

El Boletín Oficial del Estado número 101 de fecha miércoles 27 de abril de 2016, publica lo siguiente:

OTRAS DISPOSICIONES
MINISTERIO DEL INTERIOR

Resolución de 7 de abril de 2016, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración con la Comunidad de Madrid por el que se adscribe una unidad de cooperación del Cuerpo Nacional de Policía a la Comunidad de Madrid.

-oOo-

CIRCULAR DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA, DE 3 DE MAYO DE 2016, SOBRE VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DE LA POLICÍA NACIONAL.

La Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, establece en el apartado q) de su artículo 7.1 que los funcionarios de la institución tienen derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas y a los permisos y licencias previstos en las normas reguladoras de la función pública de la Administración General del Estado, en los términos y condiciones que reglamentariamente se establezcan, teniendo en cuenta la naturaleza y peculiaridades de la prestación del servicio policial.

El régimen de vacaciones, permisos y licencias aplicable a los funcionarios de la Policía Nacional se ha venido regulando en diversas Circulares de la Dirección General de la Policía, las cuales se han ido adaptando a lo largo del tiempo a los sucesivos cambios que se han ido produciendo en la normativa general de la función pública relativa a esta materia.

En la actualidad dicho régimen se encuentra establecido en la Circular número 1 de la Dirección General de la Policía, de 14 de mayo de 2013, sobre vacaciones, permisos y licencias y otras medidas de conciliación de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, mediante la cual se llevó a cabo la adaptación de la normativa interna a los muy diversos cambios operados en la de la función pública en relación con diversos aspectos como la ordenación del tiempo de trabajo de los empleados públicos (con la aprobación de la Resolución de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, de 28 de diciembre de 2012), la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres, o el número de días de vacaciones y permisos a disfrutar por los funcionarios.

Desde la aprobación de la referida Circular, se han continuado produciendo cambios en esta normativa. Así, el artículo 2 del Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía, modifica la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, estableciendo en seis el número de días de permiso por asuntos particulares, medida que se hace extensiva a toda la Administración Pública.

El mismo artículo añade dos disposiciones adicionales a la referida Ley 7/2007, la decimocuarta y la decimoquinta, disponiendo días adicionales de permiso por asuntos particulares en virtud de los trienios cumplidos, la primera de ellas, y días adicionales de vacaciones por antigüedad en función del tiempo de servicios prestados, la segunda.

La Disposición adicional tercera del mentado Real Decreto-Ley 10/2015, determina los días adicionales de vacaciones por antigüedad en la Administración General del Estado, y que será un día más, respectivamente, al cumplir los quince, veinte, veinticinco y treinta o más años de servicio.

Por su parte, la Resolución de 16 de septiembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, a fin de incluir las medidas en materia de permisos y vacaciones reguladas en el Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre.

Es de destacar, por su relevancia en esta materia, la publicación del 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, en el que se ha procedido a integrar en un texto único todas las modificaciones introducidas en la Ley 7/2007, de 12 de abril, a través de diversas leyes que, bien han dado una nueva redacción a determinados preceptos, bien han introducido nuevas disposiciones. Al tiempo, incorpora nuevas medidas como por ejemplo las de conciliación con motivo de la actividad terrorista y el permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación.

Al tiempo, y conforme a las normas por las que se rige la potestad del Gobierno para elaborar textos refundidos de acuerdo al artículo 82 y siguientes de la Constitución Española, la disposición derogatoria única de dicho Real Decreto Legislativo 5/2015 deroga expresamente la referida Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Finalmente, la Resolución de 25 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, ha vuelto a modificar la de 28 de diciembre de 2012, para determinar que los empleados públicos que se reincorporen al servicio a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo durante uno o dos meses, pudiendo afectar hasta un 25 % de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma.

En consecuencia, y dando cumplimiento al más arriba citado artículo 7.1, apartado q), de la Ley Orgánica de Régimen de Personal de la Policía Nacional, esta Dirección General considera oportuno incorporar a la normativa propia de vacaciones permisos y licencias los cambios anteriormente referidos.

Por otro lado, razones básicas de seguridad jurídica aconsejan que, dado el volumen y la relevancia de las modificaciones operadas, se proceda a la aprobación de una nueva Circular en la que se integren de manera sistemática todas las novedades, procediéndose a la derogación de la Circular número 1 de la Dirección General de la Policía, de 14 de mayo de 2013, sobre vacaciones, permisos y licencias y otras medidas de conciliación de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.

