

# USTEC·STEs

Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC)

[www.sindicat.net](http://www.sindicat.net)

Franqueig  
concertat  
02/444

Número 368  
Setembre 2006

**Eina sindical  
d'informació**

# PROFESSORAT INTERI I SUBSTITUT

**Informació  
bàsica  
2006-2007**

# Aquestes oposicions, no gràc

Una vegada analitzats els resultats de la darrera convocatòria d'oposicions del 2006, des d'USTEC·STEs tornem a denunciar que l'actual sistema d'accés segueix dificultant que el personal interí/substitut pugui accedir a un lloc de treball estable a mesura que va adquirint experiència docent. Per això ens refermem en el que hem defensat durant molt de temps, cal un accés diferenciat per a aquest professorat.

Ara bé, mentre això no sigui possible, no ens cansarem de denunciar el procediment que determina el Departament d'Educació a l'hora de convocar les oposicions amb l'actual sistema d'accés. Entenem que els terminis que fixa la conselleria perquè es dugui a terme la fase d'oposició provoca cada any que el nombre de persones que superen la primera prova d'aquesta fase estigui condicionat per aquest fet ja que els tribunals tenen unes dates limitades per dur a terme la segona prova (defensa oral de la programació i la unitat didàctica). En aquest sentit valorem molt negativament que en les dues darreres convocatòries massives d'oposicions s'hagi produït aquest fet, la qual cosa suposa que el sistema d'ingrés sigui, bàsicament, una oposició i no un concurs

oposició, tal com determina la legislació vigent. D'aquesta manera el personal interí/substitut es veu clarament perjudicat amb aquest procediment, perquè és en la fase de concurs, fase dels mèrits, on es reconeix el temps treballat d'aquest professorat en el Departament d'Educació.

Si segons els signants de l'acord d'estabilitat aquestes convocatòries havien de servir per establir la majoria de personal interí amb el seu ingrés a la funció pública docent, és evident que aquest procediment no ajuda a aconseguir aquest objectiu. Les estadístiques són massa evidents com perquè algú intenti confondre el col·lectiu interí/substitut.

Per tot això, lamentem que la LOE, llei que no ha tingut el nostre suport però sí el de CCOO i UGT entre d'altres organitzacions sindicals, no hagi contemplat una solució definitiva a la problemàtica d'aquest professorat. I mentre no s'aprovi un sistema d'accés diferenciat, seguim exigint al Departament d'Educació que prengui les mesures necessàries per evitar que la manca de dates per a realitzar les proves condicioni el nombre

Reclamem el mes d'agost i els complements per qualsevol altre càrrec

## Personal substitut: cobrament del juliol i la tutoria

Durant les negociacions de l'acord d'estabilitat del 2005, en bona part gràcies a la fermesa de la nostra organització i a les dues jornades de vaga dutes a terme pel professorat interí/substitut, des del curs passat el personal substitut que treballa sis o més mesos al llarg del curs té dret a cobrar el mes de juliol (amb el requisit de presentar-se a oposicions o fer un curs de formació durant el mes de juliol). USTEC·STEs segueix demanant que aquest professorat també cobri el mes d'agost sencer.

També s'ha aconseguit que el personal substitut que treballa més de 3 mesos al mateix centre cobri el complement de tutoria. USTEC·STEs, però, exigeix al Departament que aquest professorat també cobri els complements per altres càrrecs si els desenvolupa, una situació que es dona especialment en centres amb poca plantilla.



ies



d'aprovat a les primeres proves de la fase d'oposició. Aquest és el primer pas que hauria de fer la nova conselleria per demostrar una mínima sensibilitat cap a la problemàtica laboral que pateixen milers de docents des de fa massa anys. En qualsevol cas, si l'aprovació del nou sistema d'accés que preveu la LOE (que tot i no ser un accés diferenciat pot contemplar petites millores) es retarda al llarg d'aquest curs, tornarem a demanar al Departament que, si cal, ajorni la convocatòria de les oposicions fins al curs vinent per tal d'incorporar-hi els canvis que s'aprovin en el nou sistema.

