

USTEC·STEs

Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC)

www.sindicat.net

Franqueig
concertat
02/444

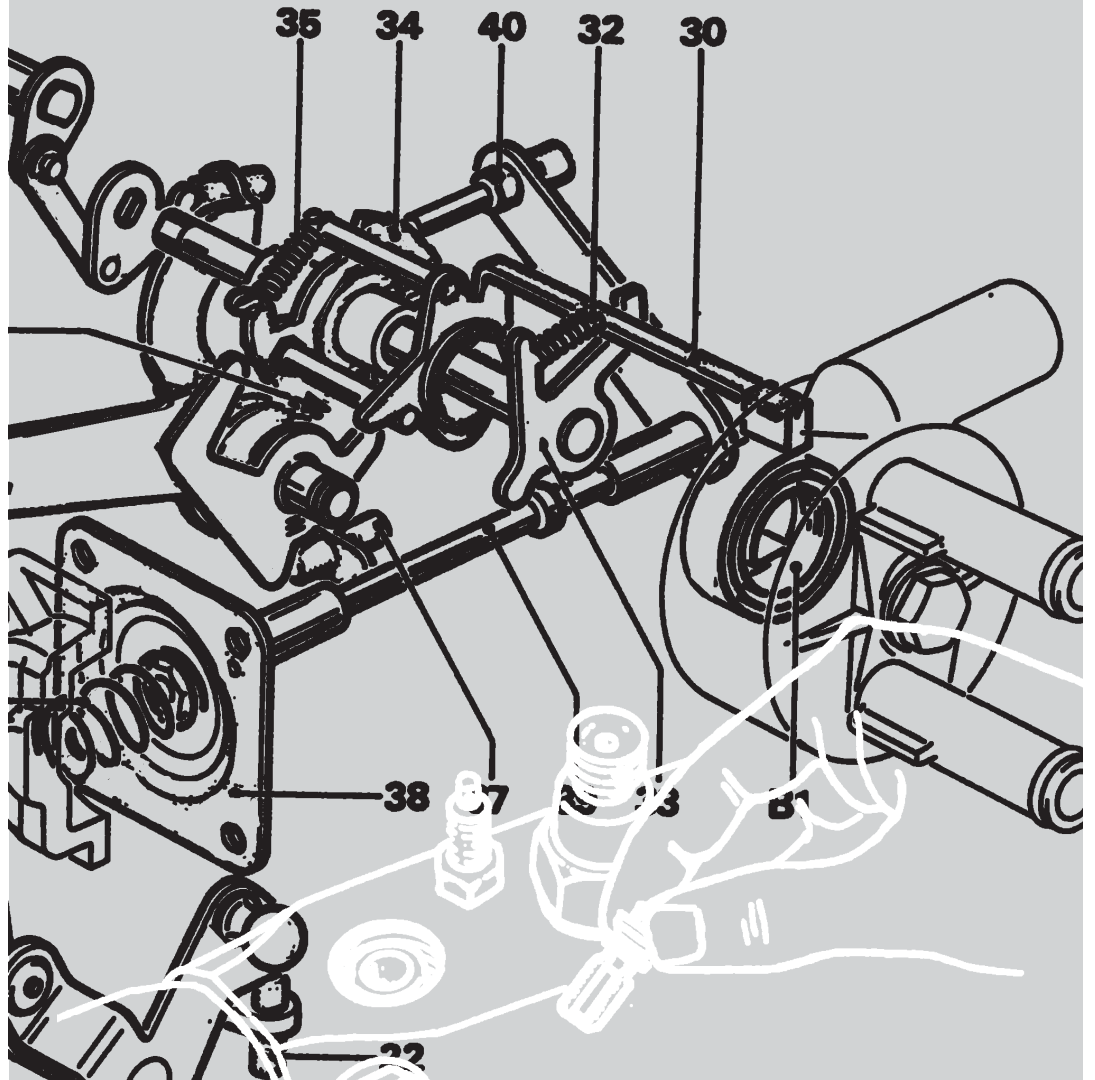
**PROFESSORAT
INTERÏ
I SUBSTITUT**

Número 355
Setembre 2005

**Eina sindical
d'informació**

Informació bàsica

Actualitzada
a setembre de 2005



Departament nou polítiques velles

Nomenaments a dit i enduriment

Després de les negociacions que van tenir lloc durant el curs passat entre el Departament d'Educació i les organitzacions sindicals amb representació a la mesa sectorial ha quedat ben clar que els responsables de la nova conselleria no tenen cap intenció de modificar la política de personal que va instaurar el 2001 l'anterior conselleria de CiU, basada en les confirmacions i les propostes del personal interí per part de les direccions dels centres.

Tot i que durant les negociacions del preacord d'estabilitat del personal interí/substitut el Departament va prometre dur a terme alguns canvis en el Decret 133/2001 que regula la gestió de la borsa de treball, des d'USTEC·STEs ja vam considerar que el redactat de l'esmentat preacord, "El Departament flexibilitzarà el procediment de confirmació dels interins, en el sentit de regular un procediment transparent i públic", no garantia en absolut l'eliminació d'aquests nomenaments. De fet, aquest va ser un dels motius pels quals no signàrem el preacord. I el temps ens ha donat la raó, ja que les confirmacions per part de la direcció del centre no tan sols no s'han eliminat sinó que s'han endurit i han augmentat els casos en què es pot confirmar. Així, per obtenir la confirmació al centre ara no cal demanar la signatura de la direcció en la mateixa sol·licitud de destinació, però perquè la confirmació sigui vàlida la direcció ha d'incloure

el nom de l'interí/na en un model a part. I el canvi important consisteix en el fet que si la direcció, a més de no incloure el nom de la persona en el model corresponent, li eleva un informe negatiu, previ tràmit d'audiència, llavors l'interí/na no podrà obtenir en cap cas ni per cap especialitat una plaça en aquell centre.

Però el Departament no tan sols no ha eliminat l'adjudicació de places vacants a proposta i per confirmació de la direcció del centre sinó que per al curs 2005-2006 ha ampliat la confirmació a tot el personal substitut que està cobrint una substitució a mitja jornada. Per a aquestes confirmacions no hi ha hagut cap requisit d'antiguitat, de manera que qualsevol persona que el curs passat estigués fent una substitució per reducció de jornada, si el titular ha mantingut la llicència el curs 2005-2006, la persona substituïda ha tingut l'opció d'assegurar-se aquella plaça a mitja jornada per davant de tot el personal de la borsa.

A tot això, cal afegir-hi que el Departament proposa, en el projecte del nou Decret sobre regulació de la borsa, que el personal interí/substitut, quan sigui nomenat per primera vegada per a un curs escolar en un mateix centre i no tingui una experiència docent prèvia de 12 mesos o més en els darrers tres cursos escolars, hagi de seguir un curs d'iniciació a la tasca docent per a desenvolupar correctament les funcions docents i sigui avaluat al final

Una part del personal substituït cobrarà el mes de juliol

Exigim que el personal substituït cobri els complements per càrrec

Durant molt de temps hem reclamat, i ho seguirem fent, que el personal substituït que hagi treballat 5,5 mesos durant un curs tingui dret a cobrar els mesos de juliol i agost. De moment, el Departament ha accedit a pagar el mes de juliol a tot el personal substituït que hagi treballat un mínim de 6 mesos durant el curs escolar, amb el requisit de treballar com a mínim un dia durant els tres darrers mesos del curs (abril, maig o juny). USTEC·STEs defensarà que l'administració pagui el mes de juliol a tot el personal substituït amb 6 mesos treballats, independentment de si ha treballat o no durant el tercer trimestre.

USTEC·STEs també exigeix al Departament que posi fi al greuge que pateix el personal substituït respecte la resta de personal docent pel fet de no cobrar els complements per càrrec, especialment el de tutories. Si no és així, la nostra organització utilitzarà les vies jurídiques oportunes per intentar canviar aquesta realitat.



de la gestió de la borsa



del curs per una comissió. No superar aquesta avaluació suposaria la baixa de la borsa de treball docent. Des d'USTEC·STEs pensem que aquesta proposta suposa un menyspreu a la formació inicial que rep el professorat del nostre país, tant la impartida des de les facultats corresponents com la formació específica rebuda a través dels ICE. A més, aquesta avaluació afegeix més pressió a la que ja de per si tenen els ensenyants novells i, per tant, ens sembla una mesura del tot contraproduent. El que va defensar la nostra organització en les meses de negociació va ser que tot el personal interí/substitut tingués durant el seu primer any com a docent, independentment de si és nomenat en un mateix centre o en diferents centres al llarg del curs, el suport d'un professor/a del centre per facilitar-li la pràctica docent.

