

# CUADERNO JURÍDICO

MAYO 2025



Un punto de información  
jurídica de interés para el  
personal de la Guardia Civil

## SENTENCIAS.

- Derecho y obligación de relacionarse electrónicamente con las Administraciones Públicas.

## COMENTAMOS

- La evaluación de Riesgos Laborales.
- Localización y residencia LA DISPONIBILIDAD del personal de la Guardia Civil
- La duración máxima del permiso por fallecimiento o enfermedad

## FORMULARIOS

- Solicitud acceso a la evaluación de RRL
- Recurso recorte duración permiso fallecimiento / enfermedad grave

SENTENCIAS

**A** Provecharé una sentencia lograda por AUGC hace un tiempo para mostrar que la Guardia Civil es un Estado dentro de otro Estado, donde nuestros generales cumplen las leyes que quieren y, el resto, se “hacen el avión”.

*Por lo que sea, mientras a quienes trabajamos en la Guardia Civil se nos exige el máximo respeto a las leyes y un cumplimiento exquisito de las mismas, quienes nos hablan de honor, de disciplina, de legalidad pisotean las leyes y los derechos de los administrados.*

Hace unos años, un Jefe de Comandancia, altamente preocupado por la salud de sus trabajadores, tomó una decisión para intentar reducir el número de bajas médicas. No penséis que preguntó que era lo que pasaba, luchó contra los abusos, contra la falta de turnos, contra la indefensión que sufren quienes trabajan en la calle... No eso para este jefe debía de ser una pérdida de tiempo y fue a la raíz del problema “dar por culo a los que están de baja”.

Disculpen la expresión, pero es que, así era la medida. El personal que estaba de baja tenía que entregar el parte de confirmación de la baja y que mejor cosa que prohibir a las unidades recoger partes de baja que no fueran de su propio personal.

De este modo, si tenías que entregar el parte de confirmación de baja y residías a 2 kilómetros de un cuartel, no sirve, te obligaban a desplazarte a tu unidad (aunque esté a 50km).

AUGC llevó el asunto a los tribunales y terminó en el TSJ de Galicia que dio un buen tirón de orejas a la Guardia Civil

Así, entre otras cosas, la sentencia indica “El artículo 14.2.e de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, después de recoger la obligación general de relacionarse a través de medios electrónicos con las Administraciones Públicas para la realización de cualquier trámite de un procedimiento administrativo, especifica la de los empleados de las Administraciones Públicas para los trámites y actuaciones que realicen con ellas por razón de su condición de empleado público, en la forma en que se determine reglamentariamente por cada Administración”

(...) Derivándose esa obligación normativa para la Administración no puede bastar con afirmar, como se hace en la sentencia apelada, que como no existe desarrollo reglamentario no puede ser exigido el empleo del registro electrónico para comunicar los partes de baja a la unidad de destino, pues el incumplimiento de aquella obligación no puede ir en detrimento de los derechos del

actor como empleado público. En ese sentido resulta ilustrativa la sentencia de 8 de marzo de 2023 de la Sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Supremo, en cuanto ahonda en la obligatoriedad del desarrollo reglamentario en un determinado plazo que se impone por el legislador. En consecuencia, también procede acoger el recurso de apelación en lo relativo al derecho del demandante a la presentación de los partes de

incapacidad temporal en el registro electrónico de la sede electrónica de la Dirección General de la Guardia Civil o del Ministerio del Interior o de cualquiera de sus unidades dependientes como medio alternativo de hacerlos llegar a la unidad de destino.

Y es que, tal y como recoge la sentencia, el artículo 14.2 de la Ley 39/2015 es muy claro y obliga a la administración y a funcionarios a relacionarse de manera electrónica y ha dado un margen de tiempo muuuuuy amplio para que toda la administración se adaptara.

Sin embargo, la Guardia Civil no parece estar dispuesta a cumplir y sigue sin adaptarse a esta obligación y no sólo se niega, sino que justifica como adaptación cosas que debería de darle vergüenza nombrar.

Así, justifica como adaptación a la ley la solicitud de vacantes, ayudas acción social y similares cuando estos sistemas NO garantizan la conexión 24/7 (dependes de la apertura o cierre de los cuarteles) y no puedes hacerlo desde tu casa. Además, que este sistema es sólo válido para presentar, pero el derecho es también a recibir las notificaciones por registro electrónico en tu casa sin depender de que te vengán a casa de uniforme a notificar o te manden pasar por el cuartel a recoger una notificación.

