la jornada laboral de los funcionarios, cuando hagan uso de los días a los que tengan derecho con arreglo a lo establecido en los siguientes apartados, se considerará que el permiso retribuido de una jornada equivale a una jornada de trabajo realizada.
 - ***Acreditación de las necesidades del servicio.*** Cuando por necesidades del servicio se produzca la denegación o la modificación de las fechas de disfrute de un permiso solicitado por un funcionario, el órgano competente deberá acreditar los motivos en los que se basa dicha denegación o modificación.
-

a) Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.

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

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

El cómputo de estos permisos se iniciará el día que tenga lugar el hecho que los origine.

- **Concepto de enfermedad grave.** No es un término preciso en sí mismo, y puede ser calificado como concepto jurídico indeterminado que requiere una ponderación casuística por los responsables de su concesión, debiendo valorarse las circunstancias objetivas y subjetivas que concurren en cada caso para considerar una enfermedad como grave o no, especialmente la condición del paciente, edad, estado físico, etc.

Asimismo, para obtener el mencionado permiso es necesario que la enfermedad quede debidamente justificada, por lo que la autoridad competente para la concesión podrá requerir la acreditación documental de requisito de "gravedad" mediante el oportuno justificante médico, donde conste tal calificación de grave, o bien mediante la presentación voluntaria por parte del interesado del informe médico donde exprese el padecimiento y que, en vista de la edad o circunstancias personales del paciente, se pueda interpretar como grave.

Excepcionalmente, en caso de duda o discrepancia con el Jefe de la Unidad competente para su concesión, se podrá consultar al Servicio Sanitario correspondiente a dicha Unidad.

Cuando los dos funcionarios de una unidad familiar o pareja de hecho sean acreedores de este permiso podrán disfrutarlo uno a continuación del otro, en el caso de que la enfermedad se prevea de una mayor duración, pero teniendo en cuenta que el primero lo ha de empezar cuando suceda el hecho causante.

- **Coincidencia de enfermedad de varios familiares.** En este caso los permisos no son acumulativos, concediéndose solamente el permiso de mayor duración.
- **Supuestos de parto.** El parto no debe ser considerado como una situación asimilada a la enfermedad grave. Por ello, los familiares no deben disfrutar de permiso alguno por este motivo. Se considera que los permisos asociados a esta circunstancia son solo para la madre y el padre (permiso por parto y de paternidad). Cuestión distinta es que el parto sufra dificultades excepcionales que justifiquen el tratamiento del permiso por enfermedad.
- **Concurrencia de muerte y enfermedad.** Muerte y enfermedad son causas distintas que obedecen a circunstancias diferentes desde el punto de vista material y emotivo. Por ello, si ambas causas acontecen de manera sucesiva durante el período en que se está disfrutando del permiso por enfermedad grave de familiar, debe suspenderse éste e iniciarse, a partir del fallecimiento, un nuevo período de cómputo destinado a dar cobertura a la nueva situación creada.

- **Inicio del cómputo cuando el funcionario haya cumplido su jornada laboral.** Cuando el funcionario hubiera completado su jornada laboral y el hecho causante sucediera en la fecha en que se ha desarrollado la misma, el cómputo del permiso se iniciará a partir del día inmediatamente posterior a aquel en que se produzca el hecho causante, sin computar a tales efectos los sábados, domingos y festivos.
- **Disfrute por funcionarios que presten servicios en turnos rotatorios completos.** Para estos funcionarios, los días de cómputo son los correspondientes a días de trabajo en su turno, sean hábiles o inhábiles. Así, podrán acumular, a los días que les correspondan en razón de estos permisos, los días no disfrutados que, en su caso, en función de las jornadas ya realizadas en su turno, les correspondieran como libres de servicio; debiendo incorporarse a su turno una vez consumidos los días que le correspondan, en la cadencia en que dicho turno se encuentre.
- **Qué se entiende por misma o distinta localidad.** La finalidad que pretende este permiso cuando se trata de una localidad distinta, es facilitar el desplazamiento al lugar donde se ha producido el suceso que lo motiva. Por misma localidad se refiere indistintamente a la localidad de destino y a la de residencia, procediendo únicamente la ampliación del permiso de tres a cinco días hábiles cuando el suceso se produce en una tercera localidad, distinta de la de residencia o trabajo habituales del funcionario.
- **Supuestos de separación legal.** Una vez que exista sentencia de separación o divorcio, no se puede pretender que le sean aplicables las normas jurídicas propias del status matrimonial, máxime cuando se ha producido el cese efectivo de la convivencia conyugal, no procediendo la concesión de permisos que se hallan vinculados al acontecimiento, el matrimonio, que le sirve de causa.