No volem més promeses en campanyes electorals, ni que la conselleria envii cartes al Ministeri d'Educació demanant canvis en el sistema d'accés, ni acords d'estabilitat on el Departament d'Educació assegura que "valora i reconeix el treball desenvolupat pel professorat interí i substitut i vol integrar en la funció pública docent la major part possible del col·lectiu", volem fets concrets que demostrin una clara voluntat per part de l'administració de donar la màxima estabilitat laboral possible a aquest professorat.

## El personal interí/substitut cobrarà el segon estadi, però...

Al llarg d'aquest curs, a més de cobrar el complement equivalent al primer estadi tot aquell professorat que arribi als 6 anys treballats, el Departament començarà a pagar el segon estadi a tot el personal que arribi als 12 anys de serveis prestats.

Lamentablement, però, l'esborrany del nou Estatut de la Funció Pública Docent que s'ha de negociar aquest curs planteja eliminar els estadis i establir uns complements específics per graus (en total 8 graus) de manera que el professorat interí/substitut només podria percebre el complement econòmic del primer grau. Igualment, es continua negant el dret a cobrar els triennis a aquest professorat. USTEC·STEs, doncs, seguirà exigint a les administracions educatives que s'arribi a l'equiparació salarial entre el professorat interí/substitut i la resta de personal docent. 1r estadi: 101,63 Eur. 2n estadi: 106,87 Eur.

## L'especialitat del Departament d'Educació

L'any 2001 el Departament va publicar el Decret 133/2001 que regula la borsa d'interins i entre altres canvis va introduir una nova aplicació del concepte d'especialitat. Aquell curs uns 300 interins/es no van poder continuar impartint unes especialitats que feia temps que exercien. A partir d'aquell moment l'aplicació estricta de la normativa no ha permès reconèixer els serveis prestats en una especialitat si no coincidia amb el nomenament, i les condicions per a l'habilitació, denunciades reiteradament per USTES·STEs, discriminen el personal interí i substitut respecte de la resta del professorat.

La resolució 1862/2006 sobre acumulació de mitges jornades permet que siguin adjudicades dues mitges jornades tenint només una de les especialitats demanades, excepte en el cas d'anglès, on sí serà requisit tenir l'especialitat. De sobte el Departament dóna la volta al mitjà i en funció dels seus interessos permet que siguin adjudicades places, per a tot el curs, sense demanar requisit d'especialitat. Aquesta resolució introdueix dues valoracions: la diferent importància d'una especialitat sobre les altres i que la normativa s'aplica segons el moment i la necessitat.

Des d'USTEC·STEs ens hem oposat a aquesta aplicació perquè pensem que menysprea les especialitats i diferencia les substitucions en funció que siguin de mitja jornada o jornada sencera, com si la qualitat de l'educació fos qüestió d'hores.

# Gestió de la borsa de treball



## A quin bloc estic?

Cada curs escolar, el Departament d'Educació confecciona una llista única a Catalunya dels aspirants a cobrir places vacants i substitucions i la divideix en dos "blocs":

- **BLOC II:** Persones admeses en alguna convocatòria des del mes de setembre de 1996 i que no han estat mai nomenades. Persones admeses en les convocatòries que es puguin fer per al curs 2006-2007.
- **BLOC I:** Des del moment en què has treballat. Cap al mes de maig s'ha de presentar la Sol·licitud de Destinació per al curs següent. No és obligatori presentar-la; ara bé, si que hauràs d'assistir a l'acte públic de finals d'agost si hi estàs convocat/ada.  
ATENCIÓ !! un cop ets en algun d'aquests blocs, cal que esti-

guis pendent de les convocatòries dels actes públics (no t'avisen personalment), perquè és obligatori assistir-hi si hi estàs convocat/da. En el cas de secundària normalment truquen per telèfon. (veure apartat on s'explica el funcionament dels actes públics)

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

En algun moment d'aquest curs el Departament té previst realitzar nomenaments telemàtics en alguns Serveis Territorials de forma experimental. Tindreu informació actualitzada a [www.sindicat.net](http://www.sindicat.net)

## Avaluació inicial

El personal interí i/o substitut que sigui nomenat per a tot un curs escolar en un mateix centre (incloent-hi el personal substitut a mitja jornada amb nomenament fins a 30 de juny), està obligat a fer un curs d'iniciació a la tasca docent amb avaluació final, llevat del personal que tingui una experiència docent prèvia de 12 o més mesos en els darrers 3 cursos escolars.

