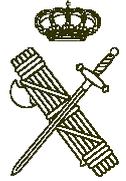




MINISTERIO
DEL INTERIOR

Dirección General
de la Guardia Civil



**Orden General
11/2014
Regímenes de
servicio,
jornada y horario**

Criterios de aplicación



CRITERIOS DE APLICACIÓN DE LA ORDEN GENERAL 11/2014, DE 23 DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE DETERMINAN LOS RÉGIMENES DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO, Y LA JORNADA Y HORARIO DEL PERSONAL DE LA GUARDIA CIVIL

INTRODUCCIÓN

Tras la publicación y entrada en vigor de la *Orden General 11/2014, de 23 de diciembre, por la que se determinan los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil*, se ha dado respuesta, por diferentes vías, a múltiples consultas sobre la correcta interpretación de diversos aspectos contenidos en la misma.

Después de analizar dichas cuestiones, la Dirección General, con la finalidad de garantizar la efectiva implantación de la norma y su aplicación homogénea en las Unidades del Cuerpo, ha considerado conveniente confeccionar el presente documento de síntesis recogiendo de forma ordenada y explicativa todas las cuestiones de interés general cuya interpretación o alcance se ha planteado hasta este momento, con la correspondiente respuesta elaborada con criterios interpretativos oficiales, que ahora se recogen en este documento como CRITERIOS DE APLICACIÓN.

Para ello, se ha seguido la sistemática de agrupar en bloques el articulado y apartados de la Orden General, insertando en primer lugar el texto parcial de la norma sobre el que versa la consulta y, a continuación, los planteamientos numerados con el criterio a seguir en cada caso, incluyendo cuando resulta necesario, fundamentos y aclaraciones. De este modo, se actualizan y amplían los criterios difundidos con anterioridad.

Los criterios de aplicación se han abordado en Comisiones de Estudio y Evaluación con la participación de las Asociaciones profesionales representativas de los guardias civiles.

Este documento será remitido oficialmente a todas las Unidades, a través de las Subdirecciones Generales respectivas, y será publicado en el portal web de la Intranet corporativa de la Guardia Civil para conocimiento de todo el personal del Cuerpo y a fin de que surta los efectos señalados.

ART. 3.b) NECESIDADES DE SERVICIO:

“Necesidades del servicio: Las determinadas por hechos o circunstancias que exigen la adopción de medidas justificadas de actuación para satisfacer una demanda del servicio, que pueden provenir de situaciones repentinas e imprevistas o de acontecimientos que, aun estando previstos y planificados, sufren alteraciones que demandan la adopción de tales medidas.

Las medidas que tengan que adoptarse para atenderlas deberán estar sometidas a los criterios de oportunidad, proporcionalidad y excepcionalidad, de modo que sólo se altere la planificación establecida cuando no sea posible afrontarlas con los medios disponibles. Tales medidas adoptadas por cada jefe de unidad o centro habrán de ser justificadas ante el superior jerárquico”.



1.- Qué puede considerarse como necesidades del servicio, y qué medidas deben adoptarse en cada caso.

Cualquier circunstancia surgida de manera sobrevenida e imprevista puede ser considerada como necesidades del servicio, siempre que sean necesarias para atender una demanda de servicio, que también será sobrevenida e imprevista como consecuencia de las circunstancias, y que no se pueda atender con otros medios disponibles.

Queda a criterio del mando determinar las circunstancias y los hechos que suponen adoptar la decisión de alterar la planificación, fundamentalmente cuando afecta a los descansos semanales planificados. La alteración será justificada ante el superior jerárquico.

ART.3. d) PERIODO DE REFERENCIA:

“Periodo de referencia: Espacio temporal que puede ser mensual, trimestral o cuatrimestral, en que debe cumplirse la jornada de trabajo establecida. El periodo de referencia mensual comprende las cuatro o cinco semanas de trabajo que corresponden a cada mes, de acuerdo con los calendarios anuales que se establezcan en la normativa que regule los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil”.

2.- Cómo deben entenderse los periodos de referencias trimestrales y cuatrimestrales.

Puesto que la Orden establece que el periodo de referencia mensual comprende cuatro o cinco semanas de trabajo que corresponden a cada mes, los espacios temporales trimestrales o cuatrimestrales darán lugar a periodos de referencia de 13 ó 17/18 semanas. Cuando en la Orden General se haga referencia a trimestres o cuatrimestres, han de entenderse como los periodos de referencia antes citados, respectivamente, contados a partir del comienzo del año 2015. Tal contabilización sirve para regularizar los periodos de referencia cuatrimestrales fijados en la Orden y, a tal efecto, el segundo cuatrimestre del año comenzará con la semana 19 del calendario recogido en la Orden General 12/2014, de 23 de diciembre, por la que se regulan los incentivos al rendimiento del personal del Cuerpo.

3.- Qué interpretación debe darse al término mes que aparece en el procedimiento de gestión de vacaciones y permisos, contenido en el anexo II de la Orden General 2/2013, de 8 de abril, sobre Texto refundido que regulan las normas de vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo de la Guardia Civil, a partir de la entrada en vigor de las Órdenes Generales 11/2014 y 12/2014.

A la vista de la regulación contenida en las Órdenes Generales 11/2014 y 12/2014 y de su estrecha relación con la Orden General 2/2013, el término mes que aparece en el procedimiento de tramitación y control de las vacaciones y permisos recogido en el anexo II de la citada Orden, debe ser interpretado como cada uno de los periodos de cuatro o cinco semanas contemplados en el calendario incluido en el anexo IV de la Orden General 12/2014.



ART. 3.f) DÍAS DEDUCIBLES:

“Días deducibles: Aquellos que, por no estar en disposición de prestar servicio en su propia unidad, se descuentan del periodo de referencia para el cálculo de la jornada y de la semana de trabajo, por alguno de los siguientes motivos:

2º. Disfrutar de vacaciones, permisos o licencias...

A fin de que sean considerados neutros, los días deducibles computarán a razón de siete horas y media si la jornada de trabajo es de treinta y siete horas y media semanales, y de ocho horas si es de cuarenta.

Del mismo modo, cada semana deducible, entendida como aquella en la que todos los días son deducibles, computará a razón de treinta y siete horas y media o de cuarenta, en función de la jornada de trabajo considerada.”

4.- Cómo se computan los días incluidos en un periodo de vacaciones.

Con arreglo a lo que establece la Orden General 2/2013, en su norma octava, a los solos efectos de cómputo de días de disfrute de vacaciones, se consideran inhábiles los sábados, domingos y festivos que existan entre los días inicial y final del periodo de vacaciones que se vaya a disfrutar.

De esta forma, y para asegurar su efecto neutro en la jornada de trabajo prevista en el artículo 3.c) de la Orden General 11/2014, de acuerdo con el concepto de semana de trabajo recogido en dicha norma y con el escrito número 58536 de la Subdirección General de Personal, de 13 de abril de 2015, a los solos efectos de cómputo horario para la determinación de la jornada de trabajo correspondiente, los sábados y domingos que existan entre los días inicial y final del periodo de vacaciones, dada su condición de días inhábiles, tendrán la consideración de equivalentes al descanso semanal, no teniendo por tanto el carácter de deducibles.

El Módulo de Servicios de SIGO está programado para registrar todo el periodo vacacional correspondiente de manera continuada, independientemente de que durante ese periodo vacacional existan fines de semana o días festivos. A efectos de cómputo horario, el sistema reconocerá que algunos de los días de vacaciones coinciden con fines de semana o días festivos, de manera que exclusivamente a dichos efectos los sábados y domingos coincidentes en periodo vacacional contabilicen como los días del descanso semanal correspondiente (días no deducibles) y los días festivos coincidentes en periodo vacacional contabilicen como tales (días deducibles).

Por esta razón, en ningún caso se deberán registrar descansos semanales en los sábados y domingos incluidos dentro de un periodo vacacional, ni descansos correspondientes a días festivos en los días festivos incluidos dentro de un periodo vacacional, sino únicamente la situación de vacaciones anteriormente descrita durante todos los días que abarque el periodo vacacional.

5.- Aplicación la regla anterior a otros permisos, en particular, cómo computan los días de un permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.

La regla recogida en el criterio 4, solo y exclusivamente es de aplicación a los periodos vacacionales allí previstos, sin que pueda ser aplicable en el disfrute de los demás permisos previstos en la Orden General 2/2013, de 8 de abril.



Tampoco será de aplicación en los permisos por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar, aunque su disfrute se determina para días hábiles, considerando inhábiles en este caso solo los domingos y los días festivos, hasta tanto se aborden las reformas correspondientes en la mencionada Orden General, de forma que pueda garantizarse una aplicación homogénea a todos los guardias civiles.

ART. 3.J) DISPONIBILIDAD DEL PERSONAL DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO AL QUE SE REFIEREN LOS ARTÍCULOS 43 Y 52.2.:

“Disponibilidad del personal del régimen especial de prestación del servicio al que se refieren los artículos 43 y 52.2: situación en la que han de atenderse las obligaciones inherentes a su cargo, a su particular forma de desempeño o a su peculiar función, respectivamente, siempre que no requieran una presencia física en el puesto de trabajo, en cuyo caso, y desde dicho requerimiento, se considerará como actividad. Dicha disponibilidad computará un máximo de siete horas semanales de servicio de actividad, siempre que el periodo de la misma de forma presencial, no llegue a las cuarenta horas semanales, con la consideración de horas ordinarias a los efectos de la clasificación establecida en el artículo 12.”

6.- Cuándo se está disponible.

Se está disponible todo el tiempo que no se está de servicio, siendo compatible con el descanso diario, y no se está disponible cuando se está disfrutando de otro descanso, que no sea el descanso diario.

La jornada semanal de dicho personal es de cuarenta horas, de las que al menos treinta y tres serán de actividad presencial o de prestación combinada. Los servicios que se nombren serán con cargo al periodo de actividad, pero si el servicio demanda más actividad, se hará con cargo a las horas de disponibilidad. De alcanzar las cuarenta horas de actividad, si ésta prosigue, se generarán excesos horarios que deberán ser compensados durante el periodo de referencia y, si no fuera posible, durante el periodo siguiente, con arreglo a lo establecido en el artículo 21 de la Orden.

Cuando se superen las cuarenta horas en el periodo de referencia, se compensarán conforme a lo previsto en el artículo 21.b) con cargo al tiempo de actividad presencial.

7.- Cómo se articula la disponibilidad del personal con funciones de mando.

El personal incluido en funciones de mando dispone de tiempo semanal asociado a la eventual necesidad de que sea requerido, cuando se encuentre fuera de su puesto de trabajo, para atender incidencias derivadas de su responsabilidad que no requieran su presencia física. Se delimita para ello un tiempo máximo de disponibilidad cuya amplitud puede variar en función de las peculiaridades de prestación del servicio de dicho personal, diferentes según su cargo, empleo y puesto de trabajo.

Por lo tanto, en aquellas unidades en que por sus características o entidad, el mando presta habitualmente servicio junto con el personal de su Unidad encuadrado en otro régimen de prestación, podrá nombrar y desarrollar su actividad presencial con la misma duración que se establezca para dicho personal, reservando un periodo de disponibilidad hasta completar su jornada, de menor extensión que el establecido con carácter general.



Que el periodo de disponibilidad alcance como máximo siete horas, pero en todo caso pueda ser modulable, obedece claramente a la dual clasificación del personal con funciones de mando que contempla la Orden General en su Anexo I, diferenciándolos en las letras a) y b) del mismo; así, para el personal de la letra a), su disponibilidad más acentuada o de especial relevancia (artículo 20.4) estaría claramente ligada con las obligaciones inherentes a su cargo, mientras para el comprendido en la letra b), su disponibilidad, evidentemente de menor intensidad o incluso inexistente, solo estaría ligada a su particular forma de desempeño o a su peculiar función, y por ello, el propio artículo 42.2, establece que los mandos de las unidades de investigación policial y de las singulares operativas y de apoyo que se determinen, podrán realizar servicios de prestación combinada para dar continuidad al cumplimiento de su misión específica, en las mismas condiciones que las establecidas para el personal de dichas unidades.

ART. 6 MODALIDAD DE PRESTACIÓN COMBINADA DEL SERVICIO:

“1. Es la modalidad de prestación del servicio que combina periodos de actividad y de localización.

2. Con carácter general, esta modalidad de servicio requerirá la fijación de periodos de actividad y localización, y para la distribución y duración de los mismos se tendrá en cuenta la función a desempeñar, la probabilidad de activación y la jornada de trabajo prevista para cada régimen de prestación del servicio. Con base en tales criterios, los servicios de esta modalidad tendrán con carácter general una duración de veinticuatro horas, debiendo mediar entre dos de ellos, al menos un periodo de veinticuatro horas, que será compatible con la prestación de un servicio de actividad de hasta ocho horas, salvo que lo impidan el disfrute del descanso diario o compensatorio que pudieran corresponder.