b) Traslado de domicilio.

Se concederá un día de permiso.

c) Funciones sindicales o de representación del personal.

Se concederá permiso para la realización de tales funciones, en los términos que se determine.

d) Concurrencia a exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud.

Se concederá permiso durante los días de su celebración.

- **Supuestos en los que procede la concesión.** La concurrencia del funcionario debe ser a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del programa. Deben entenderse incluidos los ejercicios de pruebas selectivas convocadas por las Administraciones Públicas y Organismos Públicos.
- **Requisitos documentales.** Se requiere estar matriculado en un centro oficial, admitido a pruebas selectivas, y presentar justificación de la asistencia a la prueba.
- **Extensión del permiso.** El permiso se extenderá durante la mañana y la tarde del día en el que se lleve a cabo la celebración de las pruebas. Si éstas son en la misma localidad y en día inhábil, o en día en el que el funcionario no presta servicio, no resulta procedente la concesión. Si el examen se celebra fuera de la localidad de destino necesariamente y no por opción del funcionario, el tiempo puede extenderse al necesario para el desplazamiento y regreso al lugar del examen.

Cuando el examen se celebre fuera de la localidad de destino por opción del funcionario, no se tendrá derecho a la extensión del permiso para el desplazamiento y regreso, sino únicamente al día de celebración de las pruebas.

- **Funcionarios que presten servicio de noche la jornada anterior.** En todo caso, cuando el funcionario que tenga que concurrir a una de estas pruebas, tenga asignado servicio la noche anterior, se entenderá que queda libre de servicio desde las 22 horas del día previo a las pruebas.

e) Realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y de fecundación asistida.

Las funcionarias embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para la práctica de exámenes prenatales, o técnicas de preparación al parto, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Las funcionarias tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

Se tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a pruebas de fertilidad para la fecundación asistida, por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

f) Lactancia de un hijo menor de doce meses.

Una vez agotado el permiso por parto o, en su caso, el de adopción, se tendrá derecho, hasta que el menor cumpla los doce meses, a una hora de ausencia del trabajo, que se 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.

El derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, y en el caso de que ambos trabajen, sólo uno de ellos podrá disfrutar de la totalidad del mismo, sin que quepa el disfrute simultáneo o compartido.

Igualmente, se 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 o adopción múltiples.

-
- **Hecho causante.** *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.*
 - **Ejercicio indistinto del derecho:** *El permiso de lactancia puede ser ejercido indistintamente por el funcionario o la funcionaria.*

En el caso de que ambos progenitores trabajen, sólo podrá ser ejercido por uno de ellos. El permiso es único para cada hijo y sólo uno de los progenitores puede disfrutar de la totalidad del mismo, sin que quepa su disfrute simultáneo o compartido.

Cuando el progenitor que se encuentra disfrutando el permiso de lactancia cause baja médica por enfermedad o accidente, podrá disfrutar del resto de permiso el otro progenitor, siempre que los dos sean funcionarios, a fin de prestar un mejor cuidado y atención al recién nacido.

