

Orden General número ____/2022, de ____ de _____, por la que se modifica la Orden General número 1, de 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil.

Se ha mantenido en formato color rojo y color rojo tachado el texto de los cambios introducidos para ayudar/facilitar la comprensión de la versión modificada.

En texto formato color rojo y subrayado se encuentran las novedades introducidas desde el último GT.

La regulación en materia de vacaciones, permisos y licencias de la Guardia Civil está vinculada a la legislación de los funcionarios de la Administración General de Estado, de acuerdo con lo que se prevé en la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil.

A través de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, y de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, se han producido modificaciones en los permisos por conciliación y en los relacionados con situaciones de victimización que se regulan en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y que se introducen en la orden general.

De manera específica, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, ha incluido la violencia sexual como una situación con capacidad para sustentar derechos de forma similar a los relacionados con la violencia de género, por lo que se incorpora al marco vigente en materia de vacaciones, permisos, jornada y horario, así como al protocolo interno aprobado para combatir la violencia sobre la mujer.

De la misma forma, para facilitar la aplicación de la orden general, se integran en ella los derechos ya consolidados cuya razón es atender la situación de las familias monoparentales, así como la compensación por asistencia a juicios orales derivados del ejercicio profesional cuando coincidan con permisos de conciliación o vacaciones.

Por último, y dado que las vacaciones y permisos constituyen una regulación de empleo habitual y generalizado en la actividad ordinaria del conjunto del personal del Cuerpo, se han agregado algunas modificaciones que, sin afectar a su contenido, se han revelado como convenientes para facilitar su aplicación.

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:

Artículo único. Modificación de la Orden General número 1, de 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil.

La Orden General número 1, de 22 de enero de 2016, por la que se regulan las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Guardia Civil, queda modificada como sigue:

Uno. El apartado 8 del artículo 3 queda redactado de la siguiente forma:

«8. Tiempo de servicio efectivo: el tiempo de servicio desempeñado en el período anual que servirá para calcular el crédito de vacaciones anuales y el número de días de permiso por asuntos particulares al que se tiene derecho.

A estos solos efectos, se computarán como tiempo de servicio efectivo las ausencias motivadas por enfermedad o accidente y el tiempo permanecido de vacaciones, de permiso o de baja para el servicio por incapacidad temporal.

No computarán como tal los períodos permanecidos:

- a) Como alumno de un centro docente en el que se estuviera sometido a un régimen de vacaciones propio.
- b) Sin ocupar destino ni desempeñar comisión de servicio o prestando servicio en el extranjero en el que se estuviera sometido a un régimen de vacaciones propio.
- c) Disfrutando licencia por asuntos propios o por estudios sin retribución.
- d) En las siguientes situaciones administrativas contempladas en la Ley de Régimen de Personal de la Guardia Civil: suspensión de funciones, suspensión de empleo o excedencia, ~~salvo las excedencias por cuidado de familiares~~, por razón de violencia de género o de violencia sexual, y las basadas en la consideración de víctimas de terrorismo. »

Dos. El apartado 1 del artículo 9 queda redactado como sigue:

«1. Sin perjuicio de las limitaciones a las que se refiere el artículo siguiente, se establecerán tres turnos de vacaciones de verano, con un máximo de treinta y un días naturales, ~~del 15 de junio al 15 de septiembre entre junio y septiembre~~, para que todo el personal que lo deseé pueda disfrutar vacaciones en esa época.

A estos efectos y con carácter general, los turnos abarcarán respectivamente del 15 de junio al 15 de julio, del 16 de julio al 15 de agosto y del 16 de agosto al 15 de septiembre. ~~En los años en que el 15 de junio coincide con miércoles, irán desde el 16 de junio al 16 de julio, del 17 de julio al 16 de agosto y del 17 de agosto al 16 de septiembre.~~ »

Tres. El apartado 3 del artículo 23 queda redactado de la siguiente forma:

«3. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente con una duración máxima **y continuada** de 28 días naturales. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, ~~e una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos~~ hasta que el menor alcance los 12 meses de vida.»

Cuatro. La rúbrica de la sección cuarta pasa a ser la siguiente:

«Sección 4ª. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género **o de violencia sexual** y para las víctimas del terrorismo y sus familiares directos.»

Cinco. Se modifica el artículo 33 que pasa a tener la siguiente redacción:

Artículo 33. Permiso por razón de violencia de género **o de violencia sexual** sobre la mujer guardia civil.

1. Las faltas de asistencia de las mujeres guardias civiles víctimas de violencia de género **o de violencias sexuales**, totales o parciales, 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.

