



## LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

---

Resolución de 22 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publican los acuerdos para la ampliación del permiso de paternidad a dieciséis semanas y para la aplicación de la bolsa de horas prevista en la Disposición Adicional centésima cuadragesima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

---

Ministerio de Política Territorial y Función Pública  
«BOE» núm. 293, de 05 de diciembre de 2018  
Referencia: BOE-A-2018-16619

---

### TEXTO CONSOLIDADO

Última modificación: sin modificaciones

Con fecha 29 de octubre de 2018, en el seno de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, regulada en el artículo 36.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se firmó el Acuerdo para la ampliación del permiso de paternidad a dieciséis semanas, y el Acuerdo para la aplicación de la bolsa de horas prevista en la disposición adicional centésima cuadragesima cuarta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, previa negociación en la Comisión Técnica de Igualdad celebrada el día 26 de octubre.

Respecto al Acuerdo para la ampliación del permiso de paternidad a dieciséis semanas, la desigualdad en la asunción de las responsabilidades familiares y de las tareas domésticas entre hombres y mujeres en nuestra sociedad es todavía una realidad, debido a factores culturales y de organización social.

Siendo la voluntad del Gobierno el avanzar e impulsar medidas para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y con el convencimiento de que la Administración General del Estado ha de servir de ejemplo en la implementación de medidas que impulsen la corresponsabilidad, como ha venido haciendo durante años, se plantea la necesidad de equiparar, previa negociación colectiva, la duración del permiso de paternidad a los permisos por parto o adopción, para el personal que trabaja al servicio de la Administración General del Estado.

Por otra parte, el Acuerdo de 9 de marzo de 2018, II Acuerdo para la Mejora del empleo público y de condiciones de trabajo, prevé la existencia de una bolsa de un 5% de la jornada anual para la conciliación de la vida familiar y profesional, previsión que se plasmó normativamente en la Disposición adicional centésima cuadragesima cuarta «Jornada de trabajo en el Sector Público» de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año. Con la voluntad y compromiso de la Administración General del Estado, de ser ejemplo en el desarrollo de medidas que impulsen la conciliación de la vida laboral y familiar y la corresponsabilidad del personal a su servicio, se propone regular el máximo de horas de libre disposición, es decir, el 5% de la jornada anual, dando asimismo cumplimiento

a los compromisos adquiridos entre la Administración General del Estado y Organizaciones Sindicales en el marco del diálogo social.

Por ello y de conformidad con las facultades que corresponden a la Secretaría de Estado de Función Pública atribuidas en el artículo 6 del Real Decreto 863/2018, de 13 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, previo acuerdo en el ámbito de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, resuelvo:

Ordenar la publicación de los Acuerdos, cuyo contenido aparece desarrollado en el anexo de esta Resolución.

Madrid, 22 de noviembre de 2018.–El Secretario de Estado de Función Pública, José Antonio Benedicto Iruña.

## ANEXO

### **Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (artículo 36.3 TRLEBEP) para la ampliación del permiso de paternidad a dieciséis semanas**

Madrid, 29 de octubre de 2018.

La desigualdad en la asunción de las responsabilidades familiares y de las tareas domésticas entre hombres y mujeres en nuestra sociedad es todavía una realidad, debido a factores culturales y de organización social. Las Administraciones Públicas no son ajenas a esta realidad, por lo que en este marco, y en el ámbito de la Administración General del Estado, es clave abordar la corresponsabilidad, esto es, la responsabilidad compartida en el hogar, para fomentar una cultura donde el cuidado de menores, personas mayores y otras personas dependientes, así como la realización de actividades domésticas, se asuma de manera equilibrada e independientemente del género.

La Administración General del Estado viene trabajando en esta materia desde hace años. La Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, que aprobó un Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado, contenía un catálogo de innovadoras medidas en lo que a igualdad entre mujeres y hombres se refiere. La Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, de mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados y empleadas públicos, incluyó medidas pioneras para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Plan Concilia). Destacan también las medidas de eje 4, dedicado a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la AGE (Resolución del Consejo de Ministros de 20 de Noviembre de 2015).

Por último, destacar la ampliación a 5 semanas del permiso de paternidad, en vigor desde julio de 2018, a través de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado.

Siendo la voluntad del Gobierno el avanzar e impulsar medidas para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y con el convencimiento de que la Administración General del Estado ha de servir de ejemplo en la implementación de medidas que impulsen la corresponsabilidad, se plantea la necesidad de equiparar, previa negociación colectiva, la duración del permiso de paternidad a los permisos por parto o adopción, para el personal que trabaja al servicio de la Administración General del Estado, cumpliendo con la voluntad del Gobierno de avanzar en políticas y medidas en pro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de la conciliación y la corresponsabilidad.

En la Administración General del Estado el ámbito para dicha negociación colectiva es la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, de materias comunes al personal funcionario y laboral, del artículo 36.3 del TRLEBEP. En virtud de ello, la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (artículo 36.3 del TRLEBEP), previa negociación en el seno de la Comisión Técnica de Igualdad.

ACUERDAN

1. Aprobar para todo el personal, funcionario, estatutario o laboral, al servicio de la Administración General del Estado, de sus Organismos o de sus Entidades públicas dependientes, que el permiso de paternidad por nacimiento, guarda con fines de adopción, adopción o acogimiento de un hijo/hija se amplíe a un total de 16 semanas.

