

AMPLIACIÓN PERMISO PATERNIDAD Y BOLSA HORARIA PARA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL

Mediante resolución de 22 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, se publican los acuerdos para la ampliación del permiso de paternidad a 16 semanas y para la aplicación de la bolsa de horas de la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la L.P.G.E. de 2018.

Estos acuerdos serán de aplicación para todo el personal funcionario, estatutario o laboral, al servicio de la A.G.E., de sus Organismos o de sus Entidades públicas dependientes.

➤ AMPLIACIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD A 16 SEMANAS:

- **Aprobado que dicho permiso sea no transferible, y se distribuya a opción de la persona solicitante, siempre que:**

Las 4 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 12 semanas restantes no sean simultáneas, sino anteriores o sucesivas, e ininterrumpidas, a las semanas 7 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.

- **Se incluyen, 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 y determinar también el proceder de ser solicitada la lactancia acumulada por el mismo progenitor que disfruta del permiso de paternidad.**
- **La implementación se hará de forma progresiva:**

a) **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) **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) **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.

www.csit.es
91.594.39.22
91.594.39.95
91.594.39.87
csit@csit.es

ÚNETE A
NOSOTROS
EN:



Descárgate
la APP:



Diferencia^te



➤ **BOLSA DE HORAS PARA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL:**

1. Se aprueba una bolsa de horas de un 5% de la jornada anual de cada empleado o empleada, individualmente considerados.
2. 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 L.P.G.E. 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.**

www.csit.es
91.594.39.22
91.594.39.95
91.594.39.87
csit@csit.es

ÚNETE A
NOSOTROS
EN:



Descárgate
la APP:



!!!Te seguiremos informando!!!

Diferénciate