- **Término temporal para el disfrute.** *El permiso de lactancia es un tiempo destinado a la alimentación y cuidado del menor que se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por parto, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprende el permiso por parto.*

- **Modo de disfrute.** *El permiso de lactancia podrá disfrutarse en los términos y con la duración prevista en el citado precepto, bien como una reducción diaria de la jornada, bien como un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.*

En el caso en que se acumule en jornadas completas, el permiso resultante tendrá siempre la misma duración máxima, con independencia de que sea disfrutado por el funcionario o la funcionaria, e igualmente deberá de disfrutarse inmediatamente después de que finalice el permiso por parto, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprende el permiso por parto.

Excepcionalmente, atendiendo a circunstancias debidamente acreditadas de necesidades de cuidado del menor, se podrá conceder dicho permiso en un momento posterior a la finalización del permiso por parto, únicamente por el tiempo que reste hasta el cumplimiento de los doce meses de vida del menor.

g) Nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

El funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Además, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Guarda legal de menores, mayores dependientes o discapacitados.

Cuando, por razones de guarda legal, 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.

-
- **Hecho causante en caso de disminución física o psíquica.** *En los casos de disminución física o psíquica mencionadas, padecerla en un porcentaje igual o superior al 33% y que haya sido así acreditado por la administración pública correspondiente.*

- **Reducción de jornada y cambio de puesto de trabajo.** La reducción de jornada habrá que concederla en la franja horaria que beneficie el interés personal del funcionario, siempre que la misma se disfrute de forma continua y no conllevará cambio de puesto de trabajo, salvo excepciones o casos estrictamente necesarios, teniendo en cuenta el cometido que desempeña el funcionario en la plantilla, a fin de que no se puedan originar problemas en el servicio.

La reducción de jornada es continuada, es decir, no se pueden excluir de ella los días no laborables o los períodos vacacionales para volver a la jornada reducida, ya que ello implicaría una vulneración de la finalidad de la norma y una actuación en fraude de ley.

En los casos de prestación del servicio en jornadas especiales o turnos rotatorios se debería buscar una solución, como podría ser la modificación del horario de trabajo dentro de la misma unidad, si es posible, o el cambio a otra unidad de la misma plantilla con horario más estable, aunque fuera de una manera provisional mientras se encuentre en la situación de reducción de jornada.

El mismo supuesto se aplicará en los casos de funcionarios separados o divorciados y familias monoparentales con hijos menores

- **Exclusión de enfermedades de larga duración.** La disminución de la jornada de trabajo por razones de guarda legal, prevista para los supuestos de discapacidad física o psíquica, no se puede extender por analogía a enfermedades de larga duración, para las cuales se prevén en la presente circular los permisos correspondientes.
- **Percepción de pensión por la persona objeto de la especial dedicación.** La percepción de una pensión por un discapacitado físico o psíquico no es equiparable al desempeño de actividad retribuida, por lo que quien tenga atribuida su guarda legal tiene derecho a la disminución de la jornada de trabajo.
- **Acumulación de la reducción de jornada.** La reducción de jornada es acumulable al permiso de lactancia de un hijo menor de doce meses.
- **Incompatibilidad con actividades remuneradas.** La concesión de la reducción de jornada por razón de guarda legal es incompatible con el desempeño de otra actividad remunerada durante la franja horaria en que han solicitado la reducción de jornada.
- **Interrupción por concesión de permiso de maternidad.** La concesión de permiso por maternidad interrumpe los efectos de la reducción de jornada por



razones de guarda legal, debiendo la funcionaria percibir íntegramente sus retribuciones mientras dure el permiso por maternidad.

- **Cese en el régimen de reducción de jornada por solicitud del funcionario.** *El funcionario que se encuentre en régimen de jornada reducida puede volver al régimen normal cuando así lo solicite, debiendo su petición ser atendida inmediatamente por la Administración, aun cuando aquél se encuentre de baja por enfermedad, siempre que se trate de una enfermedad que se prevea de larga duración.*

i) Cuidado de un familiar de primer grado

Si dicha atención fuera precisa, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Se concederá permiso por el tiempo indispensable para su cumplimentación.

