



PROPUESTA DE LA ADMINISTRACION PARA NEGOCIAR LA IMPLEMENTACION DEL PERMISO DE PATERNIDAD CON LOS SINDICATOS

Actualmente, la desigualdad de género en la asunción de las responsabilidades familiares, así como domésticas, de 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 los menores, mayores y otras personas dependientes, y 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 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 públicos, incluye medidas pioneras para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Plan Concilia); y las medidas de eje 4 del II Plan de Igualdad entre mujeres y Hombres de la AGE (Resolución del Consejo de Ministros de 20 de Noviembre de 2015). Además, la Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, incluye dos medidas en materia de conciliación: la bolsa de horas; y la posibilidad de jornada continua para cuidado de menores de 12 años o discapacitados. Por último, destacar la ampliación a 5 semanas del permiso de paternidad, en vigor desde Julio de 2018 (Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2018).

Con el convencimiento de que la Administración General del Estado ha de servir de ejemplo en la implementación de medidas que impulsen la corresponsabilidad, y con una clara voluntad de que así sea, se propone equiparar de manera progresiva el permiso de paternidad al de maternidad, para todo el personal que trabaja al servicio de la AGE, tanto personal funcionario como laboral.

Propuesta de permiso de paternidad

El permiso de paternidad, de forma similar al actual permiso de maternidad, tendría un número de semanas fijo a disfrutar de manera ininterrumpida e inmediatamente posteriores al nacimiento. El resto de semanas hasta 16, bien se podrían disfrutar de forma continuada, en cuyo caso el permiso de maternidad seguiría a éste; o bien tras finalizar el otro progenitor su permiso de maternidad (y/o de lactancia acumulada, en caso de solicitar las 4 semanas ininterrumpidas por acumulación).

En ningún caso, salvo las primeras semanas fijas, se podría disfrutar el permiso de paternidad de forma simultánea al de maternidad, pues sería contrario al fin último de esta medida, 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 desequilibrado de asunción de roles y responsabilidades entre mujeres y hombres.

En este mismo sentido, los permisos no serán transferibles.



La implementación del permiso de paternidad se propone que se realice de forma progresiva, en la siguiente periodificación:

- a) 2019: Permiso de 9 semanas, con una parte fija y otra a disfrutar antes o después del permiso de maternidad del otro progenitor.
- b) 2020: Permiso de 13 semanas, con una parte fija y otra a disfrutar antes o después del permiso de maternidad del otro progenitor.
- c) 2021: Permiso de 16 semanas, con una parte fija y otra a disfrutar antes o después del permiso de maternidad del otro progenitor.

No se deben olvidar aquellas especificidades del permiso de maternidad, esto es, ampliación en dos semanas por discapacidad o por parto múltiple, en hasta 13 semanas por parto prematuro, reguladas en el art. 49 a) del TREBEP (personal funcionario) y art. 53.a) III CUAGE (personal laboral), que habrán de reflejarse en la redacción normativa del permiso de paternidad.