Informe de vida laboral

Tothom que treballi per al Departament d'Educació com a professorat interí-substitut hauria de considerar la conveniència de demanar un "Informe de Vida Laboral".

Aquest document es demana en la "Tesorería General de la Seguridad Social" (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) i generalment el donen al mateix moment.

Hem detectat alguns casos en què el Departament d'Educació "ha oblidat" donar d'alta en la Seguretat Social des de setmanes fins a mesos, i de vegades fins i tot anys.

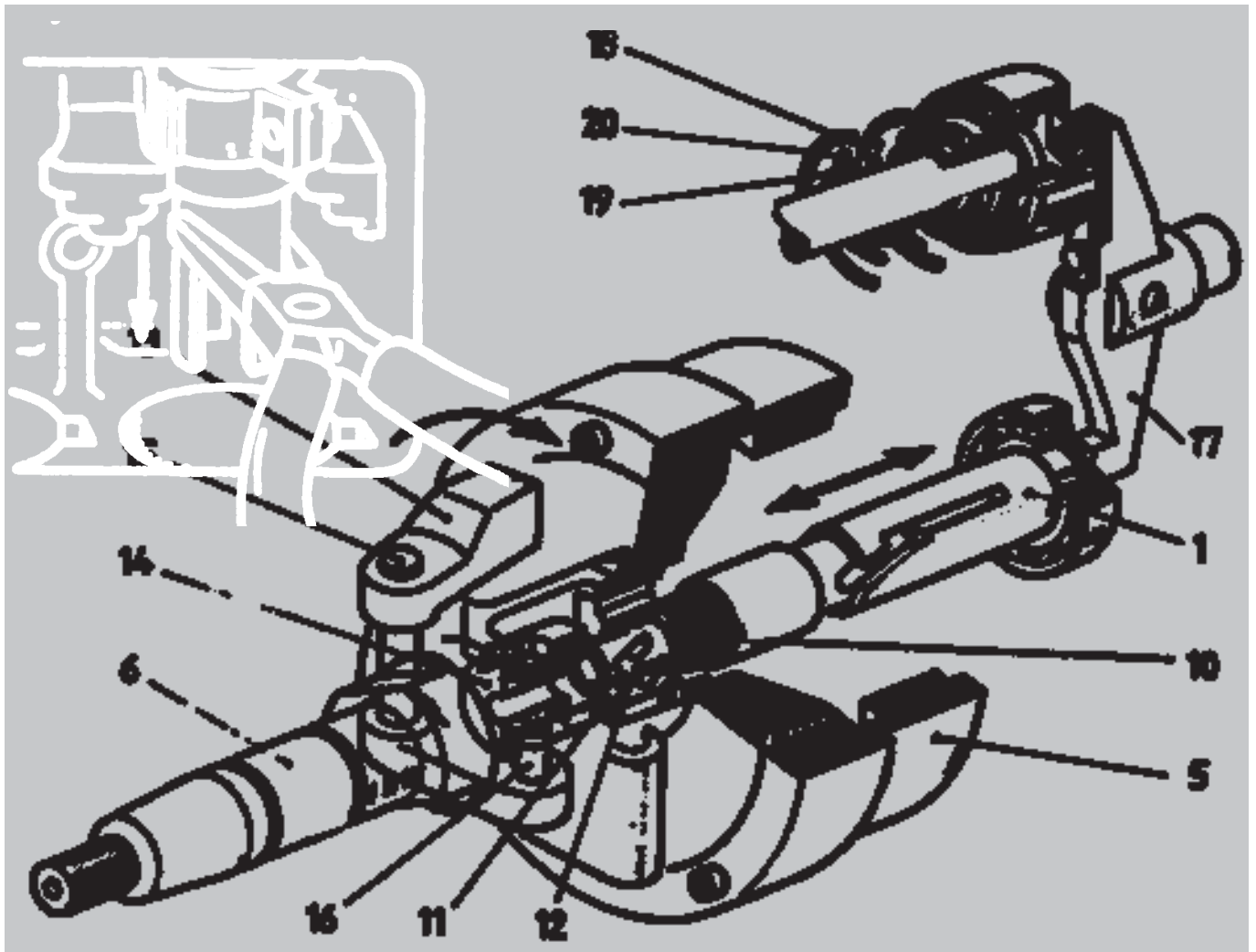
Si aquesta fos la teva situació, has de comunicar el cas al Departament, perquè facin la rectificació pertinent. És aconsellable presentar la sol·licitud per escrit, adjuntant còpia de l'informe de vida laboral, i especificant el temps treballat però que no s'ha reflectit a l'informe.

Ara cal arribar a l'equiparació salarial

El personal interí/substitut cobrarà el primer estadi

Durant les negociacions que van tenir lloc el curs passat sobre un complement d'antiguitat per al personal interí/substitut, el Departament va proposar que només cobrés aquest complement aquell personal que hagués superat una avaluació de la seva tasca docent i de la seva formació per part de la inspecció educativa i d'una comissió del centre. Finalment, s'ha aconseguit, en gran part gràcies a les mobilitzacions dutes a terme pel col·lectiu durant el curs passat, el compromís del Departament de regular el procediment per tal que tot el personal interí/substitut que tingui reconeguts sis anys de serveis prestats pugui percebre el component corresponent al primer estadi docent, i que la seva percepció no estigui lligada a una avaluació.

Gestió de la borsa de treball



Cada curs escolar, el Departament d'Educació confecciona una llista única a Catalunya dels aspirants a cobrir places vacants i substitucions en règim d'interinitat als centres docents de titularitat del Departament. Aquesta borsa es divideix en tres "blocs":

A quin bloc estic?

- BLOC III: El primer curs en què t'has inscrit a la borsa formes part d'aquest bloc III.
- BLOC II: A l'any següent passes al bloc II, encara que no hagi treballat per al Departament.
- ATENCIÓ !! un cop ets en algun d'aquests blocs, cal que estiguis pendent de les convocatòries dels actes públics (no t'avisen personalment), perquè és obligatori assistir-hi si hi estàs convocat. En el cas de secundària truquen per telèfon. (veure apartat on s'explica el funcionament

dels actes públics)

BLOC I: En el moment en què has treballat per al Departament passes a formar part d'aquest bloc. Això suposa que aproximadament cap al mes de maig has de presentar la Sol·licitud de Destinació. No és obligatori presentar-la; ara bé, sí que hauràs d'assistir a l'acte públic de finals d'agost si hi estàs convocat/ada.

Al juliol es fan públiques les destinacions del personal interí-substitut per al proper curs. En el cas de no obtenir destinació hauràs de presentar-te a l'acte públic de finals d'agost. I si en aquest acte tampoc no obtens destinació hauràs d'estar pendent de les convocatòries setmanals que realitzen les diferents Delegacions Territorials (normalment, els dimarts i dijous) i dels "nomenaments telefònics" a secundària.

En qualsevol moment, al llarg del curs, el Departament

d'Educació pot obrir una nova convocatòria de concurs públic per formar part de la borsa per alguna especialitat determinada.

Com es barema el personal del Bloc I?

Aproximadament durant el mes de maig es publica la baremació provisional, on figura el temps de serveis prestats computat en anys, mesos i dies, i el número d'ordre que correspon a cada aspirant. Aquest còmput es fa amb efectes al 31 d'agost de l'any en curs.

S'estableix un termini de 15 dies per presentar reclamacions. Posteriorment es publica el llistat definitiu. Aquesta baremació és la que s'utilitzarà durant tot el curs següent.

És convenient que comprovis que figures a la llista, i que el temps treballat reconegut en la baremació és el correcte.

Pel que fa a l'assignació del núm. d'ordre, es computaran els serveis prestats com a professors de religió nomenats o contractats pel Departament d'educació i com a professors especialistes contractats pel mateix Departament.

Com funcionen els actes públics?

Actes públics de primària

A la pàgina web del Departament (consultable des de www.sindicat.net) es publica el llistat de gent convocada, l'especialitat per a la qual se la convoca i el número d'ordre. Abans de començar l'acte es reparteix un full on hi ha tota l'oferta de places amb la durada aproximada de la baixa, el centre, la localitat i l'especialitat de la plaça a substituir (generalment, pots consultar aquests llistats amb posterioritat als nomenaments en www.sindicat.net).

Per ordre de número es crida a cada persona substituïda, que tria la plaça que vol cobrir.