-
- **Concepto de deber inexcusable.** *Existe ya una definición en el ámbito laboral. A este respecto, por “deber inexcusable” se entiende toda obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa.*

En consecuencia, y a modo de ejemplo, pueden considerarse como manifestaciones de dicho deber la pertenencia a un jurado (artículo 7. 2º de la Ley Orgánica 5/1995, de 22 de mayo, del Tribunal del Jurado), el deber de comparecer en aquellos procesos en calidad de testigos (artículo 292 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil) y, genéricamente, el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo (artículo 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 julio, del Poder Judicial).

- **Supuestos excluidos e incluidos en el concepto de deber inexcusable.** *No podrían considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso todas aquellas actuaciones que impliquen la presencia del interesado pero que puedan realizarse fuera del horario de trabajo, o cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad.*

Las citaciones de órganos administrativos tendrán la consideración de deberes inexcusables si no pueden realizarse fuera del horario de trabajo.

Es criterio jurisprudencial que no pueden entenderse como deber inexcusable los deberes de carácter social, como por ejemplo la asistencia a funerales de familiares, ni los derivados de la voluntad del propio empleado público, tales como el acompañamiento de un hijo u otro familiar al médico, la asistencia voluntaria a oficinas de Hacienda (incluso en el programa de cita previa para ayuda a la cumplimentación de declaraciones), despachos de abogados, oficinas de compra-venta, las gestiones bancarias, etc.; ello sin perjuicio de su eventual consideración como hecho causante de cualquier otro permiso o licencia existente.

La justificación por deber inexcusable, de carácter público, debe entenderse restrictivamente por el tiempo indispensable y respecto a aquel deber cuyo cumplimiento no puede eludirse, o bien aquél cuyo incumplimiento hace incurrir en responsabilidad.

- **Deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.** *Hay otros casos, relacionados con los deberes de conciliación de la vida familiar y laboral, en los que un familiar directo o dependiente del funcionario requiere asistencia médica ordinaria o de urgencias, pero no hospitalización, debiendo permanecer en el domicilio asistido permanentemente. Ejemplos de lo anterior son la recogida de menores en guarderías o colegios, que se encuentran enfermos, o intervenciones médicas sin hospitalización que requieran reposo domiciliario, como puede ser la amniocentesis. A este respecto se considerará como tiempo indispensable, la jornada laboral en la que se produce el hecho causante.*

No obstante lo anterior, en el supuesto de intervención quirúrgica de un hijo menor de doce años sin hospitalización y que precise reposo domiciliario, se concederán como máximo dos días hábiles adicionales. En el supuesto de que ambos progenitores sean funcionarios, solo uno de ellos podrá hacer uso de este permiso.

Igual consideración tendrán los días de reposo de un menor de doce años, en caso de contraer alguna enfermedad infecto-contagiosa de las que pueden conllevar trascendencia para la salud pública, como la varicela o el sarampión, siempre y cuando no exista un fin de semana en el intermedio y los dos progenitores sean funcionarios.

k) Asuntos particulares.

1. Criterios generales.



A lo largo del año, los funcionarios de la Policía Nacional, tendrán derecho a disfrutar de hasta seis días por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidos en la normativa vigente. Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales.

Igualmente los funcionarios tendrán derecho a disfrutar hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Dichos días podrán ser distribuidos a conveniencia del funcionario, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades de las Unidades donde presten servicio. Cuando por razones relacionadas con tal servicio no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse autorización para su disfrute antes del día 31 de enero del año siguiente.

Sin perjuicio de lo establecido en el primer párrafo del presente apartado, y siempre que las necesidades del servicio, lo permitan, los días por asuntos particulares, así como, en su caso, los días de permiso previstos en los siguientes párrafos, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

Asimismo, los funcionarios disfrutarán de los días de permiso adicionales, cuando haya sido acordado así por el órgano competente en el ámbito de la función pública, en caso que los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Igualmente y previo acuerdo del órgano competente en el citado ámbito de la función pública, será incorporado al año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.

