



MINISTERIO  
DEL INTERIOR



DIRECCIÓN GENERAL  
DE LA POLICÍA

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE  
RECURSOS HUMANOS

## **PROYECTO DE GUÍA INTERPRETATIVA DE LA CIRCULAR DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA, SOBRE VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DEL CUERPO NACIONAL DE POLICÍA.**

El régimen de vacaciones, permisos y licencias aplicable a los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía se ha venido regulando hasta la fecha por la Circular de la entonces Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil, de 9 de julio de 2009, dictada en aquel momento para adaptar los cambios normativos que afectaban a la estructura de la citada Dirección General de la Policía que, por Real Decreto 991/2006, de 8 de septiembre, pasó a integrar, conjuntamente con la de la Guardia Civil, la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil.

Asimismo, dicha Circular recogía aspectos fundamentales del régimen de las vacaciones, permisos y licencias, con el objetivo de configurar, en esta materia, determinados criterios para la aplicación del "Plan Concilia", marco de protección adecuado para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos.

Desde la publicación de la citada Circular se han venido produciendo cambios normativos, en relación con la ordenación del tiempo de trabajo de los funcionarios públicos, que hacen necesario afrontar la elaboración de una nueva regulación de la materia.

Hay que destacar la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, donde se establece un marco general para la adopción de medidas que promuevan la igualdad real entre mujeres y hombres y faciliten y remuevan los obstáculos que impidan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Asimismo, la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, en su Disposición Final Vigésima Tercera, que modifica la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, introduce un nuevo apartado e) a su artículo 49, relativo al permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave; apartado que, igualmente resulta modificado por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

El Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, entre otras cuestiones, modifica los artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público, sobre permisos y vacaciones de los funcionarios públicos, en virtud del cual se reducen respecto a la normativa anterior los días de libre disposición, se suprimen los días adicionales por antigüedad tanto en el caso de las vacaciones como en el de los días por asuntos particulares y se suspenden los pactos, acuerdos y convenios para el personal funcionario y laboral suscritos



por las Administraciones Públicas y por sus Organismos o Entidades a ellas vinculados, que contradigan estas disposiciones.

La aprobación de la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado, en vigor desde el 1 de enero de 2013, ha venido a adecuar las previsiones contenidas en la regulación vigente por la que se rige el personal al servicio de la Administración General del Estado, en relación con la ordenación del tiempo de trabajo.

Esta Resolución ha sido dictada teniendo en consideración la necesidad de adecuar la citada normativa reguladora a las medidas que, sobre esta materia, adopta el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad, todo ello derivado de la actual coyuntura económica y la necesidad de reducir el déficit público sin menoscabar la prestación de los servicios públicos esenciales, hace necesario mejorar la eficiencia de las Administraciones Públicas en el uso de los recursos públicos, con objeto de contribuir a la consecución del inexcusable objetivo de estabilidad presupuestaria, derivado del marco constitucional y de la Unión Europea.

Finalmente, debe reseñarse que, con el fin de adaptar esta normativa a la realidad social, de acuerdo con el criterio de la Dirección General de la Función Pública, se ha procedido a extender a las parejas de hecho, los derechos reconocidos en la presente circular, salvo la licencia por matrimonio.

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 del Cuerpo Nacional de Policía 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.

Asimismo, los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía a quienes se haya otorgado alguna de las condecoraciones a la Dedicación al Servicio Policial mediante resolución de la autoridad competente, tendrán derecho a un día hábil de vacación retribuida por cada una de las condecoraciones concedidas.



Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al de la concesión de la correspondiente condecoración.

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 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, 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 15 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.

- 
- **Disfrute de vacaciones por funcionarios que presten servicios en turnos rotatorios completos.** Éstos se registrarán por las reglas generales, no considerándose como hábiles los sábados, domingos o festivos que se encuentren dentro de los días solicitados por el funcionario.

No obstante lo anterior, el cómputo habrá de comenzar una vez que hayan disfrutado los días libres que les correspondan por el turno completo realizado; incorporándose al servicio, una vez disfrutados los días solicitados, en el turno en el que se halle encuadrado el funcionario, y en la cadencia en la que dicho turno se encuentre.

