

Si tienes alguna sugerencia sobre el contenido de esta guía informativa o sobre otra materia de la que puede ser interesante elaborar una, nos la puedes hacer llegar a través de esta dirección de correo:

recursos.humanos@sergas.es





ÍNDICE

PÁGINA

INTRODUCCIÓN	1
DURACIÓN DEL DESCANSO POR PATERNIDAD	2-4
ABONO DE LA PRESTACIÓN	5-6
TRAMITACIÓN ADMINISTRATIVA	7-8
OTRAS CUESTIONES DE INTERÉS	9-12
+ INFORMACIÓN	13-14
ENLACES DE INTERÉS	15-16



INTRODUCCIÓN

Al iniciar **tu descanso de paternidad** ponemos a tu disposición esta guía con toda la información que requieres para solicitar la prestación y para garantizar que recibas la misma en la cuantía y en el plazo que te correspondan.

También te informamos de las distintas posibilidades que la normativa vigente pone a tu alcance para conciliar mejor tu vida familiar y laboral.

Al margen de esta guía, estamos a tu disposición para cualquier duda que te pueda surgir, antes, durante y con posterioridad al descanso de paternidad.

Esperamos que esta guía te sirva de ayuda, así como aprovechamos para agradecerte cualquier sugerencia encaminada a la mejora de la misma.

Dirección de Recursos Humanos

Fecha creación 31/05/2012
Versión 1/2012

DURACIÓN DEL DESCANSO DE PATERNIDAD

El descanso por paternidad por nacimiento, adopción, acogimiento de un/a hijo/a tiene una duración de **29 días naturales**, que disfrutará el empleado público de Galicia, a partir de la fecha de nacimiento o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En el caso de parto, acogimiento o adopción múltiple, y adopción o acogimiento internacional, el permiso será de 35 días naturales.

Este permiso se disfrutará de acuerdo con las siguientes causas:

- En los supuestos de adopción o acogimiento, si ambos progenitores fuesen personal al servicio de la Administración Pública Galega, el permiso puede distribuirse a opción de la parte interesada, que podrá disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos, respetando en todo caso el plazo de duración.
- Este permiso es independiente del goce compartido del permiso por parto o del permiso por adopción o acogimiento preadoptivo, permanente o simple.



DURACIÓN DEL DESCANSO DE PATERNIDAD

La madre podrá gozar de este permiso de paternidad a continuación del permiso por parto o del permiso por adopción o acogimiento preadoptivo, permanente o simple en los siguientes supuestos:

- a) Cuando el padre falleciese antes de la utilización íntegra del permiso
- b) Si la filiación paterna no estuviese determinada
- c) Cuando las personas progenitoras no estuviesen casadas ni estuviesen unidas de hecho en análoga relación de afectividad.
- d) Cuando por resolución judicial dictada en proceso de nulidad, separación o divorcio iniciado antes de la utilización del permiso, se le reconociese a la madre la custodia del hijo/a que acaba de nacer.

En el supuesto de matrimonio de mujeres o de uniones de hecho en análoga relación de afectividad, al ser una de ellas la madre biológica, la que no lo sea, tendrá derecho al permiso de paternidad.

DURACIÓN DEL DESCANSO DE PATERNIDAD

En los casos previstos en los apartados a, b, y c anteriores, el tiempo transcurrido durante el goce de estos permisos, se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del profesional durante todo el período de duración del permiso, y en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si, según la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de goce del permiso.



ABONO DE LA PRESTACIÓN

El período de paternidad es una situación especial en la que el empleado público de Galicia **pasa a percibir una prestación (la de paternidad)** de la Seguridad Social los primeros 15 días y a cargo del Servicio Gallego de Salud los 14 restantes.

Durante el período de permiso por paternidad, el Servicio Gallego de Salud va a continuar ingresando las cotizaciones de Seguridad Social que le correspondan por empleado público.

La prestación por paternidad que va a percibir el profesional es equivalente al **100% de su base reguladora**. De esa cantidad la Seguridad Social va a deducir las aportaciones que corresponden al profesional, tal y como si se tratase de una nómina ordinaria.

El Servicio Galego de Saúde garantiza que el profesional, durante el descanso de paternidad, recibe el 100% de las retribuciones que venía percibiendo con anterioridad al descanso. Para eso, en caso de ser necesario, **complementa la prestación de la Seguridad Social**.