Recorda que hi ha substitucions que pots rebutjar: places "d'atenció qualitativa", mitges jornades, CAEP (Centres d'Atenció Educativa Preferent), les d'itinerant en ZER i les compartides entre dos centres.

Has de saber, també, que el fet que t'hagin convocat no t'assegura que en aquest acte obtinguis una substitució.

Actes públics de secundària

Les adjudicacions d'interinitats i substitucions d'educació secundària s'atorguen telefònicament, dos dies per setmana al llarg del curs, un cop realitzats els nomenaments públics del mes d'agost.

En alguns Serveis Territorials es convoquen petits nomenaments públics de secundària, sobretot a principi de curs.

A més, excepcionalment, per a adjudicacions molt específiques (corresponents als llocs de treball als quals es fa referència a la lletra b) de l'apartat que parla de les baixes de la borsa de treball) i una vegada constatada la dificultat de la seva cobertura per la no-acceptació per part d'un nom-

bre superior a 10 aspirants, les delegacions territorials procediran a:

- 1 Donar publicitat de la vacant o substitució a cobrir, amb indicació de l'especialitat requerida i les habilitats especials, i/o bé les característiques que fan que el lloc es consideri de difícil cobertura. L'esmentada publicitat es farà amb una nota al tauler d'anuncis del Servei Territorial, i a través de la web del Departament de cada Servei Territorial.
- 2 Obrir un termini perquè els possibles interessats es posin en contacte amb la Secció de Gestió de Personal corresponent. En el supòsit de concurrència de candidats que reuneixin els requisits genèrics i específics, es nomenarà segons el criteri d'antiguitat.

Si estàs de baixa per malaltia o amb permís de maternitat i no tens contracte del Departament, cal que presentis un justificant, a l'efecte de romandre en la borsa mentre es mantingui el motiu de baixa i no ser-ne exclòs.

Si has prestat serveis com a interí pots expressar, si ho desitges, la teva disponibilitat per ocupar vacants o substitucions a mitja dedicació en la Sol·licitud de Destinació, o presentar una instància al llarg del curs. Aquestes manifestacions no suposaran l'obligatorietat d'acceptar un nomenament a mitja jornada.

Per altra banda, si només desitges prestar serveis a mitja dedicació ho pots manifestar per escrit. En aquest últim cas no serà obligatori acceptar un nomenament de jornada sencera però sí que ho serà acceptar un nomenament de mitja dedicació.

En absència de candidats/es d'una determinada especialitat, els serveis territorials oferiran la possibilitat de ser nomenats als següents col·lectius:

- Candidats/es de l'especialitat que han demanat el servei territorial com a no preferent.
- Candidats/es de l'especialitat de les convocatòries que es publiquin durant el curs 2005-2006 si reuneixen els requisits i ja estan baremats.
- Candidats/es que no han demanat el servei territorial.
- Candidats/es que posseeixen l'especialitat però que no l'han demanada i candidats/es que no posseeixen l'especialitat però que sí tenen experiència en aquesta especialitat.

En aquests oferiments la no-acceptació del nomenament no suposarà l'exclusió de la llista.

On em poden enviar?

L'adjudicació de destinació sempre correspondrà a un lloc de treball d'una especialitat sol·licitada, i serà dins l'àmbit territorial demanat:

- En els nomenaments informàtics, dins l'àmbit comarcal demanat.
- En els nomenaments presencials i "telefònics", dins els

límits del Servei Territorial demanat en primer lloc en la Sol·licitud de Destinacions.

Quina és la durada dels nomenaments?

Els nomenaments d'una durada inferior al curs escolar (substitucions temporals) no s'interrompen durant els períodes de Nadal, Setmana Santa o caps de setmana, en el cas que la baixa del titular del lloc de treball inclogui aquest període de temps. En qualsevol cas, el cessament de la substitució es farà efectiu quan es reincorpori la persona a qui se substitueix, o bé el 30 de juny del curs corresponent.

Els nomenaments per substituir reduccions de jornada tindran inicialment com a data de finalització el 30 de juny (sempre que la persona a qui se substitueix no s'incorpori abans). Si a partir del 30 de juny la llicència del titular continua, es prorrogarà la substitució fins al 31 d'agost.

Recorda que les substitucions de reduccions de jornada compten el mateix que les de jornada sencera, a efectes de còmput de temps de serveis.

A partir d'aquest curs 2005-2006, s'ha aconseguit que tot el professorat substituït que hagi treballat durant sis mesos al llarg del curs cobri el mes de juliol.

Em poden donar de baixa de la borsa de treball?

Són motius de baixa de la borsa de treball, els següents:

- a** La renúncia, o no acceptar la destinació adjudicada o no prendre possessió del lloc de treball adjudicat en el termini màxim de 24h, sense causa justificada.
- b** El fet de no acceptar un nomenament ofert per la delegació territorial demanat com a preferent, encara que la no acceptació no es faci per escrit.
- c** El fet de no assistir als actes públics de nomenaments sense causa justificada, quan s'estigui obligat a assistir-hi.
- d** La renúncia a un nomenament vigent. Quan es vulgui renunciar al lloc de treball s'ha de comunicar a la delegació amb 3 dies d'antelació.
- e** També es produirà la baixa de la borsa en els supòsits que preveuen els apartats 2 i 3 de l'article 6 del Decret 133/2001 (haver estat sancionat mitjançant expedient disciplinari i/o haver mostrat un rendiment insuficient).
- f** No es considerarà renúncia quan la dedicació del lloc de treball ofert sigui inferior a la jornada completa, o bé quan es tracti d'un lloc de treball molt específic per al qual es requereixin unes habilitats especials al marge de les genèriques corresponents al lloc de treball.

Excepte si has sol·licitat per escrit prestar únicament serveis a mitja dedicació. En aquest cas no serà obligatori acceptar un nomenament de jornada sencera, però sí que ho serà, en les condicions establertes amb caràcter general,

acceptar un nomenament a mitja dedicació.

Les persones que no superin la prova, sempre que puguin impartir altres especialitats, romandran a la borsa de treball de personal interí docent només per aquestes altres especialitats.

Les persones que siguin donades de baixa de la borsa de treball per qualsevol dels motius esmentats -tret de l'apartat e)- es podran tornar a incorporar a la llista participant en una nova convocatòria.

Motius de manteniment en la borsa de treball?

Són motius de manteniment en la borsa de treball, els següents:

- a** Excedència per cura de fill/a.
- b** Maternitat, adopció, acolliment, compactació o malaltia.
- c** Realització d'estudis.
- d** Causes greus degudament justificades.
- e** Programes d'actuació a l'estranger.
- f** Cura de persones discapacitades o de familiars.

Puc canviar de delegació territorial?

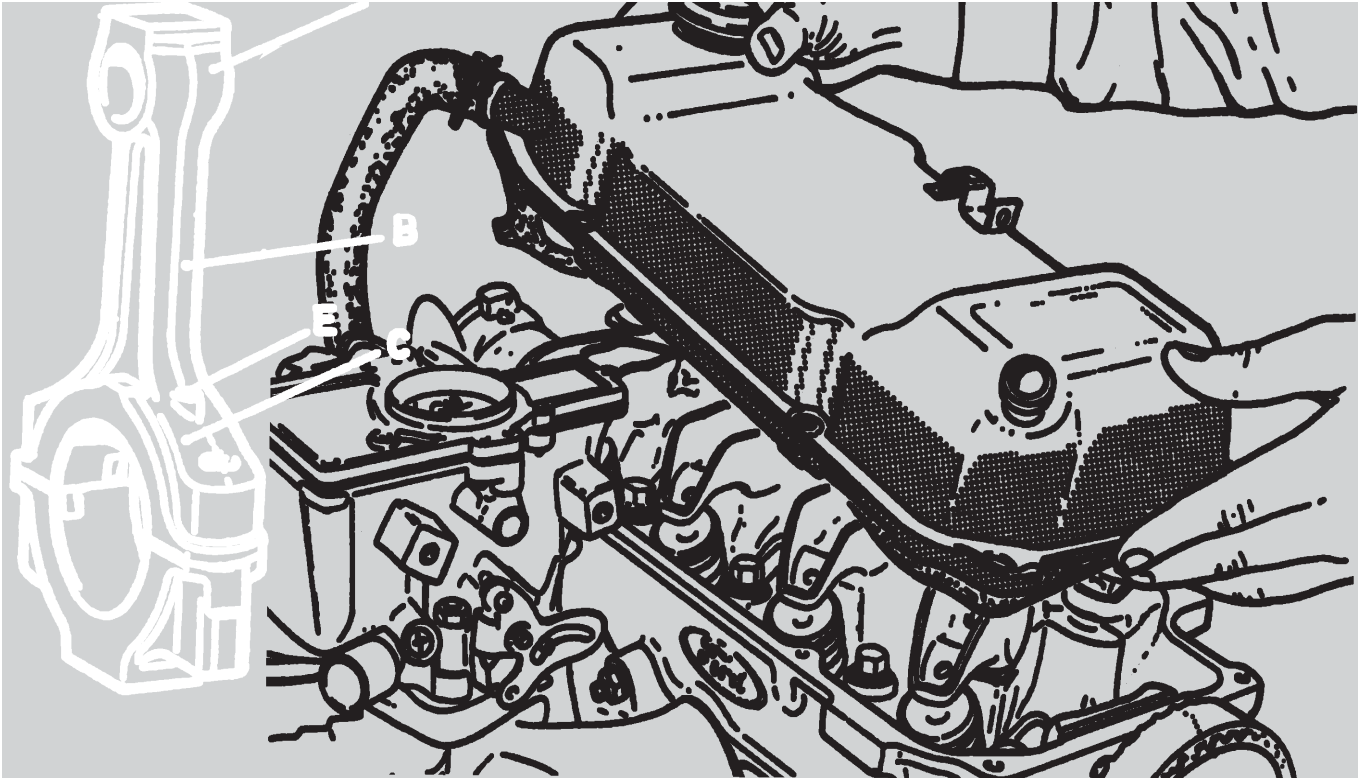
Al llarg del curs es pot sol·licitar el canvi de delegació territorial, sense que aquesta modificació suposi renunciar a formar part de la llista de substituïts/es.