No obstante, cuando resulte conveniente por las peculiaridades del servicio a prestar o por la probabilidad de activación, podrán nombrarse servicios de prestación combinada que inicialmente sólo contemplen en su nombramiento periodos de localización.

3. Para el cómputo horario de los servicios de esta modalidad se tendrán en cuenta las horas prestadas de actividad y de localización, computando estas últimas a razón de quince minutos de tiempo efectivo, que tendrán la consideración de horas ordinarias a los efectos de la clasificación establecida en el artículo 12.

En todo caso, se computará como de actividad el tiempo que transcurra desde que el afectado sea requerido por su unidad para atender una incidencia hasta su conclusión.

Cuando, de acuerdo con los párrafos anteriores, el cómputo horario total de los periodos de actividad y localización en un servicio de prestación combinada de veinticuatro horas fuera inferior a siete horas y media, si la jornada de trabajo es de treinta y siete horas y media semanales, o a ocho, si es de cuarenta, se contabilizarán como realizadas tales horas, respectivamente. Si los servicios de prestación combinada tuvieran una duración inferior a veinticuatro horas, cuando su cómputo horario total fuera inferior a cinco, se contabilizarán como realizadas tales horas. En todo caso, las horas totales computadas con arreglo a las reglas anteriores no modificarán su clasificación, de acuerdo a lo previsto en el artículo 12.

4. No obstante lo expuesto en el apartado 2, al personal de las unidades de investigación policial y de las unidades singulares operativas y de apoyo, atendiendo a su función específica, así como en su caso, al personal con funciones de mando, se les podrán nombrar servicios de prestación combinada con una duración o cadencias mayores, garantizando en todo caso los descansos semanales, diarios y compensatorios que correspondan, según el régimen de prestación del servicio y la jornada de trabajo previstos para el personal afectado.



En cualquier caso, no se podrán establecer más de tres servicios de prestación combinada consecutivos ni más de cuatro alternos en la misma semana”.

8.- Criterios a seguir para la planificación y nombramiento de servicios de prestación combinada.

Tendrán que valorarse los beneficios y los costes de su implantación, teniendo en cuenta la función a desempeñar, la probabilidad de activación y la jornada de trabajo.

Su duración podrá ser inferior a las 24 horas que se establecen con carácter general, en los casos en que la función a desempeñar, por su naturaleza o por las condiciones de seguridad en la intervención ante emergencia, no esté indicada para poder ser realizada durante la noche.

En todo caso, la duración del servicio de prestación combinada nombrado ha de ser cierta y constar en la correspondiente orden de servicio, y una vez que finalice no existen otras obligaciones de disponibilidad para el personal afectado, salvo que concurren de forma excepcional necesidades del servicio.

9.- Períodos de actividad en la modalidad de prestación combinada.

Los períodos de actividad en un servicio de prestación combinada tendrán con carácter general una duración mínima de cinco horas, aunque por razones justificadas, que se reflejarán en SIGO, puedan tener una duración inferior.

10.- Duración máxima de los servicios de prestación combinada.

Al margen de lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 6, los servicios de prestación combinada del personal con funciones de enseñanza en centros docentes para atender las “exigencias derivadas de los ejercicios, clases y prácticas que se lleven a cabo para desarrollar los planes de estudios y programas correspondientes, así como la necesaria atención al alumnado” (art. 37.1), podrá prestar servicio de prestación combinada con una duración superior a las 24 horas.

ART. 7 MODALIDAD DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO A TURNOS:

“Modalidad que consiste en la prestación de servicios en turnos rotatorios con una cadencia regular fija, continua o discontinua, determinada por ciclos que incluyen períodos de servicio de mañana, tarde o noche, así como un régimen propio de descansos, conforme a la jornada de trabajo.

En la fijación de su régimen propio de descansos, que deberá adecuarse a la cadencia regular de turnos rotatorios que caracteriza esta modalidad de servicio, se tendrán en cuenta los efectos de los que corresponderían por los días festivos fijados anualmente y por la aplicación de los descansos singularizados a que se refiere el artículo 25 de la presente orden”.

11.- Régimen de descansos en la modalidad de servicio a turnos.

La modalidad a turnos tendrá un régimen específico de descansos cuando lo desarrolle el Jefe del Mando de Operaciones, de acuerdo con la disposición final tercera de la Orden General. En la actualidad, no existe ninguna unidad que preste servicio en la modalidad “a turnos” que recoge la nueva Orden. Por lo tanto, las unidades que en la actualidad prestan servicios con una cadencia regular conocida



coloquialmente como de “turnos”, podrán seguir realizando dichos servicios siempre que respeten el régimen de descansos establecidos en la presente orden.

Las cadencias de turnos que se establezcan deberán permitir obtener los mismos efectos que los descansos singularizados adicionales y que el disfrute de los días festivos tendrán para el resto del personal acogido al régimen general de prestación del servicio.

12.- Servicio de actividad en la modalidad de prestación del servicio a turnos.

Los periodos de servicio de mañana, tarde o noche que incluya la modalidad de prestación del servicio a turnos se han de llevar a cabo mediante servicios de actividad presencial. Tendrán por tanto los efectos previstos para la modalidad de prestación de actividad, regulada en el artículo 5 de la Orden General, con las particularidades previstas para el régimen propio de descansos que se configure.

Entre estos efectos se incluye la protección preventiva de la salud de los guardias civiles que trabajen por la noche un determinado número de días al año, así como su compensación retributiva por la mayor penosidad que conlleva este horario, con arreglo a lo previsto en el artículo 13 de la Orden General.

De esta forma, y a fin de garantizar dicha protección, el personal de las Unidades que el Jefe del Mando de Operaciones determine que puedan realizar el trabajo en la modalidad de prestación a turnos, tendrán la consideración de trabajador nocturno si desempeñan 58 servicios anuales en su puesto de trabajo (prestación de servicio de actividad) en horas clasificadas como nocturnas porque así resulte de la cadencia que sigan los periodos de mañana, tarde o noche que se establezcan, con las particularidades con respecto a la mujer que se contemplan en el artículo 13.3 de la Orden General.

ART. 8 JORNADA DE TRABAJO:

“1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de esta orden general tendrá como referencia una jornada de trabajo semanal de treinta y siete horas y media o de cuarenta horas, en cómputo mensual, trimestral o cuatrimestral, de acuerdo con lo previsto para el régimen y modalidades de prestación del servicio que le resulten de aplicación.

2. En todo caso, la duración media de la jornada semanal establecida, teniendo en cuenta los cómputos fijados, respetará los límites establecidos en las normas de derecho comunitario relativas a los aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo”.

13.- Límite máximo de la jornada de trabajo.

El número de horas semanales máximas que puede realizar un guardia civil no está determinado de antemano ya que va a depender de las circunstancias del servicio, pero tiene como límite el respeto del régimen de descansos establecido en la norma y que se cumpla la duración media de la jornada establecida en el periodo de referencia que se fija en la Orden para cada régimen.

El tiempo de trabajo efectivo que se desempeñe al amparo de la posibilidad contemplada para determinado personal del régimen especial de prestación de



servicio en los artículos 42, 47, 51, 55 y 59, a fin de asegurar la continuidad de las funciones o misiones específicas o para el seguimiento de las operaciones, computará para el cumplimiento de la jornada de trabajo semanal establecida en cada caso. (*)

ART. 9 PLANIFICACIÓN DEL SERVICIO:

“1. La planificación, organización y distribución de los servicios se realizará con equidad y con el empleo más eficiente posible del potencial de servicio disponible en la unidad o centro.

Asimismo, se tendrá en cuenta la mejor conciliación de la vida familiar y laboral, atendiendo a las circunstancias concretas que concurran en el personal, sin causar perjuicio a terceros y sin merma de la eficacia del servicio.

2. La planificación de los servicios se realizará, como regla general, con periodicidad mensual y ajustada al periodo de las semanas de trabajo correspondientes, de acuerdo con el calendario anual a que se refiere el artículo 3.d). La planificación mensual de toda la unidad o centro, con las singularidades establecidas en el apartado 11, se llevará a cabo en el módulo correspondiente de la aplicación informática de gestión del servicio. Incluirá la hora estimada de inicio y de finalización de los servicios, los descansos semanales y los días deducibles previstos para cada componente.

La planificación del mes de diciembre comprenderá hasta el día en que finalice el último turno establecido del permiso de Navidad. De forma similar, se anticipará la planificación del mes que corresponda cuando los turnos de permiso de Semana Santa abarquen dos meses consecutivos.

3. La planificación del servicio, con las singularidades establecidas en el apartado 11, se dará a conocer con una antelación mínima de siete días al comienzo del mes planificado a través del propio módulo de gestión del servicio, del que podrá tomar conocimiento todo el personal de la unidad, con la advertencia de que la habilitación para conocer la información de carácter operativo y datos personales que contiene no dará derecho a su difusión.

4. El personal podrá plantear sus preferencias para el disfrute de los descansos semanales, así como formular la petición de su acumulación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.2, mediante comunicación escrita al jefe de la unidad, al menos quince días antes del comienzo del mes planificado.

Con la misma periodicidad, todo el personal podrá plantear igualmente sus preferencias para el disfrute de los descansos compensatorios cuya naturaleza permita el disfrute diferido, así como plantear de la misma forma las vicisitudes que afecten al servicio, relacionadas con la concurrencia a exámenes y demás pruebas de aptitud.

5. El personal incluido en el régimen general de prestación del servicio podrá plantear sus preferencias, mediante el mismo procedimiento y plazos mencionados en el apartado anterior, para el disfrute de los descansos singularizados adicionales que pudieran corresponderle, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25, siempre que las condiciones para su disfrute se cumplan en la fecha de inicio del mes planificado.

6. La atención de las preferencias planteadas para el disfrute de los diferentes descansos seguirá el siguiente orden de prelación: semanales, compensatorios – no deducibles y deducibles- y singularizados adicionales.

7. La planificación, en su caso, de los días y permisos asociativos para el desempeño de las funciones de vocal o representante de las asociaciones con presencia en el Consejo de la Guardia Civil, se realizará de acuerdo con lo establecido en la normativa que regule su disfrute.

8. En caso de que sea precisa la modificación de la planificación de servicios por razones que no obedezcan a la solicitud de los propios afectados por su interés personal, el jefe de unidad procurará que los descansos semanales ya programados no varíen, de modo que sólo sufran cambios cuando no sean viables otras medidas. Si a pesar de lo anterior, tales modificaciones conllevaran la



alteración del descanso semanal, la compensación correspondiente se llevará a cabo en la forma prevista en el artículo 15.4.

En todo caso, cualquier modificación de las previstas en este apartado responderá a necesidades del servicio, quedará reflejada y será motivada a través del módulo de gestión del servicio, y será comunicada al afectado a la mayor brevedad posible.

9. Si las modificaciones previstas en el apartado anterior conllevan la alteración de un descanso compensatorio, implicarán el posterior disfrute del descanso compensatorio correspondiente, con el mismo carácter, deducible o no, del descanso al que sustituye.

10. Los cambios voluntarios de servicios planificados entre componentes de una misma unidad, que solo podrán afectar a servicios con la misma duración, se solicitarán de común acuerdo y por escrito, justificando la razón que los ampara, ante el jefe de la unidad con una antelación de, al menos, tres días a la fecha de su realización. Para decidir, el jefe de la unidad valorará las razones expuestas, confrontándolas con las necesidades operativas, y siempre que los cambios sean coherentes con el régimen de descansos establecidos y con el conjunto del servicio planificado de la unidad.

Sólo en circunstancias extraordinarias, valoradas por el jefe de la unidad, podrán permutarse voluntariamente servicios ya nombrados.

En todo caso, el propio nombramiento del servicio se entenderá que resuelve las solicitudes formuladas, sin más trámite.

11. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, la planificación del servicio del personal incluido en el régimen especial de prestación del servicio con funciones de investigación policial que, por las peculiaridades de su funcionamiento, no permita detallar los servicios a realizar, contendrá al menos los descansos semanales que puedan ser previstos, según las condiciones establecidas para su disfrute, y que se anticiparán al personal afectado con una antelación mínima de siete días a la fecha prevista de inicio del descanso semanal.

Asimismo, la planificación de los servicios del personal con funciones de mando contemplará, además de los descansos semanales previstos, los servicios que le pueda asignar una unidad superior, que se darán a conocer directamente a los afectados con la antelación prevista en el apartado 3 del presente artículo.

La planificación del servicio de los acompañantes a que se refiere el último párrafo del artículo 11.1, que no debe permitir conocer los detalles de los que deban realizar, contendrá al menos los descansos semanales que puedan ser previstos según las condiciones establecidas para su disfrute y conocimiento con carácter general en esta orden”.

