

# Allioli

QUADERNS DE L'ENSENYAMENT DEL PAÍS VALENCIÀ · EXTRA INICI DE CURS · SETEMBRE 2021



# LA GUIA DEL PROFESSORAT DELS CENTRES PRIVATS I CONCERTATS 2021-22

LA INCLUSIÓ EN EL SISTEMA EDUCATIU · RETRIBUCIONS DE L'ENSENYAMENT CONCERTAT · BAIXES LABORALS · LA JUBILACIÓ: GUIA PRÀCTICA. · ELS ITINERARIS DE LA LOMQE · NORMATIVA · INFANTIL, PRIMÀRIA, SECUNDÀRIA · CONVENIS · SALUT LABORAL · CAPACITACIÓ EN LLENGÜES · PERMISOS I EXCEDÈNCIES · FORMACIÓ ESFMB · CALENDARI ESCOLAR 2021/22

## ENSENYAMENT

Com cada nou curs, us presentem la Guia del professorat i dels centres 2021/2022, que arriba amb tota la informació útil per encarar el curs. Estar informat és tindre la capacitat de decidir.

# ÍNDEX

3	Editorial
4-5	Normativa comuna
6-7	Infantil i Primària
8-9	Batxillerat, FP
10	STEPV-Iv signa l'Acord Lactància i la pròrroga Acord Jubilació Parcial
11	El sistema educatiu
12	Els itineraris de la LOMQE
13	La Inclusió en el Sistema Educatiu Valencià
14-15	Inclusió educativa. Atenció a la diversitat
16	Adaptació de l'horari per conciliar la vida laboral i familiar
17	Procés per a sol·licitar la recol·locació
18-19	Altres convenis d'ensenyament privat
20-21	Retribucions de l'ensenyament concertat
22-23	Permisos i excedències
24	Permís per naixement de fill/a
25	Els graus de parentiu
26-27	La jubilació: guia pràctica
28	Indemnitzacions per acomiadaments laborals
29	Actuació en cas d'accident
30	Les baixes laborals. Els seus tipus i efectes
31	Acomiadaments en el sector
32-33	Com interpretar la teua nòmina
34	Com aconseguir la capacitació en valencià i llengües estrangeres
35	Propostes de formació
36	Calendari escolar

## Allioli

**ÈPOCA IV - EXTRA INICI DE CURS - Setembre 2021** · STEPV-Iv · **DIRECTOR:** Manel Àlamo Garcia · **REDACCIÓ:** Núria López, Marc Candela, Rafa Solves, David Fernández, Juan Miguel Muñoz i Lola Navarro.

**MAQUETACIÓ:** Àrea de publicacions · **ADMINISTRACIÓ, REDACCIÓ I PUBLICITAT:** Juan de Mena, 18, baix. 46008 València. Telèfon: 963919147 · Fax.: 963924334 · [allioli.stepv@intersindical.org](mailto:allioli.stepv@intersindical.org) · **TIRATGE:** 50.000 exemplars · **ISSN:** 1576-0197 · **DIPÒSIT LEGAL:** V-1.454-1981 · **FRANQUEIG CONCERTAT:** 46/075

**INTERSINDICAL VALENCIANA** · **ALACANT:** Glorieta P. Vicente Mojica, 5-12. 03005 · Tel. 965985165 · **ALCOI:** Oliver, 1-5è. 03802 · Tel. 966540602 · **ALZIRA:** Plaça del Sufragi 11, Ent A i B. 46600 · Tel. 962400221 · **ELX:** Maximilià Thous, 121-b. 03201 · Tel. 966225616 · **CASTELLÓ:** Marqués de Valverde, 8. 12003 · Tel. 964269094 · **GANDIA:** Av. d'Alacant, 18, 1r. C.P. 46701 · Tel. 962950754 · **VALÈNCIA:** Juan de Mena, 18. 46008 · Tel. 963919147 · **XÀTIVA:** Portal del Lleó, 8, 2a. 46800 · Tel. 962283067 · **BUNYOL:** Plaça Layana, 1B. 46360 · Tel. 960 823 260

# REFORCEM L'EDUCACIÓ

**L**a nova llei educativa LOMLOE irrompia en el panorama educatiu de ple en aquest darrer curs escolar, llei segons la Ministra Celaà que fixa unes condicions mínimes per reduir les desigualtats de la segregació escolar en ambdues xarxes.

D'altra banda, la pandèmia ens ha deixat una nova forma d'estructurar les aules i una nova reorganització del professorat adaptant-nos, si més no a eixa realitat imposada pel Covid-19.

També tenim clar que han canviat de manera substancial les condicions en què es desenvolupa el nostre treball a l'aula, treball que ha necessitat d'una readaptació quasi diària en els centres escolars, i exigint a més a més d'una professionalitat encoratjadora de tots els membres de la comunitat educativa, especialment del personal docent i no docent, combatent dia sí dia també les dificultats afegides de la crisi sanitària.

Dels "recursos humans" que som el professorat, i el personal no docent, caldrà estar atents a la reconversió que comporta la implantació de la LOMLOE en tot el sistema educatiu, és el gran repte que en aquests moments té plantejada l'administració educativa, i des d'STEPV-lv se'ns presenta una visió de conjunt de com serà el disseny final en tot allò que faça referència a xarxa de centres, plantilles, plans de formació, inclusió educativa, plans d'igualtat de Gènere Educatius, reforma de l'FP, flexibilitat horària, etc.

Pel que fa a les negociacions, STEPV-lv signava el passat juliol de 2021 l'Acord per a l'Organització i el Desenvolupament del curs. Aquest acord possibilitava, la dotació extraordinària que es requereix de recursos econòmics i d'increment d'hores addicionals de professorat necessàries per a un adequat funcionament dels centres concertats durant curs 2020/21. Dir que a la finalització del curs en reunió de Comissió Seguiment Concertada, el Director General de Centres ens anunciava la renovació a través d'un DECRET COVID de les hores extra per sol·licitar professorat el curs pròxim 2021/22, així com sol·licitar les despeses addicionals covid.

Malgrat tot, aquest curs s'ha caracteritzat per un incompreensible ajornament dels temes que afecten seriosament a les treballadores i treballadors del sector per part d'aquesta Conselleria. En les ocasions que ens hem reunit en l'àmbit de la CS al llarg de l'any, curiosament

no s'han abordat els temes que tenim calendaritzats en aquest curs, temes com: la necessitat d'agilitzar tècnicament a través d'una instrucció, l'actualització dels triennis en els docents, o tractar les incorporacions de la borsa de recol·locació amb més regularitat, la necessitat d'actualitzar les taules salarials de concertada signades en el 2019, la resolució que permet cobrar els endarreriments del 2008 d'ofici com va demanar el sindicat, començar ja la negociació de les plantilles, demanda que portem al calendari de negociació des de fan més d'un any, o l'homologació dels sexennis, la reducció de la càrrega lectiva on prèviament s'ha d'arribar a un acord amb les patronals del sector, la problemàtica sobre el tema dels impagaments en substitucions que encara hi ha sol·licituds de docents que ens arriba al sindicat i que s'han de portar per la via judicial o bé la recuperació del poder adquisitiu perdut, són qüestions que es van ajornant sine die, així com la descongelació salarial del CRA del PAS, complement que porta congelat des del 2006, etc.

