

Instrucción número X/2019, de la Dirección General de la Guardia Civil, por la que se aplica al personal sujeto al ámbito de aplicación de la Orden General número1/2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil las modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre introducidas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, publicado en el BOE el 7 de marzo, introdujo modificaciones en el apartado f) del artículo 48 y los apartados a), b) c) y d) del artículo 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Estas modificaciones afectan al permiso de lactancia y, en mayor medida, a varios de los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, recogidos en la Orden General número1/2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil.

El artículo 29 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil dispone que estos tendrán derecho a disfrutar de las vacaciones, permisos y licencias previstos por la legislación general de los funcionarios de la Administración General del Estado, adaptado reglamentariamente a las funciones y cometidos del Cuerpo. Asimismo, establece que su duración y forma de ejercicio quedarán determinadas reglamentariamente atendiendo a las singularidades derivadas de las funciones y cometidos propios de la Guardia Civil.

En este sentido, la disposición final tercera de la Orden General número1/2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil, habilita a mi Autoridad a dictar las instrucciones necesarias para la aplicación inmediata de los cambios en la legislación para los funcionarios de la Administración General del Estado sobre esta materia al personal sujeto a su ámbito de aplicación.

El artículo 3. Cuatro del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, determina la aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos a través de la inclusión de una Disposición Transitoria

Novena en el Estatuto Básico del Empleado Público. Esta disposición prevé que en 2020 la duración de este permiso sea de doce semanas.

Mediante la Instrucción 1/2019, de 1 de abril, se aplicaron las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 6/2019 a la Orden General número 1/2016 correspondientes al año 2019.

La presente Instrucción tiene una doble finalidad: por un lado, regular la previsión expuesta sobre la aplicación progresiva prevista para el 2020 del permiso del progenitor diferente de la madre biológica al personal de la Guardia Civil, por otro lado, introducir algunas aclaraciones y especificidades sobre la concesión y disfrute de los citados permisos. No obstante, la Orden General 1/2016 sigue en vigor en lo que no se oponga expresamente a lo que aquí se dispone.

Se incrementa el permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, dando así un paso más hacia la equiparación de la duración de estos permisos entre ambos progenitores.

En este mismo sentido, y hasta que dicha equiparación sea definitiva, se introduce la posibilidad de cesión de hasta dos semanas de la suspensión del contrato o del permiso por nacimiento de la madre trabajadora al otro progenitor miembro de la Guardia Civil, siempre que aquélla se encuentre dentro del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, del Estatuto Básico del Empleado Público o que tenga la condición de guardia civil.

Asimismo, se aclara que el derecho a disfrutar el permiso por lactancia lo tienen todos los miembros de la Guardia Civil, independientemente de la situación laboral del otro progenitor. En este sentido, si dos miembros de la Guardia Civil tienen, adoptan o acogen un hijo, ambos disfrutarán de dicho permiso.

En aras a fomentar la conciliación familiar, personal y laboral y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el cuidado del menor, se determinan las modalidades de disfrute continuado de estos permisos, incluyendo el de lactancia acumulado en jornadas completas. Estas modalidades no conllevarán ningún tipo de restricción en cuanto a las fechas de su disfrute.

En los permisos en los que el periodo de descanso obligatorio impide realizar ciertas actividades formativas, se prevén las mismas medidas de protección de la maternidad establecidas en el Capítulo V del Reglamento de ordenación de la enseñanza de la Guardia Civil aprobado por el Real Decreto 131/2018, de 16 de marzo, permitiendo a su vez la enseñanza a distancia, logrando así la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en este aspecto.

En su virtud, a propuesta del Jefe del Mando de Personal, y habiendo sido informada por el Consejo de la Guardia Civil en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, dispongo:

Apartado 1. Permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses.

