

Dossier de paternitat



Secció Sindical CaixaBank

www.fec.cat

ÍNDEX

- 1. PERMÍS PER NAIXEMENT I CURA DEL MENOR: 4**
- DURADA DEL PERMÍS PER NAIXEMENT..... 4**
- En general 4
- Múltiple..... 5
- Fill/a amb Discapacitat superior al 33%..... 5
- Família Nombrosa 5
- Prematur o hospitalització del nounat..... 5
- 2. TRÀMITS NECESSARIS 6**
- INICI DEL PERMÍS..... 6**
- TRÀMITS AMB L'EMPRESA..... 7**
- TRÀMITS AMB L'INSS 7**
- APROVACIÓ..... 8
- PAGAMENT DE LA PRESTACIÓ 8
- CANVIS EN LA NÒMINA CAIXA..... 9
- ALTRES TRÀMITS IMPORTANTS..... 10**
- Registrar el nounat al Registre Civil 10
- Incloure el nadó a la cartilla de la Seguretat Social teva o de la mare..... 10
- 3. PERMÍS PER CURA DEL LACTANT 10**

4. ALTRES PERMISOS.....	11
NAIXEMENT DE FILLS/ES AMB DISCAPACITAT	11
REDUCCIÓ DE JORNADA PER ATENCIÓ DE FILLS/FILLES	12
REDUCCIÓ DE JORNADA PER NAIXEMENT DE FILLS/ES PREMATURS	13
REDUCCIÓ DE JORNADA PER A LA CURA DE MENOR GREU	13
EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA PER CURA DE FILLS/ES	14
DURADA	14
BENEFICIS	14
SOL·LICITUD.....	15
5. BENEFICIS ADDICIONALS	16
VACANCES	16
AJUT GUARDERIA	16
PRESTACIÓ NAIXEMENT FILL/A AMB DISCAPACITAT.....	15
ADESLAS	17
BESTRETA PER NAIXEMENT DE FILL/FILLA.....	17

1. PERMÍS PER NAIXEMENT I CURA DEL MENOR

En general

- La durada d'aquest període de suspensió és de **16 setmanes**, de les quals les 6 primeres les has de gaudir de forma ininterrompuda després del part.

Un cop transcorregudes les setmanes de gaudi obligatori –immediatament posteriors al part-, pots distribuir a la teva voluntat les setmanes restants, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda, des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el teu fill o la teva filla compleixi 12 mesos.

El gaudi de cada període setmanal o, si s'escau, de l'acumulació d'aquests períodes, l'has de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies.

Ampliació del Permís com a Millora Empresa

- **10 dies naturals** que has de gaudir a continuació del permís per naixement, en concepte de permís retribuit. Per tant, serien: 16 setmanes + 10 dies naturals.

Part Múltiple

- En el cas de part múltiple, la suspensió del contracte té una **durada addicional de 2 setmanes**, una per a cada un dels progenitors, per cada fill o filla diferent del primer.
- Ampliació Permís com a Millora Empresa: **14 dies naturals**. Per tant serien: 16 setmanes + 1 setmana més a continuació per cada fill a partir del segon + 14 dies naturals. Si són 2 fills: 17 setmanes + 14 dies naturals. Si són 3 fills: 18 setmanes + 14 dies naturals.

Fill/a amb Discapacitat superior al 33%

En cas que el d'un fill/filla nascut, adopció o menor acollit tingui una **DISCAPACITAT** en un grau igual o superior al 33%, la suspensió del contracte tindrà una **durada addicional de 2 setmanes**.

Ampliació Permís com a Millora Empresa: **14 dies naturals**. Per tant, serien: 17 setmanes + 14 dies naturals.

Família Nombrosa

En el supòsit que el naixement, adopció o acolliment es produeixi en una família nombrosa o que la família adquireixi aquesta condició amb la incorporació del nou membre o quan a la família existeixi una persona amb discapacitat, la duració d'aquesta suspensió serà la mateixa.