## Prova de capacitació

Si tens una destinació que requereix prova específica d'itinerari hauràs de fer una prova <http://www.sindicat.net/profint/index.php>

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.

## 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. Per al personal interí aquest còmput es fa amb efectes al 31 d'agost de l'any en curs, i per al personal substitut en funció dels nomenaments que hagi tingut durant el curs. S'estableix un termini de 15 dies per presentar reclamacions. Durant la primera quinzena del mes de juliol es publica el llistat definitiu. Aquesta baremació és la que s'utilitza durant tot el curs següent.

## Mitges jornades

Les persones que formen part de la borsa podran expressar la seva voluntat d'ocupar substitucions a mitja dedicació mitjançant una sol·licitud telemàtica disponible a la pàgina web del Departament. Això no comportarà l'obligatorietat d'acceptar un nomenament a mitja jornada.

### Confirmació de la 1/2 jornada

- Pots confirmar la substitució de 1/2 jornada del curs anterior si aquesta continua vacant el curs següent i no tens nomenament al juliol. El curs passat aquesta petició es va fer telemàticament a l'estiu.
- En el cas que dues persones optin a la mateixa confirmació es confirmarà la persona amb el número d'ordre més baix a la borsa de treball.
- Atenció: si confirmes la mitja jornada hauràs d'acceptar, si escau, completar la teva dedicació horària fins a jornada sencera en el mateix centre docent. Es garantirà una de les dues especialitats a cobrir. Per anglès es demanarà requisit d'especialitat.
- Si no vols acceptar l'acumulació no hauràs de confirmar-te al centre i hauràs d'esperar als actes públics d'agost.

- A finals d'agost es publica la relació de les persones confirmades.

## Com funcionen els actes públics?

### Actes públics de primària

A la pàgina web del Departament (consultable des de [www.sindicat.net](http://www.sindicat.net)) has de comprovar si el teu número i especialitat és convocat per aquella data. 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

Recorda que pots rebutjar les substitucions a llocs de treball específics: places "d'atenció qualitativa", mitges jornades, CAEP (Centres d'Atenció Educativa Preferent), les d'itinerari en ZER i les compartides entre dos centres, etc.

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

### Actes públics de secundària

Les adjudicacions d'interinitats i substitucions d'educació secundària s'atorguen telefònicament al llarg del curs.

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

Per adjudicacions molt específiques el Departament podrà donar publicitat de la vacant i obrirà un termini per tal que els interessats/des es posin en contacte amb el Servei Territorial corresponent.

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.

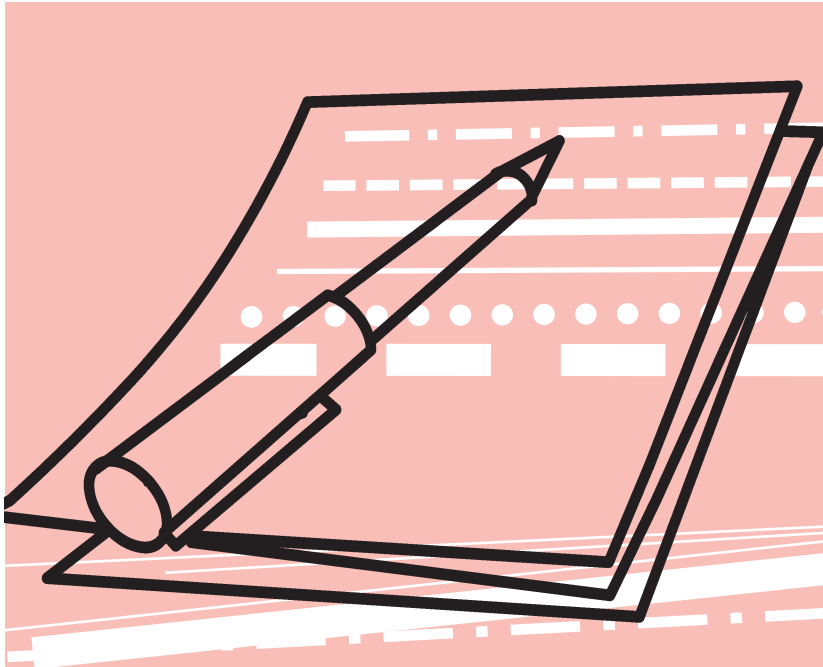
### I si estic de baixa?