1. El permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses, regulado por el artículo 23 de la Orden General número 1/2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil constituye un derecho individual de los miembros de la Guardia Civil, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.
2. El derecho al disfrute de este permiso es independiente de la situación laboral del otro progenitor, por lo que todos los miembros de la Guardia Civil tienen derecho a su disfrute.
3. Cada progenitor podrá solicitar el disfrute del permiso por lactancia acumulado en jornadas completas. En el caso de optar por esta modalidad, siempre se deberá disfrutar con posterioridad a la finalización del permiso de los apartados 2, 3 o 4 que le corresponda, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden estos últimos permisos, hasta que el menor alcance los doce meses de vida.
4. Si se opta por la modalidad de disfrute del permiso del punto anterior, este solo podrá coincidir con los turnos de vacaciones de verano ni con los turnos para el disfrute de permiso en fechas señaladas en los períodos de Semana Santa y Navidad, cuando se disfrute inmediatamente a continuación de los permisos de los apartados 2, 3 o 4, conforme a lo dispuesto en el Anexo, salvo que no se haya alcanzado el número máximo de miembros del Cuerpo que puede disfrutar simultáneamente de vacaciones y permisos en fechas señaladas en las distintas unidades del Anexo I de la Orden General 1/2016, en el periodo de que se trate.
5. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Apartado 2. Permiso por nacimiento para la madre biológica.

1. El permiso por parto, regulado por el artículo 29 de la Orden General 1/2016, cambia su denominación por la de “permiso por nacimiento para la madre biológica”.
2. Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas.
3. 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.

4. La madre biológica trabajadora que se encuentre dentro del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, del Estatuto Básico del Empleado Público o las mujeres guardias civiles podrán ceder hasta dos semanas de la suspensión del contrato o del permiso por nacimiento en favor del otro progenitor guardia civil.

Apartado 3. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.

1. El permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, regulado por el artículo 30 de la Orden General número1/2016, tendrá una duración de dieciséis semanas, de las que seis deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
2. El acogimiento concedido por periodo inferior a un año no dará lugar a la concesión del permiso de acogimiento. No obstante, el progenitor podría disfrutar de este permiso en caso de que se renovara el acogimiento con el mismo menor en sucesivas ocasiones y la suma de los períodos fuera de al menos un año.

Apartado 4. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

1. El permiso por paternidad, regulado por el artículo 31 de la Orden General número1/2016, cambia su denominación por la de “permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija”.
2. La duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción y tendrán la consideración de descanso obligatorio.

Apartado 5. Cuestiones comunes para los permisos de los apartados 2, 3 y 4.

1. La competencia para la concesión de estos permisos corresponderá a los Jefes de Comandancias, Sector, Servicio o similar o, en el caso de unidades superiores, a las autoridades competentes para la concesión de vacaciones, tanto para su disfrute continuado como interrumpido.
2. Se ampliarán en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto

múltiple o en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores, quedando sin efecto lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 31.1 de la Orden General 1/2016.

3. Las modalidades recogidas en el Anexo se considerarán disfrute continuado de los permisos. El disfrute continuado de estos permisos no conllevará limitación alguna en cuanto a las fechas de disfrute.
4. Cualquier modalidad de disfrute distinta de las recogidas en el Anexo se considerará disfrute interrumpido. El disfrute interrumpido de estos permisos solo se permitirá en el caso de que ambos progenitores trabajen. En este caso, transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de estos permisos podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto o al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. Se requerirá, para cada período de disfrute interrumpido un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Los periodos de disfrute interrumpido del punto anterior no podrán coincidir con los turnos de vacaciones de verano ni con los turnos para el disfrute de permiso en fechas señaladas en los períodos de Semana Santa y Navidad, salvo para el alumnado de cursos de la enseñanza de formación, capacitación o de especialización que otorgue una cualificación específica, así como de altos estudios profesionales, ni para el personal con funciones de enseñanza en centros docentes, o salvo que no se haya alcanzado el número máximo de miembros del Cuerpo que puede disfrutar simultáneamente de vacaciones y permisos en fechas señaladas en las distintas unidades del Anexo I de la Orden General 1/2016, en el periodo de que se trate.
5. En el caso de que uno de los progenitores no trabaje, solo podrá disfrutar el permiso de este punto de forma continuada e ininterrumpida en su totalidad desde el hecho causante.
6. En relación a los permisos de los apartados 2 y 4:
 - a. En los casos de parto prematuro y en aquellos 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. A estos efectos, serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto.
 - b. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
 - c. El personal de la Guardia Civil, durante el descanso obligatorio de estos permisos, no podrá asistir a actividades formativas presenciales ni