Desde AUGC, seguiremos peleando para que la Guardia Civil no se limite a exigir a sus trabajadores, sino que también cumpla con sus obligaciones y respete los derechos del personal. <sup>FIN</sup>



# COMENTARIOS

# LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

La evaluación de riesgos laborales es una parte fundamental en la prevención.

Es el primer paso para adoptar medidas que permitan garantizar nuestra salud pues, a partir de ella, es donde se realiza la planificación de la actividad preventiva.

No es intención de este artículo explicar lo que es la evaluación, sobre eso ya existen muchos artículos en internet de personas con mejor formación y organismos públicos de prestigio.

La Guardia Civil divide las evaluaciones en 3 tipos

- EVE: Evaluación de Equipos.
- EVA: Evaluación de Actividad
- EVC: Evaluación de Centro.

Todas estas evaluaciones han de ser realizadas y revisadas periódicamente.

Además, debe hacerse una evaluación de los riesgos Psicosociales (evaluación que la Guardia Civil no está realizando, incumpliendo con ello la legalidad).

A estas evaluaciones se nos debe dar acceso y sobre esto quiero hablar en este artículo comentando una experiencia personal.

En septiembre de 2021 cambié de destino y me incorporé a mi nueva unidad.

Con el cambio, las firmas vuelan. Toma, te adjudico esto, firma aquí, toma te adjudico aquello, firma también.

Entre las firmas, también están las de riesgos laborales, en concreto 2 documentos:

- Que quedo enterado de que en la intranet está el manual de RRLL de seguridad ciudadana (entre otros)
- Que mi Unidad tiene realizada la evaluación de equipos y de actividad.

Firmo sin problema, no me comprometo en nada, simplemente me informan de que está hecha.

Este año solicité a la oficina de riesgos laborales de mi Comandancia acceso a dichos informes (en mi unidad no parecen estar), la oficina lo eleva al Consejo y más de un mes después pregunto al Consejo por esa evaluación y porque están tardando tanto.

Ahora me contestan pero ojo porque tiene truco, la respuesta indica “se participa que con fecha 22/10/2021 la Unidad de Seguridad Ciudadana de \*\*\* notificó al interesado la existencia de las evaluaciones de riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva, derivados del uso de equipos y medios de servicio (EVE 106027), y por actividad (EVA 106027), correspondientes a su unidad, quedando enterado de dicha información, según refleja acuse de recibo firmado. No obstante, se informa que si el interesado desea acceder a la documentación requerida, puede solicitarla a la Comandancia de A Coruña a través de su Unidad.”

Esa respuesta, aunque me autoriza a acceder a las evaluaciones (lo gracioso es que me dicen que la solicite a la Comandancia cuando eso ya lo hice hace más de un mes dirigiéndome a la oficina de RRLL), deja entrever que ya me informaron hace casi 4 años. Y efectivamente, pero no se me dio acceso, se me dijo que estaba hecha (es lo que firmé además) e, independientemente de ello, aunque se me hubiera dado acceso, 4 años después es normal que quiera ver esa evaluación pues ya no me acuerdo de lo que pone.

Pongo mi experiencia para que comprendáis la importancia de lo que se firma y que la evaluación de riesgos laborales tiene gran importancia.

En dicha evaluación no sólo se nos informa de los riesgos a los que estamos expuestos (que ya es importante), sino también de las medidas preventivas que deben adoptarse, del responsable de llevarlas a cabo, y del plazo en la que se tiene que solucionar.

Por eso, es importante acceder a los documentos al objeto de revisar que se está cumpliendo y respetando el contenido de la evaluación y que, en caso contrario, podamos solicitar que se adopten las medidas que todavía no se han cumplido.

Para una mejor comprensión de las fases que tiene la evaluación, en la próxima página os adjuntamos una imagen elaborada por la propia Guardia Civil donde constan las evaluaciones que deberían de notificarnos.