14.- Interpretación del término ‘otras medidas’ del apartado 8.

Se refiere a cualquier otra forma de solucionar la incidencia, incluida la posibilidad de dar una solución a través de la implicación de otras unidades o estructuras. El cambio del descanso semanal debe ser la última opción.

15.- Orden de prelación de descansos.

La norma no desciende a ese detalle. En todo caso, se considera que en tales supuestos la preferencia debe corresponder al que lleve más tiempo sin disfrutar ese tipo de descanso y, a igualdad de condiciones, el que lleve más tiempo sin disfrutar algún descanso. Esta interpretación sigue el espíritu de las prioridades previstas en la Orden General 2/2013, de 8 de abril, sobre vacaciones, permisos y licencias cuando existe coincidencia de peticiones.



16.- Orden de prelación de los permisos de asuntos particulares en relación con los descansos semanales, compensatorios y singulares adicionales.

Los asuntos particulares son permisos de de la Orden General 2/2013, por lo que en estos casos, habrá que valorar los intereses en presencia. Con carácter general, el disfrute del descanso semanal planificado con antelación y cuya variación supone compensación económica, debe prevalecer sobre el permiso por asuntos particulares.

17.- Planificación de los servicios que pueda asignar una unidad al personal con funciones de mando.

En el supuesto de que, hipotéticamente, se le ordene la ejecución directa de un servicio concreto, las horas prestadas formarán parte de las de actividad efectivamente realizadas dentro de las 33 que al menos habrán de realizarse en la jornada de trabajo de 40 horas semanales.

18.- Planificación y nombramiento de los servicios de los acompañantes.

Tal y como establece la norma, la planificación del servicio de este personal debe incluir, al menos, los descansos semanales que puedan ser previstos, evitando incluir cualquier detalle de los servicios que eventualmente se pudieran incluir relacionados con dicha función (horarios de inicio y finalización, fechas de los distintos descansos, etc.), debiendo darse a conocer con la misma antelación que al resto del personal. Por las mismas circunstancias, el nombramiento del servicio de este personal deberá evitar que el resto de la unidad conozca los citados detalles.

19.- Planificación de los descansos semanales del personal con funciones de investigación policial.

Tal y como recoge el artículo 9.11 de la Orden General, la planificación del servicio del personal incluido en el régimen especial de prestación del servicio con funciones de investigación policial contendrá al menos los descansos semanales, y que se anticiparán al personal afectado con una antelación mínima de siete días a la fecha prevista de inicio del descanso semanal.

Por lo tanto, aunque la planificación de este personal debe realizarse de forma mensual, solo es obligatorio que contenga los descansos semanales que, en todo caso, deberán darse a conocer con siete días de antelación a la fecha de disfrute de dichos descansos al personal afectado.

20.- Cómo contabilizan los plazos fijados, por días naturales o por días hábiles.

Las previsiones y plazos contenidos en el artículo 9 de la Orden General no se enmarcan en procedimiento administrativo alguno, sino que responden a la necesidad de autorregulación interna de las normas sobre jornada y horario aplicables a los guardias civiles. Por otro lado, la Guardia Civil tiene una jornada de trabajo que incluye los siete días de la semana, por lo que la distinción entre días hábiles e inhábiles, a estos efectos, pierde relevancia.



De esta forma, las referencias a días (a efectos de plazos), que contempla el citado artículo 9, han de entenderse y aplicarse como referidos a días naturales.

ART. 10 NOMBRAMIENTO DEL SERVICIO:

“1. De acuerdo con la planificación de los servicios establecida, los jefes de unidad o centro nombrarán el servicio que deba prestarse diariamente, dándolo a conocer a las catorce horas de los dos días anteriores al que deba prestarse, empleando un medio que garantice su conocimiento por el personal afectado.

2. Cuando por necesidades del servicio sea necesario modificar el horario de inicio o finalización de un servicio nombrado para una fecha concreta y ya dado a conocer, tal modificación se reflejará y motivará a través del módulo de gestión del servicio, y será comunicada a los afectados a la mayor brevedad posible.

3. Para hacer efectivas las comunicaciones anteriores, los miembros de la Guardia Civil tienen la obligación de comunicar en la unidad donde prestan servicio el lugar de su domicilio habitual o temporal, así como un teléfono que permita la oportuna localización y puesta en conocimiento de cualquier vicisitud del servicio, incluyendo la modificación en los servicios que tuviera ya nombrados y fueran conocidos.

4. Los jefes de unidad organizarán el servicio de forma que el horario de los que se nombren inmediatamente antes y después de las vacaciones, permisos de Semana Santa y Navidad, o descansos semanales, facilite la prolongación del periodo en que el personal afectado de su unidad no preste servicio, salvo que el interesado solicite su no aplicación”.

21.- Nombramiento del servicio y plazo de comunicación de modificaciones del nombramiento del mismo.

A todo el personal encuadrado en los diferentes regímenes de servicio habrá de nombrarse el servicio de la forma prevista en el artículo 10, para garantizar la aplicación de los incentivos previstos por su modificación.

Como quiera que las modificaciones afectan al servicio nombrado, habrán de ser comunicadas a los afectados a la mayor brevedad posible.

22.- Deber por parte de los Guardias Civiles de facilitar medios de localización del personal afectado.

La obligación de facilitar un medio de localización para atender las obligaciones profesionales se recoge en el artículo 21.2 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, de derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil. Además, en la Orden General 2/2003, de 13 de enero, de lugar de residencia, desplazamientos y localización del personal, se establece la obligación de facilitar número de teléfono fijo y móvil.

ART. 11 HORARIO DE SERVICIO Y SUS PAUSAS:

“1. Con carácter general, el horario de servicio no excederá de ocho horas y se prestará de forma continuada con arreglo a la modalidad de prestación que se determine entre las previstas para cada régimen. Si el horario del servicio fuese partido, que será excepcional salvo para el personal en que así esté previsto en esta orden general, no podrá descomponerse en más de dos periodos y el tiempo de descanso entre ambos no deberá ser inferior a una hora ni superior a dos.

No se nombrarán servicios de duración superior a ocho horas, salvo que existan razones justificadas por la modalidad de prestación, el lugar en que se desempeña



o cuando concurren otras circunstancias extraordinarias que determinen o aconsejen tal duración.

Asimismo, no se nombrarán servicios de duración inferior a cinco horas, salvo que existan razones justificadas. No se considerará razón justificada el nombramiento con esta duración que obedezca únicamente a la finalidad de alcanzar y completar la jornada de trabajo establecida.

No obstante, podrán ser de duración inferior a la señalada los que presten los jefes de unidad y, en su caso, sus acompañantes, en función de la naturaleza del servicio. Esta situación será igualmente aplicable a los guardias civiles del régimen general de prestación del servicio que sucedan o sustituyan al personal con funciones de mando, cuando concurren las circunstancias previstas en el segundo párrafo del artículo 44.1.

2. Con carácter general, y salvo circunstancias extraordinarias debidamente justificadas en cada caso, no se nombrarán servicios o periodos de actividad en la modalidades de servicio previstas en los artículos 5 y 6, cuya hora de inicio sea posterior a las 0,00 horas y anterior a las 6,00, ni posterior a las 10,00 horas y anterior a las 13,00, ni posterior a las 18,00 horas y anterior a las 21,00; así como aquéllos cuya hora de finalización sea posterior a las 8,00 horas y anterior a las 11,00, ni posterior a las 15,00 horas y anterior a las 20,00, ni posterior a las 23,00 horas y anterior a las 2,00.

3. Cuando una vez iniciada la prestación del servicio sobrevenga una circunstancia o situación que impida continuarlo, se computará el tiempo de servicio nombrado o el efectivamente realizado en caso de haberlo superado, siempre que se hubieran prestado más de cinco horas. Si se hubieran prestado entre tres y cinco horas, computarán las efectivamente prestadas, y si se realizaran menos de tres horas, se considerará que el afectado no está en disposición de prestar servicio y se computará el día como deducible.

4. Siempre que el horario de servicio continuado o uno de sus periodos sea igual o superior a seis horas y la naturaleza o circunstancias del mismo lo permitan, se dispondrá de un periodo de pausa de treinta minutos computable como tiempo de servicio, que podrá dividirse, a elección, en dos periodos de duración variable. En las mismas condiciones, si el servicio excede de diez horas, la pausa será de una hora que podrá dividirse en dos periodos iguales.

Dichos periodos de pausa, que serán comunes para los componentes que prestan el servicio, no podrán coincidir, total o parcialmente, con la primera ni con la última media hora del servicio, y la constancia de su disfrute deberá reflejarse por el responsable del mismo en la correspondiente orden de servicio”.

23.- Nombramiento de servicios de actividad partidos para personal distinto del régimen específico.

La norma solo establece tal habitualidad para el personal del régimen específico de prestación del servicio.

24.- Consideración de los Jefes de Área de Puesto Principal y Oficiales Adjuntos como Jefes de Unidad a los efectos del art. 11.1.

Las dos figuras reseñadas están equiparados al personal del Anexo I.a) con funciones de mando y considerados a estos efectos como jefes de unidad.

25.- Interpretación de circunstancias extraordinarias a los efectos de los artículos 11.1 y 11.2.

Se trata de que, en circunstancias normales, y teniendo en cuenta la duración de 7 u 8 horas que tendrán normalmente los servicios, todos los guardias tengan garantizado un horario de servicio que permita conciliar la vida familiar y respete en lo posible los



horarios habituales de las comidas y del sueño. Por tanto, las circunstancias extraordinarias habrán de estar ligadas a las necesidades del servicio.

La realización de servicios de mayor duración al amparo de las razones justificadas o extraordinarias previstas en el artículo, se compensarán mediante la ampliación de la duración de los descansos diarios en un número de horas suficiente que asegure el cumplimiento de su finalidad, y con el aumento del tiempo de no prestación de servicio de forma que no se supere la jornada de trabajo semanal en el periodo de referencia.

(*)

26.- Criterio a aplicar para los servicios de 24 y 12 horas, cuando una vez iniciado la prestación del servicio sobrevenga la situación prevista en el artículo 11.3, ya que parece claro que la Orden hace referencia a servicios de 8 horas.

El criterio a aplicar es el recogido en el artículo 11.3, con independencia del número de horas del servicio nombrado.

27.- Cómo se compensa la pausa en el caso de que por la naturaleza o circunstancias del servicio no haya podido disfrutarse.

Los responsables del nombramiento del servicio arbitrarán las medidas necesarias que aseguren el disfrute de la pausa en relación con los servicios de actividad presencial prevista en el artículo 11.4. En los casos en que la naturaleza o circunstancias del servicio no permitan que finalmente se haga uso de ella en su totalidad, se compensará computando en el propio servicio un periodo de servicio equivalente al de la pausa no disfrutada.

28.- Pausas en los servicios unipersonales.

Los responsables del nombramiento del servicio habrán de arbitrar medidas razonables (por ejemplo, apoyo de la patrulla), tratando de facilitar la pausa a través de los medios disponibles, de forma que la interrupción no afecte a la prestación del servicio. No obstante lo anterior, si las circunstancias no permiten que finalmente se haga uso de la pausa en su totalidad, se compensará computando en el propio servicio un periodo de servicio equivalente al de la pausa no disfrutada.

ART. 12 CLASIFICACIÓN DE LAS HORAS DE SERVICIO:

“Artículo 12. Clasificación de las horas de servicio.

1. A los efectos de esta orden general, las horas de servicio de actividad presencial de cualquiera de las modalidades de prestación del servicio, se clasifican en:

d) Nocturnas: Con excepción de las festivas y las de especial significación, las consecutivas comprendidas entre las veintidós y las seis horas del día siguiente, así como las horas de los servicios que tengan la consideración de nocturno.”

29.- Si un servicio termina a las 23:00 y el siguiente empieza a las 07:00, cuántas horas se computan como nocturnas.

Para determinar las horas que tendrán la consideración de nocturnas hay que poner en relación los artículos 12 y 14 de la Orden General. En el supuesto planteado, solo computa como nocturna una hora, la comprendida entre las 22:00 y las 23:00, pero no



las de 07:00 a 08:00, ya que está fuera del periodo comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas y, además, su número no alcanza el mínimo establecido para considerar un servicio nocturno (cuando al menos, tres horas del mismo se presten de forma efectiva entre las veintidós horas de un día y las ocho del siguiente), ya que se trata de dos servicios diferentes.

30.- Cuántas horas se pueden contabilizar como nocturnas en un servicio.

La Orden General delimita las horas nocturnas mediante el tercio de cada periodo de 24 horas que habitualmente se asocia en el ámbito laboral con el trabajo por la noche y, además, de cara a facilitar que se alcance un tiempo suficiente de desempeño cuya continuidad en el año habilite para vigilar su incidencia en la salud de quienes lo realizan; no obstante, alarga hasta las 08:00 horas de cada día el límite para computar los servicios nocturnos y, por extensión, también sus horas para su compensación económica conforme a la Orden General 12/2014.

