

# Orden General Número: 1777 de 13/07/2009

## Sección: 1

### **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**

El régimen de vacaciones, permisos y licencias aplicable a los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía se ha venido regulando hasta la fecha por una Circular de 6 de junio de 2003, de la Dirección General de la Policía, dictada en aquel momento en desarrollo y adaptación de las modificaciones legislativas operadas por la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, referidas tanto al régimen de vacaciones, regulado en el artículo 68 del Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba el Texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, como al de permisos, previsto en el artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Desde la publicación de la citada Circular, se han venido produciendo cambios normativos que han afectado tanto a la estructura de la citada Dirección General de la Policía que, por Real Decreto 991/2006, de 8 de septiembre, ha pasado a integrar, conjuntamente con la de la Guardia Civil, la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil, como a fundamentales aspectos sustantivos del régimen de las vacaciones, permisos y licencias, con el objetivo de configurar, en este aspecto, y como desarrollo del denominado "Plan Concilia", un marco de protección adecuado para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos, destacando, a este respecto, como normas mas significativas, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP), que han venido a modificar de forma sustancial las normas citadas en el párrafo anterior.

A los miembros del Cuerpo Nacional de Policía, sin perjuicio de su estatuto específico, regulado en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, las mencionadas normas, además de su aplicación supletoria general, les son asimismo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 68 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de aplicación directa en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional, sin perjuicio de la adaptación de las mismas a las peculiaridades y naturaleza de las funciones asignadas, al objeto de hacer compatible el disfrute de las vacaciones, permisos y licencias con el carácter esencial y prioritario de la prestación de los servicios que tienen encomendados.

Sin perjuicio del desarrollo normativo que, de manera necesaria, deberá realizarse en el ámbito de la función pública, al objeto de precisar las previsiones recogidas en el nuevo Estatuto, de conformidad con lo establecido en la Disposición Final Cuarta de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la intensidad de los cambios normativos operados determinan la necesidad de adecuar su contenido al ámbito del Cuerpo Nacional de Policía, dictando las presentes NORMAS, que permita su efectiva aplicación hasta tanto se produzca el aludido desarrollo normativo, mediante la aprobación de la futura Ley de la Función Pública de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.

En virtud de lo expuesto, atendiendo a los criterios contenidos en las Instrucciones para la aplicación del citado Estatuto, de 5 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública, previamente informadas las organizaciones sindicales del Cuerpo Nacional de Policía, esta Dirección General ha resuelto:

## **1.- VACACIONES**

### **1.1. VACACIÓN ANUAL**

#### **a) Periodo general**

Con carácter general, los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía tendrán derecho, por cada año completo de servicios, a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que corresponda proporcionalmente si el tiempo de servicio efectivo durante el año fue menor.

#### **b) Días adicionales**

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio en la Administración, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio efectivo, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

A los efectos de este apartado, se computarán como servicio activo 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, y en los artículos 48 y 49 de la LEBEP, y los empleados para la formación y prácticas en los centros formativos de la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil, ámbito del Cuerpo Nacional de Policía.

### **1.2. MODO DE DISFRUTE DE LAS VACACIONES**

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

**a)** Las vacaciones anuales se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio, agosto o septiembre, procurándose que la proporción del número de funcionarios que disfrute vacaciones en cada mes guarde sintonía con las necesidades de prestación de los servicios.

No obstante, salvo en los periodos de Navidad y Semana Santa, podrán disfrutarse, previa solicitud al Jefe de la plantilla, en otra época del año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

**b)** Con carácter general, el disfrute de las vacaciones se realizará por

periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.

A los solos efectos de cómputo de días de disfrute de vacaciones, se considerarán inhábiles los sábados, domingos y festivos que existan entre los días inicial y final del periodo de vacaciones que se vaya a disfrutar. A tal efecto, con carácter general, el disfrute de vacaciones en periodos mínimos de cinco días hábiles comprenderá, en todo caso, además de estos días, los días festivos y el fin de semana (sábado y domingo) inmediatamente anterior a su inicio, el intermedio o el inmediatamente posterior a su finalización, según corresponda, los cuales se considerarán inhábiles a efectos del cómputo. Desde el día inmediato siguiente a la finalización de las vacaciones, los funcionarios prestarán el servicio que en su caso les corresponda, de acuerdo con la programación de servicios de su Unidad de destino.