S'ha de demanar a la delegació territorial on es vol treballar amb preferència i el canvi es produirà en el termini màxim de 7 dies a partir de la presentació en el registre de la sol·licitud de canvi.

Legislació

- (Veure web: www.sindicat.net/profint/index.php)
- DECRET 133/2001, de 29 de maig, sobre la regulació de la borsa de treball per prestar serveis amb caràcter temporal com a personal interí docent.
 - DECRET 104/2002, de 2 d'abril, de modificació del decret 133/2001.
 - Vegeu proposta de modificació del Decret 133/2001, a la pàg. web del professorat interí.
 - ORDRE ENS/131/2004, de 26 d'abril, per la qual es modifica l'annex de la taula de titulacions del Decret 133/2001.
 - RESOLUCIÓ ENS/1186/2004, de 26 d'abril, per la qual es dicten instruccions relatives a la gestió de treball per prestar serveis amb caràcter temporal com a personal interí docent per al curs 2004-2005.
 - RESOLUCIÓ EDC/1400/2005, de 2 de maig, per la qual es dicten instruccions relatives a la gestió de la borsa de treball per prestar serveis amb caràcter temporal com a personal interí docent per al curs 2005-2006.
 - Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, de 12 de juliol de 2000.

Atur i altres prestacions



Prestacions per atur

Durada de la prestació

La durada de la prestació està en funció del període d'ocupació cotitzat, amb la següent escala:

Període cotitzat en els 6 darrers anys	Durada de la prestació
De 360 dies fins a 539	120 dies
De 540 dies fins a 719	180 dies
De 720 dies fins a 899	240 dies
De 900 dies fins a 1.079	300 dies
De 1.080 dies fins a 1.259	360 dies
De 1.260 dies fins a 1.439	420 dies
De 1.440 dies fins a 1.619	480 dies
De 1.620 dies fins a 1.799	540 dies
De 1.800 dies fins a 1.979	600 dies
De 1.980 dies fins a 2.159	660 dies
De 2160 dies fins a 2339	720 dies

Quantia de la prestació

Està en funció de la BR (Base Reguladora) que tingui el treballador/a. La BR serà la mitjana de les bases d'Accidents de Treball i Malaltia Professional (apareix a la nòmina), per les quals s'hagi cotitzat durant els darrers 180 dies anteriors a la situació legal d'atur.

L'import a percebre serà:

- Durant els 180 primers dies, el 70% de la BR.
- A partir del dia 181, el 60% de la BR.

Els imports així calculats no podran ser superiors al límit màxim ni inferiors al límit mínim establerts.

L'import de la prestació no podrà ser inferior:

- Al 75% del SMI (salari mínim interprofessional) incrementat en 1/6 (part proporcional de les pagues extraordinàries), quan el treballador no tingui fills al seu càrrec.
- Al 100% del SMI incrementat en 1/6 (part proporcional de les pagues extraordinàries), quan el treballador tingui, almenys, un fill al seu càrrec.

L'import màxim de la prestació està en funció del nombre de fills a càrrec del beneficiari:

- Sense fills serà el 170% del SMI augmentat en 1/6 (part proporcional de les pagues extraordinàries).
- Amb fills menors de 26 anys al seu càrrec:
Amb un fill el 195% del SMI augmentat en 1/6. Amb 2 o més fills el 220% del SMI augmentat en 1/6.

En el cas del professorat, la BR passa del màxim, per tant seran les darreres quantitats les que hem de controlar.

S'ha de tenir en compte que després s'aplicaran les retencions de la SS (Seguretat Social) i les de l'IRPF.

Pel que fa als terminis i documentació a presentar mireu l'apartat de mitges jornades i atur.

Mitges jornades i atur

Per tal d'aclarir que és el que passa amb les mitges jornades i la prestació d'atur hem fet aquest document per orientar-te una mica. Aspectes que s'han de tenir en compte:

- No estàs obligat a agafar una mitja jornada, ja que no és motiu d'exclusió de les llistes d'interins negar-s'hi.
- Si tens un nomenament a mitja jornada i es crea una altra ½ jornada al centre tampoc no estàs obligat/da a agafar-la. El Departament, sí que intenta obligar si és de la mateixa persona a la qual estàs cobrint.

Quines possibilitats tens quan et nomenen a mitja jornada de cobrar la prestació de l'atur?

Si véns d'una situació de jornada completa i passes a ½ jornada es poden presentar les següents situacions:

- a** La mitja jornada és al mateix o a diferent centre on estaves nomenat anteriorment a jornada completa (fins a 31 de agost) : sí que hi ha dret a prestació d'atur per la part proporcional.
- b** Si estaves nomenat a ½ jornada fins al 31 d'agost i et nomenen una altra vegada a mitja jornada posteriorment: no tens dret a prestació d'atur, ja que es considera que la teva situació no ha canviat.
- c** Si en el moment que et nomenen a ½ jornada ja cobraves la prestació d'atur, només has de comunicar a la teva OTG (Oficina de Treball de la Generalitat), la variació de dades i podràs continuar cobrant la part proporcional de la prestació.

Termini

Per demanar la prestació d'atur: 15 dies hàbils, tenint en compte que el dissabte és hàbil i els diumenges i festius no ho són.

Documentació

Cal presentar per demanar la prestació i inscriure's com a demandant de feina:

- DNI
- Targeta de la SS
- 6 darreres nòmines per fer el càlcul de la BR (Base Reguladora). Cal demanar-les al més aviat possible a la teva Delegació Territorial.
- Posteriorment et donaran hora i dia per sol·licitar la prestació.

Lloc

El lloc on s'ha de presentar: a l'OTG que et pertoqui pel teu districte postal.

Important

Per fer la reclamació en el cas que es denegui la prestació, no és vàlida la comunicació oral per part de l'OTG ja que és necessària la comunicació per escrit. I, en tot cas, sem-

pre que es denegui s'ha de fer la reclamació ja que les diferents OTG fan, en ocasions, interpretacions diferents.

Recomanem fer sempre la sol·licitud per escrit a la OTG que correspongui. Que siga la direcció provincial de l'INEM qui resolgui el cas.

Vacances-atur

Les diferents reformes laborals (94, 97 i 2002) han contribuït poderosament a desregularitzar el mercat laboral, amb repercussions directes en les condicions dels aturats i aturades en un aspecte molt concret: les vacances. D'ençà l'última reforma laboral del PP, l'atur es comença a cobrar després dels dies de vacances no gaudits.

Aquesta novetat evidencia de retruc la legalització del que es podria definir com un robatori de cotitzacions a les persones treballadores, en tant que cobren les vacances, però aparentment no es reflecteixen en la seva vida laboral: vacances "en negre"?

Quan començo a cobrar l'atur, doncs?

Comences a cobrar l'atur després d'haver "gaudit les vacances" que et corresponen pels dies treballats -ara ja no es cobra des del primer dia que estàs aturat.

Quantes vacances em corresponen?