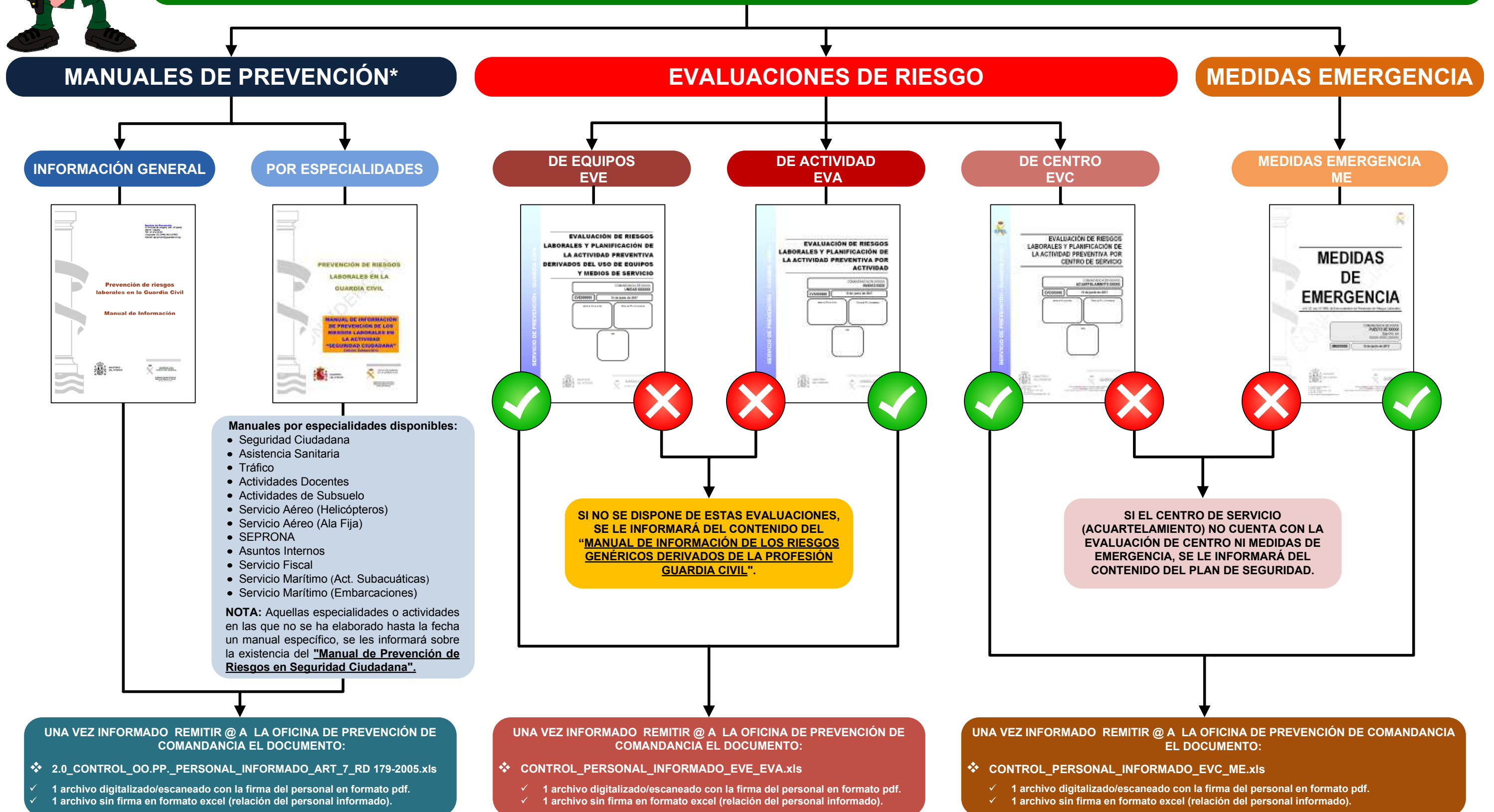
De igual manera, en el apartado de formularios, os adjuntamos un modelo de escrito (similar al que presenté yo) para que, en el caso de que la evaluación no esté almacenada en vuestra unidad (hoy en día la reciben en pdf por correo groupwise), solicitéis el acceso a la misma.<sup>FIN</sup>

# ART. 7 DEL REAL DECRETO 179/2005, DE 18 DE FEBRERO, SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA GUARDIA CIVIL

"Principio de información. La Dirección General de la Guardia Civil promoverá las medidas necesarias para que su personal esté informado sobre los riesgos de la función que realiza y de las medidas adoptadas para la prevención de dichos riesgos."