No obstant açò, abans d'acabar l'any, STEPV-lv signava la pròrroga de l'acord de jubilació parcial, aquest acord assegura que les patronals han de contractar al relleu de la borsa de centres en crisi del sector perquè se li aplique a la persona jubilada parcial, una reducció en la seua jornada laboral del 75%, i no del 50%.

Al mes de març es tractà en Comissió Seguiment concertada la Resolució sobre l'adaptació del currículum, les programacions didàctiques, els criteris d'avaluació, promoció i titulació per al curs 2020-2021. STEPV-lv ensenyament privat demana que s'especifiquen en la resolució uns criteris clars per a l'avaluació de l'alumnat absentista, i la promoció de l'alumnat amb vàries assignatures suspeses, sobretot pel que fa a les etapes de la ESO i batxillerat.

Posteriorment STEPV-lv negociava la baixada de ràtio en algunes localitats del País Valencià.

El sindicat ha valorat sempre positivament la iniciativa de la reducció de la ràtio en infantil a 20 alumnes, i en altres localitats fins a 23 alumnes, com ja ho vam fer quan es va negociar per primera vegada l'ordre en el curs 2018/19.

A finals d'abril, STEPV-lv negocia l'acord de lactància en el sector. El sindicat va presentar una sèrie de propostes que milloraven l'articulat de l'Acord, acord que finalment es va signar

presencialment el passat 9 de juliol entre l'administració i les organitzacions patronals i sindicals del sector.

D'altra banda, durant el curs, el Secretariat Nacional de Privada no ha deixat de reunir-se per anar treballant les campanyes que portem encetades. Hem posat especial èmfasi en l'elaboració de la jornada d'ensenyament privat que serà de manera presencial el pròxim 24 de setembre. Aquesta jornada formativa anirà adreçada a les delegades i delegats del sector per treballar temes relacionats que afecten a les treballadores i treballadors del sector d'ensenyament privat concertat.

Finalment, el SNP va acordar encetar una roda de reunions bilaterals amb les principals patronals i sindicats del sector per plantejar-los dos temes que necessiten d'una solució immediata. Temes a més que el sindicat porta treballant des de fa temps en la seua campanya "JaToca" en el sector d'Ensenyament Privat d'STEPV, són:

**1.-** Millora de les condicions laborals i salarials del personal d'Administració i Serveis del PAS. Descongelació salarial d'aquest personal.

**2.-** Reducció de les hores lectives en totes les etapes educatives del personal docent, passar de 25 hores lectives a 23h.

Aquestes reunions han donat el fruit esperat, i a partir de setembre començarem a tindre els primers contactes amb totes les organitzacions per treballar conjuntament aquests dos temes que afecten als docents i no docents dels centres concertats.

Des del sector d'Ensenyament Privat d'STEPV-lv som conscients que encara queda molta feina i objectius per aconseguir en el nou curs que encetem, la tasca és ingent, una tasca que ha tingut sempre el suport i l'ajuda de les nostres delegades i delegats, i com no del conjunt de l'afiliació del sector que s'ha vist plasmada en la seua llavor i bon fer als centres on treballen, demostrant dia a dia la professionalitat que els caracteritzat en aquests dos anys duríssims de pandèmia que acabem de deixar enrere.

És per això que des del Secretariat Nacional de Privada de l'STEPV-lv volem com no podria ser d'altra manera, reconèixer la nostra gratitud a l'afiliació que s'ha mantingut en tot moment fidel al sindicat. Gràcies de tot cor, perquè sense vosaltres l'STEPV no seria el que és.

## NORMATIVA COMUNA

També pots consultar tota aquesta normativa en: [http://stepv.intersindical.org/legislacio/legislacio\\_educativa](http://stepv.intersindical.org/legislacio/legislacio_educativa)

# NORMATIVA COMUNA A TOTS ELS ENSENYAMENTS

## NORMATIVA GENERAL

■ Llei Orgànica 3/2020, de 29 de desembre, per la qual es modifica la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'educació (BOE 30/12/2020).

## NORMATIVA DE REVERSIÓ DE RETALLADES

■ Reial decret-llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (BOE 14/07/2012), modificat pel Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre (BOE 31/10/2015).

■ Llei 4/2019, de 7 de març, de millora de les condicions per a l'exercici de la docència i l'ensenyament en l'àmbit de l'educació no universitària. (BOE 8/03/2019).

■ Reial decret-llei 14/2012, de 20 d'abril, de mesures urgents de racionalització de la despesa pública en l'àmbit educatiu (BOE 21/04/2012), modificat per la Llei 4/2019, de 7 de març (BOE 8/03/2019).

■ Reial Decret-llei 24/2018, de 21 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents en matèria de retribucions en l'àmbit del sector públic (BOE 27/12/2018).

■ Acord entre la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport i les organitzacions sindicals amb representació en la Mesa Sectorial d'Educació, STEP-V-lv, FE-CCOO-PV, CSI-F i FeSP-UGT, per a l'organització i el desenvolupament del curs 2020/21 i per a l'organització de la part lectiva de la jornada setmanal en el curs 2021/22 (DOGV 14/08/2020).

## PROFESSORAT INTERÍ

■ Resolució de 26 de novembre de 2010, del director general de Personal de la Conselleria d'Educació, per la qual s'acorda la publicació de l'acord subscrit per la Conselleria d'Educació i les organitzacions sindicals pel que s'estableix el sistema de provisió de llocs de treball en règim d'interinitat.

■ Resolució de 21 de desembre de 2015, del director general de Centres i Personal Docent, per la qual s'acorda la publicació de l'Addenda subscrita per la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport i les organitzacions sindicals per la qual es modifica el sistema de provisió de llocs de treball en règim d'interinitat, aprovat per Resolució de 26 de novembre de 2010 (DOGV 31/12/2015).

■ Resolució de 23 de gener 2018, de la Direcció General de Centres i Personal Docent, per la qual es regulen els procediments d'adjudicació contínua de llocs de treball i de provisió de llocs de difícil cobertura en règim d'interinitat (DOGV 26/01/2018).

## SEXENNIS

■ Decret 164/2017, de 27 d'octubre, del Consell, pel qual es regula el component retributiu relacionat amb la formació permanent del funcionari docent i la realització de les activitats per a la millora de la qualitat de l'ensenyament (DOGV

06/11/2018).

■ Ordre 54/2014, d'1 de juliol, de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport, per la qual es regula l'acreditació i valoració de les activitats de formació permanent i altres activitats per a la millora de la qualitat de l'ensenyament que realitzen els funcionaris docents que imparteixen ensenyances no universitàries de la CV (DOCV 03/07/2014).

## FORMACIÓ DEL PROFESSORAT

■ Ordre 65/2012, de 26 d'octubre, de la Conselleria d'Educació, que estableix el model de formació permanent el model de formació permanent del professorat i el disseny, reconeixement i registre de les activitats formatives (DOCV 31/10/2012).