La part proporcional al temps treballat; per exemple, si tens un temps treballat acumulat de, posem per cas, 6 mesos, abans de cobrar l'atur et correspondrien 15 dies de vacances.

Qui em paga les vacances?

El Departament, en l'última nòmina; és el que li'n diuen "quitança", o "compensació vacances" en la nòmina.

Aquestes vacances, s'acumulen al temps treballat?

No està clar, perquè:

- 1** El Departament no les computa com a serveis prestats en el BLOC I i, per tant, no repercuteix en el meu número d'ordre en la llista.
- 2** En els casos que ens han arribat al sindicat, l'INEM no computa aquest temps com a "temps treballat" -no apareix en la vida laboral- i, per tant, no comptaria per a demanar l'atur o la jubilació.

Per tant, aquestes vacances SÍ me les paguen, però aparentment NO apareixen enllloc cotitzades.

Aleshores, on són els meus dies de vacances?

Des d'USTEC·STEs hem demanat reiteradament que esregularitzi aquesta situació. La resposta del Departament però, ha estat sempre que aquest és un problema que correspon resoldre a l'INEM.

D'una altra banda, l'INEM simplement comunica que ells

no et poden pagar mentre estas cobrant les vacances...

Des d'USTEC estem intentant aclarir que passa amb aquests dies; sabem que aquest temps s'ha de computar com a període de cotització als efectes de duració de la prestació i del sub- sidi de desocupació, i que aquest període es considera assimilat al d'alta, però l'historial de vida laboral que han demanat algunes persones no reflexa aquesta obligatorietat.

T'aconsellem

Que demanis la teva vida laboral i comprovis que tens cotitzat tot el temps treballat.

Que et posis en contacte amb el sindicat per revisar les dades i, si és el cas iniciar un procés de denúncia col·lectiva de les possibles irregularitats que es puguin detectar.

Als 24 anys	77%
Als 25 anys	80%
Als 26 anys	82%
Als 27 anys	84%
Als 28 anys	86%
Als 29 anys	88%
Als 30 anys	90%
Als 31d anys	92%
Als 32 anys	94%
Als 33 anys	96%
Als 34 anys	98%
Als 35 anys	100%

També hi ha possibilitats de jubilar-se anticipadament però amb un altre coeficient reductor.

Prestació per jubilació

L'edat mínima de jubilació és al 65 anys (encara que USTEC·STEs sempre ha demanat l'aplicació de la jubilació LOGSE al personal interí). Jubilar-se anticipadament suposa una reducció en la quantitat a cobrar, en funció dels anys cotitzats. L'estudi ha de ser individualitzat i, per tant, si estàs en aquest cas, seria convenient que ens truquessis.

Aspectes a tenir en compte

- El personal que ha treballat amb anterioritat a l'1 de gener de 1967, té una bonificació pel còmput dels anys cotitzats.
- Aquelles persones que estan pròximes a l'edat de jubilació han de vigilar de no agafar jornades reduïdes, ja que afectarà negativament la pensió.
- És molt important que demaneu un informe de vida laboral i un de bases. A més podeu demanar un precàlcul NO VINCULANT de la vostra pensió a la Seguretat Social, si teniu una edat pròxima a la de la jubilació.
- El període mínim de temps cotitzat per tenir dret a la prestació és de 15 anys. Es tracta d'un percentatge sobre una base reguladora que és la mitjana de les darreres 180 bases de cotització (que apareixen a la nòmina) actualitzades (a excepció dels darrers 24 mesos que no s'actualitzen) dividit per 210.
- En el cas de no haver cotitzat 35 anys, la prestació es veurà reduïda en els següents percentatges:

Escala de percentatges per anys cotitzats

Anys de cotització	% de la Base reguladora
Als 15 anys	50%
Als 16 anys	53%
Als 17 anys	56%
Als 18 anys	59%
Als 19 anys	62%
Als 20 anys	65%
Als 21 anys	68%
Als 22 anys	71%
Als 23 anys	74%

Prestacions per incapacitat permanent en totes les modalitats

Abans d'arribar a aquesta situació d'incapacitat en qualsevol dels seus graus, com veurem posteriorment, s'ha d'estar de baixa mèdica per malaltia (excepte per accident laboral). Aquest període pot variar segons els casos però normalment és de 18 mesos, ampliable, mitjançant pròrrogues, fins a 30 mesos.

El cas més usual és que el Departament d'Educació, a partir del mes 18 de baixa, passi el cas a la Seguretat Social, perquè pagui la prestació, determini si es necessària la prestació corresponent i se'n faci càrrec.

Per determinar qualsevol prestació per incapacitat s'ha de passar un tribunal mèdic a la Seguretat Social.

Les modalitats són les següents:

Incapacitat permanent parcial

- És per la professió habitual, i ocasiona al treballador o treballadora una disminució no inferior al 33% en el seu rendiment normal per exercir la professió habitual.
- La prestació econòmica consisteix en una quantitat equivalent a 24 mensualitats de la base reguladora.

Incapacitat permanent total

- Es considera IPT quan es té una malaltia que inhabilita totalment el treballador o treballadora per desenvolupar la seva tasca habitual, sempre que es pugui dedicar a una altra de diferent.
- L'import de la prestació serà el 55% de la base reguladora. En el cas de personal amb 55 anys o més, l'import serà del 75% de la base reguladora.

Incapacitat permanent absoluta

- Es tracta de treballadors o treballadores que a causa d'una malaltia comuna o professional (també els accidents) queden inhabilitats per desenvolupar qualsevol tipus de professió o ofici.
- L'import de la prestació és d'un 100% de la base reguladora.

Gran invalidesa

- Es tracta de supòsits en els quals els treballadors o treballadores, a més de quedar inhabilitats per desenvolupar qualsevol tipus de feina, necessitin l'assistència d'altres persones per realitzar els actes més essencials de la vida, tals com vestir-se, moure's, menjar o anàlegs.
- L'import de la prestació és d'un 150% de la base reguladora.

Aquestes prestacions tenen requisits diferents segons si l'origen és una malaltia o accident laboral o no laboral, i dels períodes de carència necessaris per a cadascuna. Per tant, és convenient que es facin també estudis individualitzats.

Accidents laborals

Primer de tot cal dir que pel que fa a la salut, tot el professorat interí està afiliat al Règim de la Seguretat Social; sols si s'aproven les oposicions es passa a MUFACE.

Es considera accident laboral tot el que es produeix al centre de treball o durant el desplaçament pel camí habitual. També si esteu fent algun desplaçament o qualsevol activitat relacionada amb la feina. En el malaurat cas que en patiu un, cal tenir en compte un protocol d'actuació:

- En el cas d'accident laboral, el personal interí ha d'anar a la mútua concertada pel Departament d'Educació (ASEPEYO a Barcelona, Girona i Tarragona; i MUPA a Lleida).
- És molt important que al comunicat de baixa i a l'informe mèdic consti l'origen de la malaltia i especificar que es tracta d'un accident laboral.
- També cal un informe del director o directora, certificant que l'accident s'ha produït al centre.
- Fer arribar la baixa laboral el més aviat possible. Els serveis mèdics de la mútua estan facultats per fer-les.
- Demanar el volant d'assistència al centre/Delegació Territorial sempre que es pugui. Si és molt urgent, el volant es pot demanar més tard.
- Lliurar l'alta a la secció o Servei de personal, segons correspongui.
- Si és un accident a la carretera cal tenir, si és possible, el comunicat que facin els Mossos d'Esquadra.
- Anar a un centre d'urgències i que s'especifiqui ben clarament al comunicat el fet que ha estat un accident laboral.
- Contactar amb la direcció del centre per tal que facin un escrit a la Delegació, comunicant la incidència.
- Quan s'ha declarat com a accident laboral, heu de tenir en compte que totes les despeses han de quedar cobertes (si cal tractament específic, si cal desplaçament per al tractament; i de les receptes, que n'haureu pagat el 40%, guardeu-ne les còpies i que la farmàcia faci el rebut per reclamar que us tornin aquesta quantitat).
- Si les lesions produeixen efectes no invalidants, possiblement tindreu dret a una indemnització.
- En el cas d'accident de carretera, l'Àrea Regional de Trànsit haurà de fer un informe que confirmi si és el camí habitual de la feina al domicili o a l'inrevés (accident "in itinere").

En cas de dubtes contacteu amb el sindicat al més aviat possible per tal que us informem adequadament, ja que amb el temps es poden produir modificacions a les normatives.

Incapacitat temporal (IT)

És una prestació econòmica que cobreix les pèrdues econòmiques en el cas de malaltia comuna, professional i accidents (laborals o no).