## El Guardia Civil o miembro de las Fuerzas Armadas, al incorporarse a su Unidad, será informado por el Jefe de la misma, de:





## LOCALIZACIÓN Y RESIDENCIA – LA DISPONIBILIDAD

**H**an sido diversas las consultas que han llegado sobre la disponibilidad para el servicio de los Guardias Civiles.

La regulación de la jornada laboral del 2014, fruto de la denuncia de AUGC ante la Comisión Europea donde, entre otras cosas se denunciaba “la tarifa plana” de mandos y especialidades en la Guardia Civil, trajo la prestación de los denominados servicios combinados.

Lo primero que resulta llamativo es que, mientras estas Unidades eran “tarifa plana” antes del 2014 y debían estar en permanente disposición de entrar de servicio, llegando incluso a estar de guardia y si no le llamaban, contarle como descanso semanal, ahora, con el cambio legislativo y que cada hora de localización cuenta como 15 minutos de servicio, ya no importa la seguridad del ciudadano, ahora lo que importa es reducir al máximo las horas de servicio que le cuentan al trabajador, pues claro ahora no sale gratis.

Sin embargo, lo que más ha llamado la atención de la Asociación es el criterio de algunos mandos (por suerte no suele ser el mando directo) de indicar a los trabajadores que no les nombran servicios combinados (no tienen localización), pero sin embargo están obligados a estar disponibles y comparecer a trabajar cuando les llamen, estén o no de localización porque, su condición de componente de la Guardia Civil le obliga a estar permanentemente pendiente, y sobre esto se centrará este documento

En primer lugar, debemos tener unos conceptos claros:

- El Guardia Civil no es quien organiza el servicio, él se limita a prestar el servicio que se le nombra.

- El mando de la Unidad, es quien organiza el servicio (bien por iniciativa o por orden de superiores, muchas veces, el jefe de Comandancia).

- Si no se nombran servicios de localización, es que NO resulta necesario atender a ninguna incidencia y si es preciso atenderlas NO puede responsabilizarse al agente, pues en todo caso, será responsabilidad de quien no tuvo la precaución de contar con personal de localización para atender las incidencias.

Es un evidente “fraude de ley”, pretender suplir el nombramiento de localizaciones, con esa “disponibilidad gratuita” de los guardias y de ese modo que no sumen horas de trabajo (15 minutos cada hora).

Es evidente que, ante cualquier circunstancia imprevista e impredecible que suceda, si somos requeridos debemos comparecer en la Unidad a prestar servicio, pero debemos tener en cuenta diversos factores:

- La Guardia Civil ha regulado una serie de mecanismos para atender al servicio encomendado por la Ley de FyCS, por un lado tiene el servicio presencial, el servicio de turnos (que no deja de ser presencial) y también, tiene el servicio combinado, donde una parte puede ser presencial y otro de localización (Guardia).

- Por tal motivo, la cadena de mando debe garantizar el servicio a prestar mediante dichos mecanismos y, al igual que un capitán de compañía procura tener a una patrulla al menos para cubrir un área que agrupe varios puestos, será responsabilidad de la cadena de mando garantizar

que, ante una incidencia esté disponible el personal necesario de GEAS, TEDAX, ARS, USECIC Guía Perros, PJ, etc....

Si ante una incidencia, NO existe nadie disponible que presta servicio combinado, NO puede responsabilizarse de ello al Guardia Civil QUE NO ESTABA DE SERVICIO, sino que será responsable la cadena de mando que no contó con personal en actividad combinada que pudiese atender dicha incidencia.



Partiendo de lo anterior, el Guardia Civil que está en servicio combinado y se encuentra en periodo de localización, sabe que no se puede alejar de su Unidad por si es requerido (como máximo deberá incorporarse en una hora), sabe que no puede ir a la piscina pues le pueden llamar mientras está en la piscina, sabe que no puede quedarse al cuidado y a cargo de sus hijos, pues lo puede requerir en cualquier momento y no tiene con quien dejarlos y sabe que no puede quedar con los amigos en el salón de casa y beberse cuatro o cinco cervezas pues en cualquier momento puede tener que salir de servicio, y aunque no esté embriagado, si podría dar positivo y cometer con ello una falta disciplinaria.

Por la contra, aquel que no se encuentra de servicio, aprovechará ese tiempo para ir a visitar a la familia a 200Km de distancia (tiene libertad de movimiento), aprovechará para ir a la piscina, al cine o a medio de la montaña donde no tiene cobertura, también aprovechará para cuidar a sus hijos y quedarse con ellos, o incluso, aprovechará para quedar con los amigos para ver el partido de futbol y tomarse las cervezas que no podría tomar si estuviera de servicio.