## REGISTRE TITULACIONS

■ Resolució de 9 de maig de 2014, de la Direcció General de Centres i Personal Docent, per la qual es regula el registre de titulacions per als procediments de provisió de llocs del personal docent no universitari de la CV (DOCV 14/05/2014).

## PLURILINGÜISME

■ Llei 4/2018, de 21 de febrer, de la Generalitat, per la qual es regula i promou el plurilingüisme en el sistema educatiu valencià (DOGV 22/02/18).

## CATALOGACIÓ LINGÜÍSTICA LLOCS TREBALL

■ Ordre 90/2013, de 6 de novembre, de la Conselleria d'Educació, per la qual es regula la catalogació amb el requisit lingüístic de valencià de determinats llocs de treball docents en centres docents públics i en els serveis o unitats de suport escolar i educatiu dependents de la Generalitat (DOCV 08/11/2013).

■ Ordre 35/2018, de 22 d'agost, de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, per la qual es regula la catalogació amb el requisit lingüístic de valencià de determinats llocs de treball docents en centres docents públics que imparteixen els ensenyaments de règim especial i altres ensenyances (DOGV 24/08/2018).

## COMPETÈNCIA LINGÜÍSTICA

■ Ordre 3/2020, de 6 de febrer, de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport, per la qual es determina la competència lingüística necessària per a l'accés i l'exercici de la funció docent en el sistema educatiu valencià. (DOGV 10/02/20), modificat per Correcció d'errades publicada en el DOGV del 9/04/20.

## ACREDITACIÓ DE COMPETÈNCIA LINGÜÍSTICA

■ Ordre 7/2017, de 2 de març de 2017, de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, per la qual es regulen els certificats oficials administratius de coneixements de valencià de la JQCV, el personal examinador i l'homologació i la validació d'altres títols i certificats (DOGV 06/03/2017).

■ Ordre 93/2013, d'11 de novembre, de la Con-

selleria d'Educació, Cultura i Esport, per la qual es modifica l'annex únic denominat certificats i diplomes que acrediten la competència en llengües estrangeres del Decret 61/2013, de 17 de maig, pel qual s'estableix un sistema de reconeixement de la competència en llengües estrangeres a la Comunitat Valenciana i es crea la Comissió d'Acreditació de Nivells de Competència en Llengües Estrangeres (DOGV 13/11/2013).

## DESPLAÇAMENTS I SUPRESSIONS

■ Decret 108/2012, de 29 de juny, del Consell, pel qual es regula la recol·locació i redistribució del personal docent amb destinació definitiva en els centres docents públics no universitaris dependents de la conselleria competent en matèria d'educació (DOCV 02/07/2012).

## ITINERÀNCIES

■ Ordre 44/2012 d'11 de juliol de la Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació, per la qual es regula el règim aplicable al professorat que presta serveis en més d'un centre docent públic d'ensenyament no universitari de titularitat de la Generalitat. (DOCV 17/07/2012)

## INCOMPATIBILITATS

■ Reial decret 598/1985, pel qual es desenvolupa la llei 53/1984, d'incompatibilitats del personal al servei de les adm. públiques (BOE 04/05/1985).

## INDEMNITZACIONS PER RAÓ DE SERVEI

■ Decret 24/1997, sobre indemnitzacions per raó de servei i gratificacions per serveis extraordinaris (DOGV 17/02/1997 modificat per Decret 88/2008, de 20 de juny en DOCV 24/06/2008 per Decret 64/2011, de 27 de maig, en DOCV 30/05/2011).

## INSPECCIÓ EDUCATIVA

■ Decret 80/2017, de 23 de juny, del Consell, pel qual es regula l'actuació, el funcionament i l'organització de la inspecció d'educació de la Comunitat Valenciana (DOGV 05/07/2017).

■ Ordre 17/2019, de 16 d'abril, de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, per la qual es desenvolupa l'actuació, el funcionament i l'organització de la inspecció d'educació de la Comunitat Valenciana (DOGV 24/04/2019).

## CONSOLIDACIÓ COMPLEMENT DIRECCIONS

■ Decret 13/2005, de 21 de gener, del Consell de la Generalitat, pel qual es regula la consolidació parcial del complement específic dels directors de centres docents públics (DOGV 25/01/2005).

■ Resolució de 12 de setembre de 2005, del director general de Personal Docent de la Conselleria de Cultura, Educació i Esport, mitjançant la qual es convoca procediment per a la consolidació parcial del complement específic dels directors de centres docents públics (DOGV 07/10/2005).

**PROGRAMACIONS DIDÀCTIQUES**

■ Ordre 45/2011, de 8 de juny, de la Conselleria d'Educació per la qual es regula l'estructura de les programacions didàctiques en l'ensenyança bàsica (DOCV 16/06/2011).

**ADMISSIÓ ALUMNAT**

■ Decret 40/2016, de 15 d'abril, del Consell, pel qual es regula l'admissió en els centres docents públics i privats concertats que imparteixen ensenyances d'Educació Infantil, Educació Primària, Educació Secundària Obligatoria i Batxillerat (DOGV 18/04/2016) modificat pel Decret 35/2020, de 13 de març (30/03/2020).

■ Ordre 7/2016, de 19 d'abril, de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, per la qual es regula el procediment d'admissió de l'alumnat en els centres docents sostinguts amb fons públics que imparteixen ensenyaments d'Educació Infantil, Educació Primària, Educació Secundària Obligatoria i Batxillerat (DOGV 21/04/2016).

**RÀTIOS**

■ Decret 58/2021, de 30 d'abril, del Consell, sobre jornada lectiva del personal docent i nombre màxim d'alumnat per unitat en centres docents no universitaris (DOGV 06/05/2021).

**RECLAMACIONS QUALIFICACIONS**

■ Ordre 32/2011, de 20 de desembre, de la Conselleria d'Educació, per la qual es regula el dret de l'alumnat a l'objectivitat en l'avaluació, i s'establix el procediment de reclamació de qualificacions obtingudes i de les decisions de promoció, de certificació o d'obtenció del títol acadèmic que corresponga (DOCV 28/12/2011).

**MENJADOR I TRANSPORT ESCOLAR**

■ Decret 122/2001, de 10 de juliol, del Govern Valencià, pel qual es regula el preu públic pel servei de menjador prestat pels centres d'ensenyança infantil de la Generalitat Valenciana (DOGV 12/07/2001).

■ Ordre 53/2012, de 8 d'agost, de la Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació, per la qual es regula el servei de menjador escolar en els centres docents no universitaris de la Generalitat dependents de la conselleria amb competència en matèria d'educació (DOGV 13/08/2012) modificada pel Decret 43/2016, de 3 d'agost (DOGV 05/08/2016).

■ Ordre 18/2018, de 10 de maig, de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió d'ajudes de menjador escolar en els centres educatius no universitaris (DOGV 15/05/2018).

■ Resolució de 9 de juny de 2021, del conseller d'Educació, Cultura i Esport, per la qual es convoca la concessió d'ajudes de menjador escolar en els centres educatius no universitaris públics i privats concertats per al curs escolar 2021-2022. (DOGV 14/06/2021).