2. Solicitud.

La solicitud de estos permisos deberá efectuarse con, al menos, setenta y dos horas de antelación a la fecha de su inicio. Si la concesión fuere denegada, será debidamente motivada y deberá comunicarse al interesado dentro de las veinticuatro horas siguientes a la solicitud. Con carácter general, la solicitud de estos permisos no alterará la cadencia de los turnos.

- **Autorización para su disfrute.** *La autorización para disfrutar el permiso por asuntos particulares está siempre subordinada a las necesidades del servicio, pero no es preciso alegar razones para solicitarlo ni presentar justificación.*

Con carácter general y con el fin de llevar a cabo una mejor planificación, tanto por parte del funcionario, como de los responsables de los servicios, se podrá solicitar el disfrute de los días de asuntos particulares hasta con dos meses de antelación desde la fecha requerida.

Como ya se ha hecho referencia, a los días de asuntos particulares que le correspondan a cada funcionario por año de servicio, se pueden sumar los días de vacaciones que se pueden disfrutar de forma independiente (hasta cinco, según lo establecido).

- **Disfrute de días de asuntos particulares por funcionarios que presten servicio en turnos rotatorios.** *Para llevar a cabo el cómputo, sólo se tendrán en cuenta los días en los que corresponda prestar servicio, con independencia de que los mismos sean hábiles o inhábiles a los efectos de otros apartados de esta Circular.*

Los funcionarios que trabajen en esta modalidad únicamente podrán disfrutar en horario nocturno de un tercio de los días de permiso por asuntos particulares que les correspondiesen en un ejercicio. El resto de los días los podrán distribuir libremente entre sus jornadas de mañana o tarde.

- **Disfrute de días de asuntos particulares por funcionarios que presten servicio en la modalidad de noche fija.** *En este caso, y con el fin de acomodar el disfrute de los días de asuntos particulares a los índices correctores que se determinan en la Circular por la que se regula la jornada y el horario, en relación con las horas de servicio prestado, deberán emplear dos días de asuntos particulares por cada jornada nocturna que pretendan disfrutar.*

En el supuesto de que el número de días que correspondan al funcionario sea impar, el día de permiso que reste, una vez agotados el resto de días conforme a lo establecido en el párrafo anterior, podrá ser empleado para el disfrute de una jornada nocturna completa.

I) Permiso de Navidad y Semana Santa.

Los miembros de la Policía Nacional disfrutarán de un permiso de tres días consecutivos, tanto en la época de Navidad como en la de Semana Santa; todo ello en compensación a las peculiaridades del horario en que se presta el servicio policial, que exige atención permanente y dedicación especial al ciudadano.

-
- **Preferencias.** *Con carácter general, la preferencia para la elección de estos permisos será rotatoria entre los funcionarios de una misma dependencia policial, en razón de los periodos disfrutados en los años precedentes, aunque hayan cambiado de plantilla.*
 - **Disfrute de los permisos por funcionarios que presten servicios en turnos rotatorios completos.** *Se establece que con carácter general, la solicitud de las vacaciones y estos permisos no alterará la cadencia de los turnos.*
-

m) Permiso por matrimonio, quince días.

- **Cómputo del permiso.** *Los quince días de este permiso son naturales, y el día del matrimonio ha de estar incluido dentro de los mismos.*
-

n) Permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación.

Las funcionarias en estado de gestación podrán disponer de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha de parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

- **Disfrute de este permiso.** *La funcionaria deberá presentar un certificado médico en el que se haga constar la fecha de comienzo de la semana 37 de embarazo, o de la 35 en caso de gestación múltiple, para que el permiso le sea concedido por el Jefe de la plantilla respectiva, finalizando en el momento del parto, en el que comenzará a correr el permiso respectivo.*
-

2.2. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por razón de violencia de género.

a) Permiso por parto.

