



**GUIA DE CONDICIONS DE TREBALL  
PERSONAL EDUCADOR D'EDUCACIÓ INFANTIL  
I  
EDUCACIÓ ESPECIAL**

## **PER A TU, QUE ETS EDUCADOR/A**

El personal educador d'educació especial i educació infantil, és un col·lectiu laboral sobre el qual exerceixen competències reguladores tant la Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, com la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport. Tot just per això, per aquesta mena de bicefàlia empresarial, els resulta aliena la normativa sobre condicions de treball aplicable al personal al servei de l'administració del consell i són pràcticament invisibles per al conjunt de la comunitat educativa a la qual presten un servei essencial.

Aquesta guia naix amb l'objectiu de contribuir a combatre la vulnerabilitat laboral extrema de la situació que hem referit al paràgraf anterior, si més no, oferint-vos algunes orientacions per a transitar pel laberíntic entramat normatiu d'una aventura professional fascinant.

## **HORARIS**



Com a personal no docent, el nostre horari està establert en el decret 175/2006 i la seua modificació 68/2012. Aquest serà de 36:15 hores setmanals.

Les instruccions sobre distribució de jornada vigents estableixen dues pauses, computables, en la jornada diària:

- Una de 30 minuts per a esmorzar (art 17 Decret 175/06).

- Una altra de 13h. a 15h. per a dinar, consistent en el temps que es considere (si per a esmorzar són 30 minuts, no cal dir que per a dinar ha de ser, almenys, el doble de temps).

En aquestes instruccions també es preveu que haurem de tindre hores per a coordinar-nos en un horari en el qual es pugua realitzar aquesta coordinació amb la resta de professionals (apartat 8-d).

A més a més, la distribució de jornada també haurà d'incloure hores per a preparació de material, així com per a formació; aquestes hores hauran de computar com a jornada laboral efectiva amb caràcter general (apartat 8-d).



L'horari del curs següent s'haurà de notificar abans de la finalització del curs vigent i s'haurà d'exposar al centre. En cas que hi haja discrepàncies, aconsellem signar com "he rebut, no conforme", i haurà d'haver una resolució de la direcció territorial competent dins del termini previst.

## **MENJADOR**

La norma que regula els menjadors escolars de la Generalitat Valenciana és l'ORDRE 53/12. En aquesta ordre, en l'article 22, punt 3, estableix l'obligatorietat que el personal que atenga el menjador escolar haurà d'anar correctament uniformat, disposar del certificat de manipulació d'aliments així com formació en primers auxilis.



STAS-Iv considera que qualsevol intervenció directa en l'alimentació de l'alumnat és aliena a les funcions establides en la classificació (Llei 10/10) dels nostres llocs.

Com que és un servei privatitzat, la responsabilitat és d'una empresa privada i ha de recaure completament en l'adjudicatària.

La beca de menjador d'aquest alumnat inclou els recursos humans necessaris per a la seua atenció. Considerem que és una altra raó més perquè siga l'empresa la que assumisca íntegrament l'atenció de l'alumnat en el temps del menjador, ja que durant aquest temps l'alumnat està degudament atès.

El sindicat recomana sol·licitar instruccions per escrit d'aquelles que suposen qualsevol intervenció directa en l'alimentació de l'alumnat.

## **ASSUMPTES PROPIS**

Com a treballadors de la Generalitat adscrits a Funció Pública, la norma que regula les nostres condicions de treball recull que tenim dret a dies d'assumptes propis (moscosos) DECRET 175/06.

Donades les peculiaritats del nostre treball moltes vegades ens són denegats per raons del servei, sovint de manera verbal; per això, és necessari i aconsellable demanar-ho per escrit, amb aquesta sol·licitud, si pot ser amb un més d'antelació almenys, per a forçar que ens donen resposta per escrit i, arribat el cas, poder documentar i acreditar la situació davant de l'òrgan competent.

## **PERMANÈNCIA AL CENTRE**

Sempre que estiguem al centre de treball hi haurà d'haver almenys un membre de l'equip directiu. Això cobra especial rellevància en els períodes no lectius, en els quals ens amenacen de fer-nos-hi anar. Si ens hi fan anar, sempre haurà d'haver-hi algun component de l'equip directiu durant tota la jornada laboral que tenim marcada en l'horari. Si per alguna raó us hi fan anar i no hi ha cap membre de l'equip, o



se'n van i us deixen al càrrec del centre, telefonau al sindicat per poder iniciar les accions necessàries per a acreditar aquesta situació irregular.