■ Decret 77/1984, de 30 de juliol, del Consell de la Generalitat Valenciana, sobre regulació del transport escolar (DOGV 23/08/1984).

■ Reial Decret 443/2001, de 27 d'abril, sobre condicions de seguretat en el transport escolar i de menors (BOE 02/05/2001).

■ Resolució de 9 de juny de 2021, del conseller d'Educació, Cultura i Esport, per la qual es convoquen ajudes individuals per al servei de transport escolar per al curs 2021-2022. (DOGV 14/06/2021).

■ Resolució de 7 de juny de 2021, del director general de Centres Docents, per la qual s'estableixen les condicions per a ser alumnat usuari del servei de transport escolar col·lectiu per al curs 2021-2022. (DOGV 10/06/2021).

**CALENDARI ESCOLAR**

■ Resolució d'1 de juny de 2021, del director general de Centres Docents, per la qual es fixa el calendari escolar del curs acadèmic 2021-2022 (DOGV 04/06/2021).

**CONVIVÈNCIA ESCOLAR**

■ Decret 39/2008, de 4 d'abril, del Consell, sobre la convivència en els centres docents no universitaris sostinguts amb fons públics i sobre els drets i deures de l'alumnat, pares, mares, tutors o tutores, professorat i personal d'administració i servicis (DOCV 09/04/2008).

■ Ordre 62/2014, de 28 de juliol, de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport, per la qual s'actualitza la normativa que regula l'elaboració dels plans de convivència en els centres educatius de la Comunitat Valenciana i s'establixen els protocols d'actuació i intervenció davant de supòsits de violència escolar (DOCV 01/08/2014).

**ATENCIÓ SANITÀRIA**

■ Resolució de 13 de juny de 2018, de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport i de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, per la qual es dicten instruccions i orientacions d'atenció sanitària específica en centres educatius per a regular l'atenció sanitària a l'alumnat amb problemes de salut crònica en horari escolar, l'atenció a la urgència, així com l'administració de medicaments i l'existència de farmàcies en els centres escolars (DOGV 18/06/2018).

**PLANS D'AUTOPROTECCIÓ**

■ Ordre 27/2012, de 18 de juny, de la Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació, sobre plans d'autoprotecció o mesures d'emergència dels centres educatius no universitaris de la Comunitat Valenciana (DOCV 26/06/2012).

**XARXA LLIBRES**

■ Ordre 26/2016, de 13 de juny, de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, per la qual es regula el programa de reutilització, reposició i renovació de llibres de text i material curricular, a través de la creació i posada en funcionament de bancs de llibres de text i material curricular en els centres públics i privats concertats, i es determinen les bases reguladores de les subvencions destinades a

centres docents privats concertats i centres docents de titularitat de corporacions locals (DOCV 15/06/2016).

■ Resolució de 2 de juny de 2021, de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport, per la qual s'estableix el procediment per a assignar una dotació econòmica als centres de titularitat de la Generalitat per a destinar a la reposició i renovació de llibres de text i material curricular per al curs escolar 2021-2022 (DOGV 07/06/2021).

**PLA DE FOMENT DE LA LECTURA**

■ Ordre 44/2011, de 7 de juny, de la Conselleria d'Educació, per la qual es regulen els plans per al foment de la lectura en els centres docents de la Comunitat Valenciana (DOCV 26/06/2011).

**PROTOCOLS**

■ ACOLLIDA D'ALUMNAT: Resolució de 5 de juny de 2018, de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, per la qual es dicten instruccions i orientacions per a actuar en l'acollida d'alumnat nouvingut, especialment el desplaçat, als centres educatius de la Comunitat Valenciana (DOGV 11/06/2018).

■ IDENTITAT DE GÈNERE: Instrucció del 15 de desembre de 2016, del director general de Política Educativa, per la qual s'estableix el protocol d'acompanyament per a garantir el dret a la identitat de gènere, l'expressió de gènere i la intersexualitat (DOGV 27/12/2016).

**PLA D'IGUALTAT**

■ Resolució de 23 de gener de 2019, del director general de Centres i Personal Docent, per la qual s'ordena la publicació del Pla d'igualtat de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport (DOGV 31/01/2019).

**CLASSIFICACIÓ CENTRES (RETRIBUCIONS)**

■ Resolució del conseller d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, per la qual s'aprova la classificació, a efectes retributius, dels centres públics docents dependents de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport per al curs 2020-2021 (DOGV 11/06/21).

**PROTECCIÓ DE DADES**

■ Resolució de 28 de juny de 2018, de la Sotssecretaria de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, per la qual es dicten instruccions per al compliment de la normativa de protecció de dades en els centres educatius públics de la Generalitat (DOGV 3/12/18).

**SUPÒSITS NO CONVIVÈNCIA PROGENITORS/ES**

■ Resolució de 14 de febrer de 2019, de la Secretaria Autonòmica d'Educació i Investigació, per la qual es dicten instruccions per a aplicar-les als centres docents sostinguts amb fons públics d'ensenyaments no universitaris davant diversos supòsits de no-convivència dels progenitors per motius de separació, divorci, nul·litat matrimonial, ruptura de parelles de fet o situacions anàlogues (DOGV 20/02/19).

## NORMATIVA

També pots consultar tota aquesta normativa en: [http://stepv.intersindical.org/legislacio/legislacio\\_educativa](http://stepv.intersindical.org/legislacio/legislacio_educativa)

# EDUCACIÓ INFANTIL I PRIMÀRIA

## Instruccions d'inici de curs 2021/2022

■ Resolució de 20 de juliol de 2021, del secretari autonòmic d'Educació i Formació Professional, per la qual s'aproven les instruccions per a l'organització i el funcionament dels centres que imparteixen Educació Infantil de segon cicle i Educació Primària durant el curs 2021-2022. (DOGV 23/07/2021).

## Arranjament escolar infantil i primària

■ Resolució de x de xxx de 2021, de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, per la qual es publica el catàleg d'unitats, la denominació i altres aspectes de determinats centres docents públics d'Educació Infantil, Educació Primària, Educació Infantil i Primària i Educació Especial, de titularitat de la Generalitat (pendent de publicació al DOGV).

## Organització centres

**CEIP:** ■ Decret 253/2019, de 29 de novembre, del Consell, de regulació de l'organització i el funcionament dels centres públics que imparteixen ensenyaments d'Educació Infantil o d'Educació Primària (DOGV 02/12/2019).

**CRA:** ■ Ordre de 15 de maig de 1997 de la Conselleria de Cultura, Educació i Ciència, per la que es regula la constitució de col·legis rurals agrupats d'Educació Infantil i Primària a la Comunitat Valenciana (DOGV 04/07/1997).

## JORNADA ESCOLAR:

■ Ordre 25/2016, de 13 de juny, de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, per la qual es regulen les condicions i el procediment de sol·licitud i d'autorització d'un pla específic d'organització de la jornada escolar en els centres sostinguts amb fons públics de segon cicle d'Educació Infantil, Educació Primària i Educació Especial de la Comunitat Valenciana (DOGV 15/06/2016) modificada per l'Ordre 2/2018, de 16 de gener (DOGV 17/01/2018). Pendent de nova ordre.