Se promueve de este modo una doble compensación retributiva y se configura un procedimiento para anticipar eventuales implicaciones en la condición psicofísica de los guardias civiles. Este es el propósito de la extensión de las horas nocturnas más allá de las seis de cada día, que no se altera cuando, por circunstancias justificadas y excepcionales, se han de nombrar servicios que superen las ocho horas continuadas de actividad.

De esta forma, en virtud de lo previsto en la Orden General 11/2014 y en el escrito del Subdirector General de Personal número 44849, de 17 de marzo de 2015, por cada servicio nocturno, independientemente de su duración, pueden computarse como máximo diez horas nocturnas, al tomar como referencia para otorgar tal carácter el periodo temporal que va desde las veintidós horas de un día hasta las ocho del siguiente.

ART. 13 SERVICIOS NOCTURNOS:

“1. Un servicio es nocturno cuando, al menos, tres horas del mismo se presten de forma efectiva entre las veintidós horas de un día y las ocho del siguiente.

2. Los jefes de unidad o centro adoptarán las medidas necesarias para que no se nombren servicios nocturnos de más de ocho horas en el curso de un periodo de veinticuatro, salvo lo dispuesto en el artículo 11.1, párrafo segundo.

3. A los efectos de esta orden general, tendrá la consideración de trabajador nocturno quien realice, al menos, cincuenta y ocho servicios nocturnos en modalidad de prestación de actividad en el periodo de un año natural. Cuando la mujer incluida en el ámbito de aplicación de esta orden disfrute del permiso por parto o se encuentre en situación de embarazo que impida la prestación de servicio, su duración se tendrá proporcionalmente en cuenta para determinar el número de servicios realizados a efectos de alcanzar la consideración establecida en el presente apartado.

Quienes tengan tal consideración tendrán derecho a que se les realicen reconocimientos médicos anuales”.

31.- Modalidad de prestación del servicio para obtener la consideración de trabajador nocturno.

La norma indica que los servicios a realizar para tener tal consideración deben serlo en la modalidad de prestación de actividad.



Debe considerarse que, con independencia de la modalidad de prestación, los servicios realizados de manera presencial, como son los que se desempeñen en los periodos de servicio de la modalidad de servicio a turnos, o los que se lleven a cabo mediante periodos de actividad en la modalidad de prestación combinada, computan de la misma manera a los efectos de obtener la consideración de trabajador nocturno.

32.- Consideración de trabajador nocturno en la modalidad de prestación de servicio a turnos.

Como se ha señalado con anterioridad en el criterio 12, los periodos de servicio de mañana, tarde o noche que incluya la modalidad de prestación del servicio a turnos se han de llevar a cabo mediante servicios de actividad presencial.

De esta forma, quienes trabajen a turnos están también incluidos en el sistema previsto para la protección preventiva de la salud de los guardias civiles que trabajen por la noche un determinado número de días al año, así como su compensación retributiva por la mayor penosidad que conlleva este horario, con arreglo a lo previsto en el artículo 13.

Tendrán entonces la consideración de trabajador nocturno a todos los efectos si desempeñan 58 servicios anuales en su puesto de trabajo (prestación de servicio de actividad) en horas clasificadas como nocturnas porque así resulte de la cadencia que sigan los periodos de mañana, tarde o noche que se establezcan, con las particularidades con respecto a la mujer que se contemplan en el artículo 13.3 de la Orden General.

33.- Tramitación de peticiones voluntarias para realizar preferentemente servicios nocturnos.

Como regla general, estas peticiones han de ser desestimadas por afectar a las condiciones de salud, salvo que dichos servicios no tuvieran una continuidad extendida en el tiempo y siempre que se respeten los descansos contemplados en la norma, que no se merme la eficacia del servicio, que no se cause perjuicio a tercero y que se conceda para conciliar (un derecho).

ART. 14 DESCANSO DIARIO:

“1. En la modalidad de prestación del servicio de actividad, se disfrutará de un descanso mínimo diario en el curso de cada periodo de veinticuatro horas, contado desde el último periodo de servicio prestado, con la siguiente duración:

a) De once horas, con carácter general.

b) De ocho horas consecutivas, cuando por razones organizativas, incluyendo las relativas a la conciliación, o por necesidades del servicio, no deba tener la duración prevista en el apartado a), compensándose las horas no descansadas lo antes posible, mediante su disfrute unido a los descansos diarios siguientes o, en todo caso, al siguiente descanso semanal.

c) De ocho horas consecutivas, después de finalizado cualquier servicio, cuando tras dicho descanso comience el disfrute de un descanso semanal, de un periodo de vacaciones o de un permiso de Semana Santa o Navidad.

d) De doce horas consecutivas, después de finalizado un servicio nocturno.

2. En los servicios de prestación combinada, los periodos de localización serán compatibles con el descanso diario siempre que tenga una duración mínima de once horas consecutivas sin que se requiera la presencia física del personal. En caso de interrupción por el requerimiento que dé lugar a un periodo de actividad,



será compensado con el disfrute de un descanso de la misma duración mínima, compatible con el periodo de localización que restare por cumplir y, si no fuera posible en su totalidad, completándolo con las horas que corresponda inmediatamente después de que finalice el servicio.

3. El periodo de disponibilidad del personal a que hace referencia el artículo 3.j) será compatible con el descanso diario, y en caso de interrupción que obligue a la actividad presencial correspondiente, será compensado con el disfrute de un descanso con la misma duración y condiciones previstas en los apartados 1 y 2”.

34.- Cómo debe concebirse el descanso diario y cómo se aplica.

El descanso diario está concebido para asegurar que entre el final de un servicio y el comienzo del siguiente medien, como mínimo, once horas; once horas divididas en dos periodos de disfrute de ocho más tres; solo ocho horas o doce en caso de servicio nocturno. Las horas del descanso diario deben ser consecutivas a la finalización de los servicios, pudiendo ser compatibles no obstante con determinados tipos de descansos.

Lo previsto para el descanso diario es aplicable igualmente al servicio prestado de manera presencial en la modalidad de servicio a turnos, y a los que se lleven a cabo mediante periodos de actividad en la modalidad de prestación combinada, teniendo en cuenta en este último caso la compensación prevista en el artículo 14.2 para cuando pueda ser interrumpido por requerimientos del servicio. (*)

El cuadro siguiente se explicita la aplicación práctica de dichos descansos:

APLICACIÓN DE LOS DESCANSOS DIARIOS

Descanso diario de 11 horas entre servicio y servicio, como regla general.

Descanso diario de 8 horas entre servicio y servicio (por razones organizativas o de conciliación), en cuyo caso, las tres horas restantes hasta completar las 11 han de añadirse en todo caso al descanso siguiente, sea este diario o semanal.

Descanso diario de 8 horas cuando a continuación comience el disfrute de un descanso semanal; se inicie un período de disfrute de vacaciones o bien, cuando se inicie el disfrute del permiso de Semana Santa o Navidad. En estos supuestos, el descanso diario se agota con las 8 horas descansadas previamente, sin necesidad de complementar las 3 horas restantes, que quedan en todo caso incluidas en el disfrute correspondiente de la actividad siguiente (descanso semanal, vacaciones o permisos de Semana Santa y Navidad). (*)

Descanso diario entre servicio y servicio, cuando entre dichos servicios se disfruta de otro tipo de descansos previstos en la Orden (salvo el semanal) o de los diferentes permisos regulados en la Orden General de Vacaciones (salvo los de Semana Santa y Navidad). En estos supuestos, el descanso diario queda englobado en el disfrute de los periodos señalados, que han de ser contabilizados en días naturales (00:00 a 24:00), y por lo tanto el servicio previo a dicho disfrute podrá finalizar antes de comenzar aquellos. No obstante, cuando alguno de estos descansos se disfrute unido al descanso semanal, se mantendrá el orden de prelación establecido y en primer lugar se disfrutará el descanso semanal, manteniendo así la regla de disfrute del descanso diario previo de ocho horas.



Descanso diario de 12 horas entre servicio y servicio, cuando el primero de los servicios prestados tenga la consideración de servicio nocturno.

35.- Interpretación del término ‘con carácter general’ del art. 14.1.a).

El carácter general que establece la Orden General ha de entenderse referido al conjunto del periodo de referencia que corresponde a cada régimen de servicio, y por lo tanto, será el predominio de los descansos diarios de al menos once horas consecutivas en dichos periodos el que garantice el cumplimiento de la norma.

36.- Conciliación de la vida profesional y personal en el disfrute del descanso diario y prevalencia de las solicitudes por razones de conciliación de la vida profesional y personal de reducción del descanso diario de once a ocho horas respecto a las razones organizativas.

De acuerdo con la interpretación del término ‘con carácter general’ establecida en el criterio anterior, las razones organizativas, incluidas dentro de las mismas las de conciliación, están consideradas como posibilidades para la reducción de once a ocho horas consecutivas del tiempo de descanso diario, siempre que se respete el disfrute de las tres horas restantes de la forma señalada en el criterio 40. Ha de tenerse además en cuenta que para garantizar una más adecuada conciliación personal y profesional, se han regulado en la Orden los descansos singularizados adiciones que tienen precisamente esa finalidad.

No hay prevalencia de unas sobre otras porque el propio artículo incluye las razones de conciliación dentro de las organizativas.

37.- Posibilidad de realizar tres servicios seguidos con descansos diarios de ocho horas entre ellos (‘triplete’).

De acuerdo con lo señalado en el criterio 40, no es posible.

38.- Razones organizativas frente a la de necesidades de servicio.

Las razones organizativas deben ser valoradas por el mando correspondiente en función de cada caso concreto, mientras que las necesidades del servicio ya están definidas en la orden.

39.- Posibilidad de nombrar un servicio de prestación combinada inmediatamente después de la finalización de un servicio de actividad.

No es posible porque entre ambos servicios debe mediar el descanso diario correspondiente.

40.- Compensación del descanso diario no disfrutado por haber sido reducido de once a ocho horas por razones organizativas o de conciliación.

Las horas no disfrutadas en los casos en que con arreglo a los supuestos previstos en el artículo 14.1.b) de la Orden General el descanso diario haya sido de ocho horas, se



compensarán de forma inmediata a la finalización del siguiente servicio, agregándolas al descanso diario o semanal que le siga, tal como exige en sus recomendaciones específicas la Comisión Europea para entender ajustadas a la Directiva 2003/88/CE, sobre la ordenación del tiempo de trabajo, las excepciones contempladas en el artículo 14 de la Orden General sobre el descanso diario de 11 horas entre dos servicios.

41.- Disfrute de descanso diario previo a un descanso, permiso u otra situación no prevista en el artículo 14.1.c).

El objetivo del descanso diario es asegurar un periodo mínimo de exención del trabajo después de la finalización del servicio y antes del comienzo del siguiente.

No obstante, la Orden General 11/2014, en su afán de ampliar los periodos de no trabajo asociados al disfrute de descansos de calidad y de promover la conciliación de la vida personal y profesional de los guardias civiles, ha contemplado que antes del comienzo de un descanso semanal, de un periodo de vacaciones y del permiso de Semana Santa y del permiso de Navidad existan ocho horas de descanso diario. No existe en estos casos, por tanto, la obligación de que el descanso diario deba tener una duración mayor de las 8 horas, tal como se justifica en los párrafos siguientes.

Hay que tener en cuenta que la normativa comunitaria en materia de ordenación del tiempo de trabajo exige la implantación de descansos semanales de 24 horas como mínimo y de vacaciones anuales de al menos cuatro semanas (20 días hábiles).

La Orden General 11/2014 duplica para todos los guardias civiles las horas mínimas exigidas de descanso semanal (es de 48 horas). Por ello, el descanso diario previsto por la normativa comunitaria queda incluido con creces en el descanso semanal de los guardias civiles. Sin embargo, la Orden General ha optado por reforzar aún más la entidad de este descanso y le añade ocho horas por delante.

De manera semejante, la Orden General 2/2013 extiende para todos los guardias civiles los periodos de exención anual retribuida (vacaciones) a 22 días hábiles más 6 días naturales a disfrutar en las fechas señaladas de Semana Santa y Navidad. Además, los días de vacaciones se incrementan hasta en 4 días hábiles más a partir de reconocimientos formales asociados a haber prestado quince o más años de servicio.

De esta forma, los periodos de descanso anual de que disfrutaban los guardias civiles superan de forma sustancial lo exigido por la normativa comunitaria. Sin embargo, la Orden General, a fin de alargar su disfrute, opta por extender su duración añadiendo ocho horas antes del comienzo de cada periodo de vacaciones o de permiso de fechas señaladas. Hay que tener en cuenta en este caso que la Orden General 2/2013 prevé que el conjunto de los días disponibles por estos conceptos han de ser disfrutados conforme a determinadas reglas, lo que implica que un guardia civil podrá iniciar un periodo de vacaciones o de permiso en fechas señaladas como máximo en doce ocasiones al año.