En virtud de todo lo expuesto, esta Dirección General, oído el Consejo de Policía, ha resuelto dictar las siguientes instrucciones:

1. VACACIONES.

1.1 Vacación anual.

Con carácter general, los funcionarios de la Policía Nacional tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicios, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio efectivo prestado durante el año fuera menor.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

A los efectos de este apartado, se computarán como servicio efectivo las ausencias del trabajo por motivos de enfermedad, accidente o maternidad, así como los periodos de licencias por riesgo durante el embarazo, los de los permisos previstos en el artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública, y en los artículos 48 y 49 del 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 los empleados para la formación y prácticas en los centros formativos de la Dirección General de la Policía.

A los mismos efectos, no se considerarán como días hábiles los sábados, domingos y festivos.

1.2 Modo de disfrute y término temporal de las vacaciones.

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

a) Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio, agosto o septiembre, con carácter general el número máximo del personal que pueden disfrutarlas simultáneamente será de 1/3, no obstante se procurará que la proporción del número de funcionarios que disfrute vacaciones en cada mes guarde sintonía con las necesidades de la prestación de los servicios.

No obstante, y previa solicitud al Jefe o Jefa de la dependencia, podrán disfrutarse en otra época del año, salvo en los periodos de Navidad y Semana Santa, siempre que lo permitan, tanto la naturaleza particular de los servicios prestados, como las necesidades concretas de las Unidades donde se encuentre el funcionario adscrito.

b) Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización del Jefe o Jefa de la dependencia, y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

c) Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio, lo permitan, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural, de los días de vacaciones previstos en el apartado anterior de esta Circular.

d) Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

e) Si las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impiden iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

f) Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el transcurso de dicho periodo quedará interrumpido, pudiendo disfrutarse el tiempo que reste a la finalización de la situación que dio origen a la interrupción, o en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

1.3 Preferencias.

Con carácter general, la preferencia para la elección de los periodos de vacaciones será rotatoria entre los funcionarios de una misma dependencia policial, en razón de los periodos disfrutados en los años precedentes, aunque hayan cambiado de plantilla. No obstante, cuando se disfruten las vacaciones anuales de forma partida, dicha preferencia sólo podrá hacerse valer en uno de los periodos de disfrute de las mismas.

2. PERMISOS.

2.1. Permisos de carácter general.

Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

a) Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.

En los supuestos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, se concederán tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

El cómputo de estos permisos se iniciará el día que tenga lugar el hecho que los origine.

b) Traslado de domicilio.

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, o técnicas de preparación al parto, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Las funcionarias tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

Se tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a pruebas de fertilidad para la fecundación asistida, por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

f) Lactancia de un hijo menor de doce meses.

Una vez agotado el permiso por parto o, en su caso, el de adopción, se tendrá derecho, hasta que el menor cumpla los doce meses, a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, y en el caso de que ambos trabajen, sólo uno de ellos podrá disfrutar de la totalidad del mismo, sin que quepa el disfrute simultáneo o compartido.

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

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto o adopción múltiples.

g) Nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

El funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Además, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Guarda legal de menores, mayores dependientes o discapacitados.

Cuando, por razones de guarda legal, el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

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.

1. Criterios generales

A lo largo del año, los funcionarios de la Policía Nacional, tendrán derecho a disfrutar de hasta seis días por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidos en la normativa vigente. Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales.

Igualmente los funcionarios tendrán derecho a disfrutar hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Dichos días podrán ser distribuidos a conveniencia del funcionario, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades de las Unidades donde presten servicio. Cuando por razones relacionadas con tal servicio no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse autorización para su disfrute antes del día 31 de enero del año siguiente.

Sin perjuicio de lo establecido en el primer párrafo del presente apartado, y siempre que las necesidades del servicio, lo permitan, los días por asuntos particulares, así como, en su caso, los días de permiso previstos en los siguientes párrafos, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

Asimismo, los funcionarios disfrutarán de los días de permiso adicionales, cuando haya sido acordado así por el órgano competente en el ámbito de la función pública, en caso que los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Igualmente y previo acuerdo del órgano competente en el citado ámbito de la función pública, será incorporado al año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.

2. Solicitud

La solicitud de estos permisos deberá efectuarse con, al menos, setenta y dos horas de antelación a la fecha de su inicio. Si la concesión fuere denegada, será debidamente motivada y deberá comunicarse al interesado dentro de las veinticuatro horas siguientes a la solicitud. Con carácter general, la solicitud de estos permisos no alterará la cadencia de los turnos.

l) Permiso de Navidad y Semana Santa.