## **PARTICIPACIÓ ALS CENTRES**

La nostra participació en els òrgans de coordinació y gestió democràticadels centres on prestem serveis es redueix oficialment al Consell Escolar. En aquest òrgan, segons la llei dependrà de la tipologia del centre on prestem serveis.

Sempre que hi haja almenys una unitat d'educació especial ens correspon un representant dins del consell com a membres del sector PAEC. Si no hi ha cap unitat d'especial entrarem com a membres del PAS conjuntament amb la resta de membres d'aquest sector.



## PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL

Actualment, mentre no convoquen oposicions, hi ha dues formes d'accedir aquests llocs de treball:

- Borsa de **vacants** (actualment esgotada). Aquesta borsa naix de la convocatòria d'oposició de 2010. En aquesta hi ha totes les persones que van aprovar i no van traure plaça, a més del personal interí que hi va participar al procés selectiu, i s'utilitza per a cobrir vacants. Actualment, estan utilitzant la borsa d'educadors d'educació infantil.
- Borsa de **substitucions**. Aquesta borsa depèn, per delegació, de la Conselleria d'Educació i s'usa per a cobrir baixes.



Segons l'ordre de borses, un funcionari interí, una vegada que ha prestat 365 dies de servei en una borsa, en cessar passa al final de la borsa (repartiment de treball, en deien, quan més prompte és repartiment de misèria).

Una vegada cesses, disposes de deu dies per a sol·licitar l'activació en la borsa de treball corresponent, ultrapassat aquest termini perds el dret a mantenir-te en borsa.

Si t'ofereixen un lloc, només pots renunciar-hi quan aquest és inferior al 50% de la jornada.

En cas de tindre diversos centres en els quals prestar serveis t'han de donar el temps indispensable per a realitzar el trajecte d'un centre a un altre; aquest temps, sempre serà considerat com a temps efectiu de treball.

En cap cas, et poden obligar a realitzar aquest desplaçament en el teu vehicle particular





## LA SALUT LABORAL PER A LES PERSONES EDUCADORES



Com a treballadors i treballadores hem de prestar molta atenció a la nostra salut, ja que mai el nostre lloc de treball ha de ser un lloc on perdem la nostra salut. El nostre treball en gran manera requereix un gran esforç físic, mental i emocional, raó per la qual estem exposats a molts riscos.

### EL MARC NORMATIU

La normativa de prevenció de riscos laborals que més t'interessa conèixer és:

- La Llei 31/95, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals;
- El Decret 123/2001, de 10 de juliol, del Govern Valencià, pel qual s'aprova el Reglament dels Servicis de Prevenció de Riscos Laborals en l'àmbit de l'administració de la Generalitat Valenciana i els seus organismes autònoms.
- El Decret 106/2005, de 3 de juny, del Consell de la Generalitat, pel qual es desenrotlla el procediment per a l'adaptació o canvi de lloc de treball del personal funcionari per motius de salut o especial sensibilitat als riscos laborals.

## **UNA QÜESTIÓ DE COMPETÈNCIES**

En el País Valencià, l'administració té organitzada l'activitat del personal educador d'una forma conflictiva, depenent de Funció Pública per a les seues condicions contractuals, però treballant en centres pertanyents a l'administració educativa, amb una organització molt diferent de la dels centres dependents de Funció Pública.

A més, la implantació de la prevenció laboral en aquests centres està molt per darrere del que exigeix la llei.

## **ELS RISCOS GENÈRICS**



Hi ha estudis especialitzats elaborats pel sindicat ESTEE-EILAS (Euskadi, Navarra) i pel Govern Basc, que hem aprofitat també a l'hora de realitzar aquesta guia.

Els principals que es destaquen en tots els estudis són els riscos MÚSCULO-ESQUELÈTICS. Açò significa que una part important del col·lectiu acaba patint als pocs anys de treball lesions de diferent intensitat relacionades amb la

musculatura i els ossos, i que en prou casos, sino es prenen mesures preventives, poden acabar produint un increment considerable de les baixes laborals per dolor i lesions i reduir molt la qualitat de vida general de la persona.

L'atenció continuada, realitzant l'esforç físic de manipular altres persones que oposen resistència, en un entorn i amb un mobiliari inadequat, amb barreres arquitectòniques, sense ajudes mecàniques adequades, sense pauses adequades, ...estan directament relacionades amb aquests riscos.