Por ello, en el momento que seamos requeridos para la prestación de un servicio, cuando no teníamos nombrado servicio combinado, actuaremos del siguiente modo:

#### A) SI HEMOS DESCOLGADO LA LLAMADA.

##### a. Si no existe nada que nos impida prestar el servicio:

i. **NO PODEMOS DECIR QUE NO VAMOS, CON LA EXCUSA DE QUE NO ESTAMOS DE LOCALIZACIÓN.** Sin embargo, quien está de localización tiene 1 hora para personarse (como mínimo), el que no está tendrá el tiempo necesario aunque sean varias horas (informaremos al jefe antes de que estamos lejos y que llegaremos en más tiempo).

ii. Anotaremos la hora del requerimiento para que nos cuente desde ese momento como horario de servicio.

iii. Anotaremos todas las veces que se requiera de ese modo, a algún componente de la Unidad, pues será una muestra de una deficiente planificación.

iv. Comprobaremos que el servicio ha sido grabado indicando las causas del nombramiento (que deberían ser extraordinarias).

v. ES IMPORTANTE LLEVAR UN REGISTRO DE LAS VECES QUE SE NOS REQUIERE SIN ESTAR DE LOCALIZACIÓN ANOTANDO FECHA, HORA, SI EXISTÍA ALGÚN COMPAÑERO DE LOCALIZACIÓN O NO (no había nadie, estaba 1 y era insuficiente, etc...), EL NÚMERO DE PAPELETA DE DICHO SERVICIO Y CUALQUIER OTRO DATO DE INTERÉS.

##### b. Si existen causas que nos impidan/dificulten acudir:

i. Informaremos al superior de tales circunstancias, que podrán ser muy variadas, desde encontrarnos a 300 km de distancia, con el consiguiente retraso que ello origina, estar al cuidado de nuestros hijos y no tener con quien dejarlos (se tendrían que quedar solos), o incluso haber bebido 2 ó 3 cervezas y que, si bien no estamos en estado de embriaguez, si daremos positivo ante una prueba de alcoholemia.

ii. En el caso de que el mando nos informe que debemos prestar igualmente servicio, ya dependerá de cada situación concreta, pero SI debemos tener claro que el tiempo de servicio nos constará desde que fuimos llamados a prestarlo, por ello, si estoy a 4 horas de mi destino, cuando llegue a la Unidad, ya llevaré 4 horas de servicio.

iii. Es muy importante que, si a pesar de lo expuesto se nos exige acudir a trabajar, se deje constancia en papeleta de todo lo acontecido y de los daños y perjuicios que nos pudiese ocasionar tal práctica en evidente fraude de Ley.

iv. En el supuesto de ser requeridos cuando nos encontramos solos al cuidado de nuestros hijos, al no tener previsto servicio, y en el caso de que se nos requiera para ir a trabajar, **SOLICITAREMOS** a la persona que nos llama (si es nuestro superior y si no a él) **PERMISO POR EL TIEMPO INDISPENSABLE PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE POR DEBERES RELACIONADOS CON LA COCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.**

Sobre este aspecto, Se ha de tener en cuenta que el concepto de “deber inexcusable” es un concepto jurídico indeterminado que ha intentado definirse en el Manual de Procedimientos de Gestión de Recursos Humanos, publicado por Resolución de 14 de diciembre de 1992 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, según el cual se trata de la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. La paternidad y la filiación vienen reguladas en los artículos 108 y siguientes del Código Civil. En ellos, la paternidad se configura como un deber que puede nacer por naturaleza o por adopción, que comporta una serie de obligaciones y que puede dar lugar a una rendición de cuentas ante el Ministerio Fiscal o la autoridad judicial.

El artículo 110 del Código Civil en relación con la paternidad dispone que "el padre y la madre, aunque no ostenten la patria potestad, están obligados a velar por los hijos menores y a prestarles alimentos Por ello, no cabe la menor duda que debería conceder dicho permiso, toda vez que, el no hacerlo, nos obligaría a dejar



solo en casa a nuestros hijos, con las responsabilidades que de ello se podrían derivar. Es de resaltar, que NO estamos hablando de que ante un servicio planificado y nombrado, alegue que no puede prestarlo por cuidar a mis hijos, sino que, ante un hecho ajeno a nuestra voluntad y motivado por la falta de previsión y nombramiento de los servicios de localización necesarios, somos requeridos cuando las circunstancias y obligaciones familiares nos lo impiden bajo el riesgo de responsabilidades penales o administrativas.