Fuera por tanto de los tres supuestos considerados en los párrafos precedentes, y aunque no constituyen una obligación en lo que atañe a la ordenación del tiempo de trabajo, la Orden General 11/2014 ha optado porque los guardias civiles puedan disponer de otros descansos adicionales como los singularizados o en días festivos, que se añaden a otros 5 días de permiso anual no asociados a ningún hecho causante (asuntos particulares) previstos en la Orden General 2/2013.



Por las razones expuestas, y de acuerdo con las recomendaciones de la Comisión Europea, cualquier descanso o permiso de los no previstos expresamente en el artículo 14.1.c), podrá coincidir total o parcialmente con el descanso diario correspondiente al último servicio prestado, y no existe inconveniente en que los servicios prestados finalicen en horas próximas al comienzo del disfrute de dichos descansos.

En virtud de lo señalado, la reducción del descanso diario sólo puede ser considerada compatible con la normativa comunitaria de ordenación del tiempo de trabajo cuando afecte a días de ausencia o periodos de descanso que vayan más allá de los mínimos previstos en la misma. (*)

42.- Posibilidad de compensar el disfrute del descanso diario previo a un descanso semanal coincidente con fin de semana cuando el regreso de una comisión de servicio se produzca después de las 16:00 horas del viernes.

Estas situaciones, generadas normalmente porque tras finalizar las tareas de la comisión de servicio se efectúa el desplazamiento de regreso a la residencia, no pueden dar lugar a que, por no haber disfrutado completamente el descanso diario previo de ocho horas, no se comience a las 00:00 horas del sábado el descanso semanal previsto y tenga que ser alterado.

En estos casos, ha de garantizarse el descanso semanal de 48 horas en sábado y domingo, así como el descanso diario que no haya podido ser disfrutado porque el viaje de regreso haya ocupado toda la tarde del viernes, compensándolo inmediatamente después de la finalización del descanso semanal en la duración prevista en los casos en que se une a este tipo de descansos, situación que se alcanzará con nombramientos de servicio a partir de las 08:00 horas del lunes de la semana siguiente a la comisión. (*)

43.- Posibilidad de compensar el disfrute del descanso diario previo a un descanso semanal coincidente con fin de semana al personal con funciones administrativas o cualificado de apoyo a la dirección, cuando el viernes por la tarde haya tenido que realizar servicios para asegurar la continuidad de ciertas funciones o actividades.

Estas situaciones no pueden dar lugar a que, por no haber disfrutado completamente el descanso diario previo de ocho horas, no se comience a las 00:00 horas del sábado el descanso semanal de 48 horas previsto y tenga que ser alterado.

En estos casos, el descanso diario que no haya podido ser disfrutado se compensará inmediatamente después de la finalización del descanso semanal, en la duración prevista para los casos en que se une a este tipo de descansos. (*)

44.- Compatibilidad del disfrute del descanso diario con la sustitución o continuidad en el ejercicio del mando.

La Orden General 11/2014 recoge en su artículo 14.3 que el periodo de disponibilidad del personal a que hace referencia el artículo 3.j) será compatible con el descanso diario, y en caso de interrupción que obligue a la actividad presencial correspondiente,



será compensado con el disfrute de un descanso con la misma duración y condiciones previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 14.

Por lo tanto, el sustituto del personal con funciones de mando, mientras dure tal sustitución, disfrutará del descanso diario compatible con la disponibilidad asociada a dicha función, tal y como establece la propia Orden para el personal con funciones de mando.

ART. 15 DESCANSO SEMANAL:

“1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de esta orden general disfrutará de un descanso semanal que será de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas coincidentes con dos días naturales, sin perjuicio de que el periodo de exención del servicio sea mayor, bien por la acumulación del descanso diario previo, porque antes o después de su disfrute no tenga nombrada ninguna actividad de servicio de manera inmediata, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.4, o por acumulación, en su caso, de los descansos compensatorios y singularizados contemplados en esta orden.

2. Podrán acumularse en un mismo mes, y por una sola vez, dos descansos semanales, a petición del interesado, siempre que su régimen de prestación del servicio no sea el específico.

3. Al menos uno de cada tres descansos semanales consecutivos coincidirá con un fin de semana, salvo durante los periodos vacacionales de verano, que será al menos uno de cada cuatro, o en su caso, cuando el interesado solicite su no aplicación. A los efectos de este artículo se considera fin de semana el periodo comprendido en su totalidad por el sábado y el domingo.

4. Cuando, a pesar de lo dispuesto en el artículo 9.8, no se pudiera disfrutar el descanso semanal coincidente con un fin de semana, en su totalidad o en uno de sus días, el descanso previsto en su sustitución deberá disfrutarse de igual forma en el siguiente fin de semana, bien en su totalidad o en el día que reste por disfrutar, según los casos, sin que se altere la consecutividad prevista para este tipo de descansos, que deberá mantenerse incluso durante los periodos en que el personal no se encuentre disponible para prestar servicio, salvo para los incluidos en el régimen de prestación de servicio específico, cuyo descanso semanal se disfruta habitualmente en fin de semana.

Del mismo modo, si las modificaciones en el servicio a que se refiere el párrafo anterior conllevan la alteración de un descanso semanal no coincidente en fin de semana, la compensación correspondiente se llevará a cabo con arreglo a los siguientes criterios:

Si la alteración afecta a la totalidad del descanso semanal, se disfrutará en la misma semana, si fuera posible y, en todo caso, en la siguiente.

Si la alteración afecta a un único día del descanso semanal, éste se antepondrá o pospondrá inmediatamente al día no alterado, si fuera posible. En caso contrario, se dará opción al afectado para anteponer o posponer el descanso semanal íntegro, preferentemente en la misma semana y, en todo caso, en la siguiente.

En cualquier caso, los días de descanso compensatorio disfrutados como consecuencia de una modificación en el descanso semanal previamente planificado, no tendrán el carácter de deducibles.

5. Las disposiciones de este artículo se aplicarán a todos los regímenes de prestación del servicio, con las singularidades previstas en los artículos 30, 35, 40, 45, 49 y 53”.



45.- El descanso semanal y cómo se aplica la consecutividad del descanso semanal coincidente con fin de semana.

El descanso semanal, de acuerdo con la definición de semana de trabajo que se contempla en el artículo 3 e), ha de disfrutarse dentro de la semana, considerada esta desde el lunes hasta el domingo.

El objetivo del artículo 15.3 de la Orden General es que los guardias civiles disfruten con regularidad de descansos semanales en fin de semana y que esta circunstancia sea compatible con la prestación del servicio.

La Orden establece que salvo que el interesado solicite su no aplicación, al menos uno de cada tres descansos consecutivos coincidirá con fin de semana.

Así, si se disfruta uno de ellos en un fin de semana (n), se prevé el disfrute de otro de las mismas características el tercer fin de semana a contar desde el primero (n+3), siempre que en los dos fines de semana intermedios (n+1 y n+2) se haya estado en disponibilidad para prestar servicio, y así sucesivamente.

Con el fin de que todo el personal tenga opción de hacer uso con la frecuencia prevista de los descansos semanales coincidentes con la totalidad del sábado y el domingo, así como de garantizar el efecto neutro en la regularidad del disfrute, en los casos en que por alguna razón no se haya estado disponible para prestar servicio el fin de semana, tal situación no podrá ser tenida en cuenta para la regla de la consecutividad prevista.

La tabla siguiente muestra una secuencia a modo de ejemplo comprensivo:

	Fin de semana	Situación
1	n	Descanso semanal en fin de semana
	n+1	Disponible para prestar servicio
	n+2	Disponible para prestar servicio
2	n+3	Descanso semanal en fin de semana
	n+4	<i>Permiso asuntos particulares</i>
	n+5	Disponible para prestar servicio
	n+6	Disponible para prestar servicio
3	n+7	Descanso semanal en fin de semana
	n+8	<i>Vacaciones</i>
	n+9	Disponible para prestar servicio
	n+10	<i>Baja médica</i>
	n+11	Disponible para prestar servicio
4	n+12	Descanso semanal en fin de semana
	[...]	[...]

Y dicha consecutividad no se interrumpe con la finalización de un período de referencia, sino que es continua en el tiempo.

En los periodos vacacionales de verano, la consecutividad será de al menos uno de cada cuatro fines de semana.



46.- Renuncia voluntaria a la consecutividad del descanso semanal coincidente con fin de semana.

La Orden General no lo impide, siempre que no perjudique a terceros y se cumpla el régimen de descansos establecido, debiendo quedar constancia escrita de dicha renuncia expresa a disfrutar de la consecutividad del descanso semanal en fin de semana.

47.- Duración máxima del descanso semanal acumulado.

Será de cuatro días naturales como máximo en el periodo de referencia mensual, a lo que habrá que añadir, si procede, otro tipo de descansos, más el periodo de exención del servicio que se pueda generar para facilitar su prolongación.

Tal acumulación solo ha de considerarse como tal cuando la misma se planifica a petición de los afectados.

48.- Acumulación de descanso semanal del personal que presta servicio en el País Vasco y Navarra.

Actualmente, el personal del Cuerpo que presta servicio en dichas Comunidades Autónomas está sujeto a la posibilidad de acumulación de descansos semanales prevista de manera general.

La Orden General ofrece posibilidades que permiten extender dicho descanso acumulado, a través de la ampliación de los periodos de exención de servicio antes o después de los descansos, o por la unión al descanso semanal de descansos singularizados, compensatorios, o de días festivos.

Por otra parte, hay que señalar que el personal que presta servicio en dichos territorios dispone de un crédito anual de vacaciones y de permiso por asuntos particulares superior al del resto, como consecuencia de la consideración de las especiales circunstancias que concurren en dichos destinos.

49.- Descanso semanal del personal del régimen específico de prestación del servicio.

Habitualmente, el personal incluido en el régimen específico de prestación del servicio trabaja de lunes a viernes y descansa los fines de semana. Por este motivo, y con carácter general, la norma no permite que puedan acumular descansos semanales.

No obstante, tal y como se recoge en los artículos 30, 35 y 40 de la Orden General, cuando el citado personal deba prestar servicio durante uno o los dos días correspondientes al fin de semana, se compensará con periodos de descanso continuado equivalentes que se podrán unir al descanso semanal siguiente lo que, en la práctica, supone la posibilidad de acumular dos descansos semanales en los supuestos referidos.

ART. 16 DESCANSO CORRESPONDIENTE A DÍAS FESTIVOS:

“1. El personal que en las festividades de carácter retribuido y no recuperable de ámbito nacional y autonómico que se establezcan en las correspondientes resoluciones del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Comunidades



Autónomas y Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, se encuentre en la situación de disponibilidad para el servicio, con independencia de que haya prestado un servicio o no, tendrá derecho al descanso correspondiente por tal motivo. Se tendrá el mismo derecho en hasta dos días de cada año natural con carácter de fiestas locales, cuando las mismas cumplan las condiciones establecidas en las disposiciones previstas para el personal al servicio de la Administración General del Estado. En ningún caso, el número de festivos a los que se refiere esta orden general será superior a catorce por año natural o a los que, en su caso, se fijen por la normativa estatal correspondiente. El derecho al descanso en día festivo no se extingue cuando en el propio día festivo se disfrute de un descanso que tenga la consideración de deducible y salvo que se corresponda con el descanso del propio día festivo.

Dicho descanso tendrá carácter de día deducible y se disfrutará con independencia del descanso semanal, salvo para el personal incluido en el régimen específico de prestación del servicio, al que sólo le será de aplicación cuando los días festivos no coincidan en sábado. Se disfrutará en la misma fecha si las circunstancias del servicio lo permiten; en otro caso, en la misma semana que comprenda el día festivo o, como máximo, dentro de las dos semanas siguientes a la festividad considerada. En aquellos casos en los que no sea posible cumplir estos plazos, se demorará el disfrute el tiempo mínimo necesario.

2. Cuando alguno de los días festivos que generan los descansos establecidos en el apartado anterior coincida con el disfrute de los permisos correspondientes a los periodos de Semana Santa y Navidad, se mantendrá el derecho a dicho descanso, con independencia de la situación de disponibilidad para el servicio, que se hará efectivo durante el mes siguiente a la finalización de las situaciones de disfrute mencionadas. Esta circunstancia tampoco será de aplicación al personal incluido en el régimen específico de prestación del servicio.

3. El incremento de un día de permiso por asuntos particulares, en los casos en que alguna de las festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincida con sábado en dicho año, de acuerdo con la resolución anual al efecto dictada en el ámbito de las Administraciones Públicas, y respecto a dicha festividad, será compatible con el derecho al descanso correspondiente a dicho día festivo con carácter de día deducible, salvo para el personal incluido en el régimen específico de prestación del servicio.