2. Aprobar que dicho permiso sea no transferible, y se distribuya a opción de la persona solicitante, siempre que:

Las cuatro primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del parto, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Las doce semanas restantes no sean simultáneas, sino anteriores o sucesivas, e ininterrumpidas, a las semanas siete a dieciséis del permiso por parto, o a las semanas cinco a la dieciséis del permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, del otro progenitor.

Tanto la transferibilidad del permiso como el disfrute simultáneo de los periodos de descanso, más allá de los periodos acordados, sería contrario al fin último de este acuerdo, que no es otro que el fomento de la corresponsabilidad y el acabar con los factores sociales y culturales que perpetúan un modelo tradicional y discriminatorio en la asunción de roles y responsabilidades entre mujeres y hombres.

3. Incluir, en la redacción normativa de este permiso, las mismas ampliaciones de los permisos de parto o adopción, para supuestos tales como discapacidad del menor; nacimiento, adopción o acogimiento múltiple; parto prematuro y cuando el neonato/a deba permanecer hospitalizado. Así mismo, determinar también el proceder en el supuesto de ser solicitada la lactancia acumulada por el mismo progenitor que disfruta del permiso de paternidad.

4. Aprobar la implementación del permiso de paternidad al que se refiere el apartado Uno del presente Acuerdo, de forma progresiva, en la siguiente periodificación:

a) En 2019: Permiso de ocho semanas, con cuatro semanas inmediatamente posteriores a la fecha de parto, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción; y cuatro semanas disfrutadas de forma ininterrumpida, anteriores o sucesivas al descanso del otro progenitor en los términos establecidos en el punto 2.

b) En 2020: Permiso de doce semanas, con cuatro semanas inmediatamente posteriores a la fecha de parto, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción; y ocho semanas disfrutadas de forma ininterrumpida, anteriores o sucesivas al descanso del otro progenitor en los términos establecidos en el punto 2.

c) En 2021: Permiso de 16 semanas, con cuatro semanas inmediatamente posteriores a la fecha de parto, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción; y doce semanas disfrutadas de forma ininterrumpida, anteriores o sucesivas al descanso del otro progenitor en los términos establecidos en el punto 2.

Por la Administración General del Estado.–La Ministra de Política Territorial y Función Pública, Meritxell Batet Lamaña.–Por las Organizaciones Sindicales, CSIF, CC.OO., UGT, CIG.

**Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (artículo 36.3 TRLEBEP) para la aplicación de la bolsa de horas prevista en la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.**

Madrid, 29 de octubre de 2018.

El Acuerdo de 9 de marzo de 2018, II Acuerdo para la Mejora del empleo público y de condiciones de trabajo, prevé la existencia de una bolsa de un 5% de la jornada anual para

la conciliación de la vida familiar y profesional, que se plasmó normativamente en la Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta «Jornada de trabajo en el Sector Público» de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 que recoge, en su punto 4, la posibilidad de que cada Administración regule, previa negociación colectiva, una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine, y dirigida de forma justificada a la adopción de medidas de conciliación para el cuidado y atención de personas mayores, personas con discapacidad, e hijos/hijas menores, en los términos que en cada caso se determinen.

La Administración General del Estado ha de ser ejemplo en el desarrollo de medidas que impulsen la conciliación de la vida laboral y familiar y la corresponsabilidad del personal al servicio de la Administración. Con la voluntad y compromiso de que así sea, se propone regular el máximo de horas de libre disposición, es decir, el 5% de la jornada anual, dando asimismo cumplimiento a los compromisos adquiridos entre la Administración General del Estado y Organizaciones Sindicales en el marco del diálogo social.

En este sentido, el propósito de la Administración General del Estado es establecer un marco que garantice y facilite el uso de la bolsa de horas de forma ágil y flexible, que permita la conciliación de la vida familiar y laboral sin menoscabo de las necesidades organizativas.

Por todo ello, la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (artículo 36.3 del TRLEBEP).

#### ACUERDA

1. Aprobar para todo el personal, funcionario, estatutario o laboral, al servicio de la Administración General del Estado, de sus Organismos o de sus Entidades públicas dependientes una bolsa de horas de un 5% de la jornada anual de cada empleado o empleada, individualmente considerados.

2. La bolsa de horas es una medida de flexibilidad horaria y en ningún caso sustituye a los permisos existentes ni a las licencias en esta materia.

3. De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la LPGE para el año 2018 se aplicará a los casos de cuidado de hijos o hijas menores de edad y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

4. La utilización de las horas tendrá carácter recuperable, fijándose un plazo máximo de 3 meses, desde el hecho causante, para la recuperación de las horas utilizadas, debiendo cumplir al final de año con el total de la jornada anual correspondiente.

5. Las horas recuperadas no se volverán a incorporar en ningún caso al saldo de horas por utilizar de la bolsa total de horas de que se dispone durante ese ejercicio.

6. Las horas podrán acumularse en jornadas completas siempre que exista una razón justificada para ello, considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público.

7. Para la justificación del uso de la bolsa de horas será necesaria, en todo caso, una declaración responsable del empleado o empleada público.

8. La Secretaría de Estado de Función Pública dictará, en su caso, las oportunas instrucciones para la adecuada implantación y gestión de la flexibilidad horaria prevista en el presente acuerdo.

9. Por último se acuerda remitir el presente acuerdo al órgano técnico competente, para una vez efectuados los trámites correspondientes, proceder a las adaptaciones normativas necesarias.

Por la Administración General del Estado.–La Ministra de Política Territorial y Función Pública, Meritxell Batet Lamaña.–Por las Organizaciones Sindicales, CSIF, UGT, CIG.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico.