

fulletó USTEC·STEs

Març de 2026

IAC

**QUE NO T'ENREDIN
AMB LES CURES!
PER UNA CONCILIACIÓ REAL!**



LA VULNERACIÓ DE DRETS NO ÉS CONCILIACIÓ!



Des d'USTEC·STEs (IAC) posem l'accent en la necessitat de conscienciar tota la comunitat educativa i l'Administració sobre la importància de les cures i els drets que les protegeixen.

Les reduccions de jornada per guarda legal, els permisos per cura d'infants i els drets de les treballadores embarassades són pilars fonamentals per a la conciliació i per garantir el benestar social i familiar. Malauradament, estem detectant un retrocés alarmant i una vulneració de drets que no podem permetre.

Quan una persona ha de reclamar a l'Administració el dret a una reducció de jornada, o quan l'exercici de la maternitat o paternitat es tradueix en incomprensió o, pitjor encara, en perjudicis laborals i professionals, estem parlant d'un incompliment flagrant i discriminació.

Sense anar més lluny, és inadmissible que s'estableixi un termini de 15 dies per sol·licitar les setmanes del permís per naixement que falten per gaudir, l'hora de lactància o les reduccions de jornada, que són necessàries per a la conciliació familiar.

Cal consciència col·lectiva d'aquests drets. Exigim que el Departament d'Educació no només compleixi la llei, sinó que també promogui una cultura laboral on la cura sigui valorada i els drets de les persones treballadores amb responsabilitats familiars siguin respectats íntegrament.

Prou de retrocessos! Fem el possible per garantir que les cures i el dret a la conciliació deixin de ser un motiu de vulnerabilitat laboral.



Quins drets tinc?

*

El primer pas per prendre consciència de quins són els drets laborals que tenim per conciliar és conèixer la normativa, per poder fer-ne ús i exigir-ne el compliment, així com per reclamar tot allò que ens sembla injust o insuficient. Amb les següents preguntes queden recollides algunes situacions del dia a dia, dividides en quatre parts: embaràs, reduccions de jornada, altres permisos i jubilacions.

Tota la informació està recollida al Portal de centre de la Generalitat, però no totes les treballadores hi tenen accés, fet que denunciem des d'USTEC-STE (IAC). El personal laboral no docent i el personal que no té centre assignat (EAP, aula hospitalària, CREDV-ONCE...) no poden accedir-hi i, per tant, no poden consultar la informació.

**Les preguntes plantejades donen resposta al personal docent i al personal laboral. Si no hi ha distinció dins la resposta, significa que és la mateixa per als dos col·lectius. Si hi ha diferències, s'especifica.*



Embaràs,

adopció i acolliment

Estic embarassada i soc interina docent o laboral. Em poden nomenar o oferir una vacant?

Sí, estar embarassada no et fa perdre cap dret. Pots estar a la borsa i acceptar un nomenament en vacant o substitució sempre que estiguis d'alta mèdica i puguis prendre possessió del nomenament. Hauràs de treballar almenys el primer dia de nomenament per fer-lo efectiu.

Què passa si no em trobo bé i estic embarassada?

Puc faltar al centre?

Si estàs embarassada i no et trobes bé, pots faltar al centre. Les absències per motius de salut derivades de l'embaràs es poden justificar sense que sigui aplicable el límit de 15 h per curs escolar. El personal docent ha de lliurar el document de la declaració responsable a la direcció del centre, i el personal laboral l'ha de lliurar per l'ATRI. En qualsevol cas, les absències de durada igual o superior a tres dies consecutius s'han de justificar mitjançant el comunicat de baixa mèdica pertinent.

Què passa en el cas d'entrevista? Pot ser un factor excloent?

En cap cas estar embarassada pot ser un factor excloent en una entrevista. En cas que et vegis en aquesta situació, és important que contactis amb el teu delegat o delegada sindical i ho denunciïs.

Hi ha algun permís

per a exàmens prenats, tècniques de preparació al part, tràmits administratius per l'adopció o l'acolliment i tècniques de reproducció assistida?

Sí, hi ha permís pel temps necessari en tots els casos. La tramitació es fa a través de l'ATRI, a gestió del temps, i es cobra el 100%.

Què he de fer

si la meva situació, estant embarassada, no és compatible amb la feina?

És possible demanar la baixa per riscos derivats del treball quan les condicions laborals puguin influir negativament en la salut de la mare o de la criatura. Si és el cas, cal que la persona posi en coneixement la seva situació al Servei de Prevenció de Riscos Laborals del seu servei territorial, via telefònica o per correu electrònic, i sol·licitar una valoració.

El Departament, en cas de risc, haurà de buscar un altre lloc de treball no perjudicial. Si no el tingués, es té dret a una baixa per "risc durant l'embaràs" per contingència professional.

Hi ha alguna diferència

entre la baixa de risc per embaràs i la baixa per malaltia comuna?

L'única diferència és el procediment: en el cas de la baixa per contingències comunes t'has d'adreçar al CAP i en cas de la baixa per contingències professionals, al Servei de Prevenció de Riscos Laborals del servei territorial. En totes dues es cobra el 100%.

Estic embarassada de 37 setmanes, em puc demanar el permís per gestació?

No, malauradament, aquest permís, reconegut en la disposició addicional setzena de l'EBEP, s'està tramitant a funció pública i encara no s'aplica. Des d'USTEC·STEs (IAC) exigim que s'apliqui al més aviat possible.

Hi ha algun permís en cas de pèrdua gestacional?

Sí, existeix el permís remunerat per dol gestacional. En el supòsit de pèrdua gestacional entre la setmana 6 i el dia 179 de la gestació, la persona gestant i l'altra persona progenitora o, si escau, un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat de la persona gestant, podran disposar d'un permís de 3 dies hàbils per contribuir a la recuperació del procés de dol, en el marc dels deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, a continuació del fet causant o de l'alta mèdica en cas que hi hagi hospitalització. S'ha de sol·licitar per ATRI adjuntant el justificant mèdic. Si la pèrdua es produeix a partir del dia 179, es té dret a gaudir del permís de naixement.

Des d'USTEC·STEs (IAC) considerem, per una banda, que 3 dies són insuficients, una situació tan delicada i dolorosa requereix, com a mínim, 5 dies laborables, ajustable en funció de cada cas. Per altra banda, insistim que cal preservar el dret a la intimitat i que el motiu de les baixes i dels permisos no s'han de comunicar a l'equip directiu.



Reduccions de jornada



Puc gaudir d'una reducció de jornada si soc director/a?

Sí, en cap normativa s'especifica que la direcció d'un centre no pugui gaudir d'una reducció de jornada per cura de fill/a. És més, a petició d'USTEC·STEs (IAC), el Departament va eliminar el 2016 la restricció que feia incompatible el càrrec directiu amb la reducció de jornada per cura d'altri. En cas que es vulneri aquest dret, cal que contactis amb la teva delegada o delegat sindical per fer-ne la denúncia pertinent.

Qui pot gaudir de la reducció de jornada per cura de fill/a?

Només un dels progenitors* pot gaudir de la reducció de jornada pel mateix fill/a o menor a càrrec, és a dir, no es pot gaudir simultàniament aquesta reducció. Cal tenir en compte que tot i que el permís el poden gaudir ambdós progenitors, les dades del Departament exposen que més del 80% de les reduccions de jornada les demanen dones.

Qui decideix l'horari quan m'acullo a una reducció de jornada per cura de fill/a?

La persona que s'acull a la reducció de jornada és qui proposa quin horari necessita per conciliar. La direcció ha de fer tot el possible per acceptar l'horari proposat, tal com indica la Disposició transitòria primera de la Llei 8/2006, de 5 de juliol. En cas que no sigui així, és important contactar amb el teu delegat o delegada sindical per denunciar-ho.

Cal fer esment que quan una persona s'acull a la reducció d'un terç, el centre rep mitja jornada i això hauria de facilitar el compliment de la proposta horària presentada.

Des d'USTEC·STEs (IAC) considerem que qui hauria de decidir l'horari és la persona que s'acull a la reducció, per poder gaudir d'una conciliació real. El Departament ha de posar els recursos necessaris perquè això sigui possible.

** Utilitzem la paraula progenitors perquè és la que recull la normativa.
Aquest supòsit no contempla les famílies monoparentals ni les enllaçades múltiples.*

Si hi ha una sortida en un dia o unes hores que no treballo, em puc negar a anar-hi?

Sí, et pots negar sempre que no et compensin les hores o bé si tens reducció de jornada per conciliació familiar. Tal com s'estableix al Document d'organització del temps escolar, si la direcció encarrega activitats fora de l'horari fix, però dins de la jornada laboral, i se superen les 37 h i 30 min setmanals, cal compensar l'excés amb hores (no lectives en el cas de primària) segons el criteri de la direcció, preferentment dins dels deu dies lectius següents.

Si hi ha una reunió en un dia o unes hores que no treballo, em puc negar a anar-hi?

En el cas de primària, les reunions han d'estar dins l'horari de permanència al centre, per tant, dins les hores complementàries. Si la reunió està fora de l'horari i no et compensen les hores, t'hi pots negar. Pel que fa a secundària, si la reunió és un claustre, una avaluació, o altres activitats que es contemplen dins l'horari no fix, no et pots negar i sí que tens l'obligació d'assistir-hi, sempre que t'avisin amb una antelació de 48 hores. Si aquesta reunió no està contemplada dins de les hores d'horari no fix i no hi ha compensació d'hores, llavors no hi ha l'obligació a assistir-hi.

Si faig reducció de jornada i canvio de centre, es manté o l'he de tornar a demanar?

La primera vegada que se sol·licita la reducció de jornada s'ha de fer amb 15 dies d'antelació. En successius nomenaments en centres diferents, cal fer novament el tràmit, però el permís es pot gaudir des del primer dia. A la pràctica, el primer dia es treballa a jornada sencera i a partir del segon dia ja et pots acollir a la reducció de jornada que tenies aprovada.

Des d'USTEC·STEs (IAC) denunciem la complexitat per gestionar les reduccions de jornada i la discrecionalitat amb què s'apliquen les gestions als diferents ST. Les reduccions no són un caprici, sinó un dret fonamental per poder conciliar. Les restriccions que hi posa el Departament en dificulten el gaudiment.

Fins quan tinc dret a gaudir de la reducció de jornada per cures?

Hi ha tres opcions: la reducció de jornada per cures a menors de 6 anys, 12 anys o 14 anys.

La reducció de jornada per cura de filles o fills menors de 14 anys únicament pot ser de mitja jornada per al personal docent, mentre que el personal laboral té l'opció de triar la jornada que vol reduir.

La reducció de menors de 6 anys és bonificada i la de menors de 12 i de 14 anys no. El personal laboral ha recuperat recentment el permís retribuït per reducció de jornada durant el primer any de vida d'un infant a càrrec; si es redueix un terç de jornada, el salari es manté al 100% (sentència del Tribunal Suprem 1038/2025).

Des d'USTEC·STEs (IAC) denunciem que la reducció de jornada a menors de 12 anys no s'està aplicant com es recull a l'EBEP, on es contempla que la reducció pot ser en el percentatge que demani el treballador/a, mentre que la Generalitat només permet reduir un terç o mitja jornada.

Quan i com puc renunciar a la reducció de jornada?

Es pot renunciar a la reducció de jornada coincidint amb l'acabament de trimestre (vacances de Nadal, de Setmana Santa o 31 d'agost). El personal docent, un cop feta la renúncia, no s'hi pot tornar a acollir el mateix curs, però sí el curs següent i successivament d'un curs per l'altre fins que el menor faci els 6 anys. El personal laboral, en canvi, si hi renuncia abans dels 6 anys del menor, no pot tornar a demanar la reducció de jornada pel mateix fill/a en cap moment, un fet que suposa un greuge inacceptable. USTEC·STEs (IAC) continuarem exigint l'equiparació en les condicions d'aquest permís per acabar amb la injustícia que ocasiona.

Des d'USTEC·STEs (IAC) denunciem que tot i que la renúncia es fa abans del període no lectiu o de les vacances, aquests dies es cobren encara amb la reducció de jornada i no el salari íntegre.

Per renunciar a la reducció de jornada cal informar per petició genèrica de la voluntat de renunciar a la reducció.



Altres permisos

Què passa si el meu fill/a està malalt/a?

En el cas del personal docent no es contempla cap permís.

En el cas del personal laboral, es disposa de 30 h per causes de força major. Les causes cobreixen situacions familiars greus, urgents i imprevisibles, que exigeixin la presència immediata del treballador/a, i derivades de malaltia o accident de familiars o convivents.

El que no cobreix aquest permís és acompanyar a cites mèdiques programades, absències per tasques de cura habituals o planificables, situacions que no impliquin urgència mèdica real o casos no vinculats a salut ni a accident. Es pot fer ús del permís en hores o dies complets. Aquest permís és retribuït fins a un màxim de 4 dies a l'any.

USTEC.STEs (IAC) denunciem que el personal docent no disposem d'hores per cuidar les filles i fills quan es posen malalts. En un context social i econòmic complex, amb la gran pèrdua de poder adquisitiu que patim el personal educatiu, on els progenitors no sempre disposen de recursos econòmics per contractar cangurs ni tenen suports familiars disponibles, i tenint en compte que en la majoria de comunitats autònomes sí que gaudeixen de dies per tenir cura de les filles i fills malalts, és inacceptable que a Catalunya no disposem de cap permís remunerat per exercir una responsabilitat vers els nostres infants com a progenitores.

Puc acompanyar els meus fills i filles al metge?

Sí, hi ha el permís de flexibilització horària recuperable. Tens les hores necessàries per acompanyar el familiar al metge, es contempla un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques. Aquest permís també es pot utilitzar per a reunions de tutoria amb el professorat responsable dels fills i filles. El temps d'absència s'ha de recuperar durant la mateixa setmana en què es gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ser puntuals o periòdics.

Hi ha algun permís remunerat per cura de menors de 8 anys?

Amb l'ampliació del permís parental, actualment existeixen 2 setmanes de cura remunerades de gaudi acumulat o fraccionat i flexible en jornada sencera o parcial que es poden gaudir fins als 8 anys de l'infant, que són 4 en el cas de les famílies monoparentals. Només se'n poden beneficiar els naixements que s'hagin produït des del 2 d'agost de 2024. USTEC·STEs considerem que aquest tall temporal suposa una discriminació per a moltes persones amb criatures menors de 8 anys.

El govern espanyol pretén mantenir com a no remunerat el permís parental de 8 setmanes per cura de menors de 8 anys (aprovat el 2023 i que havia de ser retribuint des de 2024). El seu argument és que amb l'ampliació del permís per naixement ja es dona compliment a la directiva europea aplicant l'anomenada "clàusula passarel·la": tenen en compte els períodes de permisos de maternitat/paternitat i de lactància acumulada, els quals consideren que ja superen els estàndards mínims previstos per les directives europees, i per tant les 8 setmanes de permís parental les mantenen com a no retribuïdes. És a dir, l'Estat Espanyol pretén compensar, mitjançant la clàusula passarel·la de l'art. 20.6 de la directiva, el permís parental amb altres setmanes retribuïdes d'altres permisos en ocasió del naixement de fill/a amb independència de com s'anomenin els permisos.

Des d'USTEC·STEs no compartim aquesta interpretació i continuem lluitant per la remuneració de la totalitat de les 8 setmanes del permís parental. En aquest sentit, el sindicat estem portant diversos casos en via judicial per garantir el dret a la retribució. El permís parental ha de ser retribuït íntegrament des d'agost de 2024. Exigim la retribució de les 8 setmanes íntegres perquè aquest dret sigui efectiu i no es limiti només a qui s'ho pugui permetre.