4. Cuando el personal incluido en el régimen específico preste servicio en las fechas festivas mencionadas en los apartados anteriores, disfrutará de los descansos correspondientes a dichos días”.

50.- Coincidencia de días festivos con descansos compensatorios.

Si durante un día festivo no se disfruta del descanso correspondiente a ese día pero durante el mismo se disfruta de otro descanso deducible (compensatorio, singularizado), se sigue manteniendo el derecho a otro día de descanso por el día festivo.

51.- Derecho al disfrute del descanso en días festivos.

El derecho al disfrute del descanso a los días festivos, cuando aquellos coinciden con los declarados en el ámbito autonómico o local de una determinada Unidad de destino, no se pierde porque temporalmente los guardias civiles se encuentren desempeñando comisiones de servicio en unidades de otro ámbito autonómico o local, salvo que los disfruten como tales en dichas Unidades.



52.- Cómo se disfruta el descanso correspondiente a días festivos cuando coincide con el disfrute de los permisos de Semana Santa y Navidad.

El artículo 16.2 señala que cuando alguno de los días festivos que generan los descansos establecidos en el apartado anterior coincida con el disfrute de los permisos correspondientes a los periodos de Semana Santa y Navidad, se mantendrá el derecho a dicho descanso, con independencia de la situación de disponibilidad para el servicio, que se hará efectivo durante el mes siguiente a la finalización de las situaciones de disfrute mencionadas.

Por lo tanto, el contenido de este apartado solo y exclusivamente es aplicable al personal afectado que haya disfrutado del permiso de Semana Santa o de Navidad durante alguno de los días festivos que generan el derecho a los descansos contemplados en el apartado 1.

Al personal en que no concurren tales circunstancias, le será de aplicación la forma de disfrute recogida en el segundo párrafo del artículo 16.1: en la misma fecha, en la misma semana o, en como máximo, en las dos semanas siguientes.

ART. 18 TIPOS DE COMISIONES DE SERVICIO Y SU CÓMPUTO HORARIO:

“1. A los efectos de esta orden general, se establecen los siguientes tipos de comisiones de servicio:

a) Comisiones de servicio en otra unidad, en que los servicios que se presten serán nombrados y computarán por la unidad donde se desarrolla la comisión en la misma forma que para el personal destinado en ella.

b) Comisiones de servicio prestadas por el personal de una unidad que guarden relación con sus cometidos de servicio y conlleven un desplazamiento fuera del término municipal de su residencia, que serán nombrados por la propia unidad de destino y computarán en ella.

c) Comisiones de servicio del personal que permanece en disposición de prestar servicio en su propia unidad y se desplaza a unidades o a los centros docentes de la Guardia Civil para la asistencia a exámenes, así como a órganos ajenos al Cuerpo, incluidas las asistencias a juicios y a otros exámenes. Los servicios correspondientes a las actividades realizadas serán nombrados por la propia unidad de destino.

d) Comisiones de servicio del personal que se desplaza a los centros docentes de la Guardia Civil para la realización de cursos que no tengan la consideración de enseñanza de formación. Los días de duración de la comisión, así como los días empleados, en su caso, para la incorporación y regreso, tendrán el carácter de deducibles.

e) Comisiones de servicio en órganos ajenos a la Guardia Civil, en el extranjero o por participación en operaciones o ejercicios, incluyendo aquellos realizados por centros docentes, fuera de sus instalaciones y con pernocta en el medio natural, de acuerdo con los planes de estudio correspondientes. Los días de duración de la comisión, así como los días empleados, en su caso, para la incorporación y regreso, tendrán el carácter de deducibles.

2. En las comisiones de servicio descritas en los apartados 1.a), b) y c), a efectos de cómputo horario, se considerará como tiempo de servicio, además del empleado en los cometidos de la propia comisión, el utilizado en los desplazamientos de ida desde el lugar de residencia o destino hasta donde tenga lugar la comisión, y el regreso correspondiente. Las horas a computar por los desplazamientos indicados deberán constar en la orden de comisión que se nombre al efecto y se determinarán en función de la distancia y del medio de transporte a emplear.



3. A los efectos del cómputo horario correspondiente, el jefe de la unidad del comisionado podrá requerir del mismo la acreditación de la duración concreta de la actividad realizada en los supuestos de las comisiones del apartado 1.c)”.

53.- Comisiones de servicio para la realización de cursos en centros de formación.

Los alumnos de los centros docentes de formación para ingreso en las diferentes escalas quedan fuera del ámbito de aplicación de la Orden General, en los términos previstos en el artículo 2.2.

ART. 20 SISTEMA DE COMPENSACIONES E INCENTIVOS AL RENDIMIENTO:

“1. La normativa que regule los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil contemplará la retribución del complemento de productividad para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta orden general, así como para el personal a que se refiere la disposición adicional primera y aquel otro al que resulte de aplicación. Las modalidades de productividad previstas se vincularán y adecuarán a las características que definen cada uno de los regímenes de prestación del servicio contemplados en esta orden general, así como a las diferentes funciones consideradas para los regímenes específico y especial.

2. Según lo expuesto en el párrafo anterior, y de acuerdo con el régimen y función en que se encuadre, el personal de la Guardia Civil será retribuido a través del citado complemento de productividad por el especial rendimiento, la actividad y la dedicación extraordinaria, y podrá serlo por el especial interés e iniciativa demostrados en el desempeño de sus funciones.

Con independencia de la disponibilidad que se exige en cada régimen por el cargo o la función del puesto de trabajo, en especial por la posibilidad de prestar servicio en cualquier horario y día de la semana, la percepción de este complemento no supondrá en ningún caso una justificación para el incumplimiento del régimen de descansos y de la jornada de trabajo en el periodo de referencia previsto.

3. El personal acogido al régimen específico de prestación del servicio, regulado en el Capítulo IV, será además retribuido, a través del citado complemento, por su disponibilidad para la realización de servicios de prestación combinada, cuando corresponda.

4. El personal con funciones de mando, regulado en el Capítulo V, Sección 1ª, además de lo previsto en el apartado 2, será retribuido a través del citado complemento, por la disponibilidad inherente a su cargo, en cualquier horario y día de la semana; así como, en su caso, por la posibilidad de realizar servicios de prestación combinada. La disponibilidad señalada será considerada de especial relevancia para el personal incluido en el apartado a) del anexo I.

5. El personal con funciones de investigación policial, regulado en el Capítulo V, Sección 2ª, además de lo previsto en el apartado 2, será retribuido a través del citado complemento, por su disponibilidad en cualquier horario y día de la semana, así como por la posibilidad de realizar servicios de prestación combinada.

6. El personal de las unidades singulares operativas y de apoyo, reguladas en el Capítulo V, Sección 3ª, además de lo previsto en el apartado 2, será retribuido, a través del citado complemento, por su disponibilidad en cualquier horario y día de la semana para la realización de servicios de prestación combinada. Para el personal incluido en la Subsección 1ª, además, su disponibilidad incluirá la atención a su peculiar función.

7. En todo caso, una parte fija del complemento de productividad corresponderá a la sujeción a una jornada de trabajo de cuarenta horas semanales, para el personal al que resulte de aplicación.

8. La compensación por modificaciones en la jornada de trabajo, a que hace referencia el artículo 28 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora



de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, se realizará a través del sistema de compensación de los sobreesfuerzos derivados de la superación de la jornada de trabajo establecida, en la forma que se determina en el artículo siguiente. También se realizará a través de los descansos compensatorios contemplados en esta orden general, así como mediante la retribución que se determine en la normativa que regule los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil, en base al cómputo de las horas realizadas de especial consideración, que se describen en el artículo 12.1.e).

9. Los sobreesfuerzos que suponen la prestación del servicio en determinados días y horarios, cuantificando las horas prestadas según la clasificación establecida en el artículo 12, así como por la sucesión o sustitución de aquellos mandos a que se refiere el artículo 44, se compensarán en la forma prevista en la norma que regule los incentivos al rendimiento.

10. Asimismo, la consideración de trabajador nocturno a que hace referencia el artículo 13.3, referida al periodo anual correspondiente, podrá ser retribuida en la forma que se establezca en la normativa que regule los incentivos al rendimiento”.

54.- Criterio para interpretar los supuestos en que no se alcanza a prestar las horas de servicio.

El guardia civil debe realizar las horas correspondientes a su jornada de trabajo en el periodo de referencia, siendo obligación de los mandos que tal situación se produzca mediante la adecuada planificación y el control del cumplimiento. Si, pese a ello, el guardia civil no llega a realizar dichas horas, no se puede hacer recaer en él consecuencias negativas.

ART. 23 MODALIDADES DE PRESTACIÓN DE SERVICIO DEL RÉGIMEN GENERAL:

“El personal incluido en este régimen podrá prestar servicio en las modalidades de actividad o a turnos”.

55.- Personal del régimen general que de acuerdo a la Orden General 4/2010 (jornada y horarios) y la Orden General 10/2006 (incentivos rendimiento), ahora derogadas, prestaba servicios en la modalidad de “guardia combinada”.

El personal del régimen general podrá realizar servicios de prestación combinada haciendo uso de la facultad establecida para cambiar del régimen general al de unidades singulares en el artículo 54.2 de la Orden General y con las condiciones allí señaladas.

ART. 25 DESCANSOS SINGULARIZADOS ADICIONALES:

“1. El personal incluido en este régimen que preste servicio en la modalidad de actividad tendrá derecho a un día de descanso singularizado adicional, con carácter deducible, por cada tres servicios prestados en festivo, y uno más, con el mismo carácter, por cada seis servicios nocturnos que haya realizado.

A estos solos efectos, de acuerdo con lo que se dispone en el artículo 12, se considera servicio en festivo aquel en que al menos tres horas de su duración tengan la consideración de festivas o de especial significación, y servicio nocturno aquel en que al menos tres horas, excluyendo las festivas y las de especial significación, tengan tal consideración.



2. Estos descansos serán independientes de cualquier otro descanso semanal, compensatorio o en día festivo a que se tuviere derecho.

Se podrán disfrutar en el mes siguiente a aquel en que se cumplan las condiciones establecidas, de acuerdo con la planificación del servicio, y atendiendo, en su caso, a las preferencias del interesado, según lo dispuesto en el artículo 9.5, bien de forma aislada o acumulándolos a cualquier otro descanso, periodo vacacional o de permiso.

3. En todo caso, no podrán disfrutarse más de dos descansos de esta naturaleza al mes, y los generados que pudieran quedar sin disfrutar en aplicación de esta regla, habrán de disfrutarse a lo largo de los meses siguientes.

4. Los servicios que dan lugar a este tipo de descansos cuya acumulación se interrumpa impidiendo la generación del derecho durante un plazo de doce meses, contado desde el mes siguiente al último en que se realizó un servicio de dicha naturaleza, se considerarán caducados transcurrido dicho plazo.”

56.- Condiciones en las que se genera el derecho a disfrutar de un descanso singularizado adicional.

El derecho al disfrute de los descansos singularizados adicionales se perfecciona una vez realizado el número de servicios reseñados. Para determinar el alcance de los servicios prestados en festivo y el de servicios nocturnos habrán de tenerse en cuenta las determinaciones contenidas en el artículo 12 de la Orden General (Clasificación de las horas de servicio). Por lo tanto, en el momento de planificar el servicio para el mes siguiente se tendrán en cuenta los descansos singularizados generados hasta esa fecha por haber prestado efectivamente los servicios correspondientes, y se planificarán los mismos hasta un máximo de dos por mes, cualquiera que sea el tipo de servicio que los genere (festivos o nocturnos).

Con carácter general, los descansos singularizados perfeccionados han de disfrutarse con regularidad mes a mes, sin que se generen acumulaciones no justificadas.

SECCIÓN 1ª DEL CAPÍTULO IV PERSONAL CON FUNCIONES ADMINISTRATIVAS:

“Artículo 26. Personal con funciones administrativas.

A los efectos de aplicación de esta orden general, se considera incluido en esta sección el personal que figura en el apartado i) del anexo I.

Artículo 27. Modalidades de prestación de servicio del personal con funciones administrativas.

El personal que desempeñe funciones administrativas prestará su servicio en la modalidad de actividad o, en su caso, en la de prestación combinada.

Artículo 28. Jornada de trabajo del personal con funciones administrativas.

La duración de la jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de servicio en cómputo mensual, pudiendo alcanzar, y por periodos no inferiores a un mes, las cuarenta horas sólo cuando excepcionalmente y de forma motivada se autorice por el jefe de la unidad, no inferior a Jefe de Comandancia o equivalente, en cuyo caso tendrá la consideración de jornada de cuarenta horas a todos los efectos.

Artículo 29. Horario de servicio del personal con funciones administrativas.