Requisits

- S'ha d'estar afiliat/ afiliada i en alta a la Seguretat Social o situació assimilada a l'alta.
- Període de carència: 180 dies cotitzats en els darrers 5 anys en els casos de malaltia comuna.
- En els supòsits d'accidents laborals o no laborals i de malalties professionals no és necessari tenir cotitzat cap període.

Quantia de la prestació

- Quan és el Departament qui es fa càrrec del pagament; és a dir, quan es té nomenament, es cobra el 100% del salari.
- En els casos en què és la Seguretat Social (no es té nomenament) qui es fa càrrec de la prestació:
 - Supòsits de malaltia comuna o accident no laboral
 - 60% de la base reguladora des del dia 4 al 20 inclòs
 - 75% de la base reguladora a partir del dia 21
 - En els casos de malaltia professional o accident laboral: 75% de la base reguladora, des del primer dia de la baixa

Observacions

- Si el contracte finalitza i el treballador o treballadora continua en situació d'IT: aquest període fa córrer la prestació d'atur, en el cas que s'hi tingui dret.
- Les baixes per la mateixa malaltia són acumulables en un període d'un any. Per tant, s'ha de vigilar perquè el Departament no es farà càrrec de la prestació a partir dels 18 mesos de baixa. A partir d'aquest moment serà la Seguretat Social qui se'n farà càrrec.

Maternitat

La prestació per maternitat consisteix en un subsidi que es reconeix a les treballadores i treballadors, que gaudeixin dels períodes legalment establerts en els supòsits de maternitat, adopció i acolliment.

Requisits

- Estar afiliat i en alta a la Seguretat Social o situació assimilada a l'alta.
- Període mínim de cotització de 180 dies en els 5 anys immediatament anteriors a la data del part o de l'inici del permís.

Situacions protegides

- La maternitat biològica, incloent-hi els parts que esdevin-

guin després de més de 180 dies de vida fetal, amb independència que el fetus neixi viu o mort.

- L'adopció i l'acolliment familiar, tant preadoptiu com permanent, de:

Menors de 6 anys.

Majors de 6 anys però menors de 18, que tinguin especials dificultats d'inserció social o familiar o per provenir de l'estranger o amb discapacitats que representin un grau igual o superior al 33% de minusvalidesa. Aquesta discapacitat s'ha d'acreditar mitjançant un informe de Benestar Social.

Beneficiaris

Treballadors i treballadores que reuneixin els requisits esmentats anteriorment, incloent-hi els que tenen contractes a temps parcial o de formació.

Durada

16 setmanes, ampliables en el cas de part múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. Aquest període podrà gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial.

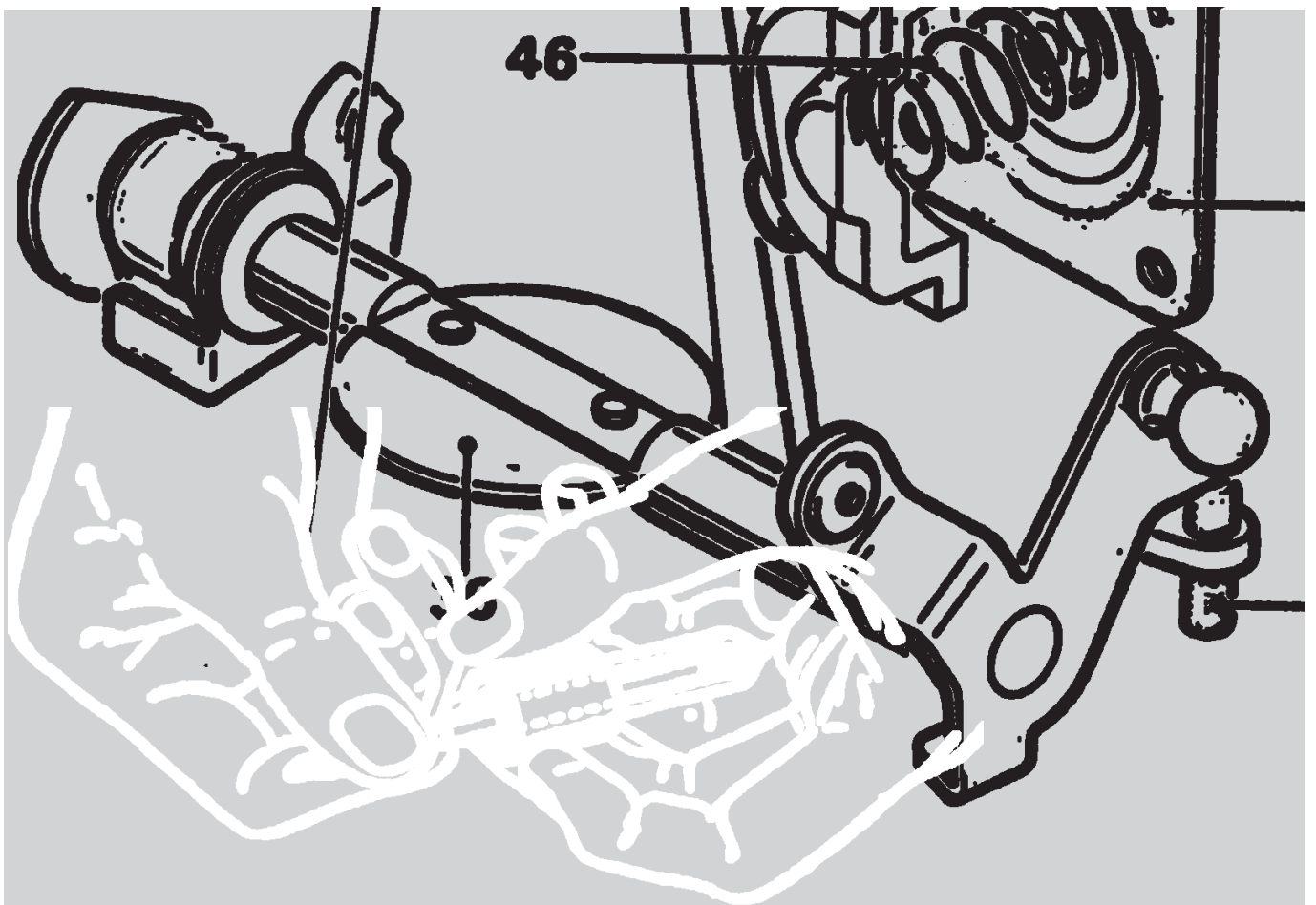
Naixement del dret

- En el cas de maternitat, des del mateix dia de la data del part o la d'inici del descans, en el cas de ser aquesta anterior.

- Si la mare mor, el pare té dret a aquesta prestació, a partir de la data d'inici de la suspensió laboral.
- En els supòsits d'opció de la mare perquè el pare gaudeixi de fins a 10 setmanes, l'efectivitat del dret s'inicia des de la data del començament del descans del pare, data que coincidirà amb l'escollida per fer ús d'aquesta opció.
- En el cas d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, a partir de la data de la resolució judicial d'adopció o de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, si bé la percepció de la prestació podrà iniciar-se a partir de l'endemà de la recepció per la interessada del corresponent document i estarà condicionada a gaudir efectivament del permís.
- En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, podrà iniciar-se el subsidi fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueixi l'adopció.

Distribució del període de descans

- El període de permís es distribueix a opció de la interessada, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part.
- En el cas de mort del fill i de parts després de 180 dies de vida fetal, amb independència de néixer viu o mort, la beneficiària tindrà dret a la prestació durant els dies que



restin per completar el període obligatori de 6 setmanes posteriors al part. En aquests supòsits, quedarà sense efecte l'opció exercitada, en el seu cas, per part de la mare a favor del pare.

- En els supòsits de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el neonat s'hagi d'hospitalitzar a continuació de la data del part, el període de descans podrà computar-se, a instància de la mare o, en el seu defecte, del pare a partir de la data d'alta hospitalària, excloent-ne, del mencionat còmput, les 6 setmanes immediatament posteriors al part.
- Si la mare mor, el pare pot fer ús de la totalitat del permís (16 setmanes) o, en el seu cas, de la part que en resti.
- Si el pare i la mare treballen, i sense perjudici de les 6 setmanes posteriors al part de descans obligatori per a la mare, abans d'iniciar el període de descans per maternitat, es podrà optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de manera successiva o alternativa amb el de la mare, llevat que en el moment de la incorporació a la feina hi hagi un risc per a la salut de la mare.
- En tot cas, la suma de descans no podrà excedir de les 16 setmanes o de les que corresponguin en el cas del part múltiple.
- Si, una vegada iniciat el període a favor del pare, aquest mor abans d'haver-lo finalitzat, la mare podrà fer ús de la part del període de descans que restarà fins arribar a la duració màxima, fins i tot encara que la mare s'hagués reincorporat a la feina amb anterioritat.