2. Asimismo, las mujeres guardias civiles víctimas de violencia de género **o de violencias sexuales 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 a 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 el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso ~~siempre que acredite tal situación mediante una copia de la sentencia firme, de la orden de protección o, excepcionalmente, hasta tanto se dicte dicha orden, del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, siempre que se acredite la existencia de violencia conforme a las leyes reguladoras.~~

3. En el supuesto enunciado en el apartado anterior, la mujer guardia civil mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

4. La reducción de jornada por violencia de género **o violencia sexual** sobre la mujer guardia civil es acumulable con la de guarda legal y con los otros permisos a los que se tenga derecho.

Seis. El artículo 34 queda redactado como se indica a continuación:

«Artículo 34. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

Se tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de la mitad de la duración de aquella, salvo que excepcionalmente la autoridad competente para su concesión apruebe un porcentaje superior, 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 o, aun no encontrándose hospitalizado, requiera la necesidad de su cuidado directo, continua y permanente, incluso en el caso de que el menor se encuentre escolarizado, 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~~ hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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 guardia civil 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, guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho de 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, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas del correcto funcionamiento del servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Igualmente, esta reducción de jornada podrá ser sustituida, a solicitud del interesado debidamente acreditada, por un permiso que acumule su disfrute en jornadas completas en un período de referencia mensual, salvo que por razones organizativas de la unidad se aconseje otro mayor.»

Siete. Se modifica el primer párrafo del apartado 1.d) del Anexo I, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Un suboficial de cada tres o fracción. En el caso de que existan dos suboficiales y una persona con el empleo de cabo^{1%}/cabo, formarán ~~podrán formar~~ un grupo de disfrute independiente para la asunción del cargo de la unidad.»

Ocho. Se añade una disposición adicional séptima, con la redacción siguiente:

«Disposición adicional séptima. *Permisos con motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y de lactancia, en familias monoparentales.*

1. La madre o el padre de una familia monoparental podrá hacer uso de la totalidad de las diecisésis semanas o, en caso de fallecimiento, de la parte que reste, del permiso del otro progenitor por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción.

Dicho permiso se disfrutará de forma ininterrumpida.

2. Por lo que respecta al permiso de lactancia de un hijo menor de doce meses, la madre o el padre de una familia monoparental tendrá derecho dos horas de ausencia del trabajo que se podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de jornada normal en una hora al inicio y otra al final de la jornada, o en dos horas al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Esta modalidad de disfrute es acumulable con la de guarda legal y con los otros permisos a los que se tenga derecho, no contabilizándose en la disminución de retribuciones.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente con una duración de 31 días naturales. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica hasta que el menor alcance los 12 meses de vida, en las condiciones expuestas en el artículo 23.»

Nueve. Se añade una disposición adicional octava, con la redacción siguiente:

«Disposición adicional octava. *Compensación por asistencia a actos de juicio durante vacaciones, permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, o permiso acumulado de lactancia.*

~~Cuando durante el disfrute de permisos por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción, o lactancia acumulada, el personal de la Guardia Civil sea citado para asistir a actos de juicio con ocasión de su actuación profesional como policía judicial, genérica o específica, se añadirá un día al final del periodo concedido por cada día de asistencia.~~

~~La adición se practicará a instancia del personal interesado, para lo que será preceptiva la justificación documental mediante el certificado de comparecencia judicial.»~~

Será objeto de compensación el tiempo en que, durante el disfrute de vacaciones, permisos por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción, o lactancia acumulada, el personal de la Guardia Civil sea citado para asistir a actos de juicio con ocasión de su actuación profesional como policía judicial, genérica o específica.

En el caso de dichos permisos, se añadirá un día al final del periodo concedido por cada día de asistencia. Cuando afecte a las vacaciones, se sumará un día al crédito anual por cada día de asistencia, que podrá disfrutarse de manera independiente.

La compensación se practicará a iniciativa del personal interesado, para lo que será preceptiva la justificación documental mediante el certificado de comparecencia judicial.»

Diez. Se añade una disposición adicional novena, con la redacción siguiente:

«Disposición adicional novena. Conurrencia de situaciones generadoras de derechos.

La concurrencia en un mismo periodo temporal de un permiso ya concedido con otro al que se tenga derecho o de nuevas circunstancias que puedan eximir de la prestación del servicio, no dará lugar a la acumulación o suspensión del que ya se estuviera disfrutando, salvo los supuestos de confluencia expresamente contemplados en esta orden.»

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas todas aquellas normas de igual o inferior rango que se opongan o contradigan lo previsto en esta orden general, *y en especial:*

- a) Instrucción número 1/2022, de 12 de abril, de la Dirección General de la Guardia Civil, por la que se dan instrucciones para la concesión del permiso por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción y lactancia.