1. El horario de servicio será el que se señala en el anexo II o el que corresponda en función de la actividad que desempeñe si no fuera administrativa.

2. Dicho horario, en su modalidad de actividad, se distribuirá en jornada continuada de mañana o partida de mañana y tarde, de lunes a viernes, pudiendo establecerse la presencia durante la mañana de los sábados no festivos en función de las características y necesidades de las distintas unidades y centros



afectados, en especial por la necesidad de prestar un servicio directo de atención al público.

Artículo 30. Descanso semanal del personal con funciones administrativas.

1. El descanso semanal de este personal coincidirá, con carácter general, con el sábado y el domingo, salvo lo previsto para los sábados no festivos en el artículo 29.2, en cuyo caso disfrutará del descanso semanal el domingo y el día de la siguiente semana que se determine, preferentemente unido a otro día de descanso semanal.

2. Si fuera preciso trabajar durante un día previsto de descanso (sábado, domingo o festivo), se compensará con periodos de descanso continuado equivalentes, durante la semana siguiente a la del servicio que impidió el disfrute del descanso en las fechas previstas”.

57.- Régimen de prestación de servicio del personal de las unidades de Asistencia Sanitaria de la Guardia Civil.

Todo el personal que no se encuentra recogido expresamente en alguna de las letras de la a) a la h) del anexo I de la Orden General, estará incluido entre el personal con funciones administrativas (letra i) si la mayor parte de su jornada de trabajo la dedica a estas funciones y, en otro caso, estará integrado en el Régimen general de prestación de servicio (letra j).

Las funciones del personal de la Sanidad de la Guardia Civil se recogen en el artículo 103.2 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil. Están dirigidas a desarrollar determinadas actividades que facilitan el cumplimiento de las competencias generales asignadas al Cuerpo, por lo que se ha considerado que este personal queda incluido inicialmente, a solos los efectos de la jornada y horario en que desempeñan mayoritariamente sus tareas, en el régimen específico, personal con funciones administrativas, sin perjuicio de que puedan desarrollarlas circunstancialmente durante otro horario, tal como se habilita en el artículo 29.1 de la Orden General 11/2014.

No obstante, en los casos en que este personal pueda ser incluido en la productividad estructural EAD5 como ‘personal cualificado de apoyo a la dirección no incluido en otras modalidades’ y mientras se mantenga dicha asignación, tendrán que realizar la jornada de trabajo de 40 horas semanales prevista en el artículo 33 de la Orden General, quedando sujetos igualmente al conjunto de condiciones previstas para el personal cualificado de apoyo a la dirección en la sección segunda del capítulo cuarto.

58.- Horario del personal con funciones administrativas.

Será el determinado conjuntamente en el artículo 29 en su modalidad de actividad y el anexo II de la Orden.

59.- Limitaciones para prestar servicio en horario de tarde.

El personal con funciones administrativas está incluido en el Anexo I i) porque las desempeña durante la mayor parte de su servicio, no impidiendo que pueda llevar a cabo tareas no exclusivamente administrativas, lo que permite la aplicación de un servicio adaptado a cometidos no administrativos, en especial los que se establezcan para asegurar la continuidad de ciertas funciones o actividades.



Dado que no está prevista para este personal la generación de descansos singularizados adicionales, la realización de servicios no administrativos en horas nocturnas o festivas tendrá carácter ocasional o cuando derive de las necesidades de servicio que se definen en la Orden.

60.- Posibilidad de realizar servicio para actividad de tipo administrativo los sábados no festivos en horario de 9:00 a 14:00.

Sí es posible, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 29.2, en función de las características y necesidades de las distintas unidades y centros afectados, en especial por la necesidad de prestar un servicio directo de atención al público o para asegurar la continuidad de ciertas funciones o actividades.

El personal que realice los servicios que se hayan establecido para la mañana de los sábados, será preferentemente el que tenga una jornada de 40 horas por haber sido propuesto para percibir la modalidad de productividad estructural EFA2 en el periodo correspondiente.

61.- Recuperación de horas de servicio no prestadas como consecuencia de un servicio en sábado no festivo.

Todos los guardias civiles deben realizar las horas marcadas para su jornada de trabajo en el periodo de referencia establecido.

La realización de un número de horas inferior a las 40 durante la semana en que se descansan tres días por haber prestado servicio el sábado de la semana anterior, deberá ser compensado a lo largo del periodo de referencia mediante el alargamiento de uno o varios servicios o la realización de algún servicio de tarde adicional ya que, en este supuesto, no se trata de un servicio inferior a cinco horas para compensar sino una fracción de un único servicio diario partido.

62.- Elección de horarios para aquellos supuestos en que es posible realizar un servicio de tarde por el personal con funciones administrativas.

La franja horaria de la tarde puede ser elegida por los guardias civiles afectados de entre las que se proponen en el anexo II.1 (16:00 a 18:30, 16:30 a 19:00 ó 17:00 a 19:30).

Estas franjas no resultan de aplicación a las Unidades que prestan servicio de atención directa al público, que se rigen por lo dispuesto en el anexo II.2.

En las Intervenciones de Armas y Explosivos, el personal que realice los servicios en horario de tarde que se hayan establecido en su Unidad, será preferentemente el que tenga una jornada de 40 horas por haber sido propuesto para percibir la modalidad de productividad estructural EFA3 en el periodo correspondiente.

63.- Horario de los servicios de apoyo, enlace o continuidad de la acción del mando.

En este tipo de servicios es posible nombrar servicio en horario distinto del anexo II.



64.- Horario de servicio del personal que presta servicio de atención al público. Obligación de prestar servicio durante las tardes y las mañanas de los sábados, tal y como recoge el anexo II.2.

El horario establecido en el anexo II.2 sirve como referencia y su concreción dependerá de las características de la unidad y de los recursos disponibles (apartado 2.1).

ART. 33 JORNADA DE TRABAJO DEL PERSONAL CUALIFICADO DE APOYO A LA DIRECCIÓN:

“La duración de la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de servicio en el periodo de referencia de un trimestre, salvo para el personal de las Escalas de Suboficiales, y de Cabos y Guardias que expresamente soliciten la aplicación de la jornada de trabajo del personal con funciones administrativas, y se les autorice por el jefe de la unidad, no inferior a Jefe de Comandancia o equivalente, y por periodos no inferiores a un trimestre”.

65.- Posibilidad de que el personal de apoyo cualificado a la dirección al que se le concede la aplicación de la jornada de trabajo del personal con funciones administrativas, pueda realizar jornada de 40 horas durante un mes.

No es posible, porque la norma establece que dicha situación debe autorizarse por periodos no inferiores a un trimestre, por lo que su periodo de referencia en tal situación sigue siendo trimestral.

Solo es aplicable respecto a la duración de la jornada de trabajo y, por lo tanto, se les aplica dicha parte del artículo 28. Ni siquiera es aplicable el citado artículo 28 en su conjunto ya que no tendría sentido que pasaran a realizar dicha jornada por renuncia voluntaria a efectuar 40 horas y luego se les asignaran 40 horas de manera excepcional.

ART. 42 MODALIDADES DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO PARA EL PERSONAL CON FUNCIONES DE MANDO:

*“1. El personal con funciones de mando prestará servicio en la modalidad de actividad, compatibilizándola con la disponibilidad de su cargo. Excepcionalmente, podrán realizar servicios de prestación combinada por razones organizativas de la unidad de la que dependen.
2. Los mandos de las unidades de investigación policial y de las singulares operativas y de apoyo que se determinen, podrán realizar servicios de prestación combinada para dar continuidad al cumplimiento de su misión específica, en las mismas condiciones que las establecidas para el personal de dichas unidades”.*

66.- Realización de servicios de prestación combinada por parte del personal con funciones de mando.

La norma prevé la realización de esta modalidad de servicio con carácter excepcional, considerándose que tienen tal carácter los servicios conocidos como “oficial o suboficial de servicio”. Fuera de estos casos, su empleo debe ser residual y justificado.



67.- Planificación y nombramiento de los servicios de mandos como “Oficiales de servicio”.

En estos supuestos deben nombrarse servicios de prestación combinada.

ART 44. TIEMPO DE SUCESIÓN Y SUSTITUCIÓN DEL MANDO:

“1. El tiempo en que se deba suceder a los mandos incluidos en los apartados a) y b) del anexo I, será retribuido en la forma que se fije en la normativa reguladora de los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil, siempre que el sucesor se encuentre encuadrado en el régimen de prestación de servicio general o en las unidades que se determinen de las subsecciones 2ª y 3ª de la tercera sección de este capítulo.

El sucesor se considerará integrado entre el personal con funciones de mando en el régimen de prestación de servicio especial. No obstante, cuando el periodo de sucesión sea inferior a un mes, mantendrá la jornada de trabajo del régimen general, en la que al menos treinta y dos horas y media serán de actividad presencial o de prestación combinada.

2. El tiempo en que se deba sustituir al personal con funciones de mando comprendido en el apartado a) del anexo I, incluso en el caso en que dichos mandos disfruten de reducción de jornada, será retribuido en la forma y en los términos que se fijen en la normativa reguladora de incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil y siempre que el sustituto se encuentre encuadrado en el régimen de prestación de servicio general”.

68.- Cómo afectan las Órdenes Generales 11/2014 y 12/2014 a la sucesión y sustitución.

Las normas sobre sucesión, sustitución y continuidad en el ejercicio del mando en la Guardia Civil están contempladas en la sección tercera del capítulo III del Real Decreto 1250/2001, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Destinos; en el artículo 1 de la Orden PRE/1983/2012, de 14 de septiembre, por la que se declaran de aplicación a la Guardia Civil diversas normas del ordenamiento militar sobre mando, disciplina y régimen interior; en el artículo primero.4 de la Orden General 22/1998, de 11 de septiembre, sobre criterios básicos de organización y estructura de los Puestos; y en el capítulo II de la Orden General 9/2012, de 22 de noviembre, que regula el mando, disciplina y régimen interior de las Unidades.

Ni la Orden General 11/2014, ni la 12/2014 alteran lo previsto en las reglas citadas en el párrafo anterior. Se limitan a prever determinadas circunstancias relativas al régimen de prestación de servicio y a la compensación retributiva de quienes tengan que asumir durante algún periodo de tiempo otro puesto de trabajo o cometidos para asegurar su continuidad.

69.- Qué consecuencias prevén la Orden General 11/2014 y la 12/2014 por suceder con carácter interino o accidental.

En el amplio marco de unidades, puestos de trabajo, funciones, empleos y cargos que configuran la Guardia Civil, la Orden General 11/2014 especifica en el artículo 44.1 que se compensará retributivamente la sucesión de personal con funciones de mando siempre que quien le suceda con carácter interino o accidental pertenezca al régimen general y, en caso de que así se determine, también si proviene de unidades singulares operativas del apartado e) del anexo I o de unidades singulares de apoyo.



El sucesor se integrará en el régimen de prestación de funciones de mando, salvo si se permanece en esta situación por un plazo inferior a un periodo mensual, en que se modifica su jornada para habilitar la disponibilidad pero se mantiene el régimen, conservando en este caso el derecho a generar descansos singularizados adicionales.

En concordancia con lo señalado, la Orden General 12/2014 habilita la retribución compensatoria, por días y a través del ICRES, cuando personal de régimen general suceda en periodos inferiores a un mes a mandos incluidos en las modalidades de productividad estructural EFM1, EFM3, EFM5 y EFM2. En este último caso, la retribución alcanza también a los supuestos en que el sucesor pertenezca a unidades singulares operativas del apartado e) del anexo I de la Orden General 11/2014 o de unidades singulares de apoyo.

De este modo, cuando la sucesión supere un periodo mensual completo, el régimen de prestación, la jornada, el horario y la disponibilidad se ajustarán a las previstas para los cometidos que se asumen. El afectado será propuesto para percibir la modalidad de productividad estructural que tenga asignada el puesto de trabajo o las funciones de las que se ha hecho cargo, con arreglo a lo previsto en el artículo 8.3, 14 y 20.2 de la Orden General 12/2014.

70.- Qué consecuencias prevén la Orden General 11/2014 y la 12/2014 por sustituir o dar continuidad en el ejercicio del mando.

Para el caso de la sustitución o aseguramiento de la continuidad en el ejercicio de mando durante ausencias que no conlleven nombramiento de sucesión ni entrega de mando, la Orden General 11/2014 prevé en el artículo 44.2 retribución compensatoria para aquellas unidades a cuyos responsables se ha atribuido disponibilidad de especial relevancia, según lo previsto en el artículo 20.4 y en el apartado a) del anexo I.

Así, en los casos de sustitución y mediante el ICRES, la Orden General 12/2014 prevé compensación retributiva por horas cuando personal del régimen general supla ausencias oficiales de Comandantes de Puesto Principal, Ordinario o Auxiliar, de Jefes de Destacamento de Tráfico y de Jefes de Área de Puesto Principal.