## B) SI NO HEMOS CONTESTADO A LA LLAMADA

a. Nada más observemos que en nuestro móvil tenemos una llamada de la Unidad (dependerá de cada caso pudiendo ser 5 minutos o 5 horas), contactaremos con la Unidad interesándonos por el motivo de la llamada.

b. Si nos dicen que era para salir de servicio, pero que ya no es necesario solicitaremos al componente que recibe la llamada (salvo que ya sea nuestro superior), que anote que hemos llamado para constancia. **NO PODRÁN REPROCHARNOS NADA, PUES NO ESTABAMOS DE LOCALIZACIÓN Y HEMOS CONTACTADO CON LA UNIDAD NADA MÁS VER LA LLAMADA.**

c. Si nos dicen que era para salir y que debemos acudir a la Unidad para salir de servicio, **PROCEDEREMOS IGUAL QUE ANTERIORMENTE**, si podemos acudir iremos (No estamos acogidos a un tiempo mínimo de respuesta de 1 hora, dependerá de nuestra situación) y anotaremos todo en papeleta para dejar constancia, y si no podemos acudir informaremos a nuestro superior de ello tal y como se indicó anteriormente.

**REITERAMOS LA IMPORTANCIA DE TENER CLARO QUE, LA RESPONSABILIDAD DE QUE LA UNIDAD NO**

**CUENTE CON PERSONAL QUE ATIENDA UNA INCIDENCIA NO RECAE EN EL GUARDIA QUE NO TIENE NOMBRADO SERVICIO DE LOCALIZACIÓN, SINO CON QUIEN HA DETERMINADO QUE NO ES NECESARIO SERVICIO DE LOCALIZACIÓN O ESTE SE COMPONE POR UN NÚMERO DE PERSONAS INSUFICIENTES.**

**EN OCASIONES, DICHA RESPONSABILIDAD NI SIQUIERA RECAERÁ EN LOS JEFES DE UNIDAD, SINO EN LOS JEFES DE COMANDANCIA.**

## EL TIEMPO DE RESPUESTA

Aunque la norma regula el tiempo de respuesta, también nos han trasladado en alguna ocasión la insistencia de algún superior que pretende imponer unos tiempos de respuesta muy inferiores a los fijados en la norma.

Es importante solicitar que esos tiempos consten por escrito (en la papeleta que se nombran el servicio por ejemplo), desde luego, si no existe constancia escrita, nadie puede exigirnos una personación en un tiempo no fijado en la norma.

Además, debemos tener en cuenta que si el tiempo es tan reducido que nos impide tener un mínimo de libertad personal (10 ó 15 minutos para personarnos, por ejemplo), debemos contactar con AUGC al objeto de mirar posibles acciones legales pues el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ha considerado los tiempos demasiado cortos como una situación en la que debe considerarse un servicio presencial al impedirse al trabajador hacer otra cosa que no sea estar a disposición del trabajo. <sup>FIN</sup>

 <p>FORMULARIO DE AFILIACIÓN</p>	 <p>ALTA ONLINE GUARDIA ALUMNO</p>	 <p>ALTA ONLINE AFILIACIÓN</p>	 <p>ALTA ONLINE SIMPATIZANTE</p>
 <p><b>Póliza de ARAG (defensa jurídica y suspensión de empleo y sueldo)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Subsidio de Suspensión de empleo y Sueldo.</li> <li>✓ Defensa Responsabilidad Penal en actividad laboral.</li> <li>✓ Reclamación de daños corporales.</li> <li>✓ Defensa laboral.</li> </ul>	 <p><b>Acceso personalizado al portal web <a href="http://www.augc.org">www.augc.org</a></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Foros de interés profesional con participación directa en los temas,</li> <li>✓ Boletines Oficiales del Cuerpo,</li> <li>✓ Documentación de interés, instancias, legislación, recursos,...</li> <li>✓ Contacto directo con tu Delegación y resto de afiliados a través del sistema de mensajería interna.</li> </ul>	 <p><b>Asistencia Jurídica personalizada y disponible en cada provincia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Letrados contratados en exclusividad por cada Delegación garantizan un servicio de asistencia de calidad</li> </ul>	
 <p><b>Teléfono de atención al afiliado 913624586</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ En horario laboral y a nivel nacional, tienes a tu disposición un teléfono único para contactar con tu Asociación</li> </ul>	 <p><b>Formar parte de la mayor asociación policial de Europa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Adquisición de la condición plena de afiliado o afiliada en las condiciones recogidas en los estatutos de la Asociación con capacidad plena para la participación en los órganos directivos</li> </ul>	 <p><b>Envío de comunicaciones e informaciones de interés profesional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Envío de comunicaciones e informaciones de interés profesional</li> </ul>	
 <p><b>52 delegaciones provinciales para tu atención personal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Suscripción a listas de correos provinciales y nacionales</li> </ul>			