Disposición final primera. *Modificación de la Orden General 11/2014, de 23 de diciembre de 2014, por la que se determinan los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil.*

Se modifica la Orden General 11/2014, de 23 de diciembre de 2014, por la que se determinan los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil, en los siguientes términos:

Uno. El apartado 3 del artículo 62 queda redactado de la siguiente forma:

3. Las guardias civiles víctimas de violencia de género o de violencia sexual podrán solicitar, al amparo de lo previsto en el párrafo segundo del artículo 49.d) del Estatuto Básico del Empleado Público, la reordenación de su jornada de servicio y horario de servicio con el fin de hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia integral, con independencia del régimen de prestación de servicio que tengan establecido.

Dos. El apartado 1.e) del artículo 63 pasa a tener la siguiente redacción:

e) por razón de violencia de género o de violencia sexual, sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior.

Disposición final segunda. *Modificación de la Resolución de 6 de julio de 2021, de la Directora General, por la que se aprueba el protocolo de actuación ante situaciones de violencia sobre la mujer que afecten a personal de la Guardia Civil.*

Se modifica la Resolución de 6 de julio de 2021, de la Directora General, por la que se aprueba el protocolo de actuación ante situaciones de violencia sobre la mujer que afecten a personal de la Guardia Civil, en los siguientes términos:

Uno. El segundo párrafo del apartado segundo.1 queda redactado como sigue:

Se orientará especialmente a los casos de violencia de género y a las conductas constitutivas de violencia sexual. ~~que puedan quebrantar su libertad e indemnidad sexual.~~

Dos. El tercer párrafo del apartado tercero pasa a tener el contenido siguiente:

De igual forma, a efectos del protocolo serán consideradas como violencia sobre la mujer las conductas que ~~puedan quebrantar su libertad e indemnidad sexual, en especial las agresiones y los abusos~~ constituyan violencia sexual, de acuerdo con la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y en especial los delitos contra la libertad sexual.

Tres. Se modifica el contenido de las letras a) y d) del apartado sexto, que quedan como se indica a continuación:

a) Violencia sobre la mujer: las conductas que constituyan violencia de género y aquellas otras que quebranten la libertad e indemnidad sexual

de la mujer, que se asocien con manifestaciones de discriminación, desigualdad y dominio de hombres sobre mujeres por el hecho de serlo.

d) Violencia sexual: cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por la mujer ~~y que abarca la imposición, mediante violencia, intimidación, fuerza o coacción, de relaciones o actividades de índole sexual en contra de su voluntad o limitando su libertad, o que condicione el libre desarrollo de su vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluido el digital, con independencia de que quien las realice tenga o no vínculo conyugal, afectivo o de parentesco con la víctima.~~

Cuatro. El apartado octavo.2 queda redactado en los siguientes términos:

2. Será precisa sentencia condenatoria o resolución judicial acordando alguna medida cautelar cuando, sin constituir violencia de género, las guardias civiles sean ofendidas por un delito contra la libertad e indemnidad sexual.

Serán igualmente válidas para acreditar la existencia de situaciones de violencia sexual cualquiera de las formas previstas en el artículo 37.1 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre.

Cinco. El apartado undécimo pasa a tener el contenido siguiente:

Las guardias civiles víctimas de violencia sexual, acreditada su situación, tendrán derecho a hacer uso, en los mismos términos, de las medidas previstas en la normativa interna orientadas a la protección y asistencia integral de las guardias civiles víctimas de violencia de género.

~~Las medidas previstas en la normativa interna orientadas a la protección y asistencia integral de las guardias civiles víctimas de violencia de género, podrán ser solicitadas para hacer uso de ellas, en los mismos términos, por las víctimas de otras formas de violencia sobre la mujer previstas en el presente protocolo, incluido el acoso sexual, siempre que exista sentencia condenatoria o resolución judicial acordando alguna medida cautelar.~~

Seis. El segundo párrafo del apartado vigesimotercero.1 queda redactado de la siguiente forma:

Quienes ejerzan el mando de unidad a nivel Comandancia o superior convocarán a estas actividades, ~~dentro del plazo de un mes desde la finalización del cumplimiento de la condena, que podrán tener carácter obligatorio, en especial si es necesario~~ para recobrar la plenitud funcional en el desempeño en unidades relacionadas con mujer-menor o labores de atención a la ciudadanía.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

La presente orden general entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de la Guardia Civil».

Madrid, __ de _____ de 2022. La Directora General, María Gámez Gámez.