■ Resolució de 8 d'octubre de 2018, del director general de Política Educativa, per la qual es

dicten instruccions per al curs 2019-20, sobre el procediment previst en l'Ordre 25/2016, de 13 de juny, de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, per la qual es regulen les condicions i el procediment de sol·licitud i d'autorització d'un Pla específic d'organització de la jornada escolar en els centres sostinguts amb fons públics de segon cicle d'Educació Infantil, Educació Primària i Educació Especial de la Comunitat Valenciana, modificada per l'Ordre 2/2018, de 16 de gener, i s'estableix el calendari (DOGV 18/10/2018). Pendent de nova resolució.

## Plantilles

■ Ordre 12/2013, de 14 de març, de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport, per la qual es fixen els criteris per a la determinació de les relacions de llocs de treball i es publiquen les plantilles tipus de les escoles infantils (segon cicle), col·legis públics d'Educació Primària, col·legis públics d'Educació Infantil i Primària i centres d'educació especial de titularitat de la Generalitat (DOCV 21/03/2013).

## Especialitats

■ Reial decret 1594/2011 de 4 de novembre, pel qual s'establixen les especialitats docents del Cos de Mestres que exercisquen les seues funcions en les etapes d'Educació Infantil i d'Educació Primària regulades en la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació (BOE 09/11/2011 i correcció d'errades en BOE 14/01/2012).

## Educació inclusiva

■ Decret 104/2018, de 27 de juliol, del Consell, pel qual es desenvolupen els principis d'equitat i d'inclusió en el sistema educatiu valencià (DOGV 07/08/2018)

■ Ordre 20/2019, de 30 d'abril, de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, per la qual es regula l'organització de la resposta educativa per a la inclusió de l'alumnat en els centres docents sostinguts amb fons públics del sistema educatiu valencià (DOGV 03/05/2019).

## REIVINDICACIONS PENDENTS

### INFANTIL

- Jornada lectiva màxima del professorat a 23h i baixada de les ràtios.
- Augment de les localitats a 23 de ràtio.
- Reconeixement de l'educació infantil com etapa amb identitat pròpia i única. Cal un currículum unificat per a tota l'etapa.
- Transferència a Educació de tot el personal que treballa en aquests centres.
- Reconeixement ple del caràcter educatiu del treball de les educadores i educadors i, consegüentment, adequació de la classificació d'aquests llocs de treball.
- Derogació de l'actual ordre de plantilles.
- Ampliació de les plantilles dels centres i que els mestres especialistes puguen donar suport en la tasca docent (educació física, música, anglés...).
- Dotació de professorat i recursos per a la inclusió educativa.

**JA TOCA!**

**ENSENYAMENT PRIVAT CONCERTAT**

Millora i actualització de les plantilles en tots els nivells educatius

**STEPV**  
INTERSINDICAL  
VALENCIANA

# EDUCACIÓ INFANTIL I PRIMÀRIA (II)

## EDUCACIÓ INFANTIL

### Instruccions d'inici de curs 2021/2022

■ Resolució de 26 de juliol de 2021, del secretari autonòmic d'Educació i Formació Professional, per la qual es dicten instruccions per a l'organització i el funcionament de les escoles infantils de primer cicle de titularitat de la Generalitat per al curs acadèmic 2021-2022 (DOGV 29/07/2021).

### Ensenyaments mínims

■ Reial decret 1630/2006, de 29 de desembre, pel qual s'estableixen els ensenyaments mínims del segon cicle d'Educació Infantil (BOE 04/01/2007).

### Organització i funcionament

■ Ordre 21/2019, de 30 d'abril, de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, per la

qual es regula l'organització i el funcionament de les escoles infantils de primer cicle (DOGV 7/05/2019).

### Continguts primer cicle

■ Decret 37/2008 de 28 de març del Consell, pel qual s'estableixen els continguts educatius del primer cicle de l'Ed. Infantil (DOCV 03/04/2008).

### Currículum segon cicle

■ Decret 38/2008 de 28 de març del Consell, pel qual s'estableix el currículum del Segon Cicle de l'Educació Infantil (DOCV 03/04/2008).

### Avaluació

■ Ordre de 24 de juny de 2008, de la Conselleria

d'Educació, sobre l'avaluació en l'etapa d'Educació Infantil (DOCV 25/07/2008).

### Requisits mínims centres

**Primer cicle infantil:** ■ Decret 2/2009, de 9 de gener, del Consell, pel qual s'estableixen els requisits mínims que han de complir els centres que impartisquen el Primer Cicle de l'Educació Infantil (DOCV 14/01/09).

**Segon cicle infantil:** ■ Reial decret 132/2010, de 12 de febrer, pel qual s'estableixen els requisits mínims dels centres que imparteixen els ensenyaments del segon cicle de l'educació infantil, l'educació primària i l'educació secundària (BOE 12/03/2010).

## EDUCACIÓ PRIMÀRIA

### Instruccions d'inici de curs 2021/2022

■ Resolució de 20 de juliol de 2021, del secretari autonòmic d'Educació i Formació Professional, per la qual s'aproven les instruccions per a l'organització i el funcionament dels centres que imparteixen Educació Infantil de segon cicle i Educació Primària durant el curs 2021-2022. (DOGV 23/07/2021).

### Ensenyaments mínims

■ Reial Decret 1513/2006 de 7 de desembre, pel que s'estableixen les ensenyances mínimes de l'Educació primària (BOE 08/12/2006).

### Currículum bàsic

■ Reial Decret 126/2014, de 28 de febrer, pel que s'estableix el currículum bàsic de l'Educació Primària (BOE 01/03/2014).

### Currículum valencià

■ Decret 108/2014, de 4 de juliol, del Consell, pel qual estableix el currículum i desplega l'ordenació general de l'Educació Primària (DOGV 07/07/2014 modificat per Decret 136/2015, de 4 de setembre en DOGV 09/09/2015, i pel Decret 88/2017, de 7 de juliol en DOGV 14/07/2017).

### Avaluació

■ Resolució de 3 de maig de 2018, del director general de Política Educativa, per la qual

es modifiquen els annexos I, II, III i IV de l'Ordre 89/2014, de 9 de desembre, de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport, per la qual s'estableixen els documents oficials d'avaluació i es concreten aspectes de l'ordenació general de l'Educació Primària a la Comunitat Valenciana (DOGV 18/05/2018), correcció d'errades (DOGV 28/05/2018).

■ Ordre 89/2014, de 9 de desembre, de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport, per la que s'estableixen els documents oficials d'avaluació i es concreten aspectes de l'ordenació general de l'Educació Primària en la Comunitat Valenciana (DOCV 19/12/2007).

### Requisits mínims centres

■ Reial decret 132/2010, de 12 de febrer, pel qual s'estableixen els requisits mínims dels centres que imparteixen els ensenyaments del segon cicle de l'educació infantil, l'educació primària i l'educació secundària (BOE 12/03/2010).