Si estàs de baixa per malaltia o amb permís de maternitat i no tens contracte amb el 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/sa.

## 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 (nomenaments de juliol),



mini màxim de 24h, sense causa justificada.

**b** El fet de no acceptar un nomenament ofert pel Servei 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. A més, quan es vulgui renunciar al lloc de treball s'ha de comunicar al Servei Territorial 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

dins l'àmbit geogràfic demanat a la sol·licitud de destinació per al curs vinent.

- En els nomenaments presencials i "telefònics", dins els límits del Servei Territorial demanat com a preferent.

## Quina és la durada dels nomenaments?

Els nomenaments d'una durada inferior al curs escolar (substitucions temporals) no s'interrompran 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. 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 càmput de temps de serveis.

Des del curs 2005-2006, tot el professorat substitut que ha treballat sis mesos durant el curs rep un nomenament corresponent al mes de juliol amb el requisit de participar a les oposicions o en un curs de formació durant 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** Renunciar, o no acceptar la destinació adjudicada o no prendre possessió del lloc de treball adjudicat en el ter-

requereixin unes habilitats especials al marge de les genèriques corresponents al lloc de treball.

Les persones que siguin donades de baixa de la borsa de treball per qualsevol dels motius esmentats excepte el 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 menor de 3 anys.
- b** Maternitat, adopció, acolliment, compactació o malaltia.
- c** Realització d'estudis.
- d** Causes greus degudament justificades.
- e** Programes d'actuació a l'estranger amb una ONG.
- f** Cura de persones discapacitades o de familiars.

## Puc canviar de Servei Territorial?

Al llarg del curs es pot sol·licitar el canvi de Servei Territorial, sense que aquesta modificació suposi renunciar a formar part de la borsa de treball.

S'ha de demanar al Servei 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.

Aquesta norma podria variar durant el curs 2006-2007 quan els nomenaments telemàtics siguin efectius.

## Legislació

Veure web: [www.sindicat.net/profint/index.php](http://www.sindicat.net/profint/index.php)

# Atur i altres prestacions

## Prestacions per atur

### Durada de la prestació per atur

Dies	Mesos
Des de 360 fins a 539	4
Des de 540 fins a 719	6
Des de 720 fins a 899	8
Des de 900 fins a 1.079	10
Des de 1.080 fins a 1.259	12
Des de 1.260 fins a 1.439	14
Des de 1.440 fins a 1619	16
Des de 1.620 fins a 1.799	18
Des de 1.800 fins a 1.979	20
Des de 1.980 fins a 2.159	22
Des de 2.160	24

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 acceptar una mitja jornada, ja que no és motiu d'exclusió de la borsa de treball 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, excepte si vas demanar la confirmació de la mitja jornada per al curs 2006-2007.

### 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 cobra-



ves 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 el més aviat possible al teu Servei 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 sinó que ha de fer-ho per escrit. I, en tot cas, sempre 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 l'OTG que correspongui i que sigui 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 evidència 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, és el que anomenen "quitaça" o "compensació vacances".

### 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 que me les paguen, però aparentment NO apareixen enlloc cotitzades.

### Aleshores, on són els meus dies de vacances?

Des d'USTEC·STEs hem demanat reiteradament que es

regularitzi aquesta situació. La resposta del Departament, però, ha estat sempre que aquest és un problema que correspon resoldre a l'INEM.