- realizar ninguna prueba de procesos selectivos. Transcurrido el descanso obligatorio, cesará esta limitación.
- d. En relación con lo anterior, a quienes disfruten de estos permisos les serán de aplicación las mismas medidas de protección de la maternidad establecidas en el Capítulo V del Reglamento de ordenación de la enseñanza de la Guardia Civil aprobado por el Real Decreto 131/2018, de 16 de marzo (en adelante Reglamento), cuando dicho disfrute pueda afectar a los procesos selectivos o a la superación de un curso del sistema de enseñanza de la Guardia Civil. Asimismo, y en la medida de lo posible, los centros docentes de la Guardia Civil donde se imparten cursos de capacitación o de especialización que otorgue una cualificación específica facilitarán a los componentes que se encuentren en esta situación lo siguiente:

- I. Cursar los módulos, materias o asignaturas que no precisen una asistencia presencial a las clases mediante la enseñanza a distancia.
- II. Asistir a las pruebas y exámenes en fechas alternativas, siempre antes de la finalización del curso.

Apartado 6. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer guardia civil.

Cuando la reducción de jornada prevista en el permiso por razón de violencia de género regulado por el artículo 33 de la Orden General número1/2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil sea de un tercio o menor, las guardias civiles víctimas de violencia sobre la mujer mantendrán sus retribuciones íntegras.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Quedan derogadas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo dispuesto en esta instrucción, y en especial:

- a) La Instrucción número 1/2019, de la Dirección General de la Guardia Civil, por la que se aplica al personal sujeto al ámbito de aplicación de la Orden General número1/2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil las modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre introducidas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- b) Las Instrucciones para la aplicación inmediata de las modificaciones del permiso por paternidad contempladas para el personal de la Guardia Civil, de 6 de julio de 2018.

Disposición final única. Entrada en vigor.

La presente instrucción entrará en vigor el 1 de enero de 2020.

Madrid, X de diciembre de 2019.- El Director General de la Guardia Civil, Félix Vicente Azón Vilas.