La consideració de família nombrosa es regula a la Llei 40/2003 i contempla les següents situacions:

1. Família integrada per un o dos ascendents amb tres o més fills, siguin o no comuns.

2. Família integrada per un o dos ascendents amb dos fills, siguin o no comuns, sempre que un dels fills sigui discapacitat o estigui incapacitat per treballar.
3. Família integrada pel pare o la mare amb dos fills, quan hagi mort l'altre progenitor.

Part Prematur o hospitalització del nounat

En els casos de part prematur o per qualsevol causa en els quals el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, hi ha la possibilitat de posposar **el període de suspensió podent computar-se a partir de la data de l'alta hospitalària.**

En els casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres en què el nounat necessiti hospitalització a continuació del part, per un període superior a 7 dies, existeix la possibilitat d'ampliar la suspensió en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.

2. TRÀMITS NECESSARIS

INICI DEL PERMÍS

En el cas que vulguis gaudir de tot o part del període de forma ininterrompuda hauràs de comunicar a l'empresa els períodes setmanals de gaudi, com a mínim amb 15 dies d'antelació, a través del portal de l'Empleat:

Portal de l'Empleat/Sol·licitud d'absències/AMPLIACIÓ PERMÍS NAIXEMENT VOLUNTARI

TRÀMITS AMB L'EMPRESA

Has de remetre a l'empresa la següent documentació:

- Fotocòpia llibre de família o del certificat literal de naixement
- En el cas que el pare i la mare siguin empleats, opció per un d'ells a efectes de percebre l'Ajuda per fill i la Gratificació de Natalitat
- Comunicació de dades al pagador (model 145) degudament complimentat (annex)

La comunicació s'ha de fer a través de l'App de l'Smartphone corporatiu o del Portal de l'Empleat, aportant la documentació requerida.

Només en el cas de no tenir accés als esmentats canals electrònics, s'haurà d'enviar la documentació per valisa al centre 9160-Administració Operativa de RR.HH

TRÀMITS AMB L'INSS

Un cop fets els tràmits de comunicació a l'empresa, aquesta enviarà **TELEMÀTICAMENT EL CERTIFICAT D'EMPRESA A L'INSS** per a que puguis tramitar la sol·licitud de la prestació de paternitat.

Has d'acudir a la Delegació del INSS i presentar la següent documentació:

- Imprès de sol·licitud de prestació de paternitat (disponible a través de la pàgina www.seg-social.es)
- DNI
- Llibre de família o certificació de la inscripció del fill/filla o fills en el Registre Civil.
- En cas de famílies nombroses, títol de família nombrosa o justificant d'haver-lo sol·licitat

- En cas de discapacitat del fill/filla o menor acollit, informe de valoració específica emès pels òrgans competents de la comunitat autònoma, o justificant d'haver-lo sol·licitat. Quan es tracti de nounats, es pot substituir per un informe mèdic de l'hospital públic o un informe del servei públic de salut en què consti la discapacitat o la seva possible existència.
- En el cas que es vulgui gaudir de tot o part del període voluntari de forma interrompuda s'hauran de presentar tantes sol·licituds de prestació com a períodes es vagin a gaudir, llevat que en la sol·licitud inicial ja s'indiquin tots els períodes de gaudi.

A través de la Seu Electrònica (La teva Seguretat Social) hi ha la possibilitat de sol·licitar, per registre electrònic, la prestació per naixement i cura del menor. Mitjançant DNI electrònic, certificat digital o contrasenya CL@VE.

LA SOL·LICITUD L'HAS DE PRESENTAR EN EL TERMINI MÀXIM DE 3 MESOS DES DE LA DATA DEL NAIXEMENT PER TAL DE NO PERDRE PARCIAL O TOTALMENT L'IMPORT D'AQUESTA PRESTACIÓ.