D'altra banda, l'INEM simplement comunica que ells no et poden pagar mentre estàs cobrant les vacances.

En tot cas, aquest temps ha de computar com a període de cotització als efectes de duració de la prestació i del subsidi de desocupació, i aquest període es considera assimilat al d'alta, però l'històric de vida laboral que han demanat algunes persones no reflecteix 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.

## 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 "Tesoreria General de la Seguridad Social" [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es) (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.

## Indicador públic de rendes d'efecte múltiple (IPREM)

15, 97 Euros/dia; 479,10 Euros/mes

5.749,20 (sense pagues) Euros/any; 6.707,40 (amb pagues) Euros/any

Quantia 180 primers dies 70% Base reguladora  
A partir 180 dies 60% Base reguladora

Mínim Amb fills 107% de l'IPREM 598,08 Euros  
Sense fills 80% de l'IPREM 447,16 Euros

Màxim Sense fills 175% de l'IPREM 978,16 Euros  
Amb 1 fill 200% de l'IPREM 1.117,90 Euros

Les prestacions de l'atur estan subjectes a:

- a) IRPF segons ingressos i situació familiar
- b) Seguretat Social



## Prestació per jubilació

L'edat mínima de jubilació és als 65 anys (encara que USTEC·STEs sempre ha demanat l'aplicació de la jubilació LOGSE al personal interí i substitut). 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 et posessis en contacte amb nosaltres.

### 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 tenir en compte que agafar jornades reduïdes pot afectar 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 quedarà 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%
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.



## 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.

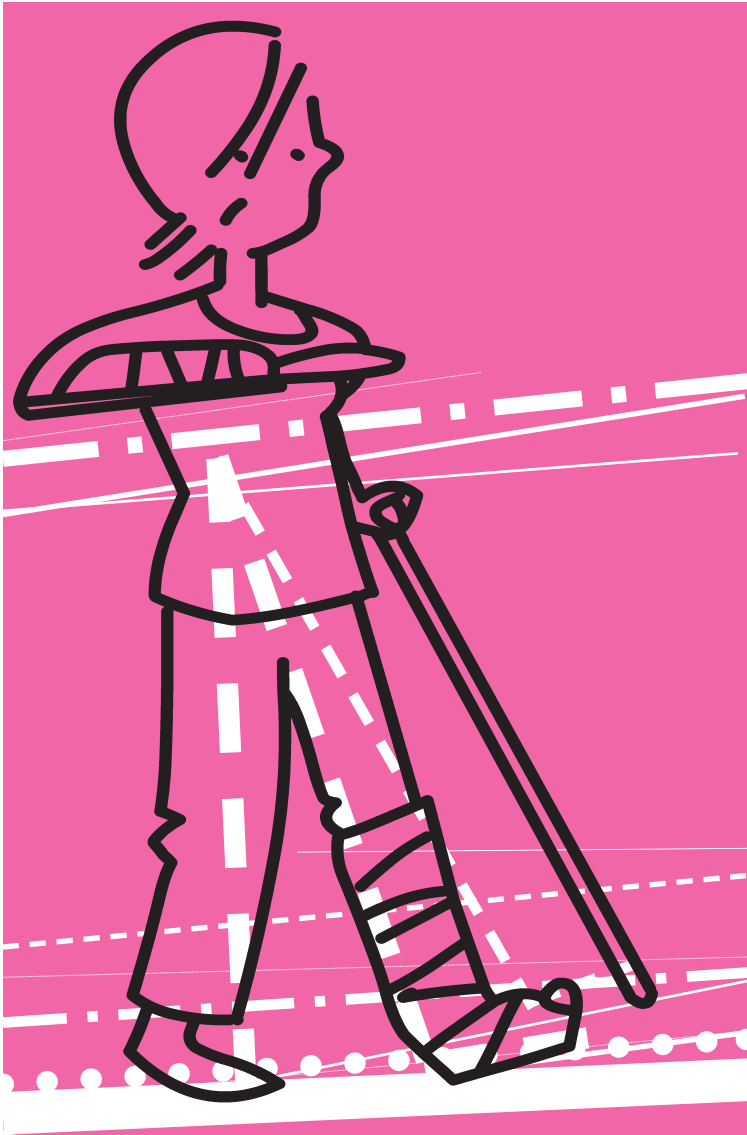
El cas més usual és que el Departament d'Educació, a partir del mes 18 de baixa, passi el cas a la Seguretat Social, perquè pagui la prestació, determini si es necessària la prestació corresponent i se'n faci càrrec.