El disfrute de este permiso se sujetará a las siguientes reglas:

1. Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliándose en dos semanas más en los supuestos de discapacidad del hijo o de parto múltiple; en este último caso, por cada hijo a partir del segundo. 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.
2. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, la madre podrá optar porque sea el otro progenitor el que 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.

3. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio, lo permitan, y en los términos previstos en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial del permiso por parto.
4. 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.
5. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

-
- **Ampliación del periodo de descanso.** *A efectos de la ampliación del período de descanso por maternidad que, de acuerdo con la legislación aplicable, corresponda en los casos en que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto.*
 - **Fallecimiento del neonato.** *En el supuesto de fallecimiento del hijo, la duración del permiso no se verá reducida, salvo que, una vez finalizadas las*

seis semanas posteriores al parto, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. En este último caso, quedará sin efecto la opción ejercida por la madre a favor del otro progenitor.

- **No viabilidad del feto.** *En este supuesto, la situación se circunscribe al ámbito de la incapacidad temporal. La viabilidad del feto está establecida en 22 semanas, a partir de las cuales se disfrutará del permiso establecido. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.*
- **Disfrute a tiempo parcial.** *El disfrute a tiempo parcial del permiso requerirá de acuerdo previo entre la empleada pública afectada y el órgano competente para su concesión. A tal efecto, a la solicitud que debe presentar la interesada se acompañará informe del Jefe de la dependencia en que preste servicio, en el que se acredite que no resultan afectadas las necesidades del servicio. La Dirección General, a la vista de la solicitud y del informe correspondiente, dictará la resolución por la que quedará formalizado el acuerdo.*

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.

Este permiso se encontrará sujeto a las siguientes prescripciones:

1. Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliadas 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.
2. 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.
3. 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.
4. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos previstos en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial del permiso por parto.



5. 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.
6. 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.
7. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
8. Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este apartado 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.

-
- ***Informes previos para la adopción.*** *En los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, para la asistencia a las sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.*

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.

Este permiso tendrá una duración de quince días naturales, 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).

-
- ***Duración del permiso de paternidad en supuestos de discapacidad del nacido o adoptado.*** *Este permiso será de veinte días naturales ininterrumpidos cuando el hijo nacido, adoptado o menor acogido o tutelado*

tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento, conforme al R.D. 1971/1999, de 23 de diciembre. El inicio es a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

- **Duración del permiso de paternidad en supuestos de familia numerosa o existencia de discapacitado en la unidad familiar.** Será de veinte días naturales ininterrumpidos, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33 por ciento, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.

En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples la duración se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo. El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más de las circunstancias señaladas.

A efectos de la consideración de la familia numerosa, se estará a lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas. Se consideran miembros de la familia a los dos progenitores y a los hijos de ambos, comunes y no comunes, que convivan con aquéllos.

- **Parto prematuro y permanencia hospitalaria del neonato.** En los supuestos de parto prematuro y, en general, todos aquellos que impliquen la permanencia en ingreso hospitalario del neonato tras el parto, el disfrute del permiso de paternidad podrá iniciarse a partir de la fecha del nacimiento, durante la hospitalización o inmediatamente a continuación del alta hospitalaria del hijo, a elección del interesado.
- **Coincidencia del periodo de vacaciones con el permiso de paternidad.** Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con el permiso por paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar dicho permiso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- **Funcionarios que prestan su servicio en turnos rotatorios.** Para los funcionarios que prestan su servicio en esta modalidad, el cómputo se realizará una vez transcurridos los días libres que le hubieran correspondido por su turno, incorporándose al mismo una vez finalizados los quince días.

d) Disposiciones comunes a los permisos anteriores.



En los casos previstos en los incisos a), b) y c) del presente apartado, 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 condiciones que no les resulten menos favorables a los que tenían antes del disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

No obstante, el permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, previsto en el apartado c), será ampliado de forma progresiva y gradual hasta alcanzar las cuatro semanas de duración, en los términos establecidos en la Disposición Transitoria Sexta de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias que se dicten sobre la materia en el ámbito funcional de la Administración General del Estado, mediante la modificación de la normativa específica de los funcionarios de la Policía Nacional.

e) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las funcionarias víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen en cada caso 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.