APROVACIÓ

La Direcció Provincial competent del INSS, en el termini de 30 dies, ha de dictar i notificar la corresponent resolució, a través de la qual es reconeix la prestació sol·licitada.

S'ha d'enviar una còpia de la resolució de l'INSS: la comunicació s'ha de fer a través de l'App de l'Smartphone corporatiu o del Portal de l'Empleat, aportant la documentació requerida.

Només en el cas de no tenir accés als esmentats canals electrònics, s'haurà d'enviar la documentació per valisa al centre 9160-Administració Operativa de RR.HH

PAGAMENT DE LA PRESTACIÓ

- La prestació econòmica consisteix en un subsidi d'import brut diari equivalent al 100% de la base de cotització del mes anterior a la baixa

- El pagament directe del subsidi s'efectua, descomptant del mateix les cotitzacions a la Seguretat Social (quota empleat)
- Mentre continuï en situació de permís per paternitat "CaixaBank" complementarà, si és procedent, la diferència fins al 100% de la retribució bruta mensual regular

CANVIS EN LA NÒMINA CAIXA

- Percepció d'una Ajuda per Fills, que es merita amb periodicitat mensual i que consisteix en un 5% sobre la retribució bàsica de l'empleat (Total Salari Base, Pagues Extres Prorratejades i Triennis)
- Percepció d'una Gratificació Especial de Natalitat (pagament únic)

L'empresa, una vegada té coneixement de la situació de paternitat de l'empleat, calcularà la nòmina en base a aquesta situació, reflectint a títol informatiu el import brut de la prestació de paternitat (pagament que correspon a l'INSS) i abonant, si procedeix, el complement de la prestació fins al 100% de la retribució bruta regular mensual.

PERQUE L'EMPRESA FACI EFECTIVES AQUESTES AJUDES A LA NÒMINA CAL QUE PRESENTIS LA DOCUMENTACIÓ QUE S'INDICA A L'APARTAT "TRÀMITS AMB L'EMPRESA" I ES RECOMANA FER-HO EN EL TERMINI MÉS BREU POSSIBLE.

NOTA: És important recordar que l'avançament de la nòmina que es cobra a mitjans de mes és el resultat de calcular la meitat del import net del rebut de nòmina del mes anterior. Per tant, durant els mesos en els que et trobis de baixa per paternitat, pot no correspondre't cobrar avançament o que el import d'aquest sigui reduït.

ALTRES TRÀMITS IMPORTANTS

Registrar el nounat al Registre Civil

Has d'esperar 24 hores després del naixement per poder fer la inscripció i fins que es compleixin 8 dies naturals.

Documentació a aportar:

- Informe de maternitat, que farà el metge o la llevadora.
- Butlletí d'estadística que et facilitarà l'hospital, degudament emplenat.
- Llibre de família.
- Imprès d'inscripció. No cal anar al Padró, ja que ho gestiona el mateix Registre.

Incloure el nadó a la cartilla de la Seguretat Social teva o de la mare

Cal anar a l'INSS, aportant la següent documentació:

- Llibre de família.
- NIF i cartilla de la Seguretat Social teva o de la mare segons decisió.

3. PERMÍS PER CURA DEL LACTANT

Hi ha dues opcions per gaudir-ne i s'ha d'escollir entre una d'elles:

Durant els primers 9 mesos de vida del teu fill/a, tindràs dret a:

- Reducció de 30 minuts de la jornada laboral al principi o final de la jornada
- Una hora d'absència que pots dividir en dues fraccions al llarg de la jornada laboral. No pot ser ni al principi ni al final de la jornada.