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 ren-



diment 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/substitut 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 tan aviat com sigui possible. Els serveis mèdics de la mútua estan facultats per fer-les.

- Demanar el volant d'assistència al centre o Servei 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 al Servei Territorial, 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 el 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 esdevinguin 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 resultat 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 finalitzi el contracte. Això sí, quan finalitza el permís s'ha de comunicar al vostre Servei Territorial 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.
- En el cas que un/a interí/interina amb nomenament fins al 31 d'agost tingui un permís de maternitat durant el mes d'agost, tindrà dret a gaudir, una vegada finalitzat l'esmentat permís, de les vacances corresponents, en cas de tenir un nou nomenament per un curs sencer, als dies del mes d'agost durant els quals va gaudir del permís d'infantament.
- En el cas que un/a interí/interina amb nomenament fins al 31 d'agost gaudeixi de la llicència de compactació durant el mes d'agost, el còmput del període de llicència quedaria interromput fins a l'acabament del període de vacances. Acabat el període de vacances podrà gaudir del temps de llicència restant sempre que tingui un nou nomenament per un curs escolar sencer, és a dir, des de l'1 de setembre al 31 d'agost.

# Permisos i llicències



Concepte	Retribució	Durada	Observacions
Malaltia	Sí	Menys de 4 dies no cal justificar baixa mèdica oficial. Per 4 dies o més cal presentar la baixa mèdica oficial.	Es computa com a temps de Servei, sempre que hi hagi contracte vigent. Retribució 100% a càrrec de la Seg. Social, 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	Es poden gaudir dins del termini d'un any des de la data del casament.
Estudis relacionats amb el lloc de treball (no només per adquisició de noves especialitats)	No	Com a màxim d'un curs (prorrogable durant el període dels estudis)	La persona interina podrà sol·licitar no ser nomenada durant el període d'aquests estudis. Atenció: cal sol·licitar el permís abans de tenir nomenament. Amb caràcter excepcional es podrà demanar la interrupció del 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 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 de l'1 de setembre fins al 31 d'agost de l'any següent i també personal substitut. Aquesta reducció retribuïda es pot substituir per una llicència retribuïda de 6 setmanes
Reducció d'1/3 de la jornada per raó de guarda legal d'un infant menor d'un any	Sí 100%	La reducció es pot gaudir a partir del permís de maternitat de 16 setmanes i fins que el fill/a arribi a l'any d'edat.	Pot gaudir d'aquesta reducció el personal interí amb vacant des de l'1 de setembre al 31 d'agost de l'any següent i també el personal substitut, sempre que es trobi 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 d'una sentència guanyada per USTEC-STEs, el TSJ de Catalunya ha reconegut que l'interí/na amb jornada inferior a la completa també té dret a la llicència de 12 setmanes.

Concepte	Retribució	Durada	Observacions
<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%	Com a màxim la durada del nomenament	Per raó de guarda legal, per tenir cura d'infant menor de 6 anys o de persones amb disminució física, psíquica o sensorial, i per tenir a càrrec un familiar amb una discapacitat reconeguda de més del 65%.
<i>Reducció de la jornada (1/3 o 1/2) en casos de processos de recuperació per raó de malaltia</i>	Sí 80% o 60%		La concessió de la reducció està condicionada a les necessitats del servei.
<i>Reducció de la jornada (1/3 o 1/2) per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un/a familiar fins al primer grau i, excepcionalment, d'un/a familiar fins al segon grau</i>	Reducció proporcional a la reducció de jornada		
<i>Causades 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 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 els centres d'educació especial o d'atenció precoç dels fills o filles amb discapacitat psíquica, física o sensorial, o per acompanyar el fill/a si ha de rebre suport adicional en l'àmbit sanitari.
<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 computa 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.
<i>Assistència a exàmens</i>	Sí 100%	1 dia per a exàmens finals en centres oficials. El temps indispensable per altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en centres oficials.	