Quantia

Està en funció de la base reguladora i del percentatge aplicable.

Percentatge

100% de la base reguladora, a partir del dia que neix el dret a la prestació.

Base reguladora

- La base de cotització per contingències comunes del mes anterior a la maternitat.
- Si coincideix el permís de maternitat amb el mes d'inici del contracte, la base reguladora serà la del mes actual. La mateixa situació es dona quan el treballador o treballadora no ha cotitzat durant el mes anterior.
- Si el període de descans és gaudit, simultàniament o successivament, per la mare i el pare, la prestació es determinarà per a cada un en funció de la seva base reguladora.
- En els casos de jornada a temps parcial, la base reguladora es reduirà inversament a la reducció de la jornada.
- En el cas de pluriocupació, la base es calcularà computant totes les bases de cotització en les diferents empreses amb aplicació del límit màxim vigent a efectes de cotització.
- En el supòsit de personal contractat a temps parcial, amb independència de la duració de la jornada, la base reguladora es calcularà dividint per 365 la suma de les bases reguladores acreditades per l'empresa durant els 12 mesos anteriors a la data del fet causant. En el cas que l'antiguitat a l'empresa sigui inferior, la base reguladora serà el resul-

tat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades pel nombre de dies naturals cotitzats.

Documentació a presentar

- DNI i NIF (Número d'Identificació Fiscal)
- Certificat de l'empresa, justificant la cotització dels 6 últims mesos.
- Complimentació del document IRPF i comunicació de dades.
- Certificat de descans per maternitat o informe de maternitat expedit pel corresponent Servei Públic de Salut.
- Llibre de família o certificat d'inscripció de fill o filla en el Registre Civil. Si el descans s'ha iniciat amb anterioritat al part, aquests documents s'han de presentar una vegada realitzada la inscripció registral del fill o filla.
- En cas d'adopció o acolliment, a més dels documents anteriors, s'ha de presentar la sentència judicial.

Lloc de presentació

Qualsevol oficina d'atenció i informació de la Seguretat Social.

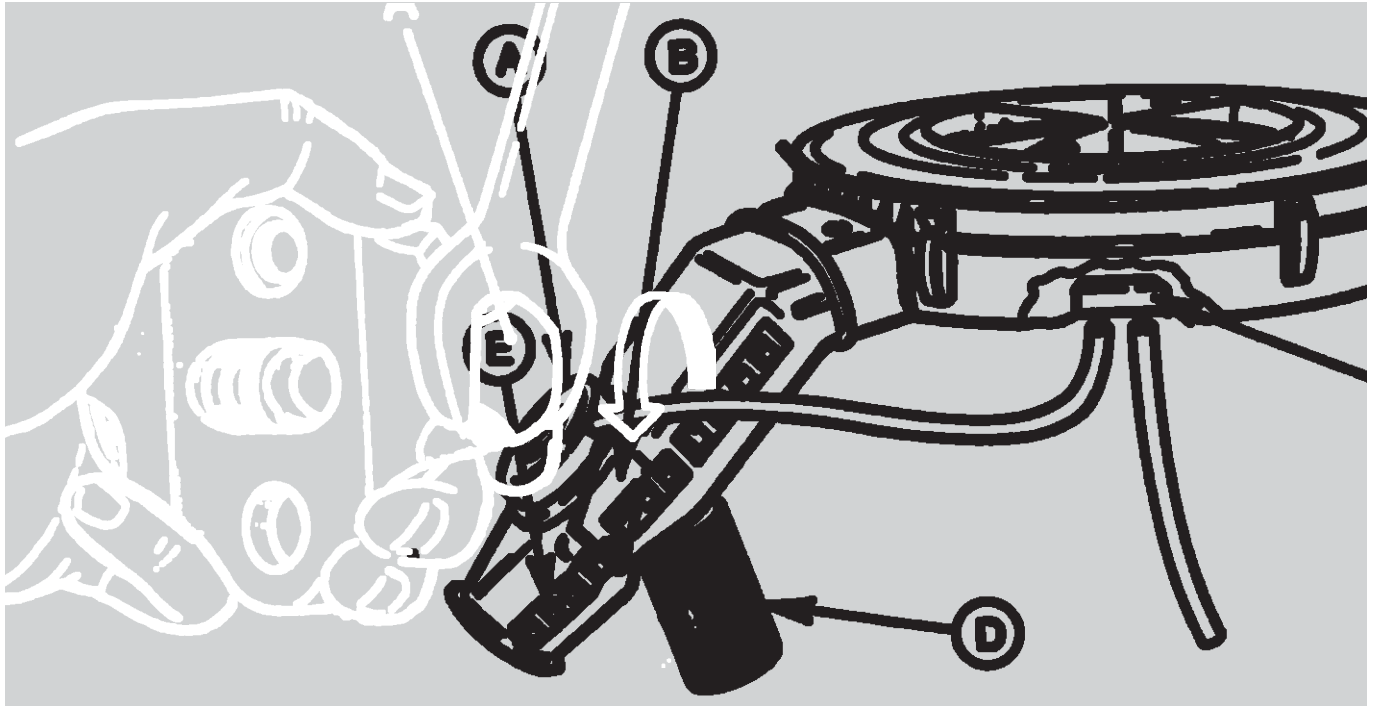
Observacions

- Si s'ha tingut un contracte a temps parcial en els últims 3 mesos, la base reguladora pot baixar, ja que es fa una mitjana, encara que en el moment d'iniciar el permís es tingui contracte a jornada total.
- En el cas de personal substitut, és recomanable iniciar el permís dins de la vigència del contracte.
- El temps de duració del permís computa com a serveis prestats al Departament d'Educació, encara que no es tingui contracte. Això sí, quan finalitza el permís s'ha de comunicar a la vostra Delegació per restar a disposició per cobrir vacants de substitució.
- Després del permís per maternitat:
 - Es té dret a reduir la jornada en un terç cobrant un 100% del salari fins que el nen o nena tingui un any. Aquest dret es pot substituir per 12 setmanes de compactació si es té un contracte d'interinatge a jornada sencera o inferior (en el cas de personal substitut no es pot compactar però sí reduir la jornada en 1/3 cobrant el 100% del salari)
 - 1 hora per lactància fins que el nadó tingui 9 mesos.
- El mes d'agost no es computa pel permís de maternitat, ja que és un període vacacional. Així doncs, es té dret a un mes més de permís.

Paternalitat

Si durant aquest curs el Govern català desplega els decrets del projecte de llei sobre mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, el Departament d'Educació haurà de determinar com s'aplica el permís de paternitat de 4 setmanes (que s'iniciarà a partir de la finalització del permís de maternitat).

Permisos i llicències



Concepte	Retribució	Durada	Observacions
Malaltia	Sí	Menys de 4 dies no cal justificar baixa mèdica oficial. 4 dies o més cal presentar baixa mèdica oficial. Es computa el temps de servei sempre que hi hagi nomenament vigent.	Retribució 100% a càrrec de la SS, sempre que hi hagi nomenament vigent amb el Departament, fins a 18 mesos. Si en el moment de la baixa no es té contracte vigent o s'acaba en el seu transcurs es passa a cobrar el 75%, sempre que es tinguin 180 dies cotitzats.
Matrimoni	Sí 100%	15 dies naturals.	
Estudis relacionats amb el lloc de treball (no només per adquisició de noves especialitats)	No	Com a màxim un curs.	La persona interina podrà sol·licitar no ser nomenada durant el període d'aquests estudis. Atenció: cal sol·licitar el permís abans de tenir un nomenament. Es mantindrà el núm. d'ordre a la llista, però no computa com a serveis prestats.
Reducció d'1/3 de la jornada per raó d'adopció o acolliment d'un infant menor de 3 anys	Sí 100%	16 setmanes, que es computen a partir de la finalització del permís de 16 setmanes per adopció o acolliment.	Pot gaudir d'aquesta reducció el personal interí i laboral amb vacant des de l'1 de setembre fins al 31 d'agost de l'any següent i també el personal substituït. Aquesta reducció retribuïda es pot substituir per una llicència retribuïda de 6 setmanes.