No existe entonces variación en el régimen de prestación del servicio cuando se sustituye en el ejercicio a cualquier personal incluido en funciones de mando. No obstante, la Orden General 11/2014 contempla en su artículo 45 determinadas medidas que podrán adoptarse para dar continuidad ante la ausencia que con mayor frecuencia da lugar a sustitución, el descanso semanal, en consonancia con la importancia que se otorga a su disfrute efectivo en el conjunto de la norma.

En cualquier caso, tenga la sustitución compensación retributiva o no, el servicio que se nombre al personal que ha de ejercer la sustitución, cuando esté encuadrado en el régimen general, ha de planificarse con carácter general en horarios diurnos que le permitan atender adecuadamente la continuidad en el ejercicio del mando.

71.- Jornada de trabajo del sucesor en los casos previstos en el artículo 44.1 en periodos inferiores a un mes.

En el supuesto de que la sucesión sea inferior a un mes, el número mínimo de horas de actividad presencial o de prestación que deberá realizar el personal afectado,



treinta y dos horas y media, está referido a la jornada de trabajo y a la semana de trabajo definidas en el artículo 3.c) y e) de la Orden General, es decir, a los cinco días de trabajo que de manera habitual se realizan cada semana descontando el descanso semanal (la media diaria sería de 6,5 horas).

En consecuencia, cuando la sucesión prevista lo sea por tiempo inferior a la semana de trabajo, o comprenda parcialmente días de dos semanas de trabajo, se deberá establecer como tiempo mínimo de actividad presencial o de prestación combinada la parte proporcional que corresponda al número de días de cada una de las semanas de trabajo afectadas en que se ha realizado la sucesión.

A modo de ejemplo, si un guardia civil realiza la sucesión del mando durante tres días de la semana de trabajo, el tiempo mínimo de actividad o de prestación combinada de la citada semana sería de diecinueve horas y media (6,5 horas * 3 días = 19,5 horas).

72.- Sustituciones de los mandos del apartado a) del anexo I, durante los descansos:

Requerirán sustitución del mando los descansos semanales y los compensatorios que no tengan carácter de deducible, siendo el descanso diario compatible con la disponibilidad.

Los descansos correspondientes a días festivos y los descansos compensatorios que tengan carácter de deducible, al ser situaciones de no disponibilidad que computan como días deducibles, conllevan sucesión de mando y no sustitución.

ART. 46. PERSONAL CON FUNCIONES DE INVESTIGACIÓN POLICIAL:

“A los efectos de aplicación de esta orden general, se considera incluido en esta sección el personal que figura en el apartado c) del anexo I.”

73.- Régimen de prestación del servicio del personal destinado en Puestos Ordinarios que presta servicio en unidades funcionales de investigación.

Este personal no se encuentra incluido en el apartado c) del anexo I de la Orden, por lo que su régimen de prestación de servicio es el general a todos los efectos, pudiendo serle de aplicación no obstante, en su caso, por periodos de referencia mensuales, lo dispuesto en el artículo 54.2, lo que le habilitaría a realizar servicios de prestación combinada.

ART. 62. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN:

“1. El personal incluido en el régimen de prestación de servicio previsto en el capítulo IV, secciones 1ª y 2ª, así como sus mandos, podrán hacer uso de flexibilidad horaria en los términos previstos en las medidas de conciliación para el personal al servicio de la Administración General del Estado y de acuerdo con los horarios de servicio que se contemplan en el anexo II. La flexibilidad no supondrá disminución alguna de la jornada de trabajo establecida.

2. Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación podrá solicitar que en la planificación y el desarrollo de su jornada de trabajo se tengan en cuenta las medidas de conciliación previstas para el personal al servicio de la Administración General del Estado, sin alterar las condiciones de prestación contempladas para los diferentes regímenes y modalidades de servicio.



3. Las guardias civiles víctimas de violencia de género 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 trabajo 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”.

74.- Dónde está recogida la flexibilidad horaria para el personal al servicio de la Administración General del Estado.

En el apartado 8 de la Resolución de 28 de diciembre de 2012 (BOE del 29 de diciembre), de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, 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.

ART. 63. REDUCCIÓN DE JORNADA:

“1. Las reducciones de jornada derivadas de la solicitud de los permisos que se señalan en este apartado, contemplados en la norma que regula las vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo, serán concedidas en las condiciones y duración análogas a las que se establecen para el personal al servicio de la Administración General del Estado, y atendiendo a las singularidades derivadas de las funciones y cometidos propios de la Guardia Civil, sin que en ningún caso las reducciones supongan la modificación del régimen de prestación de servicio en que se encuadre el afectado, aunque sí puedan suponer, manteniendo dicho régimen, cambios en la modalidad de prestación del servicio.

a) por lactancia de un hijo menor de doce meses.

b) por el nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

c) por razones de guarda legal, cuando el guardia civil tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida. Tendrá el mismo derecho el guardia civil 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.

La reducción de jornada derivada de este permiso será de, al menos, un décimo, con la finalidad de garantizar mínimamente la atención de las circunstancias que motivan la solicitud de la reducción de jornada, y como máximo de un medio de la jornada de trabajo semanal prevista para cada régimen de prestación de servicio.

d) por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado.

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

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

La reducción de jornada derivada de este permiso será de la mitad de la misma, salvo que excepcionalmente la autoridad competente para su concesión apruebe un porcentaje superior. 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 periodo de referencia mensual, salvo que por razones organizativas de la unidad se aconseje otro mayor.

2. A quien se conceda una reducción de jornada se le aplicará, en aquellos casos que así se determina en la normativa relativa al empleado público, una disminución proporcional de sus retribuciones fijas y variables, en forma análoga a la establecida para el personal al servicio de la Administración General del Estado. El disfrute del permiso por parto y por adopción o acogimiento interrumpirá los efectos de la reducción de jornada y durante el mismo se percibirán las retribuciones íntegras.



3. El tiempo de disfrute de la reducción de jornada tiene la consideración de servicio efectivo a efectos del cómputo de crédito anual de vacaciones y del disfrute de los descansos correspondientes a días festivos, y no altera el régimen de concesión de permisos.

4. Quien tenga concedida una reducción de jornada no podrá acogerse al régimen de jornada completa con ocasión del disfrute de vacaciones, de días no laborables o de periodos de baja por enfermedad.

Si se padece una enfermedad que se prevea que dará lugar a una baja médica de larga duración, se podrá solicitar el retorno al régimen de jornada completa justificadamente y previo informe de los servicios médicos de la Guardia Civil”.

75.- Consideración de la jornada en las reducciones por guarda legal o cuidado de familiar prevista en el artículo 63.1.c)

El artículo 63.1 de la Orden General 11/2014, de 23 de diciembre, por la que se determinan los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil, establece que las reducciones de jornada derivadas de la solicitud de los permisos que se señalan en este apartado, contemplados en la regulación de las vacaciones, permisos y licencias del personal del Cuerpo (norma octava de la Orden General 2/2013, de 8 de abril), serán concedidas en las condiciones y duración análogas a las que se establecen para el personal al servicio de la Administración General del Estado, y atendiendo a las singularidades derivadas de las funciones y cometidos propios de la Guardia Civil, sin que en ningún caso las reducciones supongan la modificación del régimen de prestación de servicio en que se encuadre el afectado, aunque sí puedan suponer, manteniendo dicho régimen, cambios en la modalidad de prestación del servicio.

El Estatuto Básico del Empleado Público y las leyes reguladoras de la Función Pública de la Administración General del Estado atribuyen a algunos permisos de los que conllevan reducción de jornada la posibilidad de disfrute acumulado. Es el caso del de lactancia y del previsto para el cuidado de hijo menor por cáncer u otra enfermedad grave. Del mismo modo, la normativa citada determina los permisos que pueden ejercitarse mediante una reducción por horas diaria, como la lactancia y el permiso para hijos prematuros que permanecen hospitalizados.

Por lo que atañe al permiso incluido en la norma decimotercera.1.h) de la Orden General 2/2013 y el en el artículo 63.1.c) de la Orden General 11/2014 para la guarda legal y otros supuestos de atención a persona mayor o discapacidad, la reducción de jornada ha de ser solicitada, tramitada, valorada y resuelta con arreglo a lo previsto en el artículo 64.

A estos efectos, conforme a lo que recoge el artículo 3.c de la Orden General, la jornada de trabajo constituye el número de horas semanales en las que se ha de prestar servicio en el periodo de referencia que se establezca. En el apartado 3 de la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas (BOE de 29 de diciembre), por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la AGE y sus organismos públicos, se regula, de la misma forma, la jornada de trabajo en tiempo semanal enmarcada en un periodo de referencia.

La reducción de jornada, en los supuestos en que no se permite la acumulación, está referida entonces al número de horas de trabajo semanal que el afectado deba cumplir en función de su régimen de prestación de servicio. Así se señala expresamente en el



segundo párrafo del citado artículo 63.1.c), al delimitar los porcentajes máximo y mínimo establecidos para su concesión.

De esta forma, la reducción ha de tomar como referencia para aplicarse la disminución proporcional que corresponda de las 37,5 ó 40 horas semanales de jornada de trabajo previstas en la Orden General, según el régimen de prestación de servicio. La reducción de jornada ha de adaptarse además al horario de servicio que se tenga establecido en la Unidad, de modo que no se vea afectado su nombramiento ni los cometidos asignados, en especial cuando el servicio se ha de prestar en unión de otro miembro del Cuerpo.

De acuerdo con lo anterior, y dentro de cada semana de trabajo, es posible extender los periodos de exención del servicio con el fin de que la jornada prestada bajo reducción se acomode a la concedida, sin perjuicio de que pueda ir ajustándose además al periodo de referencia previsto en cada caso, si resulta necesario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. PERSONAL QUE PRESTA SERVICIO EN BUQUES OCEÁNICOS.

1. Por las especiales características de las tareas que desarrollan y del lugar donde se lleva a cabo el trabajo, la singularidad del medio marino y la necesidad de estar embarcado para ejercer su actividad, el personal de la Guardia Civil que preste servicio en los buques oceánicos del Cuerpo como tripulación o como personal de apoyo a bordo, durante la navegación y en los periodos de preembarque en el puerto base, realizará su jornada de trabajo teniendo en cuenta lo siguiente:

a) El número de horas de servicio no excederá de doce diarias ni de sesenta y ocho en cómputo semanal, salvo circunstancias que afecten a la seguridad inmediata del buque o de las personas y bienes a bordo, para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en la mar, o ante circunstancias operativas excepcionales.

b) En el curso de cada periodo de veinticuatro horas, se dispondrá de un descanso de al menos doce, que podrá dividirse en dos periodos, uno de los cuales será como mínimo de seis.

c) Al regresar al puerto base o al finalizar el embarque se disfrutará de un periodo de recuperación con un descanso de igual número de días al permanecido en navegación, al que se añadirá dos días por cada siete o fracción de los que se haya permanecido preembarcado en el puerto base. Los días correspondientes al citado periodo de recuperación tendrán el carácter de deducibles.

2. Los periodos en que el personal permanezca embarcado constituirán comisiones de servicio cuyos días de duración tendrán el carácter de deducibles.

3. La actividad continuada exigida a este personal será retribuida de conformidad con lo establecido en la normativa que regule los incentivos al rendimiento del personal de la guardia civil.

4. Cuando este personal no se encuentre en periodo de preembarque, de navegación o disfrutando de los descansos señalados, así como cuando realice tareas de seguridad, logísticas y de mantenimiento del buque, estará comprendido en el régimen general de prestación del servicio que contempla el capítulo III. A efectos de esta orden y, en su caso, de la que regula los incentivos al rendimiento, se entenderá por periodo de preembarque para el personal a bordo, los servicios de preparación necesarios para comenzar la navegación que se desempeñen desde las 48 horas anteriores que preceden al inicio de la misma.



76.- Compensación de los descansos semanales y pausas del personal que presta servicio embarcado en buques oceánicos del Cuerpo. (*)

El periodo de recuperación que disfruta el personal que presta servicio en buques oceánicos del Cuerpo, inmediatamente después de regresar al puerto base tras finalizar el pre-embarque y la navegación, constituye un descanso adicional cuya amplitud incluye la compensación por los descansos semanales y las pausas que no hayan podido ser disfrutados durante el embarque.

El desarrollo de los ciclos de embarque a lo largo del año natural será tenido en cuenta para la realización de los reconocimientos médicos anuales previstos de cara a la protección preventiva de la salud.

Madrid, 30 de junio de 2015.

() Texto con contenido aclaratorio incorporado con fecha 30 de octubre de 2015 en los Criterios 13, 25, 34, 41, 42, 43 y nuevo criterio 76, a instancia de la Comisión Europea.*