



Actualització
febrer
2006

permisos i llicències

del personal laboral

USTEC-STEs
www.sindicat.net

Permisos	3
Matrimoni	3
Matrimoni d'un familiar	3
Naixement, adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor	3
Protecció a la maternitat	3
Exàmens prenatals	5
Maternitat	5
Lactància	5
Adopció o acolliment previ a l'adopció	6
Naixement de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats	6
Treballadors/es amb fills/es amb discapacitació	6
Treballadores víctimes de violència de gènere	7
Trasllat de domicili	8
Defunció, accident o malaltia greu d'un familiar	8
Assistència a exàmens i altres proves d'avaluació	8
Deure inexcusable	8
Llicències	9
Assumptes propis	9
Malaltia d'un familiar	9
Per l'exercici de funcions sindicals	10
Estudis relacionats amb el lloc de treball	10
Per càrrec electiu	10
Risc durant l'embaràs	10
Millores socials	11
Jubilació voluntària	11
Jubilació parcial	12
Jubilació especial als 64 anys	12
Premis	12
FAS	12
Reduccions de jornada	13
Per guarda legal d'un infant menor d'un any, reducció d'1/3 de jornada	13
Per guarda legal	14
Per familiar que requereixi especial dedicació	14
Reducció de jornada per interès particular	14
Adaptació o canvi de lloc per motius de salut	15
Protecció de la salut	16
Prevençió de riscos	16
Excedències	17
Excedència voluntària	17
Reingrés de l'excedència	18
Excedència voluntària per tenir cura de familiars	18
Excedència voluntària per tenir cura d'un fill	18
Transferències de serveis	18
Suspensió del contracte	19
Privació de llibertat	19

Informació sobre graus de consanguinitat o afinitat del/la titular i cònjuge

1r grau: pare/mare, sogre/a, fills/es, nora i gendre. 2n grau: àvia/avi, (tant directes com polítics), germans i germanes, nétes/néts, cunyats/cunyades. 3r grau: oncles/ties, nebodes/hebots, besavi/àvia, besnéts/es. 4t grau: cosines i cosins.

Nota: filles/fills en adopció o sota tutela tenen el mateix tracte que els naturals. Parelles de fet reconegudes tenen el mateix tracte de cònjuge.

Permisos

Si durant la vigència del VI conveni col·lectiu que regula aquests permisos i llicències, entra en vigor una norma per la qual es modifica el règim de permisos i/o llicències dels funcionaris públics, no docents, aquesta s'aplicarà amb els mateixos criteris al personal laboral sotmès a l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni.

Són permisos retribuïts, no recuperables i degudament justificats.

Matrimoni

Art. 47 VI Conveni

- Sol·licitud
Se sol·licita a la Delegació. La concessió no està subordinada a les necessitats del servei.
- Durada: 15 dies naturals.
- Retribucions es cobra el 100%.

Matrimoni d'un familiar

- Sol·licitud
Se sol·licita prèviament a la direcció del centre.
- Durada
1 dia, si se celebra dins el territori de Catalunya.
2 dies, si se celebra fora.
- Observacions

Per raó de matrimoni d'un/a fill/a o d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat.

- Retribucions: es cobra el 100%.

Naixement i adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor

- Llei 6/2002
- Sol·licitud
El concedeix la direcció, però no cal sol·licitar-lo prèviament.
És de concessió obligatòria.
El permís es justifica amb el llibre de família o certificat mèdic.
- Durada: 5 dies.
- Observacions
Només el pot gaudir el pare reconegut com a tal.
Els dies de permís es podran utilitzar, dins el termini de 10 dies a partir del fet, a voluntat del treballador.
- Retribucions: es cobra el 100%.

Protecció a la maternitat

Article 15.4 VI Conveni



- Legislació

Art. 26, Llei 31/1995 de 8 de nov. prevenció de riscos laborals, modificada per la Llei 39/1999 de 5 de nov. conciliació vida familiar i laboral.

- Observacions

Quan l'avaluació de riscos en reveli algun per a la seguretat i la salut de la treballadora en situació d'embaràs o part recent, o per al fetus, o una possible repercussió sobre l'embaràs o lactància, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar-hi l'exposició, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball.

Quan l'adaptació de les condicions o del temps o torns de treball no resulti possible, o quan malgrat aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiqui el metge de la seguretat social o de la mútua que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta haurà de desenvolupar un lloc de treball o funció diferent, i compatible amb la seva situació.

Aquest canvi de lloc de treball o funció es farà de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballa-

dora permeti la seva incorporació al lloc de treball o funció d'origen.

- Sol·licitud

En tots aquests supòsits serà necessari l'informe previ dels serveis de prevenció i el del Comitè de Seguretat i Salut Laboral del Departament d'Educació, els quals hauran de ser emesos en el termini màxim de 15 dies.

- Retribucions

En cap cas l'adaptació o canvi de lloc de treball per protecció a la maternitat comportarà cap modificació en les condicions retributives de la treballadora.

Exàmens prenatals

Art. 47 VI Conveni

Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.

- Sol·licitud

A la Delegació amb justificació de la necessitat de realitzar-los dins la jornada de treball.

- Durada

El temps indispensable per realitzar l'examen o la tècnica corresponent.

- Retribucions: es cobra el 100%.

Maternitat

Art.49.3 VI Conveni

- Sol·licitud

Se sol·licita a la Delegació Territorial mitjançant un model d'instància formalitzat.

És de concessió obligatòria.

- Durada

16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el cas de part múltiple en 2 setmanes més per a 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.

- Observacions

En el cas de defunció de la mare, el pare pot fer ús de la totalitat del permís o, en el seu cas, de la part que en resti.

Si el pare i la mare treballen, sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, aquesta, en iniciar el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de manera successiva o simultània amb el de la mare, excepte que en el moment d'incorporació a la feina hi hagi un risc per a la salut de la mare.

L'opció de la mare a favor que el pare gaudeixi d'una part del període de descans per maternitat pot ser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviable aquesta opció i que no són imputables a la mare (absència, malaltia, abandonament, violència...).

En el supòsit que la mare i el pare gaudeixin simultàniament del període de descans, la suma d'aquests no pot excedir de 16 setmanes o de les que correspongui si és un part múltiple.

- Retribucions: es cobra el 100%.

Lactància

Els treballadors/es amb un fill/a menor de 9 mesos natural o adoptat tenen dret a un permís d'una hora diària d'absència del treball per lactància; aquest període de temps pot ser dividit en dues fraccions. Si tant el pare com la mare treballen a l'administració, només un d'ells pot exercir aquest dret.

- Sol·licitud

La sol·licitud es fa a la Delegació Territorial.

El document acreditatiu és el llibre de família.

- Durada

1 hora diària d'absència al treball, que pot ser dividida en dues fraccions o bé substituïda per una reducció de la jornada d'una hora.

- Observacions

Segons sentència del Tribunal Superior de Catalunya (de 19 de març de 1992) " Preval l'interès de la criatura i el permís es pot gaudir en horari lectiu". Cal avisar el centre amb anterioritat

a l'elaboració d'horaris.

Poden utilitzar el permís el pare o la mare indistintament amb un fill natural o adoptat.

És indiferent que la lactància sigui natural o artificial.

El/la treballador/a haurà de preavisar el Departament amb 15 dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seva jornada.

Es pot gaudir tant si la jornada laboral és completa com si és parcial.

Per a reincorporar-se a la jornada ordinària s'avisarà amb 15 dies d'antelació.

- Retribucions: es cobra el 100%.

Adopció o acolliment previ a l'adopció

- Sol·licitud

Se sol·licita a la Delegació Territorial.

Es justifica mitjançant la resolució judicial o administrativa per la qual es constitueix l'adopció o acolliment.

- Durada

En el supòsit d'adopció i acolliment, tant preadopció com permanent d'un fill menor de 6 anys, 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el cas d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per cada fill/a a partir del segon.

El permís es computa, a elecció de la persona interessada, bé a partir de la data de la resolució judicial o administrativa d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

En el supòsit d'adopció o acolliment, tant preadopció com permanent, d'un fill major de 6 anys, quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que per llurs circumstàncies i experiències personals, o que per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, la durada del permís serà de 16 setmanes ininterrompudes.

- Observacions

La concessió del permís és obligada.

Si treballen el pare i la mare, el permís es distribuirà

a opció d'ells 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 corresponguin en el cas d'acolliment o adopció múltiples.

En els supòsits d'adopció internacional, quan calgui el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el permís es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

- Retribucions: es cobra el 100%.

Naixement de fills/es prematurs/es o que, per qualsevol altre motiu, hagin de romandre hospitalitzats després del part

Dret a absentar-se del treball fins a un màxim de TRES hores diàries, amb percepció de les retribucions íntegres (Llei 6/2002).

En aquests supòsits el permís de maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

Les retribucions no queden afectades.

Treballadors/es amb fills/es amb discapacitació psíquica, física o sensorial

- Legislació

Arts. 97.7 i 97.8 del Decret legislatiu 1/1997.

Se'ls ha de garantir, com a mínim, més flexibilitat horària, que els permeti conciliar l'horari del seu lloc de treball amb el del centre d'EE, o altres centres on el fill/a rebí atenció.

- Durada

El/la treballador/a gaudeix de DUES hores diàries de

flexibilitat horària.

El temps indispensable per assistir a reunions psico-pedagògiques ordinàries als centres d'educació especial o d'atenció precoç i per acompanyar els infants si han de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

- Observacions

Si dos treballadors/es generen el mateix dret i per la mateixa persona, només en pot gaudir un d'ells.

- Retribucions: es cobra el 100%

Treballadores víctimes de violència de gènere

Reordenació del temps de treball a través de la



flexibilització de la jornada o altres formes que s'utilitzin al Departament.

Per tal de fer efectiu el dret a l'assistència social integral i/o la seva protecció, es pot demanar reducció de la jornada laboral.

- Retribucions: es cobra el 100%

Si hi ha reducció de jornada per garantir l'assistència social integral i/o protecció, es produeix una disminució del salari proporcional a la reducció.

Trasllat de domicili

- Sol·licitud

S'ha de sol·licitar prèviament a la direcció del centre.

La concessió és obligada, no està subordinada a les necessitats del servei.

- Durada

1 dia si no hi ha canvi de localitat. Fins a 4 dies si hi ha canvi de localitat.

- Observacions

Es podrà utilitzar el permís dins del termini de 10 dies a partir del fet a voluntat del treballador.

Cal justificar el canvi de domicili mitjançant un document acreditatiu.

- Retribucions: es cobra el 100%

Defunció, accident o malaltia greu d'un familiar

- Sol·licitud

El permís el concedeix la direcció del centre.

- Durada

2 dies si l'esdeveniment s'ha produït a la mateixa localitat.

Fins a 4 dies si es necessita fer un desplaçament.

El personal contractat per l'ICASS abans de l'any 89 tindrà dret a 7 dies naturals en el cas de defunció del/de la convivent i/o cònjuge, pares, fills o filles o germans i germanes i a 5 dies naturals per malaltia greu.

Per al personal de neteja dels IES, també contractats abans del 89, 3 dies amb els mateixos supò-

sits anteriors, si es produeix en la mateixa localitat, i 6 dies si és en una altra.

- Observacions

Es concedeix aquest permís per la mort, accident o malaltia greu, o hospitalització del/ de la convivent, o d'un familiar, fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat.

Els dies de permís es podran utilitzar dins del termini de 10 dies a partir del fet a voluntat del treballador (article 47 del V Conveni).

Les parelles de fet hi estan equiparades (art. 9 de la Llei 10/1998).

- Retribucions :es cobra el 100%

Assistència a exàmens i altres proves d'avaluació

- Sol·licitud

Se sol·licita prèviament a la direcció del centre. És de concessió obligatòria.

- Durada

Les 24 hores anteriors per a exàmens finals en centres oficials.

Per a altres proves definitives i alliberadores: el temps indispensable per a realitzar-les.

- Retribucions: es cobra el 100%

Deure inexcusable

- Legislació

Art. 96 del Decret legislatiu 1/1997.

- Sol·licitud

Se sol·licita a la direcció del centre.

- Durada

El temps indispensable per a complir el deure.

- Observacions

Es tracta de deures inexcusables de caràcter públic o personal que cal justificar per escrit i no està supeditat a les necessitats del servei.

- Retribucions: es cobra el 100%.

Llicències



Assumpes propis

Art. 48.VI Conveni

- Sol·licitud

Se sol·licita a la Delegació Territorial.

- Durada

La durada acumulada no podrà excedir en cap cas dels 6 mesos cada dos anys.

Es comencen a computar els dos anys a partir del moment en què es demana la llicència per primer cop.

- Observacions

La concessió d'aquesta llicència està subordinada a les necessitats del servei.

Hi ha reserva del lloc de treball.

- Retribucions

No es percebrà cap tipus de retribució econòmica durant el temps de la llicència.

Malaltia d'un familiar

- Sol·licitud

Se sol·licita a la Delegació Territorial.

- Durada
Fins a 3 mesos, prorrogables excepcionalment a tres mesos més.
- Observacions
Es concedeix per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, en casos de malalties greus.
- Retribucions
Sense retribució.

Per l'exercici de funcions sindicals

- Sol·licitud
Ha de ser el sindicat que proposa l'alliberament qui en tramiti la sol·licitud.
- Durada
Un curs escolar prorrogable sense cap tipus de limitació.
- Retribucions
El 100% de les retribucions que es perceben en el moment de l'alliberament, tant bàsiques com complementàries.

Estudis relacionats amb el lloc de treball

- Sol·licitud
Informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el/la treballador/a presti serveis.
- Durada
Depèn de la convocatòria (normalment és d'un curs escolar).
- Observacions
Es concedeix per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball.
- Retribucions
No es percebrà cap tipus de retribució durant el temps de la llicència.
Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, el treballador té dret a percebre totes les retribucions.

Per càrrec electiu

- Sol·licitud
A la Delegació Territorial corresponent.
- Durada
Mentre duri el seu mandat.
- Observacions
Per al personal que ho sol·liciti quan ostenti un càrrec electiu a nivell autonòmic, provincial, o estatal en alguna organització sindical que tingui presència en algun dels òrgans unitaris de representació de l'Administració de la Generalitat.
- Retribucions
No es percebrà cap retribució durant el temps de la llicència.

Risc durant l'embaràs

Art. 49.5 VI conveni. Llei 30/1984, Llei 31/1995, Reial Decret legislatiu 1/1994, Llei 33/1999.

- Observacions
Es produeix quan la treballadora ha de canviar el seu lloc de treball per un altre de compatible amb el seu estat i aquest canvi no resulta tècnicament o objectivament possible.
Dóna dret a la reserva del lloc de treball i finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o desaparegui el risc.
- Sol·licitud
Servei Territorial corresponent.
- Retribucions
No queden afectades.
- Observacions
Es concedeix quan les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la mare o el/la fill/a, si així ho certifica el metge que en règim aplicable a la Seguretat Social assisteix facultativament la treballadora.
En el supòsit que durant la vigència d'aquest conveni entri en vigor una norma per la qual es modifica el règim de permisos i/o llicències dels funcionaris públics (PAS per a no docents), aquesta s'aplicarà també al personal laboral sotmès a l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni.

Millores socials

Jubilació voluntària

Art. 54.2 VI conveni

Poden acollir-s'hi els treballadors i treballadores de més de 60 anys que compleixin els requisits legals. En acollir-se a la jubilació voluntària es cobrarà un premi de jubilació d'acord amb el següent barem:

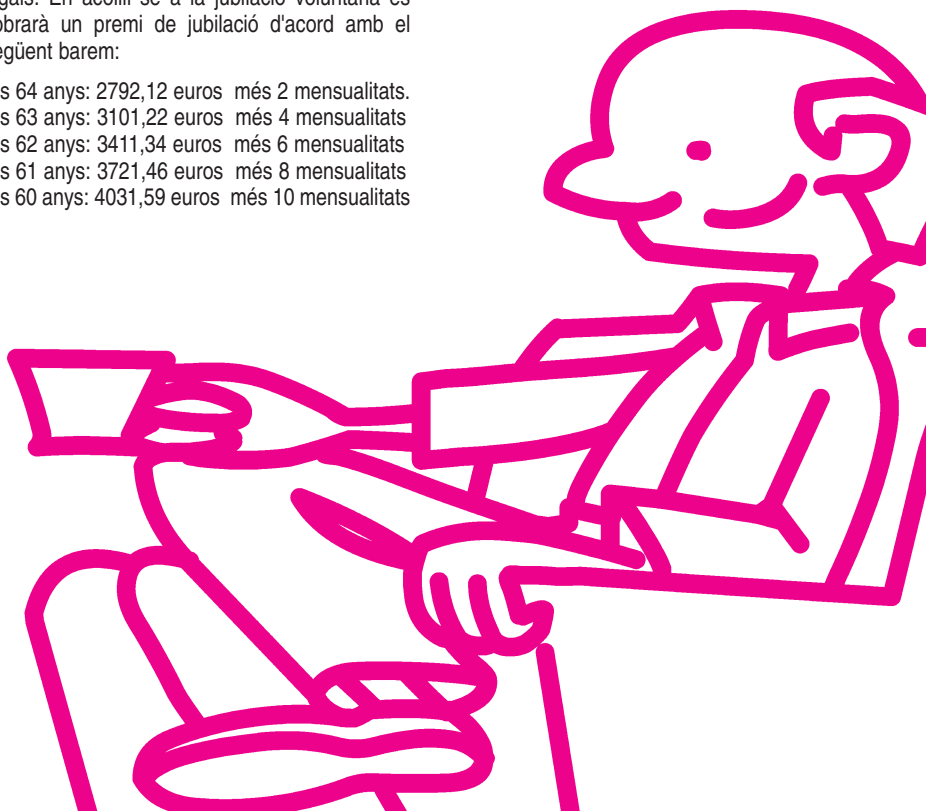
Als 64 anys: 2792,12 euros més 2 mensualitats.

Als 63 anys: 3101,22 euros més 4 mensualitats

Als 62 anys: 3411,34 euros més 6 mensualitats

Als 61 anys: 3721,46 euros més 8 mensualitats

Als 60 anys: 4031,59 euros més 10 mensualitats



- Sol·licitud

S'ha de presentar a la Delegació Territorial, com a mínim 30 dies naturals abans de la data de compliment de l'edat corresponent. Si se sol·licita transcorregut aquest termini es concedirà la jubilació amb el premi corresponent a l'escala inferior.

Jubilació parcial

Art. 54.3 VI conveni

S'hi poden acollir els treballadors i treballadores contractats a jornada completa que tinguin entre 60 i 65 anys i reuneixin les condicions exigides per tenir dret a la pensió contributiva de la jubilació de la Seguretat Social.

Es concertarà, previ acord amb el Departament, un contracte a temps parcial, que consistirà en una reducció de jornada de treball i la reducció corresponent de les retribucions.

El Departament concertarà amb un altre treballador o treballadora un contracte de relleu la durada del qual serà igual a la del temps que falti al treballador o treballadora que és substituït per arribar a l'edat de jubilació obligatòria (65 anys).

- Observacions

En queda exclòs el personal dels col·lectius declarats a extingir.

Jubilació especial als 64 anys

Art.54.4 VI Conveni

L'Administració es compromet a celebrar contractes per substituir els/les treballadors/es que es jubilen als 64 anys d'acord amb el que disposa el Reial Decret 1194/1985 de 17 de juliol sobre anticipació de l'edat de jubilació.

Premis: vacances addicionals

Al personal laboral regulat pel VIè Conveni se'ls aplicarà el sistema de premis vinculat als anys de servei prestat a la Generalitat de Catalunya que es reglamentari per al personal

funcionari d'administració i tècnic, i que consistirà en el gaudiment d'un període addicional de vacances.

A partir de l'1 de gener de 2006 es gaudeix d'uns dies laborals addicionals de vacances, vinculats als anys de serveis prestatos.

- Durada

Entre 15 i 19 anys de serveis, ambdós inclosos, 1 dia.
Entre 20 i 24 anys de serveis, ambdós inclosos, 2 dies.
Entre 25 i 29 anys de serveis, ambdós inclosos, 3 dies.
30 o més anys de serveis: 4 dies.

- Observacions

El premi es farà efectiu a partir de l'any natural següent al compliment del primer any del període.

Es computa el temps treballat al personal transferit a la Generalitat procedent d'altres administracions públiques.

El gaudiment d'aquests dies no pot interferir en la prestació correcta dels serveis públics.

Si a la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya es millora el sistema de premis del VI Conveni, al personal laboral els serà d'aplicació el que s'estableixi per al personal funcionari.

Fons d'acció social

Es destinen a FAS 1.550.644 euros anuals durant la vigència d'aquest conveni. L'increment anual es farà amb el mateix percentatge de l'increment general de les retribucions previstes en aquest conveni.

El ajuts es destinen, entre altres, a ajudes per a disminuïts, centres infantils, estudis per als treballadors, viduïtat, orfenesa...

- Observacions

Els criteris, els conceptes i les quantitats d'ajuts els decideix la comissió d'acció social que es crea amb aquesta finalitat a partir de la signatura del conveni.

Amb aquest fons s'ha de contractar una pòlissa d'assegurança per a accidents que cobreixi mort o invalidesa per accident de tot el personal laboral les 24 hores del dia. Els efectes són a 2004.

Reduccions de jornada



Per guarda legal d'un infant menor d'un any, reducció d'1/3 de jornada

- Sol·licitud

Cal adreçar-se a la Delegació Territorial amb el llibre de família o el certificat mèdic oficial.

La sol·licitud es pot presentar a partir del moment de reincorporació al treball després del permís per maternitat.

- Durada

1/3 de jornada.

Fins que l'infant tingui un any com a màxim.

- Retribucions

100% de la retribució.

En el cas d'adopció o acolliment d'un infant menor de 3 anys es podrà optar per reduir 1/3 de la jornada, amb el 100% de retribucions durant 16 setmanes, a partir de la finalització del permís d'adopció o acolliment.

- Compactació

Aquesta reducció es podrà substituir o compactar per una llicència retribuïda

Aquesta mesura és d'aplicació al personal docent funcionari, i docent laboral fix i en el cas del personal laboral docent temporal (interí, substitut i religiós) sempre que tinguin contracte per un curs escolar sencer.

- Durada de la compactació

La durada de la llicència retribuïda a temps sencer per cura de fill, menor d'un any, és de 12 setmanes a partir de la reincorporació al treball després del permís de maternitat.

En el cas d'adopció o acolliment es podrà optar per una reducció d'un terç de jornada amb el 100% durant 16 setmanes a partir del permís de maternitat o substituir-la per una llicència retribuïda a temps sencer de 6 setmanes.

Quan aquestes 6 i 12 setmanes coincideixin amb el període de vacances (mes d'agost) quedarà interrompuda, i es podrà gaudir després el temps restant.

- Observacions

És incompatible amb qualsevol feina retribuïda

Per guarda legal

- Sol·licitud

Cal adreçar-se a la Delegació Territorial amb el llibre de família o certificat mèdic oficial.

- Reducció

D'un terç o de la meitat de la jornada de treball.

- Observacions

Per raó de guarda legal d'un infant de menys de 6 anys, o d'un/una disminuït/da físic o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda.

Per tenir cura directa del/de la convivent o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat amb una incapacitat o disminució de més del 65% que per raó d'edat, accident o malaltia greu no pugui valer-se per si mateix i no realitzi cap activitat retribuïda.

La reducció és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat durant l'horari que sigui objecte de reducció.

Si dos o més treballadors/es del mateix departa-

ment generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, el secretari general podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del departament.

Els/les treballadors/es hauran de preavisar al Departament amb 15 dies d'antelació a la data de reincorporació a la jornada ordinària.

- Retribucions

El/la treballador/a rebrà les retribucions corresponents al 80% o al 60%, respectivament.

Per familiar que requereixi especial dedicació

En els casos degudament justificats, per tenir cura d'un convivent o d'un familiar fins a segon grau d'afinitat o consanguinitat que no pugui valer-se per si mateix per raó d'edat, accident o malaltia greu i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

Aquesta reducció podrà ser d'un terç o de mitja jornada amb les deduccions equivalents.

S'haurà de preavisar el Departament amb 15 dies d'antelació a la data de reincorporació a la jornada ordinària.

Reducció de jornada per interès particular

En la sol·licitud ha de constar la manera com es vol aplicar la jornada reduïda sobre l'horari propi.

- Durada

Ha de ser d'un terç o la meitat de la jornada i per un any sencer, com a mínim.

- Retribucions

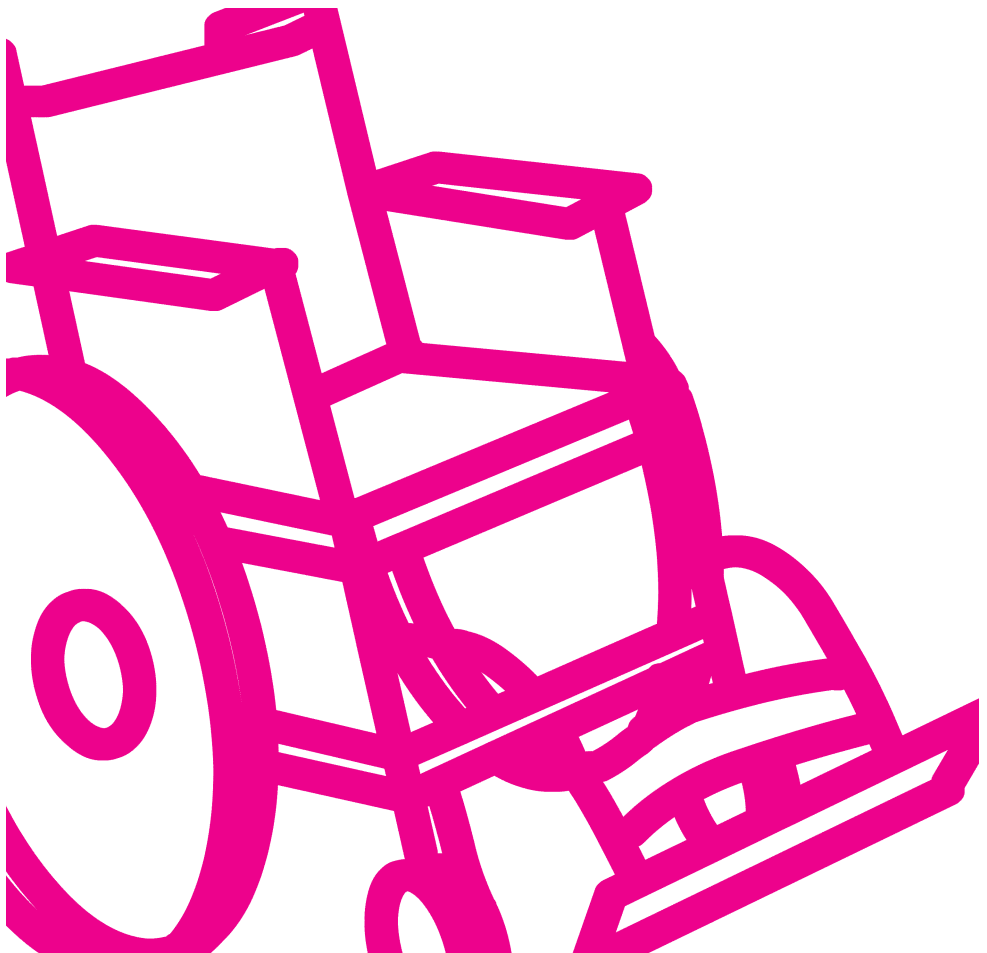
Reducció proporcional al temps.

- Observacions

S'ha de romandre almenys un any de jornada ordinària per poder tornar a gaudir de la reducció.

La concessió està subordinada a les necessitats de servei.

Adaptació o canvi de lloc per motius de salut



Protecció de la salut

● Legislació

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, modificada per la Llei 39/1999, de 5 de novembre.

"L'Administració garantirà la protecció a la salut dels treballadors i treballadores que, per les seves característiques personals o per circumstàncies sobrevingudes, siguin especialment sensibles als riscos derivats del lloc de treball".

Amb aquesta finalitat s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries.

Quan l'adaptació no sigui possible, s'haurà d'encarregar al treballador/a l'exercici de funcions d'un lloc de treball que pugui desenvolupar del seu mateix grup o categoria professional, sempre que aquest/a reuneixi els requisits per proveir aquest lloc i les característiques per desenvolupar-lo.

El canvi de lloc de treball per aquest sistema ha de comportar un procés de reciclatge i formació suficient, a càrrec de l'Administració.

● Sol·licitud

És necessari l'informe previ dels serveis de prevenció i se sotmetrà a la consideració del Comitè de Seguretat i Salut Laboral del Departament d'Educació.

Aquests canvis s'efectuaran en primer lloc en places del mateix Departament d'acord amb el següent ordre:

1. Llocs del mateix grup professional de la mateixa localitat.
2. Llocs de diferent grup professional de la mateixa localitat
3. Llocs del mateix grup professional d'una altra localitat amb prioritat per la localitat més propera.
4. Llocs de diferent grup professional d'una altra localitat amb prioritat per la localitat més propera.

De no haver-hi cap lloc vacant en els quatre supòsits, el canvi es produirà en llocs ocupats per tre-

balladors amb contracte d'interinitat.

Si l'especialista en vigilància de la salut del Servei de Prevenció i el Comitè de Seguretat i Salut Laboral del Departament dictaminen que no es pot produir el canvi en cap dels llocs anteriors per raó de les funcions a desenvolupar, el canvi es pot efectuar a qualsevol altre departament de la Generalitat seguint el mateix ordre de prelación.

El canvi de lloc de treball per aquest sistema té caràcter provisional i es revisarà anualment. Aquest canvi esdevindrà definitiu si després de dues revisions l'informe del Servei de Prevenció confirma que es mantenen les circumstàncies que van motivar-lo.

Aquests informes hauran de ser emesos en el termini màxim de 30 dies.

● Retribucions

Es percebran les retribucions del lloc que desenvolupava, llevat dels complements de lloc de treball, ja que percebrà els corresponents al nou lloc.

En el supòsit que les retribucions totals en el nou lloc siguin inferiors, el treballador/a tindrà dret a percebre un complement per la diferència entre aquestes i les que percebia.

Prevençió de riscos

Administració i sindicats signants del VIè Conveni acorden les següents mesures concretes per al desenvolupament de les disposicions de la normativa sobre prevenció de riscos laborals:

Continuar amb l'avaluació de riscos i la planificació de la prevenció d'acord amb els pressupostos de cada departament. S'hi inclou l'avaluació de riscos psicosocials en el cas d'haver estat identificats.

S'assignaran els recursos humans i materials necessaris i s'inclouran terminis d'execució i sistemes de seguiment continu.

S'oferirà formació de prevenció sobre els riscos específics detectats als/les treballadors/es. Es prioritzarà la formació anual en casos de riscos que no es poden eliminar quan el resultat de l'avaluació de riscos ho faci recomanable.

Excedències

Excedència voluntària

Pot ser sol·licitada pels treballadors/es amb almenys un any d'antiguitat al servei de l'administració de la Generalitat de Catalunya. L'excedència voluntària es concedirà dins el termini màxim de 20 dies des de la seva sol·licitud.

La durada d'aquesta situació no pot ser inferior a un any, sense dret a percebre retribucions mentre duri i sense que es computi com a antiguitat.

Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada si han transcorregut 4 anys des de la finalització de l'anterior excedència voluntària, llevat del supòsit que se sol·liciti per tenir cura d'un fill.

Els/les treballadors/es amb excedència voluntària conserven el dret preferent al reingrés en el centre, departament, organisme o qualsevol altre lloc de l'Administració de la Generalitat, en les vacants d'igual o similar categoria dintre del mateix subgrup en què es produeixin.



S'ha de sol·licitar preferentment al Departament on el/la treballador/a prestava els seus serveis, sense perjudici del que disposa l'article 38.4 de la Llei 30/1992, de 26 de desembre, del règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú. Si la sol·licitud s'adreça a la Direcció General de la Funció Pública, aquesta unitat ha de trametre la dita sol·licitud a la secretaria general del departament on estigui adscrita la unitat de la darre- ra destinació del treballador excedent.

Reingrés de l'excedència

Consulteu l'article 49 (sobre ordre de prelación de reingrés) d'aquest VIè Conveni.

Excedència voluntària per tenir cura de familiars

- Sol·licitud
A la Delegació Territorial.

- Durada
No superior a 1 any.

- Observacions

Per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer pel seu compte i no tingui una activitat retribuïda.

Hi ha reserva del lloc de treball.

- Retribucions

És una excedència no retribuïda.

- Observacions

L'excedència contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors i treballadores. Si dos o més treballadors/es del mateix departament generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, el secretari general del departament podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del departament.

Excedència voluntària per tenir cura d'un fill

- Sol·licitud
A la Delegació Territorial.

- Durada

Un màxim de TRES anys per tenir cura de cada fill nascut o adoptat, a comptar des de la data del seu naixement, o resolució judicial o administrativa d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu.

El període de permanència en aquesta situació es computa a efectes d'antiguitat.

Durant el primer any a partir de l'inici de cada situació d'excedència, el treballador/a té dret a la reserva del seu lloc de treball. Si el/la treballador/a forma part d'una família nombrosa general, la reserva serà de 15 mesos i si n'és de categoria especial fins a 18 mesos. Un cop transcorregut aquest període, la reserva ho és per a un lloc de la mateixa localitat i d'igual grup .

Quan un nou fill o filla doni lloc a un nou període d'excedència, el seu inici posarà fi a la que s'estigui gaudint.

- Observacions

El personal temporal també es podrà acollir a l'excedència voluntària per cura de fill. Aquest personal tindrà dret a retornar al lloc de treball que ocupava en el termini d'un any. El cessament d'aquest personal es produirà en els mateixos supòsits que en el cas que estigui ocupant el lloc de treball efectivament.

- Retribucions

No hi ha retribucions.

Transferència de serveis

Disposició adicional 2a

En el supòsit de transferència de serveis, total o parcial, durant la vigència del VI Conveni, s'oferirà al personal laboral fix afectat la recol·locació en un altre lloc de treball de l'Administració de la Generalitat sempre que hi hagi una vacant pressupostada de la seva mateixa àrea i reuneixi els requisits necessaris per tal de proveir el lloc de treball.

En el supòsit que aquesta recol·locació no sigui possible, el personal laboral fix de l'Administració de la Generalitat que pel mecanisme de successió d'empresa passi a prestar serveis en una de les esmentades empreses o ens, quedarà respecte de l'Administració de la Generalitat en la situació d'excedència voluntària per incompatibilitat i tindrà un dret al reingrés, el qual s'efectuarà per qualsevol dels procediments establerts en l'article 49 (excedència voluntària) d'aquest conveni.

Suspensió del contracte

Privació de llibertat

Suspensió del contracte de treball.

Dóna dret a la reserva de la plaça pel temps necessari mentre no hi hagi sentència condemnatòria, incloent-hi la detenció preventiva i la presó provisional.



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

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

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

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

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

Alt Urgell i Cerdanya: 687 77 85 77

Pallars Jussà i Pallars Sobirà: 676 66 67 54

Maresme Telèfon: 609 76 94 45 **Internet:** <http://www.sindicat.net>

Correu electrònic: ustecstes@pangea.org girona@sindicat.net

lleida@sindicat.net tarragona@sindicat.net