Concepte	Retribució	Durada	Observacions
<i>Matrimoni d'un familiar</i>	Sí 100%	El temps necessari per assistir-hi	El familiar ha de ser-ho fins a segon grau de consanguinitat o d'afinitat (avis, pares, germans/es, fills/es, néts/es ,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 de consanguinitat o d'afinitat.
<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 6 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 per un curs sencer).	Si la mare i el pare treballen, i sense perjudici de les 6 setmanes de descans posterior al part, obligatòries per a la mare, aquesta pot optar perquè el pare en 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'una/a substituït/a amb nomenament vigent, es computen com a serveis prestats les setmanes del permís, amb independència de la data de finalització del nomenament (però no més enllà del 30 de juny). En el cas de maternitat/paternitat d'un/a substituït/a sense nomenament vigent es computen com a serveis prestats el temps que resta des 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 influeixin negativament en la salut de la mare o del nadó, i així, ho certifiqui el metge que assisteixi facultativament la treballadora.
<i>Lactància</i>	Sí 100%	1 hora d'absència al treball (en reducció de jornada, el temps d'aquest permís és el mateix). 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 (natural o artificial).
<i>Adopció o acolliment previ a l'adopció</i>	Sí Consulteu baixa per malaltia.	Menors fins a 6 anys: 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el cas d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més a partir del segon. Menors més grans de 6 anys: 16 setmanes si es tracta de menor discapacitat o amb minusvalidesa, o que tingui especials dificultats d'inserció social o familiar.	Si treballen el pare i la mare, el permís es distribueix a opció d'aquesta 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.

Concepte	Retribució	Durada	Observacions
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, i 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 es té un nomenament fins a l'agost com si es 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 triennis (quan se sigui funcionari/a).
Després d'un període d'excedència per cura de fill/a inferior a l'any	No	Un període que no podrà excedir de 3 anys des de l'inici del període d'excedència i ha d'estar inclòs en el període de tres anys des del naixement del fill/a.	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). No es computa aquest període 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	Un període que no pot excedir de 3 anys i ha d'estar inclòs 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 l'1 de setembre es pot sol·licitar no ser nomenat/da.
Programes d'actuació a l'estranger amb una ONG	No	Període que duri la col·laboració	Es pot sol·licitar no ser nomenat/ada o interrompre el nomenament vigent per aquesta causa degudament justificada. És manté el núm. d'ordre, però aquest temps no computa com a serveis prestats.

## Llei de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

El 22 de juny de 2006 el Ple del Parlament va aprovar la Llei de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. La mateixa Llei preveu que en el termini de tres mesos, a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei, el Govern n'ha de fer el desplegament reglamentari i adaptar-ne les mesures a les peculiaritats del personal docent. Caldrà veure com s'apliquen aquestes mesures al personal docent interí i substituït.

**USTEC-STES**
**Tarragona (43003):** August, 21 entl. 1a Telèfon 977 23 52 63 Fax 977 23 90 04

**Lleida (25002):** Pg. Ronda, 2, 1r 4a Telèfon 973 26 30 32 Fax 973 27 25 07

**Girona (17001):** Eiximenis, 14, 2n 2a Telèfon 972 20 20 34 - Fax 972 41 17 03

**Barcelona (08007):** Ronda Universitat, 29, 5è Telèfon 93 302 76 06 - Fax 93 302 55 99

**Tortosa (43500):** Rosselló, 6, entl. Telèfon i Fax 977 51 10 46

**Pallars Jussà i Pallars Sobirà:** 676 66 67 54

**Alt Urgell i Cerdanya:** 687 77 85 77

**Maresme** Telèfon: 609 76 94 45

**Internet:** <http://www.sindicat.net>