A ells caldria sumar els riscos PSICOSOCIALS, que es mesuren per factors com ara la càrrega mental que exigeix el treball. És important tindre en compte que la major part del personal sou dones, per la qual cosa, segons assenyalen els estudis de l'Organització Internacional del Treball (OIT), esteu més exposades als riscos psicosocials.

## **MESURES QUE CAL PRENDRE**

Les següents mesures estan dirigides sobretot a la prevenció dels danys múscul-esquelètics, però també al risc psicosocial.

Principalment són:

D'organització: Permetre la participació del col·lectiu en l'organització del seu treball. Distribuir pauses en el treball de forma convenient per a evitar el sobre esforç continuat. Possibilitar la col·laboració de dos persones quan es realitzen els treballs de major càrrega física i disposar d'una ràtio adequada.



Dissenyar els llocs de treball per a poder realitzar les tasques en posicions correctes, tant en les aules com al menjador o altres espais.

L'eliminació de les barreres arquitectòniques i l'adequació de les normes bàsiques de seguretat en edificis els usuaris dels quals siguen xiquets i amb adaptació dels banys, dotant-los de les ajudes tècniques necessàries: lliteres hidràuliques, grues, passamans, canviador regulable,...



Formació específica i participativa en prevenció, adaptada a les característiques dels vostres llocs detreball.

Promoció de la salut, realitzant avaluacions periòdiques específiques i recomanant exercicis físics dirigits a previndre les malalties més habituals.

## **EN CAS D'ACCIDENT LABORAL**

En cas d'accident/lesió durant la nostra jornada laboral, incloent-hi l'itinerari del domicili al centre de treball, anomenat "*in itinere*", la direcció del centre haurà de realitzar una comunicació d'accident de treball, en què done fe que l'accident ha ocorregut en el temps en què prestàveu serveis.

Amb aquest informe, hauràs d'anar a la mútua, que serà l'encarregada de realitzar-ne el seguiment oportú.

- En la província d'Alacant: Ibermutuamur.
- En València: Umivale.
- En Castelló: Unió de Mútues.

Quan hages de rebre atenció sanitària, has de fer-ho constar. Comunica-li al servei mèdic que ha sigut un accident laboral i comprova que ho registren així.

Si necessites un comunicat de baixa, ho gestiones amb el comunicat d'accident laboral realitzat per l'empresa. Però si la direcció del centre no realitza amb diligència aquest document, hauràs d'iniciar davant de l'INSS un procediment de determinació de contingència.



En cas d'embaràs s'acudirà, en primer lloc, a la mútua corresponent amb els informes de ginecologia en què s'especifique obligatòriament el temps de gestació. Davant la negativa de la mútua a iniciar la tramitació o certificar la situació de risc, s'acudirà directament a l'INVASSAT perquè procedisca a l'avaluació/certificació d'aquest.

## **DEFÉN ELS TEUS DRETS**

On acudir quan tenim un problema? Moltes de les mesures recomanades no depenen directament de tu. Per això, has de comptar amb els que poden col·laborar amb tu. En especial les persones delegades sindicals. Elles són al seu torn delegades de prevenció o col·laboren estretament amb les delegades de prevenció del sindicat.

Els nostres delegats i delegades t'assessoraran, coordinant-se si resulta necessari, amb els recursos del sindicat, del Comitè d'Empresa o la Junta de Personal, del Comitè de Seguretat i Salut corresponent, els Servicis de Prevenció de la Generalitat Valenciana i inclús la Inspecció de Treball, quan convinga.

Si no ens coneixes, pots trobar-nos en:

**València:** Juan de Mena, 22.

Telèfon: 96394 27 03

**Alacant:** Carrer Álvarez Sereix, 12 - entresòl esquerra.

Telèfon: 96 521 78 39

**Castelló:** Carrer Marqués de Valverde, 8.

Telèfon: 964 26 90 94

### **RECORDA QUE...**

Només tenim una vida i un cos que la sosté. Conscienciar-se en la prevenció és important. Perquè sense prevenció, en deu anys comença el deteriorament de la teua salut. Has d'exigir que l'empresa complisca amb les seues responsabilitats. La llei t'empara i fa a l'empresa responsable principal de la prevenció dels riscos laborals; però res es mou si tu no et mou.