

## **Nota Acuerdos Comisión Superior de Personal.**

El pasado 30 de diciembre se adoptaron por la Comisión Superior de Personal los siguientes acuerdos:

### **Acuerdo relativo a los criterios de aplicación de la “bolsa de horas”.**

Esta Acuerdo analiza la posible controversia que puede tener la aplicación de la bolsa de horas con el permiso por deber inexcusable previsto en el artículo 48.j) del TRLEBEP y en el artículo 75.f) del IV Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado (IV CUAGE).

De cara a la aplicación de la medida de flexibilidad horaria “bolsa de horas” contemplada en el Apartado 8 de las Instrucciones sobre Jornada y Horarios, se establecen los siguientes criterios:

Así, las características principales de la “Bolsa de horas” son las siguientes:

- Se ha configurado desde la máxima flexibilidad, estando por tanto su regulación orientada a facilitar, potenciar y permitir el uso de la misma de la forma más ágil y flexible para el cuidado de hijos o hijas menores de edad y menores sujetos a tutela o acogimiento; y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Consiste en una medida de flexibilización horaria adicional a las ya existentes, y en ningún caso matiza ni sustituye a los permisos ni licencias ya regulados. Es decir, es una medida con identidad propia y diferenciada con respecto de otros permisos y medidas de conciliación previstos en la legislación vigente; no debiendo asimilarse de facto y en la práctica a los días de libre disposición, sino que se trata de una medida de flexibilidad horaria para la mejor conciliación en los casos previstos en las instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo.
- Se articula con arreglo a un modelo mixto, en el que se permite el disfrute de parte de la bolsa de horas de forma puntual por el tiempo indispensable; y parte también de forma consecutiva y acumulada en jornadas completas.

Así, la forma ordinaria de aplicación de la bolsa de horas será la disposición de horas sueltas, posteriormente recuperadas. Junto con esta forma ordinaria de disposición, se prevén también dos formas de aplicación, con carácter extraordinario y justificado: la acumulación de varias horas sin que supongan una jornada completa; y la acumulación de varias horas en una jornada completa; en ambos casos con su posterior y subsiguiente compensación.

- La aplicación de la bolsa de horas deberá realizarse mediante una adecuada ponderación: entre el interés del trabajador en el uso de esta nueva medida de conciliación y su disposición en el modo que mejor le sirva para la atención de los cuidados familiares a que se refiere el apartado 8.8 de las Instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo; y el interés de la unidad donde desempeñe sus funciones, y las necesidades y peculiaridades del servicio que han de ser cubiertas, tal y como establece con carácter general el apartado 8, primer párrafo.

En concreto, del tenor literal del párrafo quinto del citado apartado 8.8 se desprende que la acumulación en jornadas completas habrá de valorarse caso por caso, en función de la concreta justificación de su conveniencia y su adecuación a las peculiaridades de la prestación del servicio público. En todo caso se habrá de tener en cuenta lo establecido en el apartado 1.2 de este Acuerdo.

- Las horas disfrutadas tendrán que ser recuperadas en un plazo máximo de 3 meses a contar desde el día siguiente a aquel en que se haga uso de la bolsa de horas. Es decir, aunque los interesados hubieran superado la jornada asignada en períodos anteriores, dicho periodo no podrá computarse, debiendo ser recuperado a partir del día siguiente a aquél en el que se haga uso de la bolsa de horas.
- La justificación de la medida se llevará a cabo a través de la declaración responsable.
- No podrá menoscabarse el cómputo anual de la jornada general con ocasión del disfrute de la bolsa de horas de libre disposición.



[Texto del Acuerdo.](#)

### **Acuerdo de la Comisión Superior de Personal sobre interpretación de determinados permisos retribuidos.**

Se considera que el permiso por lactancia incluido en el artículo 48, letra f) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP), ha de interpretarse en los siguientes términos:

- El permiso por lactancia se configura como una ampliación de los permisos por nacimiento, adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento tanto temporal como permanentes regulados en el artículo 49, letras a), b) y c). Su disfrute decae en todo caso cuando el menor alcance los doce meses de vida.
- Este permiso se disfruta como una reducción diaria de la jornada, o bien podrá sustituirse por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Ello implica que se deberá optar por una u otra modalidad de disfrute, sin que quepa la alternancia entre ambas.
- Si se opta por el disfrute del permiso en su modalidad acumulada por jornadas completas no cabe su fraccionamiento, ni su disfrute intercalado con el permiso por nacimiento o por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente. Se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, decayendo en todo caso cuando el menor alcance los doce meses de vida.
- Excepcionalmente, atendiendo a circunstancias debidamente acreditadas de necesidades del cuidado del menor, se podrá conceder el permiso por lactancia en su modalidad acumulada por jornadas completas en un momento posterior a la finalización del permiso por nacimiento, adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento,

tanto temporal como permanente, únicamente por el tiempo que reste hasta el cumplimiento de los doce meses de vida del menor, reduciendo su duración de manera proporcional a las horas dejadas de acumular por esta causa.

- En la modalidad de disfrute acumulado del permiso por lactancia, el cálculo del número de jornadas completas que corresponde acumular deberá realizarse para cada supuesto, respetando en todo caso la duración máxima que marca los doce meses del menor.
- La duración de este permiso se ampliará proporcionalmente, en el caso de parto o adopción múltiple, por cada uno de los hijos nacidos o adoptados.
- Queda sin efecto el Acuerdo de la Comisión Superior de Personal de 25 de julio de 2013, por el que se acuerdan Criterios de interpretación del artículo 48.f) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se considera que los permisos por nacimiento y por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, incluidos en el artículo 49 a), b) y c) del TRLEBEP, han de interpretarse en los siguientes términos:

- El permiso por nacimiento o por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente podrá disfrutarse, o bien de forma ininterrumpida en su totalidad, o bien de forma interrumpida.

En el caso de que se opte por el disfrute interrumpido, las semanas de disfrute fraccionado deberán ser disfrutadas de manera independiente con respecto de las semanas de disfrute obligatorio.

Las seis semanas posteriores al hecho causante se consideran de descanso obligatorio, siendo indisponibles para la persona titular del permiso, no pudiendo ser objeto de fraccionamiento, ni de renuncia, ni de disfrute a tiempo parcial.

- En el ámbito de aplicación del TRLEBEP, la ampliación de la duración de los permisos por nacimiento o por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente en los supuestos de discapacidad o parto múltiple será, en todo caso, de dos semanas para cada progenitor y por cada supuesto que se acredite.
- La opción de disfrutar de parte de los permisos de forma interrumpida sólo existe en el caso de que ambos progenitores trabajen. En el caso de que uno de los progenitores no trabaje, los permisos sólo podrán disfrutarse de forma continuada.
- En el supuesto de fallecimiento de cualquiera de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso, en los mismos términos que los previstos por el párrafo segundo de la letra a) del artículo 49 del TRLEBEP.

En el caso del fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo, que será de aplicación en los permisos recogidos en las letras a), b) y c) del artículo 49 del TRLEBEP. Igual consideración se dará en el caso del fallecimiento prematuro de un feto considerado viable (a partir del sexto

mes de gestación, 180 días).

- Para el disfrute a tiempo parcial del permiso por nacimiento o por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente sigue siendo de aplicación lo previsto por el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

En los términos previstos en el primer criterio de este apartado, no se podrá hacer uso de esta modalidad del permiso durante las semanas inmediatas posteriores al hecho causante, consideradas de descanso obligatorio.



[Texto del Acuerdo.](#)

*Trabajamos juntos. Decidimos Todos.  
La dignidad no se negocia.*