# LA INTERPRETACIÓN DEL TIEMPO MÁXIMO EN LOS PERMISOS

**E**mpezaban a llegarme consultas de algunas delegaciones ante la interpretación retorcida que estaba realizando algunos mandos sobre la Orden General de vacaciones y permisos.

Según estos mandos, cuando un agente hace uso de un permiso por fallecimiento o enfermedad grave, no debe agotarse el tiempo máximo que recoge la Orden General, sino que ha de ser dicho mando el que, dependiendo de las circunstancias, fije la duración del permiso.

Ante tal interpretación, que ya predije en los grupos de trabajo cuando se tramitó la norma, AUGC dirigió escrito al Consejo de la Guardia Civil informando de lo que estaba ocurriendo y realizando pregunta para que fuera contestada en el pleno del Consejo.

La respuesta recibida desde la Guardia Civil, indica que “La redacción actual del artículo 17 de la Orden General 1/2016, de 22 de enero, de vacaciones, permisos y licencias, en lo que atañe a la duración del permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, lleva vigente y aplicándose con normalidad desde hace más de nueve años. Se especifica que los días de permiso serán hábiles y como máximo.

Su objetivo es, dejar asegurada la plenitud del derecho, habilitar que no exista impedimento para regresar a la actividad profesional habitual si por las circunstancias del hecho causante **quien hace uso del permiso estima que no necesita agotar todo el crédito** de ausencia disponible.”

Por ello, y tal y como viene defendiendo AUGC, la duración no puede acortarse por decisión del mando, sino que es una decisión del afectado por si estima oportuno regresar antes y no agotar el crédito.

Animamos a los compañeros que sufran en algún momento una interpretación como la que se expone en este comentario, donde se recortan sus derechos, se informe en primer lugar al mando que pretende limitar el derecho y, en caso de no aceptarse y mantenerse el criterio restrictivo, se solicite a dicho mando una resolución por escrito con el criterio restrictivo del derecho y, una vez notificada la resolución, presentar recurso de alzada.

Para facilitar el trabajo de los compañeros, al final del cuaderno, en el apartado de formularios, adjuntamos un modelo de recurso que podría ser utilizado.

Así mismo, aconsejamos que nos hagáis llegar a los vocales del Consejo esas interpretaciones que os obligan a presentar recurso, con el objeto de trasladarlo ante el presidente/a del Consejo para recordarle lo que ocurre cuando se dictan normas que no dejan claros estos aspectos a pesar de las advertencias de AUGC.

Para finalizar, aclarar que estamos hablando de esos permisos concretos (fallecimiento, accidente o enfermedad grave), dado que otros como el ingreso hospitalario, dependerá de otros aspectos como la duración del ingreso. <sup>FIN</sup>

## **Interpretación del tiempo máximo de permisos por enfermedad o fallecimiento**

*Por parte del Mando de Personal se participa lo siguiente:*

*La actual redacción del artículo 17 de la Orden General 1/2016, de 22 de enero, de vacaciones, permisos y licencias, en lo que atañe a la duración del permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, lleva vigente y aplicándose con normalidad desde hace más de nueve años. Se especifica que los días de permiso serán hábiles y como máximo.*

*Su objetivo es, dejando asegurada la plenitud del derecho, habilitar que no exista impedimento para regresar a la actividad profesional habitual si por las circunstancias del hecho causante quien hace uso del permiso estima que no necesita agotar todo el crédito de ausencia disponible.*

# FORMULARIOS

ESCRITO SOLICITANDO ACCESO A LA  
EVALUACIÓN DE RIESGOS Y LA  
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

Registro Entrada/Salida

Dirigido a: **OFICINA DE RRLL DE LA COMANDANCIA DE**

Datos del interesado

Nombre y apellidos:\*

DNI\*

Empleo\*

TIP

Destino:\*

Correo Electrónico:

Teléfono:

\* Complimentación Obligatoria.