BORRADOR

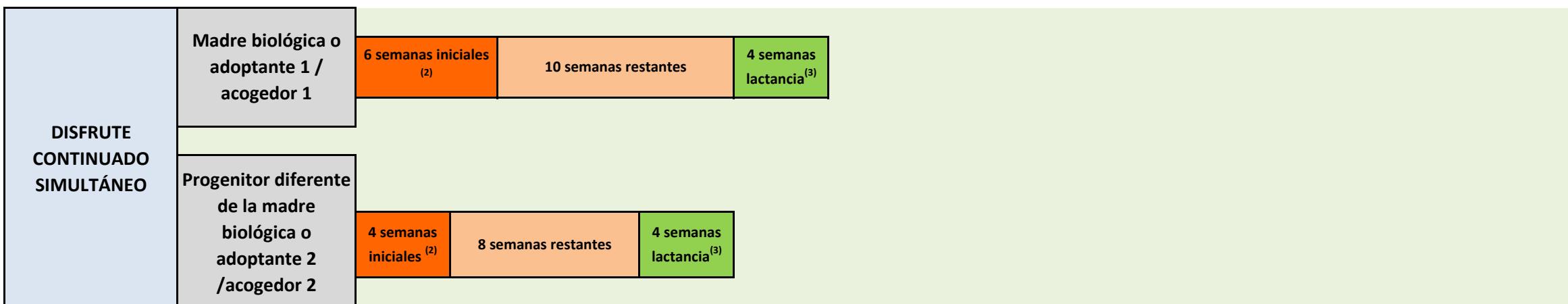
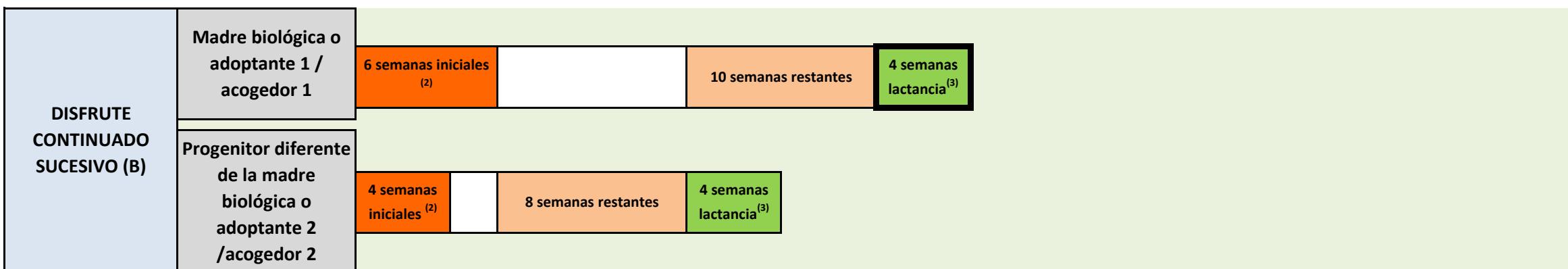
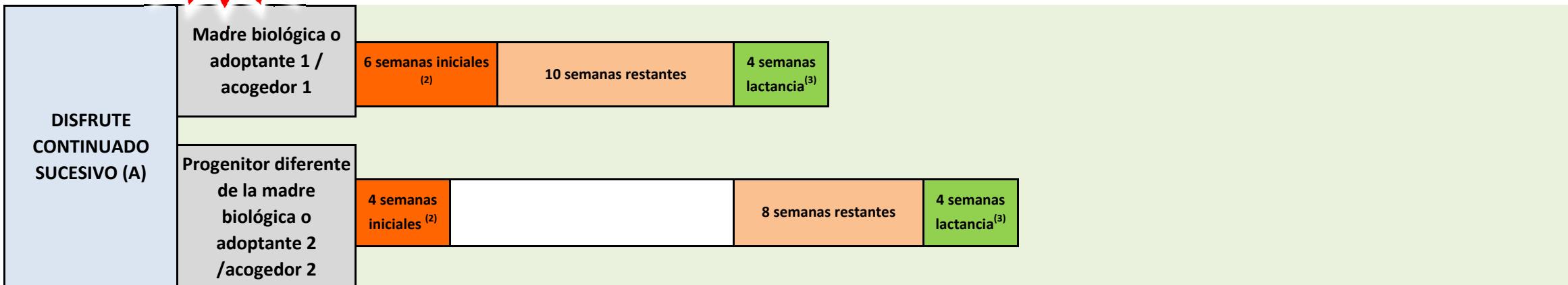
DISFRUTE CONTINUADO DE LOS PERMISOS POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN / ACOGIMIENTO, Y LACTANCIA PARA 2020⁽¹⁾

1 AÑO DESDE EL NACIMIENTO O ADOPCIÓN / ACOGIMIENTO DEL MENOR



SEMANA Nº

0 2 4 6 8 10 12 14 16 18 20 22 24 26 28 30 32 34 36 38 40 42 44 46 48 50 52



(1) Modalidades de disfrute para progenitores/adoptantes/acogedores guardias civiles en el caso de que ambos trabajen. En el caso de que solo el progenitor/adoptante/acogedor guardia civil trabaje su permiso se ajustará al disfrute continuado simultáneo.

(2) Obligatorio su disfrute a continuación del parto/adopción/acogimiento.

(3) Modalidad acumulada en jornadas completas del permiso.