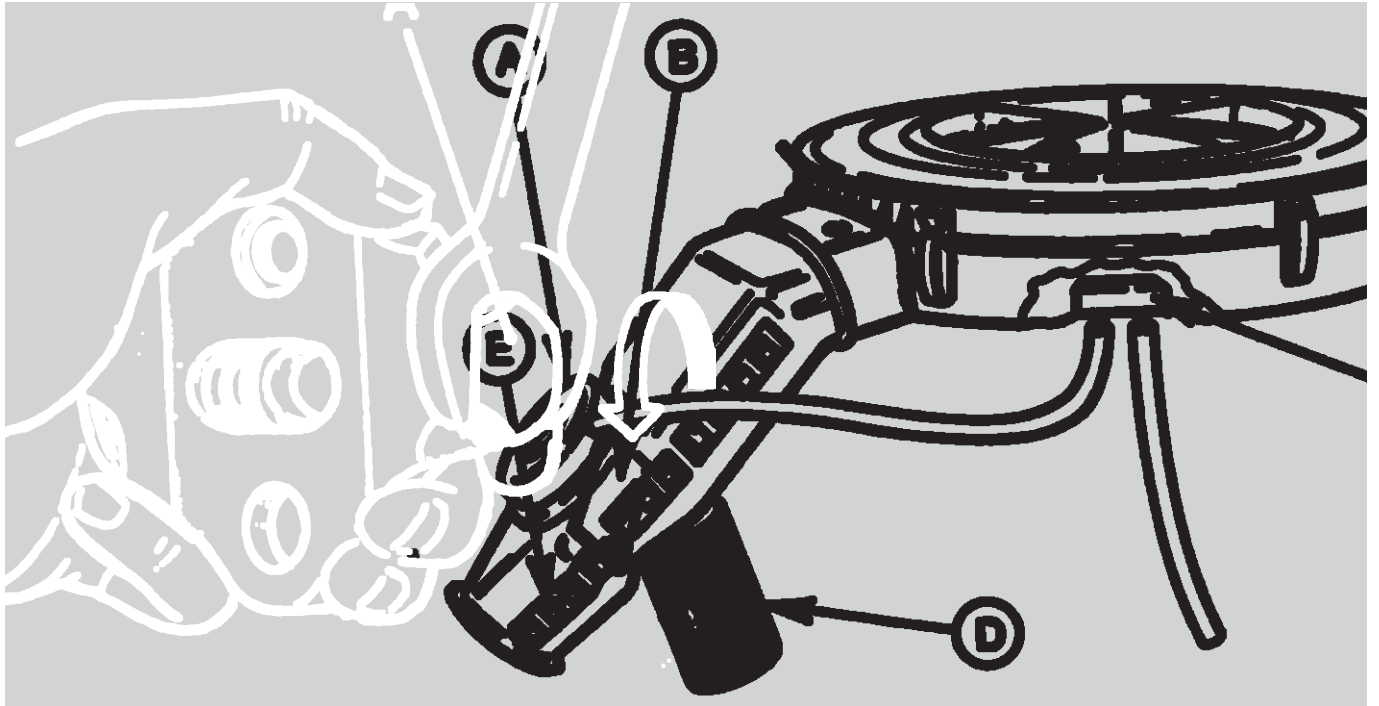


Permisos i llicències



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 prenatal 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 assisteixi 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, ampliades 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.