CONTENIDO DE LA SOLICITUD

El que suscribe se encuentra destinado en la unidad indicada en el encabezado

Como trabajador tengo derecho a estar informado de los riesgos sobre su salud a los que estoy expuesto tras la evaluación de riesgos laborales y la implantación de la planificación preventiva, no extendiéndome en la legislación que ampara dicho derecho por ser de sobra conocida, y es por lo que, **SOLICITO**

**Primero.** Que se acuse recibo de la recepción del presente escrito.

**Segundo.** Que se me facilite el acceso a las evaluaciones (EVA, EVE y EVC) realizadas en mi unidad, así como las medidas de emergencia.

**Tercero.** Que, de haberse realizado, se me facilite acceso a la evaluación de riesgos Psicosociales.

**Cuarto.** Que se me facilite acceso a la planificación preventiva, en caso de no encontrarse dentro de los documentos solicitados en el apartado segundo.

En \_\_\_\_\_ a  
Firma del Interesado

## RECURSO LIMITACION TIEMPO PERMISO

### Registro Entrada/Salida


Dirigido a:

### Datos del interesado

Nombre y apellidos:\*

DNI\*

Empleo\*

TIP

Destino:\*

Correo Electrónico:

Teléfono:

\* Complimentación Obligatoria.

Modelo genérico para situación concreta. Si se dan otras circunstancias, solicitar que la delegación de AUGC revise vuestra reclamación

### CONTENIDO DE LA SOLICITUD

Con fecha \_\_\_\_\_ solicité permiso por \_\_\_\_\_.

La autoridad competente para la concesión/denegación del permiso ha considerado que no debo disfrutar la totalidad de días que recoge la orden general, sino que, bajo el criterio que la norma habla de un tiempo máximo, de modo que corresponde al jefe de la unidad fijar el tiempo de duración.

No encontrándome conforme con la resolución adoptada, es por lo que, en tiempo y forma, presento RECUSO DE ALZADA.

El motivo de establecerse una duración máxima (no recogida en la normativa del resto de funcionarios de la administración) fue justificada por la Guardia Civil durante la celebración de los grupos de trabajo en el hecho de dar la posibilidad a los afectados que así lo deseen, de regresar antes (poder asistir a un curso, un examen, incorporarse, etc...)

Así lo ha reconocido el Mando de Personal en respuesta dirigida a la Asociación Unificada de Guardias Civiles en correo electrónico desde la cuenta [consejogc@guardiacivil.org](mailto:consejogc@guardiacivil.org) de fecha 24 de abril de 2025, 9:25 con el asunto **“Respuesta al interesado expte. 43/25 AUGC”** donde se indica:

**“interpretación del tiempo máximo de permisos por enfermedad o fallecimiento**

*Por parte del Mando de Personal se participa lo siguiente:*

*La actual redacción del artículo 17 de la Orden General 1/2016, de 22 de enero, de vacaciones, permisos y licencias, en lo que atañe a la duración del permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, lleva vigente y aplicándose con normalidad desde hace más de nueve años. Se especifica que los días de permiso serán hábiles y como máximo.*

*Su objetivo es, dejando asegurada la plenitud del derecho, habilitar que no exista impedimento para regresar a la actividad profesional habitual si por las circunstancias del hecho causante **quien hace uso del permiso estima** que no necesita agotar todo el crédito de ausencia disponible.”*

*Como se puede observar, corresponde a la persona que hace uso del permiso (en este caso quien suscribe este recurso) estimar si no necesita agotar el crédito.*

*Por lo expuesto, a V.E., **SOLICITO***

**Primero.** *Que se acuse recibo de la recepción del presente.*

**Segundo.** *Que si existen dudas, antes de dictar resolución se interrogue al Consejo de la Guardia Civil sobre la respuesta a la que se hace referencia en este recurso.*

**Tercero.** *Que se reconozca el derecho de esta parte a agotar la totalidad del crédito, salvo que yo estime que no necesito agotar el crédito.*

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_  
Firma del Interesado