Los miembros de la Policía Nacional disfrutarán de un permiso de tres días consecutivos, tanto en la época de Navidad como en la de Semana Santa; todo ello en compensación a las peculiaridades del horario en que se presta el servicio policial, que exige atención permanente y dedicación especial al ciudadano.

m) Permiso por matrimonio, quince días.

n) Permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación.

Las funcionarias en estado de gestación podrán disponer de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha de parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

2.2. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por razón de violencia de género.

a) Permiso por parto.

El disfrute de este permiso se sujetará a las siguientes reglas:

1. Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliándose en dos semanas más en los supuestos de discapacidad del hijo o de parto múltiple; en este último caso, por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

2. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, la madre podrá optar porque sea el otro progenitor el que disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

3. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio, lo permitan, y en los términos previstos en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial del permiso por parto.

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

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

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.

Este permiso se encontrará sujeto a las siguientes prescripciones:

1. Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliadas en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

2. El cómputo del plazo se contará, a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

3. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

4. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos previstos en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial del permiso por parto.

5. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

6. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

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

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.

Este permiso tendrá una duración de quince días naturales, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

d) Disposiciones comunes a los permisos anteriores.

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

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en condiciones que no les resulten menos favorables a los que tenían antes del disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

No obstante, el permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, previsto en el apartado c), será ampliado de forma progresiva y gradual hasta alcanzar las cuatro semanas de duración, en los términos establecidos en la Disposición Transitoria Sexta de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias que se dicten sobre la materia en el ámbito funcional de la Administración General del Estado, mediante la modificación de la normativa específica de los funcionarios de la Policía Nacional.

e) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las funcionarias víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen en cada caso los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada, con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

f) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

El funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, la mitad de la duración de la misma, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en la misma unidad o dependencia, se podrá limitar el ejercicio simultáneo de este permiso, por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Igualmente, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

3. LICENCIAS.

Se concederán licencias por las siguientes causas justificadas:

a) 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.

b) 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 periodo 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. OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

Se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

a) Los miembros de la Policía Nacional que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

b) Los funcionarios de la Policía Nacional que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios

puestos de trabajo.

c) Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

d) Los funcionarios que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

e) Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos o fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral de las Víctimas del terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior, o de sentencia judicial firme, 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, o de la aplicación del horario flexible.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentre sometida.

f) Los funcionarios que se incorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo, que podrá concederse cuando ayude a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo.

Esta adaptación, que habrá de solicitarse acompañando la documentación acreditativa de la situación, podrá afectar hasta un 25 % de duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, durante un mes, o dos cuando el funcionario justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento.

Con carácter excepcional, y en los términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

5. PAREJAS DE HECHO.

Los permisos, licencias y medidas de conciliación establecidos en la presente Circular, excepto el permiso por matrimonio, serán de aplicación a las parejas de hecho, siempre que se hallen inscritas en el registro oficial correspondiente.

6. COMPETENCIA PARA LA CONCESIÓN.

La **División de Personal** ostenta la competencia para la concesión de los siguientes permisos y licencias:

- 2.1 c)** Funciones sindicales.
- 2.1 f)** Lactancia de un hijo menor de 12 meses.
- 2.1 h)** Guarda Legal de menores, mayores dependientes o discapacitados.
- 2.1 i)** Cuidado de un familiar de primer grado.
- 2.1 m)** Permiso por matrimonio.
- 2.2 a)** Permiso por parto.
- 2.2 b)** Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.
- 2.2 f)** Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.
- 3 a)** Licencia por asuntos propios.
- 3 b)** Licencia por estudios.
- 4 e)** Conciliación por víctimas de terrorismo.
- 4 f)** Conciliación al reingreso por adaptación tras tratamiento médico.

La competencia para la concesión del resto de permisos contemplados en la presente Circular recaerá en el Jefe o Jefa de cada dependencia.

7. DEROGACIONES Y VIGENCIA.

Queda derogada la Circular número 1 de la Dirección General de la Policía, de 14 de mayo de 2013, sobre vacaciones, permisos y licencias y otras medidas de conciliación de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía; así como aquellas otras normas de igual o inferior rango que se opongan a lo establecido en esta Circular.

La presente Circular entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en la Orden General de la Dirección General de la Policía.

Madrid, a 3 de mayo de 2016

EL DIRECTOR GENERAL DE LA POLICÍA

Ignacio COSIDÓ GUTIÉRREZ

-oOo-