- **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.
- 

### 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.
- 

#### 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 del requisito de "gravedad".

- **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 inhábiles y festivos.
  - **Disfrute por funcionarios que presten servicios en turnos rotatorios completos.** 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 hubieran correspondido como libres de servicio; debiendo incorporarse a su turno correspondiente.
- 

**b) Traslado de domicilio sin cambio de residencia.**

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 estas 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.
  - **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, siempre que ambos trabajen, pero sólo uno 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:** *Debe entenderse que el ejercicio indistinto del derecho por ambos progenitores está reconocido en todas las modalidades de ejercicio que del mismo se prevén.*
  - **Ejercicio indistinto de este derecho por ambos progenitores.** *Como norma general, y conforme se establece en el texto de la Circular, para que el permiso de lactancia sea ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, es requisito indispensable que ambos trabajen. En el supuesto de que uno de los dos no tenga la condición de funcionario, será preciso acreditar que se cumple dicho requisito, esto es, que los dos progenitores trabajan, mediante cualquier medio de prueba admitido en derecho.*



- **Interpretación del requisito de que ambos progenitores se encuentren trabajando.** No obstante lo expuesto en el punto anterior, la condición relativa a "que ambos progenitores trabajen", en el supuesto del disfrute indistinto del permiso de lactancia, ha de ser entendida en el sentido de que al menos uno se encuentre desempeñando una actividad remunerada y el otro, en defecto de ocupación retribuida, pretenda efectivamente realizar dicha actividad, mediante la denominada "búsqueda activa de empleo", la cual podrá acreditarse mediante la inscripción como demandante de empleo, la realización de cursos de formación para el empleo, etc.
- 

**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.
  - **Exclusión de enfermedades de larga duración.** La disminución de la jornada de trabajo por razones de guarda legal, prevista para los supuestos de minusvalía 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 disminuido 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.
- 

#### **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.
- 

## **k) Asuntos particulares.**

### **1. Criterios generales.**

A lo largo del año, los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía tendrán derecho a disfrutar de hasta tres 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.

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.
  - **Disfrute de días de asuntos propios por funcionarios que presten servicios en turnos rotatorios.** Los funcionarios que presten servicio en turnos rotatorios completos tendrán derecho, por cada tres días de permiso, al disfrute de un turno completo; pudiendo, no obstante, solicitar los tres días también de forma individualizada. El resto de los días de permiso que tengan pendientes (uno o dos días) podrán disfrutarse en turno de mañana o tarde. A los efectos anteriores, cuando en el turno con la cadencia tarde, mañana/noche, saliente, libre, libre, se solicite el disfrute del día de servicio de mañana y noche, se considerarán disfrutados dos días independientes.
- 

### l) Permiso de Navidad y Semana Santa.

Los miembros del Cuerpo Nacional de Policía 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.

- 
- **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.
- 

## 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 periodo 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.

**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, al no disponer así la norma, no existe la posibilidad de



*disfrute del permiso de paternidad en período distinto a los quince días naturales posteriores al nacimiento.*

- ***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.
- 

#### **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 del Cuerpo Nacional de Policía.

#### **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) Matrimonio.

Se concederá una licencia de quince días naturales.

#### b) Asuntos Propios.



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.

- 
- **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.
- 

## 5. PAREJAS DE HECHO.

Los permisos, licencias y medidas de conciliación establecidos en la presente Circular, excepto la licencia 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.
- 2.2 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 matrimonio.
- 3 b) Licencia por asuntos propios.
- 3 c) Licencia por estudios.



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 de la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil, de 9 de julio de 2009, sobre vacaciones, permisos y licencias de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, para su adaptación al contenido del Plan Concilia, a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público; 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 del Cuerpo Nacional de Policía.

Madrid, a -- de ----- de 2013.

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA POLICÍA**

**Fdo.: Ignacio COSIDÓ GUTIÉRREZ**