En cuanto al **IRPF (Impuesto de la Renta de las Personas Físicas)**, si no se especifica nada a la hora de presentar la solicitud de la prestación por maternidad, la Seguridad Social va a aplicar sobre la misma un porcentaje de retención de IRPF mínimo, mismo puede no aplicar porcentaje alguno, lo cual puede repercutir en el resultado de la declaración de la renta de ese ejercicio.



Si el profesional tiene interés en que se le aplique sobre la prestación por paternidad un porcentaje de IRPF similar al que se le viene aplicando sobre su nómina, deberá hacerlo constar en el modelo de solicitud, en el apartado específico para ello.

Una vez incorporado del permiso de paternidad, si quiere que se le aplique el mismo porcentaje de IRPF que tenía antes del mismo, deberá solicitarlo en el servicio de personal de su centro.



TRAMITACIÓN ADMINISTRATIVA

La prestación se tiene que solicitar, a instancia del profesional, mediante solicitud dirigida a la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Los pasos a dar para presentar correctamente la solicitud son:

1. Una vez presentado el justificante correspondiente en el servicio de personal del centro de trabajo, libro de familia o certificado de inscripción del/la hijo/a en el registro civil, se consignará la fecha a partir de la cual el profesional disfrutará del descanso de paternidad.
2. El servicio de personal entregará al profesional, el certificado de empresa, documento en el cual se reflejan los datos de cotización necesarios para el cálculo de la prestación y que tiene que presentar ante el INSS junto con la solicitud.

3. En caso de paternidad por adopción o acogimiento, presentará además del libro de familia o certificado de inscripción del hijo/a, la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien la resolución administrativa o judicial por la que se concede el acogimiento familiar.

4. Documentación a presentar en el INSS

- Modelo de solicitud normalizado que se solicita en el INSS (en el reverso de ese modelo aparece descrita la documentación a aportar).
- Certificado de empresa (documento entregado por el servicio de personal del centro de trabajo)
- Libro de familia o certificado de la inscripción del hijo/a en el registro civil.
- Documento identificativo (original y copia para compulsar): DNI para españoles, Pasaporte o documento de identidad vigente en su país y NIE para extranjeros.

Una vez presentada la documentación, en unos días el profesional recibe una carta de la Seguridad Social donde se le informa sobre la concesión de la prestación y de otros pormenores.



OTRAS CUESTIONES DE INTERÉS

Se puede ceder parte del descanso por maternidad:

Sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, que son de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos padres trabajen, la madre, al iniciarse el descanso de maternidad, puede optar porque el padre goce de una parte determinada e ininterrumpida del descanso por maternidad, bien de forma simultánea o de forma sucesiva con el de la madre.

Hospitalización del recién nacido:

En caso de que el recién nacido, necesite hospitalización, el padre o la madre pueden ausentarse durante el máximo de dos horas del trabajo, percibiendo las retribuciones íntegras. Así mismo, tendrá derecho a reducir su jornada hasta un máximo de 2 horas más pero con la disminución proporcional del salario que corresponda. Es decir, deben entenderse compatibles las dos horas retribuidas con las no retribuidas, pudiendo llegar hasta un total de ausencia de 4 horas. Se trata de un permiso para el padre o la madre, en ningún caso simultáneo.

Reducción de jornada por cuidado de hijos:

Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo un menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre por lo menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Vacaciones

En caso de que las vacaciones del profesional coincidiesen con su período de descanso por paternidad, disfrutará de las mismas, inmediatamente después de concluido el mismo, incluso después de finalizar el año natural a que aquellas correspondan.

Lactancia

El personal estatutario del Servicio Gallego de Salud, por lactancia de un/a hijo/a menor de 12 meses, cuando se reincorpore al trabajo, tiene derecho a una hora de ausencia en su jornada de trabajo. Esta licencia puede ser disfrutada indistintamente por la madre o el padre, para el caso de que ambos trabajen.



OTRAS CUESTIONES DE INTERÉS

Distintas maneras de gozar de esta licencia de lactancia:

- Reducir en una hora su jornada (al inicio o al final de la misma).
- Dividir esa hora en dos fracciones.
- Acumular el tiempo resultante desde la incorporación hasta que el/la menor cumpla 12 meses y disfrutarlo en cualquier momento antes de que el/la menor cumpla los 12 meses.