Acumulació del permís per cura del lactant:

- 15 dies hàbils . A gaudir de forma continuada al permís per naixement o fraccionada en dos períodes (10 dies hàbils durant els primers 9 mesos de vida del teu fill/a i 5 dies hàbils restants durant els 12 primers mesos
- Qui a data 23.05.2024 tingui un menor de 9 mesos, es compensarà la diferència entre els 10 dies naturals ja gaudits i els 10 dies hàbils, en dies de lliure disposició que es podran gaudir fins al 23 de març de 2025
- Nascuts a partir del 23.05.2024 fins a l'actualitat i que hagin gaudit dels 10 dies naturals, la diferència de dies els podran gaudir coma dies de lliure disposició fins al 31 de juliol de 2025
- Nascuts a partir del 23.05.2024 fins a l'actualitat i que no hagin gaudit dels permís de 10 dies naturals, però els tinguin planificats, centralitzadament es modificarà la data de reincorporació, en allargar els 10 dies naturals a tants com corresponguin en la seva conversió d'hàbils i es contactarà des de Persones per si es vol canviar la data de realització del permís dins dels 9 mesos del menor

És un dret d'ambdós progenitors, un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor.

Quan ambdós progenitors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi pot estendre's fins que el lactant compleixi 12 mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels 9 mesos.

La comunicació s'ha de fer a través de l'App de l'Smartphone corporatiu o del Portal de l'Empleat, aportant la documentació requerida.

Només en el cas de no tenir accés als esmentats canals electrònics, s'haurà d'enviar la documentació per valisa al centre 9160-Administració Operativa de RR.HH

En el supòsit de part múltiple el permís d'alletament es multiplica pel nombre de fills.

4. ALTRES PERMISOS

NAIXEMENT DE FILLS/ES AMB DISCAPACITAT

En el cas de naixement de fills/es amb discapacitat reconeguda per la Seguretat Social **igual o superior al 65%**, es podrà disposar d'un permís remunerat de fins a 30 dies naturals en els primers 24 mesos des del naixement. El permís podrà ser utilitzat pel pare o la mare si tots dos treballen per compte d'altre. Es pot fraccionar en tres períodes. La petició es farà amb un preavís de 15 dies.

També es podrà gaudir d'un permís retribuït els dijous a la tarda sense reducció de salari. Aquest permís es podrà mantenir mentre es compleixin els requisits exigits.

En cas de naixement de fills/es amb discapacitat **igual o superior al 33%**, es podrà gaudir d'un permís retribuït els dijous a la tarda fins el tercer aniversari del fill.

REDUCCIÓ DE JORNADA PER ATENCIÓ DE FILLS/ES

- Possibilitat de fer una **reducció de jornada entre 1/8 i un 50% de la mateixa** per cura de fills fins que compleixin el 12 anys o il·limitada en cas de fills discapacitats.
- La reducció de jornada podrà limitar-se als **dijous per la tarda** per cura de fill/filla fins que compleixi 12 anys.

La reducció de jornada implica la reducció del salari proporcionalment a la reducció de jornada sol·licitada.

La reducció de Jornada s'haurà de sol·licitar, amb una **antelació mínima de 15 dies**, a través del Portal de l'empleat:

Portal Empleat → Sol·licituds → Gestió de les meves sol·licituds → Reducció de jornada

En cas de no poder accedir al Portal de l'Empleat hauràs de sol·licitar per escrit la reducció de jornada a RRHH del teu àmbit, especificant la data d'inici, la durada i la concreció horària.

Per a la modificació de condicions de la reducció de jornada (nº d'hores o distribució) o data de finalització de la mateixa, hauràs d'enviar una nova comunicació, que reculli aquests canvis, amb una antelació de 15 dies previs als efectes de les noves condicions sol·licitades.

REDUCCIÓ DE JORNADA PER NAIXEMENT DE FILLS/ES PREMATURS

Durant l'hospitalització del fill/filla prematur, a més de la possibilitat d'absentar-se 1 hora al dia (permís per naixement de fill/filla prematur), existeix la possibilitat d'augmentar el temps d'absència, mentre el fill/filla estigui hospitalitzat, mitjançant una reducció de jornada, que pot ser fins un màxim de 2 hores al dia. Aquesta reducció representa una disminució proporcional del salari.