Los funcionarios que presten servicios en turnos rotatorios completos se regirán igualmente por la regla anterior. No obstante, para estos funcionarios empezarán a computar los días de vacaciones, una vez que hayan disfrutado los días libres que les correspondan por el turno completo realizado; si el día inicial o final del periodo de vacaciones coincidiera en sábado, domingo o festivo, tales días se considerarán inhábiles a efectos del cómputo. En todo caso, la incorporación al servicio deberá producirse al día inmediato siguiente al de finalización de dicho periodo, bien en su turno, si el día de su incorporación coincidiera con el inicio del ciclo, bien en el turno que se le asigne, o, en su caso, realizando servicio de mañana o tarde hasta su incorporación al día inicial de su turno.

**c)** Cuando, por razón de los años de servicio en la Administración se tenga derecho a días hábiles adicionales, los que correspondan se adicionarán a los veintidós días hábiles establecidos con carácter general, siguiéndose a continuación la regla de la letra b) de este apartado.

No obstante lo anterior, con el fin de no perjudicar el desenvolvimiento normal de los servicios ni el derecho del conjunto de funcionarios al disfrute de sus vacaciones dentro de los meses señalados en el punto a) de este apartado, quienes disfruten de forma continuada sus vacaciones en el mes de julio sólo podrán unir los días adicionales que le correspondan por delante del citado mes, mientras que quienes lo hagan en el mes de septiembre sólo podrán adicionarlos por detrás de dicho mes de septiembre. Quienes disfruten sus vacaciones de manera continuada en el mes de agosto y tengan derecho a días adicionales, no podrán unirlos a este mes ni antes de su inicio ni a su finalización, aunque podrán reservarlos para su disfrute en otra época del año, aunque ello implique un periodo inferior a los cinco días señalados en el primer párrafo de la letra b) de este apartado.

### **1.3. TÉRMINO TEMPORAL DE LAS VACACIONES**

La vacación anual retribuida, con carácter general, deberá disfrutarse dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente. No obstante, cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del

embarazo, parto o lactancia natural, o con los permisos de maternidad, lactancia y paternidad, así como con los de adopción o acogimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### **1.4.**

#### **PREFERENCIAS**

Con carácter general, la preferencia para la elección de los periodos de vacaciones será rotatoria entre los funcionarios de una misma Unidad administrativa en razón de los periodos disfrutados en los años precedentes. 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:

##### **A) FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE FAMILIARES**

Cuando se trate del 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.

A efectos del cómputo de estos permisos, que se iniciará el día que tenga lugar el hecho que los origine, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

Los 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, sin que dicha acumulación pueda ser inferior a dos jornadas laborales en los turnos de cinco días o a cuatro jornadas laborales en el caso del turno con cadencia de diez días, si, previamente al suceso, hubiere desarrollado al menos, uno o dos días de servicio correspondientes, respectivamente, al ciclo de su turno, debiendo incorporarse al servicio el día inmediatamente siguiente al de la finalización del permiso, bien en su turno si el día de su incorporación coincidiera con el inicio del ciclo, bien en el turno que se le asigne, o, en su caso, realizando servicio de mañana o tarde hasta su incorporación al día inicial de su turno.

Los restantes funcionarios tendrán derecho a los días de permiso que en cada caso correspondan, sin que, a estos solos efectos, se computen como tales los sábados, domingos y festivos.

## **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.

## **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, 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.

Los funcionarios tendrán 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**

Se tendrá derecho 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. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

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

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

## **G) NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS O QUE, POR CUALQUIER OTRA CAUSA, DEBAN PERMANECER HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DEL PARTO**

La funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su

jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

#### **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.

#### **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.

#### **K) ASUNTOS PARTICULARES**

##### **a) Periodo general**

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

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

##### **b) Días adicionales**

Asimismo, los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir

del octavo. El derecho a su disfrute nace a partir del día siguiente al del cumplimiento del trienio. Los días adicionales correspondientes se podrán acumular a los citados seis días de permiso por asuntos particulares.