### Transició a secundària

■ Ordre 46/2011 de 8 de juny de la Conselleria d'Educació, per la que es regula la transició des de l'etapa d'Educació Primària a l'Educació Secundària Obligatoria en la Comunitat Valenciana (DOCV 23/06/2011).

## REIVINDICACIONS PENDENTS

### PRIMÀRIA

- Jornada lectiva màxima del professorat a 23h i baixada de les ràtios.
- Derogació del currículum LOMQE.
- Derogació de l'actual ordre de plantilles i ampliació de les plantilles per poder atendre totes les necessitats del nostre alumnat i recuperant la figura del tutor/a especialista d'EP per grup.
- Dotació de professorat i recursos per a fer l'acompanyament adequat en la inclusió educativa.
- Revisió i negociació de tota la normativa obsoleta d'organització dels centres.

## NORMATIVA

També pots consultar tota aquesta normativa en: [http://stepv.intersindical.org/legislacio/legislacio\\_educativa](http://stepv.intersindical.org/legislacio/legislacio_educativa)

# ESO I BATXILLERAT

**Instruccions d'inici de curs 2021/2022**

■ Resolució de 26 de juliol de 2021, del secretari autonòmic d'Educació i Formació Professional, per la qual s'aproven les instruccions per a l'organització i el funcionament dels centres que imparteixen Educació Secundària Obligatoria i Batxillerat durant el curs 2021-2022. (DOGV 30/07/2021).

**Àmbits**

■ Ordre 67/2013, de 25 de juny, de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport, per la qual es regula la catalogació i l'habilitació de llocs de treball d'àmbit per a ser proveïts per funcionaris docents en centres públics de la Comunitat Valenciana que imparteixen l'etapa d'ESO (DOCV 27/06/2013).

■ Resolució de 27 de maig de 2021, de la Secretaria Autonòmica d'Educació i Formació Professional, per la qual s'estableixen les directrius generals per a l'organització curricular dels cursos primer i segon d'Educació Secundària Obligatoria per al curs 2021-2022. (DOGV 31/05/2021).

**Organització centres**

■ Decret 252/2019 pel qual s'aprova el ROF dels Instituts d'Educació Secundària Obligatoria. (DOGV 09/12/2019).

■ Batxillerat: Ordre de 19/06/2009, de la Conselleria, per la qual es regula l'organització i el funcionament del batxillerat diürn, nocturn i a distància (DOCV 30/06/2009, modificada per Ordre 50/2012, de 26 de juliol en DOCV 03/08/2012).

**Seccions secundària:** ■ Ordre de 31 de juliol de 1998, per la qual es regulen les seccions dels instituts d'educació secundària (DOGV 20/08/1998).

**Requisits mínims centres**

■ Reial decret 132/2010, de 12 de febrer, pel qual s'estableixen els requisits mínims dels centres que imparteixen els ensenyaments del segon cicle de l'educació infantil, l'educació primària i l'educació secundària (BOE 12/03/2010).

**Currículum bàsic**

■ Reial decret 1105/2014, de 26 de desembre, pel que s'estableix el currículum bàsic de l'Educació Secundària Obligatoria i del Batxillerat (BOE 03/01/2015).

**Currículum valencià**

■ Decret 51/2018, de 27 d'abril, del Consell, pel qual es modifica el Decret 87/2015, pel qual estableix el currículum i desplega l'ordenació general de l'educació secundària obligatòria i del batxillerat a la Comunitat Valenciana (DOGV 30/04/2018).

**Horaris ESO**

■ Ordre de 29 d'abril de 2008, de la Conselleria d'Educació, per la qual es regula l'horari de l'ESO

(DOCV 15/05/2008).

**Avaluació**

■ Ordre 38/2017, de 4 d'octubre, de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, per la qual es regula l'avaluació en Educació Secundària Obligatoria, en Batxillerat i en els ensenyaments de l'Educació de les Persones Adultes a la Comunitat Valenciana (DOGV 10/10/2017).

■ Reial Decret 562/2017, de 2 de juny, pel qual es regulen les condicions per a l'obtenció dels títols de Graduat en Educació Secundària Obligatoria i de Batxiller, d'acord amb el que disposa el Reial Decret Llei 5/2016, de 9 de desembre, de mesures urgents per a l'ampliació del calendari d'implantació de la Llei Orgànica 8/2013, de 9 de desembre, per a la millora de la qualitat educativa (BOE 03/06/2017).

■ Reial Decret 310/2016, de 29 de juliol, per el qual es regulen les avaluacions finals d'Educació Secundària Obligatoria i de Batxillerat (BOE 30/07/2016).

**Proves extraordinàries**

■ Decret 183/2013, de 5 de desembre, del Consell, pel que es procedix a l'adequació normativa en l'àmbit educatiu pel que fa a la realització de proves extraordinàries d'avaluació i sessions d'avaluació extraordinàries (DOGV 09/12/2013)

**Especialitats**

■ Reial decret 1834/2008, de 8 de novembre, pel qual es defineixen les condicions de formació per a l'exercici de la docència en l'ESO, el batxillerat, la formació professional i els ensenyaments de règim especial i s'estableixen les especialitats dels cossos docents d'ensenyament (BOE 28/11/2008).

**Plantilles****ESO, batxillerat i FP:**

■ Ordre 69/2015, de 25 de juny, de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport, per la qual s'estableixen criteris per a la dotació de plantilles i per a la determinació de condicions de treball del professorat dels centres docents públics que imparteixen ESO, Batxillerat i Formació Professional, dependents de la conselleria competent en matèria d'educació. (DOCV 30/06/2015).

**Compromís Família-Tutor**

■ Decret 30/2014, de 14 de febrer, del Consell, pel qual es regula la declaració de Compromís Família-Tutor entre les famílies o representants legals de l'alumnat i els centres educatius de la Comunitat Valenciana (DOCV 19/02/2014).

**Pràcticum**

■ Ordre de 30 de setembre de 2009, de la Conselleria d'Educació, per la qual es regula la convocatòria i el procediment per a la selecció de centres

de pràctiques i s'establixen orientacions per al desenvolupament del Pràcticum dels títols oficials de màster que habiliten per a exercir les professions de professor d'educació secundària obligatòria i batxillerat, formació professional i ensenyances d'idiomes (DOCV 15/10/2009).

**Acreditació de la formació didàctica i pedagògica**

■ Resolució de 27 de novembre de 2018, de la Direcció General de Política Educativa, per la qual es concreta l'acreditació de la formació pedagògica i didàctica (DOGV 4/01/2019).

**REIVINDICACIONS PENDENTS****Secundària**

- Recuperació de l'Acord de Plantilles, amb tots els desdoblaments, reforços, hores d'optativitat i increments horaris que contemplava.
- Reducció immediata de ràtios i horari lectiu del professorat.
- Disminució del nombre total de grups i d'alumnat que ha d'atendre cada docent.
- Eliminació del nombre mínim d'alumnat per constituir optatives, si en el centre hi ha professorat.

**Batxillerat**

- Continuitat dels Programes d'Ensenyament en Valencià.
- Oferta en tots els centres de les modalitats de batxillerat sense condicionar-ho al nombre d'alumnat.