En el cas d'infants i joves en acolliment familiar, quin permís haig d'agafar per a assistir a les visites familiars?

Les hores i dies de les visites entre l'infant o jove i la seva família d'origen les estableix la DGAPIA i no es poden canviar en cap cas. Per tant, les hores no s'han de recuperar, així com el temps de recollida i trajecte de l'infant o jove al punt de trobada assignat. Es tracta d'un deure relacionat amb la conciliació de la vida familiar i laboral (sense substitució del docent).

Tinc algun permís per cura de fills i filles amb discapacitat psíquica, física o sensorial?

Sí, hi ha el permís per progenitors amb fills discapacitats per assistir a reunions en centres d'educació especial o d'atenció precoç. És un permís retribuït per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebi tractament el fill o filla, o bé per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari. A més a més, també es pot gaudir de dues hores de flexibilitat horària que permet conciliar els horaris del centre d'educació especial o altres centres on el fill o filla discapacitat rebi atenció, amb els horaris del mateix lloc de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar i el marc horari del centre.

També es pot gaudir de la reducció de jornada per guarda legal d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial i que no realitza cap activitat retribuïda. Aquesta reducció està bonificada.

Així mateix, hi ha la reducció de jornada des del 50% fins al 99,99% per cura de menor malalt amb càncer o malaltia greu, col·loquialment coneguda com a CUME. Des d'USTEC·STEs (IAC) exigim que aquesta reducció sigui fins al 100%.

Qui paga el preu de la cura?

Per què exigim recuperar l'article 24 de la Llei de Conciliació?

Les reduccions de jornada comporten reduccions en les pensions. Les dones som les qui en gairebé el 90% dels casos acabem reduint la nostra jornada laboral i proporcionalment el nostre sou per conciliar i dedicar aquest temps a la cura imprescindible tant de les criatures com, cada vegada més, de la nostra gent gran.

Hi ha dues variables que afecten en el càlcul de la pensió que es rebrà, d'una banda, els anys cotitzats i, d'altra banda, la base de cotització dels anys treballats. En el cas de les reduccions afecta només en les bases de cotització, però no en el còmput d'anys, ni en classes passives ni en la seguretat social. Però aquesta reducció d'ingressos mensuals té conseqüències que arrossegarem sempre, ja que també implica una reducció del que aportem per a la nostra jubilació.

Tot i que s'ha de calcular cada cas particular, en general, amb "pocs" anys cotitzats i molts amb reducció de jornada, la pensió queda bastant afectada, cosa que pràcticament no passa si se n'han treballat molts i no se n'ha reduït la jornada gaires anys. Pel que fa a les jubilacions de la seguretat social, per fer el càlcul de la pensió que es rebrà es tenen en compte els darrers 25 anys treballats, per tant, l'afectació en la pensió dependrà de l'edat en què la persona s'hagi acollit a les reduccions. En el cas del personal de classes passives, en canvi, es comptabilitzen els millors 35 anys i, per tant, és més probable que la pensió quedi afectada.

Exigim recuperar de nou l'article 24 de la Llei de Conciliació 8/2006, suspès per una llei d'acompanyament pressupostari el 2012, segons el qual la reducció d'un terç de jornada durant el primer any de vida de la criatura es pagava entre tots i totes i, per tant, fos el progenitor o la progenitora, no penalitzava ni el sou mensual, ni l'aportació a la jubilació. A més, aquest article permetia compactar aquest temps en 122 dies cobrant el 100%.

En aquest QR podeu trobar informació més detallada:



CONTRA LA VIOLÈNCIA INSTITUCIONAL, AUTODEFENSA SINDICAL.