Aquesta reducció s'ha de sol·licitar per escrit a la DT/DG o DA (SS.CC) amb el vist-i-plau del responsable superior.

REDUCCIÓ DE JORNADA PER A LA CURA DE MENOR GREU

Es podrà reduir la jornada laboral entre un **mínim del 50% i un màxim del 99'90%**, fins que el menor compleixi els 18 anys, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec que estigui afectat per una malaltia greu inclosa en el llistat de l'annex del Real Decret 1148/2011 (BOE 30/07/2011).

El salari que aporta l'empresa es redueix, però es compensa amb una prestació de la Seguretat Social que abona la Mutua Universal. D'aquesta forma, es cobra el 100%.

Per sol·licitar-la s'ha de contactar amb Recursos Humans de cada àmbit (Territorial / SS.CC), a on informen de tots els tràmits a fer i s'ha d'avisar amb 15 dies d'antelació.

EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA PER CURA DE FILLS/ES

DURADA

- La durada màxima no podrà superar els 3 anys a comptar de la data de naixement del fill/a o, si escau, de la resolució judicial o administrativa (en els supòsits d'adopció o acolliment).
- Dret de reingrés immediat durant els 3 primers anys i reserva del mateix lloc de treball durant el primer any (15 mesos en cas de família nombrosa i 18 mesos en el cas de família nombrosa especial).
- Cada fill genera el dret a un nou període d'excedència, que en el seu cas, posarà fi al qual es vingués gaudint.
- Quan el pare i la mare treballin a CaixaBank, només un d'ells podrà exercitar aquest dret.
- Existeix la possibilitat de realitzar-se de manera fraccionada.

BENEFICIS

REPERCUSSIÓ EN BENEFICIS				
Aport. Pla Pensions	Adeslas	Antiguitat	Préstecs	Dipòsits
SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ

BESTRETES

Durant el primer any d'excedència pots demanar la suspensió temporal del pagament de les quotes d'amortització de bestretes.

És requisit indispensable que la sol·licitud de "suspensió temporal de quotes d'amortització de bestretes" es realitzi de forma simultània a la petició d'excedència, perquè una vegada efectuada la liquidació per nòmina del inici de l'excedència no serà possible la seva suspensió ni posterior retrocés.

La sol·licitud s'ha de fer amb l'imprès habilitat a tal efecte. Transcorregut aquest període d'un any, si vols continuar en situació d'excedència, es procedirà a amortitzar el import pendent de la bestreta.

PRÉSTEC HABITATGE I ATENCIONS DIVERSES

Si també vols suspendre el pagament de quotes de préstec d'habitatge i d'atencions diverses regulats pel conveni, dels qual siguis titular, has de sol·licitar-ho mitjançant imprès habilitat a tal efecte i adjuntar-lo en el moment de cursar la petició de l'excedència a través del Portal de l'Empleat (Un imprès per cada préstec).

La sol·licitud validada per RRHH es tornarà escanejada a l'oficina gestora del préstec, que hauria d'iniciar una "petició d'autorització" d'actiu i remetre-la al centre d'Admissió de Riscos (CAR) de la DT, als efectes de la modificació informàtica.

El termini global del préstec no es modifica (els venciments d'amortització es redueixen pels mateixos períodes d'ampliació de carència). No es requereix instrumentació mitjançant escriptura pública.

SOL·LICITUD

S'ha de seleccionar el fill per qui sol·licita l'excedència:

Portal Empleat → Sol·licituds → Gestió de les meves sol·licituds → Sol·licitud d'excedència

Si no apareix la informació d'aquest fill o la que es mostra no és correcta hauràs de procedir prèviament a donar d'alta o corregir la informació a través de l'opció de Revisió de dades familiars:

Portal Empleat → Sol·licituds → Gestió de les meves sol·licituds → Revisió de dades familiars

- Nom, cognoms i número de matrícula
- Centre de treball
- Motiu de l'excedència
- S'ha d'indicar la data d'inici i la data prevista de finalització de l'Excedència

La sol·licitud s'haurà de cursar amb una antelació mínima de 15 dies a la data d'inici i ha d'anar signada per l'empleat.