# FORMACIÓ PROFESSIONAL

També pots consultar tota aquesta normativa en:  
[http://stepv.intersindical.org/legislacio/legislacio\\_educativa](http://stepv.intersindical.org/legislacio/legislacio_educativa)

## Normativa bàsica

- Llei orgànica 5/2002, de les qualificacions i de la formació professional (BOE 20/06/2002), modificada per la Llei 2/2011, de 4 de març, d'Economia Sostenible, i per la Llei Orgànica 4/2011, de 11 de març, complementària de la Llei d'Economia Sostenible (BOE 05/03/2011).
- Reial Decret 1147/2011, de 29 de juliol, que estableix l'ordenació general de la FP (BOE 30/07/2011).
- Reial Decret 777/1998, de 30/04, pel qual es desenvolupen aspectes de l'ordenació d'FP (BOE 08/05/1998). Derogat, excepte annexos.
- Reial Decret 1128/2003, de 5 de setembre, pel qual es regula el Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals. (BOE 17/09/2003) Modificat pel Reial Decret 1416/2005, de 25 de novembre (BOE 03/12/2005).

## Instruccions inici de curs 2021/22

- Resolució de 26 de juliol de 2021, del secretari autonòmic d'Educació i Formació Professional, per la qual es dicten instruccions sobre ordenació acadèmica i d'organització de l'activitat docent dels centres de la Comunitat Valenciana que durant el curs 2021-2022 impartisquen cicles de Formació Professional Bàsica, de grau mitjà i de grau superior (DOGV 29/07/2021).
- Resolució de 26 de juliol de 2021, del secretari autonòmic d'Educació i Formació Professional, per la qual es dicten instruccions per a l'organització i el funcionament dels programes formatius de qualificació bàsica per al curs 2021-2022 (DOGV 29/07/2021).

## Ordenació i avaluació

- Ordre 86/2013, de 20 de setembre, de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport, per la qual es regulen determinats aspectes de l'ordenació de l'FP (DOCV 24/09/2013).
- Ordre 79/2010, de 27 d'agost, de la Conselleria d'Educació, per la qual es regula l'avaluació de l'alumnat dels cicles formatius d'FP (DOCV 06/09/2010).
- Ordre 73/2014, de 26 d'agost, de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport, per la qual es regulen els programes formatius de qualificació bàsica (DOGV 29/08/2014, correcció d'errades DOGV 15/04/2014).

## CIPFP

- Decret 115/2008, d'1 d'agost, del Consell, pel qual es regulen els CIPFP (DOCV 05/08/2008).
- Resolució de 9 de novembre de 2009, del conseller d'Educació, per la qual es deleguen determinades atribucions en els directors dels centres integrats públics de Formació Professional (DOCV 20/11/2009).
- Resolució de 28 de gener de 2016, sobre la designació i/o elecció dels vocals del ple del consell social dels centres integrats públics de Formació Professional (DOCV 11/02/2016).
- Ordre 1/2010 de 14 d'abril, de les conselleries d'Economia, Hisenda i Ocupació i d'Educació, per la qual es regulen els consells socials dels centres

integrats públics i privats concertats de Formació Professional (DOGV 26/04/2010).

## Formació en centres de treball (FCT)

- Ordre 77/2010, de 27 d'agost, de la Conselleria d'Educació, per la qual es regula el mòdul professional de FCT dels cicles formatius d'FP, de les ensenyances d'Arts Plàstiques i Disseny i dels Programes de Qualificació Professional (DOCV 03/09/2010).
- Resolució d'1 de setembre de 2010, de la DG d'Avaluació, Innovació i Qualitat Educativa i de la F.P. de la Conselleria d'Educació, per la qual es publiquen els documents i models de gestió del mòdul professional de FCT (DOCV 8/09/2010, correcció d'errades en DOCV 10/09/2010).

## FP Bàsica

- Reial Decret 127/2014, de 28 de febrer, pel qual es regulen aspectes específics de la Formació Professional Bàsica de les ensenyances de formació professional del sistema educatiu, s'aproven catorze títols professionals bàsics, es fixen els seus currículums bàsics i es modifica el Reial Decret 1850/2009, de 4 de desembre, sobre expedició de títols acadèmics i professionals corresponents a les ensenyances establides en la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació (BOE 05/03/2014).
- Reial Decret 356/2014, de 16 de maig, pel qual s'establixen set títols de Formació Professional Bàsica del catàleg de títols dels ensenyances de Formació Professional (BOE 29/05/2014).
- Decret 135/2014, de 8 d'agost, del Consell, pel qual es regulen els cicles formatius d'FP Bàsica (DOCV 11/08/2014), modificat pel Decret 36/2020 (DOGV 30/03/2020).
- Reial Decret 774/2015, de 28 d'agost, pel qual s'establixen sis Títols de Formació Professional Bàsica del catàleg de Títols dels ensenyaments de Formació Professional (BOE 29/08/2015).

## FP Dual

- Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la FP Dual (BOE 09/11/2012).
- Decret 74/2013, de 14 de juny, del Consell, pel qual es regula la FP Dual del sistema educatiu (DOCV 18/06/2013).
- Ordre 2/2014, de 13 de gener, de la Conselleria d'Educació per la qual es regulen determinats aspectes de l'ordenació de la FP Dual (DOCV 17/01/2014).

## FP Semipresencial

- Ordre de 4 de juliol de 2008, de la Conselleria d'Educació, per la qual es regula l'organització de les ensenyances dels Cicles Formatius de Formació Professional en la modalitat semipresencial o a distància en centres públics (DOCV 31/07/2008).
- Resolució de 22 de maig de 2018, de la Direcció General de Formació Professional i Ensenyaments de Règim Especial, per la qual

s'estableix el límit màxim de presencialitat exigible per a l'alumnat matriculat en determinats mòduls professionals de títols d'FP en modalitat semipresencial o a distància a la Comunitat Valenciana. (DOGV 31/05/2018. Correcció DOGV 22/06/2018).

## Oferta parcial

- ORDE de 27 de juny de 2008, de la Conselleria d'Educació, per la qual es regula l'oferta parcial de les ensenyances dels cicles formatius de Formació Professional en la Comunitat Valenciana i s'establix el procediment d'admissió en els centres docents públics, privats i privats concertats. (DOGV 16/07/2008).

## FP integrada

- Decret 3/2018, de 12 de gener, del Consell, pel qual s'estableix l'estructura organitzativa i el procediment d'avaluació i acreditació de la competència professional adquirida per experiència laboral o formació no formal (DOGV 02/03/2018).
- ROF dels CIPFP (pendent de publicació).
- Decret 74/2019, de 24 de maig, del Consell, de determinació dels requisits i el procediment d'aprovació de l'oferta integrada de formació professional en instituts d'educació secundària autoritzats (DOGV 18/06/2019).
- Decret 220/2017, de 29 de desembre, del Consell, pel qual es regula la borsa de treball temporal de personal expert docent i s'aproven les bases del procediment de selecció i nomenament per a la realització d'accions formatives en les quals participe el SERVEF (Labora) (DOGV 05/02/2018).