Dies retribuïts per a la cura de fill o filla malalts. És una vergonya i un atac a la conciliació que el personal docent no tingui cap permís per cuidar els fills o filles en cas que es posin malalts, un permís que pot gaudir el personal laboral i que també es pot gaudir a altres comunitats autònomes. Exigim la seva creació immediata.

No ens hem de sentir malament per voler gaudir dels permisos que ens permeten conciliar. La responsabilitat que hi hagi perjudicis al centre és del Departament d'Educació, no de les persones que exercim drets. Davant d'això, cal lluitar perquè els permisos es concedeixin degudament i per exigir una conciliació real. És important denunciar les situacions de vulneració per fer visible tot el que està passant i poder exigir al Departament millores clares.

Podem fer -ho juntes des del sindicat!

Des d'USTEC-STEs (IAC) exigim al Departament d'Educació i Formació Professional una conciliació real que permeti compaginar la vida laboral amb les cures en una etapa tan crucial com és la infància. Per això, reclamem:

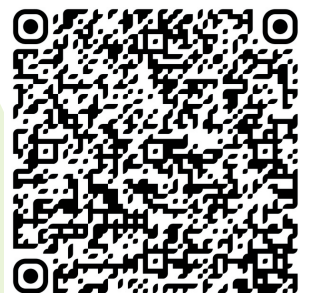
La revocació del decret de plantilles i el decret de direccions. S'ha de posar fi al procediment discriminatori d'entrevistes, ja que s'estan rebutjant dones per estar embarassades, tenir criatures o voler gaudir de la reducció de jornada per cura de filla o fill.

Horaris personalitzats en casos de reducció de jornada per cures. Actualment, s'imposen horaris abusius que no fan possible la conciliació, ja que les direccions s'acullen legalment a les necessitats organitzatives del centre per negar la proposta de la treballadora. Demanem que s'analitzin totes les opcions d'horari possibles i que es garanteixi, com a mínim, una proposta que respecti el dret de reducció i de conciliació així com que s'estableixi un espai real de diàleg amb la treballadora, amb la representació sindical si s'escau, abans de tancar l'organització horària que afecta directament els drets fonamentals de conciliació i igualtat. A més a més, també exigim que les direccions, a qui actualment el Departament està negant aquest dret de manera totalment injustificable, puguin acollir-se a la reducció de jornada.

L'eliminació del requisit de 15 dies d'antelació per sol·licitar permisos. És una traba a la conciliació que els permisos de maternitat interrompuda o bé de reducció de jornada s'hagin de demanar amb 15 d'antelació. Exigim l'eliminació d'aquest termini i que el gaudiment sigui des del primer moment que se sol·licita el permís.

**Formulari de denúncies
anònimes USTEC-STEs (IAC)**

Espai per notificar situacions de discriminació en l'entorn de treball del centre per al personal docent i PAE.



AFILIA'T

LA NOSTRA
FORÇA
ÉS LA TEVA
PARTICIPACIÓ



www.facebook.com/groups/ustecstes/



@USTECSTEs



@USTECSTEs



@ustec.stes



Barcelona (08013): C/ València, 524, entll. 4a
Girona (17001): C/ Eiximenis, 14, 2n 2a
Lleida (25008): Av. Prat de la Riba, 27, Altell 1r b
Tarragona (43003): C/ Sant Francesc, 14, 2n 1a
Tortosa (43500): Av. Generalitat, 66, 2n
Manresa (08240): Ctra. de Vic, 161, bxs.
Vilafranca (08720): C/Sant Pere, 34



Telèfon **933 02 76 06**
Telèfon **972 20 20 34**
Telèfon **973 26 30 32**
Telèfon **977 23 52 63**
Telèfon **977 51 10 46**
Telèfon **938 78 88 11**
Telèfon **930 40 99 95**



barcelona@sindicat.net
girona@sindicat.net
lleida@sindicat.net
tarragona@sindicat.net
tortosa@sindicat.net
catcentral@sindicat.net
penedes@sindicat.net

FEMINISMES+
USTEC-STEs
IAC

En col·laboració amb el grup de cures