La sol·licitud de reincorporació s'haurà de demanar en l'últim mes de durada de l'excedència i amb 15 dies d'antelació a la finalització als efectes d'una millor gestió en la recepció i tràmit en termini de les comunicacions als organismes oficials (Alta Seguretat Social)

5. BENEFICIS ADDICIONALS

VACANCES

El Pla d'Igualtat estableix que les vacances es podran gaudir a continuació dels permisos de maternitat, paternitat o alletament (acumulat) fins i tot si es produeix canvi d'any.

AJUT GUARDERIA

Es percep per cada fill/filla menor de tres anys, en 3 pagaments. El primer correspon a l'any del naixement i l'últim, l'any en que compleix els dos anys. Aquest ajut es farà efectiu amb la nòmina de setembre. Si neix després de la nòmina del mes de setembre, s'abonarà abans del 31 de desembre. En complir 3 anys passaràs a percebre l'Ajuda per a la Formació de fills d'empleats.

PRESTACIÓ PER NAIXEMENT FILL/A AMB DISCAPACITAT

Pagament prestació anual: en cas de discapacitat igual o superior al 65%: 6.300 €bruts l'any. Discapacitat igual o superior al 33% i inferior al 65% serà de 5.150 € bruts l'any.

ADESLAS

Si la mare està donada d'alta en la pòlissa d'ADESLAS, l'Asseguradora cobreix l'assistència sanitària del nadó durant els primers 30 dies naturals següents al naixement. Per tal d'evitar interrupcions en la cobertura, l'empleat haurà de sol·licitar a Adeslas SegurCaixa la inclusió com a beneficiari en un termini de 30 dies naturals des del naixement. Les altes comunicades en termini retrotrauran els seus efectes a la data de naixement. Disposes de 3 mesos per incorporar-lo sense emplenar el qüestionari de salut. Si vols, pots consultar el web d'Adeslas des de la Intranet.

BESTRETA PER NAIXEMENT DE FILL/FILLA

- Pots demanar una bestreta de fins a una anualitat (i un cop a l'any com a màxim, en una o varies bestretes) en cas de naixement, adopció o acollida d'un fill/filla, havent d'acreditar-se la finalitat de la despesa.
- Així mateix, es contempla la possibilitat de sol·licitar una bestreta de fins a 11 mensualitats del Total Salari base més les Pagues extres prorratejades del Nivell XI en cas de naixement, adopció o acollida, sense necessitat de justificació. Aquesta bestreta es podrà sol·licitar fins a tres mesos després de que es produeixi el fet causant.

Les bestretes són préstecs sense interès i per tant, estan subjectes a retribució en espècie.

L'amortització es farà mitjançant deduccions del 10% de la retribució bruta mensual fins a la seva total liquidació.

Durant el primer any d'excedència pots demanar la suspensió temporal del pagament de les quotes d'amortització de les bestretes. Transcorregut aquest període d'un any, si continues en situació d'excedència, es procedirà a amortitzar el import pendent de la bestreta.

Si no demanes la suspensió temporal del pagament de les quotes d'amortització de les bestretes es procedirà a amortitzar tot el import pendent de les bestretes en el rebut de liquidació amb motiu del inici de l'excedència.

Per tramitar la sol·licitud d'aquesta bestreta es pot consultar la informació disponible a la Intranet:

Empleats → Préstecs → Bestretes

- Fins a 11 mensualitats del Total Salari Base més Pagues del Nivell XI
- Sol·licitud fins a 3 mesos, des de la data de naixement
- Sense necessitat de justificació