Concepte	Retribució	Durada	Observacions
<i>Reducció d'1/3 de la jornada per raó de guarda legal d'un infant menor d'un any</i>	Sí 100%	La reducció de jornada es pot gaudir a partir del permís de maternitat de 16 setmanes i fins que el/la fill/a arribi a l'any d'edat	Pot gaudir d'aquesta reducció el personal interí amb vacant des de l'1 de setembre fins al 31 d'agost de l'any següent i també el personal substitut, sempre que es trobin prestant serveis de docència directa amb alumnes. La reducció es pot substituir per una llicència retribuïda de 12 setmanes. Aquesta opció només la pot gaudir el personal interí amb vacant. Arran de la recent consideració per part del TSJ de Catalunya que l'interí amb jornada inferior a la completa també té dret a la llicència de 12 setmanes, el Departament ho té en compte.
<i>Reducció de la jornada (1/3 o 1/2) per guarda legal o per tenir a càrrec una persona en situació de dependència</i>	Sí 80% ó 60%	Es pot sol·licitar només si es té vacant i com a màxim per la durada del nomenament.	Per raó de guarda legal per tenir cura d'infants menors de 6 anys o de persones amb disminució física, psíquica o sensorial, i per tenir a càrrec un familiar amb una incapacitat reconeguda de més del 65%.
<i>Causas de força major</i>	No	Com a màxim un curs.	Es pot sol·licitar no ser nomenat/ada o interrompre el nomenament vigent per causes de força major degudament justificades. Si el Departament ho accepta es mantindrà el núm. d'ordre, però no computa com a serveis prestats.
<i>Deure inexcusable públic o personal</i>	Sí 100%	El temps indispensable per a complir el deure.	La concessió del permís no està condicionada a les necessitats del servei.
<i>Trasllar de domicili</i>	Sí 100%	1 dia si no es canvia de localitat i fins a 4 dies si es canvia de localitat	La concessió del permís no està condicionada a les necessitats del servei.
<i>Assistència a exàmens</i>	Sí 100%	1 dia per exàmens finals en centres oficials. El temps indispensable per fer altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en centres oficials.	
<i>Naixement, adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un/a menor</i>	Sí 100%	5 dies.	Només pot gaudir-ne el pare reconegut com a tal. Pot utilitzar-se dins el termini de 10 dies a partir del fet, a voluntat de l'afectat.
<i>Naixement de fills/es prematurs/es o que hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part</i>	Sí 100%	Fins a un màxim de 3 hores diàries.	El permís de maternitat es pot computar a partir de la data de l'alta hospitalària del fill o filla. No obstant, s'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, que són de descans obligatori per a la mare.

Concepte	Retribució	Durada	Observacions
<i>Assistència a reunions de coordinació a centres d'educació especial o d'atenció precoç</i>	Sí 100%	El temps indispensable per assistir a la reunió o per acompanyar el fill o filla.	Es pot sol·licitar aquest permís per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç dels fills o filles amb discapacitat psíquica, física o sensorial, o per acompanyar el fill o filla si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.
<i>Matrimoni d'un familiar</i>	Sí 100%	El temps indispensable per assistir-hi.	El familiar ha de ser-ho fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat (avis, pares, germanes, filles, néts, tant propis com del cònjuge).
<i>Mort, accident, malaltia greu o hospitalització d'un/a familiar</i>	Sí 100%	2 dies si l'esdeveniment s'ha produït a la mateixa localitat. Fins a 4 dies si és en una altra localitat.	Únicament es concedeix en el cas de familiars fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat.
<i>Exàmens prenatals i tècniques de preparació al part</i>	Sí 100%	El temps indispensable per a realitzar l'examen o la tècnica corresponent.	
<i>Maternitat/paternitat</i>	Sí Consulteu baixa per malaltia	Part únic: 16 setmanes ininterrompudes. Part múltiple: 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de permís es distribueix a opció de la interessada, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. Atenció: En el cas de tenir una vacant fins a 31 d'agost, es tindrà dret a gaudir, una vegada finalitzat aquest permís, de les vacances corresponents als dies del mes d'agost durant els quals es va gaudir del permís de maternitat (en el cas de tenir un nou nomenament).	Si la mare i el pare treballen, i sense perjudici de les 6 setmanes -obligatòries per a la mare- de descans posterior al part, aquesta pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda, bé de manera successiva o alternativa amb el de la mare. En el cas de gaudiment simultani la suma dels períodes no pot excedir de 16 setmanes o les que corresponguin. En el cas de maternitat/paternitat d'un substitut/a amb nomenament vigent, es computen com a serveis prestats les setmanes del permís, amb independència de la data de finalització del nomenament (però, mai més enllà del 30 de juny). En el cas de maternitat/paternitat d'un substitut/a sense nomenament vigent es computen com a serveis prestats el temps que resta des del moment de l'oferiment d'una substitució fins a la finalització del període de maternitat (però, mai més enllà del 30 de juny).
<i>Risc durant l'embaràs</i>	Sí Consulteu baixa per malaltia	Fins a la maternitat/paternitat o mentre duri el risc.	Es pot demanar quan les condicions de treball puguin influir negativament en la salut de la mare o de la filla, i així ho certifiqui el metge que assisteix facultativament la treballadora.
<i>Lactància</i>	Sí 100%	1 hora d'absència al treball. Aquest període pot ser dividit en dues fraccions.	Poden utilitzar aquest permís el pare o la mare indistintament fins als 9 mesos. Si ambdós són funcionaris, només un d'ells pot exercir el dret. És indiferent el tipus de lactància (artificial o natural).

Concepte	Retribució	Durada	Observacions
Adopció o acolliment previ a l'adopció	Sí Consulteu baixa per malaltia.	Menors fins a 6 anys: 16 setmanes ininterrompudes, ampliadess en el cas d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més a partir del segon. Menors més grans de 6 anys: 16 setmanes si es tracta de menors discapacitats o amb minusvalidesa, o que tinguin especials dificultats d'inserció social o familiar.	Si treballen el pare i la mare, el permís es distribueix a opció d'aquests i el podran gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En el cas de gaudiment simultani la suma dels períodes no pot excedir de les 16 setmanes, o de les que en el seu cas corresponguin.
Formació permanent	Sí 100%	La de l'activitat, incloent-hi la possibilitat d'assistència a jornades de formació durant un matí, dins l'horari lectiu.	Depenent del tipus de convocatòria, hi ha possibilitats d'accedir-hi o no.
Excedència per cura de fill/a (menor de tres anys)	No	No pot excedir d'un any. Aquest període màxim finalitzarà abans si el fill/a compleix tres anys o si s'acaba el nomenament. Atenció: abans de finalitzar l'excedència s'ha de demanar el reingrés.	Es pot sol·licitar per la persona interina o substituïda, tant si té un nomenament fins a l'agost com si el té per menys temps. L'excedència comporta el dret a reserva de plaça (mentrestant es cobrirà per una persona substituïda) i el dret a computar-se el temps a efectes de serveis prestats, del sistema de previsió social i dels trienaris (quan se sigui funcionari/a).
Després d'un període d'excedència per cura de fill/a inferior a l'any	No	No pot excedir d'un any des de l'inici del període d'excedència.	En el cas de no haver complert el període d'excedència i no tenir nomenament l'1 de setembre es pot sol·licitar no ser nomenat/da el curs següent (que no vol dir prorrogar l'excedència) per completar el temps màxim d'un any d'excedència, però no es computa a cap efecte.
En el cas de no haver exercit el dret a sol·licitar l'excedència per cura de fill/a (menor de 3 anys)	No	No pot excedir d'un any i s'ha d'estar en el període de tres anys des del naixement del fill/a.	En el cas de no haver exercit el dret a sol·licitar l'excedència i no tenir nomenament a l'1 de setembre també es pot sol·licitar no ser nomenat durant un curs.

- Recentment s'ha signat un acord amb el Departament d'Educació en el qual garanteix el manteniment en la borsa de treball durant tres cursos, per tenir cura directa de menors de 3 anys.
- Així mateix, s'hi preveuen altres motius per poder continuar en la borsa :
 - Durant un curs, per tenir cura de persones discapacitades que no desenvolupin cap activitat retribuïda, o de familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que pateixi malaltia greu continuada i convisqui amb la persona interessada.
 - Per col.laborar amb una ONG, en programes d'actuació a l'estranger.
 - D'altra banda, també s'hi amplien les causes de reducció de jornada tant per cura d'un mateix o per ser més gran de 60 anys amb les condicions que preveu la normativa vigent.
- Caldrà veure com es concreten en la normativa aquests motius de manteniment de la borsa i de reducció de jornada.