-
- **Ausencias y faltas de asistencia.** *Se considerarán como justificadas las que se lleven a cabo durante el tiempo y en las condiciones que determinen los Servicios Sociales de Atención o los de Salud, según proceda.*

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

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

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

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

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en la misma unidad o dependencia, se podrá limitar el ejercicio simultáneo de este permiso, por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Igualmente, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

- **Criterios fijados por la Dirección General de la Función Pública.** Mediante informe evacuado por la citada Dirección General, se ha venido a aclarar los siguientes extremos en relación con el citado permiso:
- **Supuestos de hecho:** Se tendrá derecho a la reducción de jornada de trabajo del funcionario sin disminución de retribuciones, en los siguientes supuestos:
 - a) Que el menor padezca cáncer. Será necesario acreditar esta circunstancia.
 - b) Que el menor padezca una enfermedad grave. Será necesario acreditar el carácter de “enfermedad grave” mediante informe que a tal efecto será remitido por el Servicio Público de Salud u órgano administrativo correspondiente.

Una vez diagnosticada la enfermedad, y sin que sea preciso en todo caso que concurra el ingreso hospitalario prolongado, se podrá otorgar el permiso, siempre que se acredite, en los términos indicados con carácter general, que la enfermedad se encuentra en un momento en el que el menor requiere un cuidado directo, continuo y permanente, bien porque esté recibiendo un tratamiento médico; o bien, porque la fase en la que se encuentre la enfermedad así lo requiera.

- **Medios de acreditación.** Los requisitos exigidos para la concesión del permiso, en ambos supuestos, se podrán acreditar por cualquier medio válido admitido en Derecho.
No obstante, en todo caso, deberá constatarse a través del correspondiente informe médico los siguientes extremos:
 - a) La existencia del cáncer.
 - b) El carácter de “enfermedad grave”.
 - c) El hecho de que el menor precisa cuidado directo, continuo y permanente de su progenitor.
- **Duración y extinción del permiso.** La duración del permiso es la misma, tanto si se trata de cáncer como de otra enfermedad grave, y abarcará el periodo de hospitalización como el de tratamiento continuado.

3. LICENCIAS.

Se concederán licencias por las siguientes causas justificadas:

a) Asuntos Propios.



Podrán concederse licencias por este motivo. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

b) Estudios.

Podrán concederse licencias para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, con derecho al percibo del sueldo y complemento familiar.

Igualmente, se concederá esta licencia a los funcionarios en prácticas que ya estuviesen prestando servicios remunerados en la Administración como funcionarios de carrera o interinos, durante el tiempo que se prolongue el curso selectivo o período de prácticas, percibiendo las retribuciones que para los funcionarios en prácticas establezca la normativa vigente.

La concesión de licencias por asuntos propios y por razones de estudios, cuando proceda, se subordinará a las necesidades del servicio.

-
- ***Acreditación de las necesidades del servicio.*** Cuando por necesidades del servicio se produzca la denegación o la modificación de las fechas de disfrute de la licencia por estudios solicitada por un funcionario, el órgano competente deberá acreditar los motivos en los que se basa dicha denegación o modificación.
-

4. OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

Se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

- a) Los miembros de la Policía Nacional que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.
-

- ***Coincidencia de dos cónyuges en el mismo turno.*** En el supuesto de dos cónyuges, miembros ambos de la Policía Nacional, que se encuentren en alguno de los casos anteriormente reflejados, los responsables policiales



procurarán ubicar a cada uno en un horario de trabajo o turno distinto, de tal modo que puedan hacer frente a sus necesidades de conciliación.

- b) Los funcionarios de la Policía Nacional que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
- c) Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.
- d) Los funcionarios que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.
- e) Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos o fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral de las Víctimas del terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior, o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, o de la aplicación del horario flexible.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentre sometida.