**c) Modo de disfrute**

Tales días de permiso, incluidos los adicionales que correspondan, no podrán acumularse, en ningún caso, a los periodos de vacaciones anuales, ni a los permisos de Navidad y Semana Santa. Fuera de los anteriores periodos, podrán ser distribuidos a conveniencia de los funcionarios, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio.

Los mencionados días deberán disfrutarse dentro del año a que correspondan. No obstante, si por necesidades del servicio no fuera posible hacerlo dentro de dicho año, podrá concederse autorización para su disfrute antes del día 31 de enero del año siguiente.

Los funcionarios que presten servicio en turnos rotatorios completos, por cada tres días de permiso tendrán derecho al disfrute de un turno completo, pudiendo, no obstante, solicitar los tres días que conforman el turno de trabajo 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, en el turno **tarde, mañana/noche, libre, libre, libre**, el día de servicio de mañana y de noche, se consideran dos turnos independientes.

**d) Solicitud**

La solicitud de estos permisos deberá efectuarse, al menos, con 72 horas de antelación a la fecha de su inicio. Si la concesión fuere denegada deberá comunicarse al interesado dentro de las 24 horas siguientes a la solicitud.

Se establece que, con carácter general, la solicitud de estos permisos no alterará la cadencia de los turnos.

**L) PERMISOS DE NAVIDAD Y SEMANA SANTA**

Los miembros del Cuerpo Nacional de Policía, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo de Medidas Económico-Funcionales entre el Ministerio del Interior y las Organizaciones Sindicales del CNP, de 22 de febrero de 1989, disfrutarán de un permiso de tres días consecutivos, tanto en la época de Navidad como en la de Semana Santa.

## **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**

Este permiso 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.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar 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.

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.

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

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

### **B) PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, TANTO PREADOPTIVO COMO PERMANENTE O SIMPLE**

Este permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará, a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en

ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

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

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

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

### **C) PERMISO DE PATERNIDAD POR EL NACIMIENTO, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO**

1.- 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).

Los 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, sin que dicha acumulación pueda ser inferior a dos jornadas laborales en los turnos de cinco días o a cuatro jornadas laborales en el caso del turno con cadencia de diez días, si, previamente al suceso, hubiere desarrollado al menos, uno o dos

servicios de noche, correspondientes, respectivamente, al ciclo de su turno, debiendo incorporarse al servicio el día inmediatamente siguiente al de la finalización del permiso, bien en su turno si el día de su incorporación coincidiera con el inicio del ciclo, bien en el turno que se le asigne, o, en su caso, realizando servicio de mañana o tarde hasta su incorporación al día inicial de su turno.

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

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

2.- No obstante, el permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, previsto en el párrafo primero del presente apartado, 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.

#### **D) 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 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.

### **3. LICENCIAS**

Se concederán licencias por las siguientes causas justificadas:

#### **A) ENFERMEDAD**

Las enfermedades que impidan el normal desempeño de las funciones públicas darán lugar a licencias de hasta tres meses cada año natural, con plenitud de derechos económicos. Dichas licencias podrán prorrogarse por períodos mensuales, devengando sólo el sueldo, trienios y el complemento familiar.

Tanto inicialmente como para solicitar la prórroga, deberá acreditarse la enfermedad y la no procedencia de la jubilación por inutilidad física.

Cuando la circunstancia a que se refieren los números 3 y 4 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectase a una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo o durante el período de lactancia natural en los mismos términos y condiciones que los previstos en los apartados anteriores.

Estas licencias por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses, tendrán la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal, conforme a lo dispuesto en los artículos 22 y 12.b), de la Ley de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado aprobada por el Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio.

En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia.

#### **B) MATRIMONIO**

Se concederá una licencia de quince días naturales.

#### **C) 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.

#### **D)**

#### **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.

#### **4. VIGENCIA**

Quedan derogadas las disposiciones de igual o inferior rango en todo aquello que se oponga a lo dispuesto en la presente Resolución, la cual entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en la Orden General.

Madrid, 9 de julio de 2009  
**EL DIRECTOR GENERAL DE LA POLICÍA  
Y DE LA GUARDIA CIVIL**

**Francisco Javier Velázquez López**

-o0o-

---