Situación de excedencia

El personal estatutario del Servicio Gallego de Salud tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a a contar desde la fecha de nacimiento. Cuando un nuevo sujeto causante de derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin a la que, en su caso, se viniera gozando. Esta excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada.

Durante los dos primeros años de excedencia, tiene derecho de reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en la misma localidad y de igual retribución.

El 14 de septiembre de 2010 la Dirección de Recursos Humanos del Servicio Gallego de Salud dictó la instrucción de regulación de la concesión de la situación administrativa de excedencia por cuidado de hijos/as y familiares a cargo del personal estatutario de las instituciones sanitarias del Sistema Público de Salud de Galicia.



+ INFORMACIÓN

Deducción por maternidad

Se trata de una ayuda estatal que se materializa a través de la Agencia Tributaria.

Pueden ser beneficiarias de esta deducción las mujeres con hijos/as menores de 3 años que trabajen por cuenta propia o ajena, siendo necesario:

- Estar dada de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social o Mutualidad.
- Que exista convivencia con los/las menores, siempre que cada hijo/a no obtenga rentas anuales superiores a 8.000 € (sin contar a estos efectos las rentas exentas).

La deducción será de hasta 1.200 €/año por hijo/a menor de tres años; se calcula proporcionalmente al número de meses en que concurren los requisitos anteriores, incluido el mes de nacimiento, y no computando el de cumplimiento de los tres años.

Para determinar la deducción correspondiente se tienen en cuenta las cotizaciones y cuotas totales de la Seguridad Social y de Mutualidades percibidas en el ejercicio con posterioridad al nacimiento hasta que cumpla tres años.

Existen dos fórmulas para beneficiarse de la deducción, sin que ninguna de las dos suponga una alteración de los importes de la misma:

- Opción 1: Incluir la deducción en la declaración anual del IRPF, o si la madre no está obligada a declarar, en la correspondiente solicitud de devolución rápida.
- Opción 2: De forma anticipada. Este sistema permite el cobro, en cada mes en el que se cumplan los requisitos, de un máximo de 100 € por hijo/a, a través de transferencia bancaria. Esta opción se ejecuta presentando el modelo 140 en las oficinas de la Agencia Tributaria. Este modelo está disponible en la página www.agenciatributaria.es.

Ejemplo: Mujer que estuvo dada de alta en la Seguridad Social durante todo el año 2011. La suma de sus cotizaciones y las de la empresa durante ese año ascendieron a 1350 €. Tiene dos hijos/as:

- Un/una nacido/a el 15 de junio de 2008, cumplió tres años el 15 de junio de 2011.
- Otro/a nacido/a el 15 de enero de 2011

Deducción por el/la primero/a: 500 € (5 meses)
Deducción por el/la segundo/a: 1200 € (12 meses)
Total deducción para el año 2011: 1700 €



ENLACES DE INTERÉS

1. Atención e información de la Seguridad Social

Ubicación y horarios de centros de atención e información de la Seguridad Social en las cuatro provincias gallegas

http://www.seg-social.es/Internet_1/Oficinas/index.htm

Servicio de atención telefónica de la Seguridad Social

http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/Direcciones/GestionTelefonica/index.htm

2. Descarga de formularios para solicitar la prestación

Prestación de paternidad

http://www.seg-social.es/Internet_1/Pensionistas/Servicios/Solicitudesdepresta34887/Pensionesotrasprest40968/Paternidad/index.htm

3. Deducción por maternidad

Información general

http://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio_es_ES/ Seg-mentos /Ciudadanos/Minimos_reducciones_y_deducciones_en_el_IRPF/Deduccion_por_maternidad/Deduccion_por_maternidad.shtml

Modelo 140

http://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Modelos_formularios/modelo_140.shtml

4. Instrucciones del SERVICIO GALEGO DE SAÚDE

Instrucción de excedencia por cuidado de hijos/as

<http://intranetaplicaciones/intranet/NormativaConvenios/Circulares/docs/2010-09-14.-%20INSTRUCCIONES%20EXCEDENCIA%20CUIDADO%20HIJOS.pdf>

Instrucción complemento de incapacidad temporal

[Instrucción 7/2012 do 24/05/2012 de Instruções do 24 de Maio de 2012 para a aplicación dos complementos de incapacidade temporal](#)