- f) Los funcionarios que se incorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo, que podrá concederse cuando ayude a la



plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo.

Esta adaptación, que habrá de solicitarse acompañando la documentación acreditativa de la situación, podrá afectar hasta un 25 % de duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, durante un mes, o dos cuando el funcionario justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento.

Con carácter excepcional, y en los términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

-
- **Acreditación de las necesidades del servicio.** *Cuando por necesidades del servicio se produzca la denegación o la modificación de una medida de conciliación solicitada por un funcionario, el órgano competente deberá acreditar los motivos en los que se basa dicha denegación o modificación.*
 - **Criterio interpretativo:** *Las medidas de flexibilidad habrán de concederse al funcionario, en la franja horaria que beneficie su interés personal, siempre que las mismas se disfruten de forma continuada.*
 - **Contenido y alcance:** *La flexibilización de jornada se producirá de acuerdo con lo dispuesto en la instrucción de jornada y horarios que se apruebe en su momento, consistiendo en la posibilidad de adelantar o atrasar el momento en el que se inicia el cumplimiento del horario fijo hasta un máximo de una o dos horas, según el supuesto de que se trate, sin que el desempeño de dicho horario pueda resultar interrumpido durante su ejercicio.*
 - **Supuestos de custodia compartida y familias monoparentales.** *Los miembros del C.N.P. que se encuentren separados o divorciados y tengan asignada la custodia compartida de los hijos menores por resolución judicial, y soliciten cambio de servicio justificado para poder atender sus obligaciones como progenitor, se le concederá a fin de que no sufran un perjuicio de difícil reparación.*

El mismo supuesto se aplicará en los casos de familias monoparentales con hijos menores.

5. PAREJAS DE HECHO.



Los permisos, licencias y medidas de conciliación establecidos en la presente Circular, excepto el permiso por matrimonio, serán de aplicación a las parejas de hecho, siempre que se hallen inscritas en el registro oficial correspondiente.

-
- **Medio de prueba admisible.** *La acreditación de la condición de pareja de hecho, a los efectos de la concesión de los permisos, licencias y medidas de conciliación establecidas en la presente Circular, únicamente podrá llevarse a cabo mediante la presentación, con carácter previo a dicha concesión, de certificado de inscripción en el registro oficial, bien de la Comunidad Autónoma o de la Entidad Local que corresponda.*
-

6. COMPETENCIA PARA LA CONCESIÓN.

La División de Personal ostenta la competencia para la concesión de los siguientes permisos y licencias:

- 2.1 c) Funciones sindicales.
- 2.1 f) Lactancia de un hijo menor de 12 meses.
- 2.1 h) Guarda Legal de menores, mayores dependientes o discapacitados.
- 2.1 i) Cuidado de un familiar de primer grado.
- 2.1 m) Permiso por matrimonio
- 2.2 a) Permiso por parto.
- 2.2 b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.
- 2.2 f) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.
- 3 a) Licencia por asuntos propios.
- 3 b) Licencia por estudios.
- 4 e) Conciliación por víctimas de terrorismo
- 4 f) Conciliación al reingreso por adaptación tras tratamiento médico

La competencia para la concesión del resto de permisos contemplados en la presente Circular recaerá en el Jefe o Jefa de cada dependencia.

7. DEROGACIONES Y VIGENCIA.

Queda derogada la Circular número 1 de la Dirección General de la Policía, de 14 de mayo de 2013, sobre vacaciones, permisos y licencias y otras medidas de conciliación de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía; así como aquellas otras normas de igual o inferior rango que se opongan a lo establecido en esta Circular.



La presente Circular entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en la Orden General de la Dirección General de la Policía.

Madrid, a 3 de mayo de 2016.

EL DIRECTOR GENERAL DE LA POLICÍA

Fdo.: Ignacio COSIDÓ GUTIÉRREZ