## Professorat especialista

- Reial Decret 1560/1995, de 21 de setembre, pel qual es regula el règim de contractació de professorat especialista (BOE 21/10/1995).
- Decret 296/1997, de 2 de desembre, del Govern, pel qual es regula el règim de contractació de professors especialistes. (DOCV 17/2/2007).

## REIVINDICACIONS PENDENTS

- Manteniment dels desdoblaments de 2010.
- Control públic de les activitats formatives d'FP i dels títols i certificats professionals.



## STEPV-IV SIGNA L'ACORD DE LACTÀNCIA EN EL SECTOR D'ENSENYAMENT PRIVAT CONCERTAT

**A**questa negociació va ser propiciada pel sindicat arran una petició per entrada de registre el passat mes de febrer del 2020 adreçada a la Direcció General de Centres Docents. En el seu moment STEPV-Iv sol·licita a través de l'escrit, l'aplicació del RD Llei del 8 de març de 2019 del Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de Mesures Urgents per a la Garantia de la Igualtat de Tracte i d'Oportunitats entre Dones i Homes en l'Ocupació (BOE del 07/03/2019), que modifica en el seu article 37.4 l'Estatut dels Treballadors per poder gaudir del permís de lactància tant d'un progenitor com l'altre de manera simultània per al personal en pagament delegat.

[https://stepv.intersindical.org/noticies/article/stepv\\_iv\\_signa\\_lacord\\_per\\_a\\_lorganitzacio\\_i\\_el\\_desenvolupament\\_del\\_curs\\_2020\\_2021\\_entre\\_la\\_conselleria\\_deducacio\\_cultura\\_i\\_esport\\_i\\_les\\_organitzacions\\_empresarials\\_i\\_sindicals\\_de\\_centres\\_privats\\_c](https://stepv.intersindical.org/noticies/article/stepv_iv_signa_lacord_per_a_lorganitzacio_i_el_desenvolupament_del_curs_2020_2021_entre_la_conselleria_deducacio_cultura_i_esport_i_les_organitzacions_empresarials_i_sindicals_de_centres_privats_c)

## PRÒRROGA ACORD JUBILACIÓ PARCIAL EN EL SECTOR

**L'**Acord es prorroga un any més, i obliga a que les patronals hagen de contractar al rellevista de la borsa de centres en crisi del sector perquè se li aplique a la persona jubilada parcial, una reducció en la seua jornada laboral del 75%, i no del 50%.

Encara així, el sindicat va fer constar al principi de la negociació la seua insatisfacció, atès que aquest acord no compleix totalment les expectatives d'una jubilació parcial digna per a les treballadores i treballadors del sector.

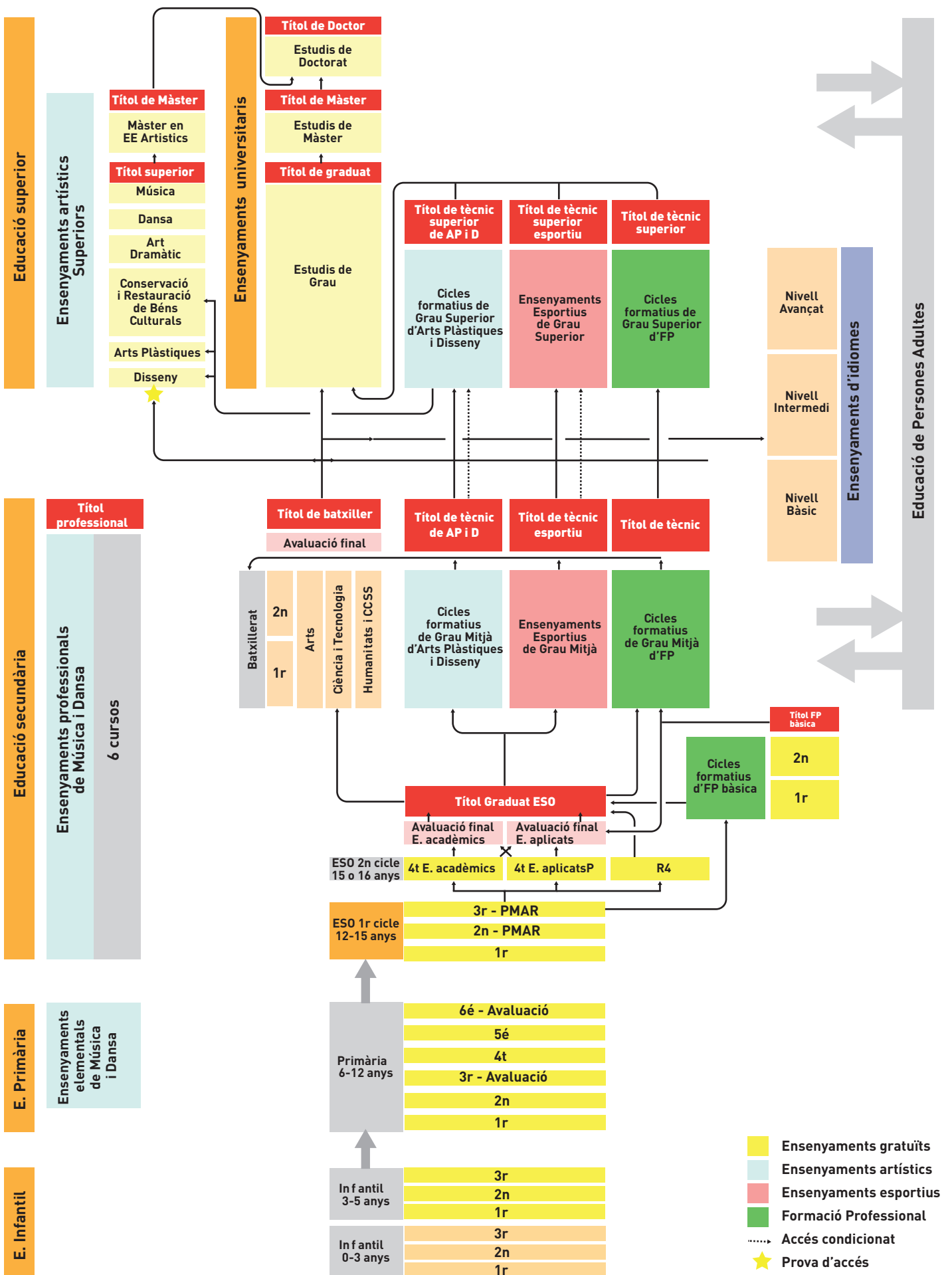
STEPV ha defensat en tot moment que allò beneficiós per als professionals, seria signar una pròrroga de les condicions de jubilació parcial que hi havia en l'anterior reforma de pensions. En aquest sentit STEPV, té oberta una campanya a nivell de la Confederació d'STES, que atén a la

millora de la normativa del contracte de relleu i que dóna lloc a la possibilitat de la jubilació parcial molt més beneficiosa per a les treballadores i treballadors, i davant la intenció de revisar la seua aplicació en alguns sectors, vam manifestar el desig que aquesta possibilitat afecte també al sector educatiu.

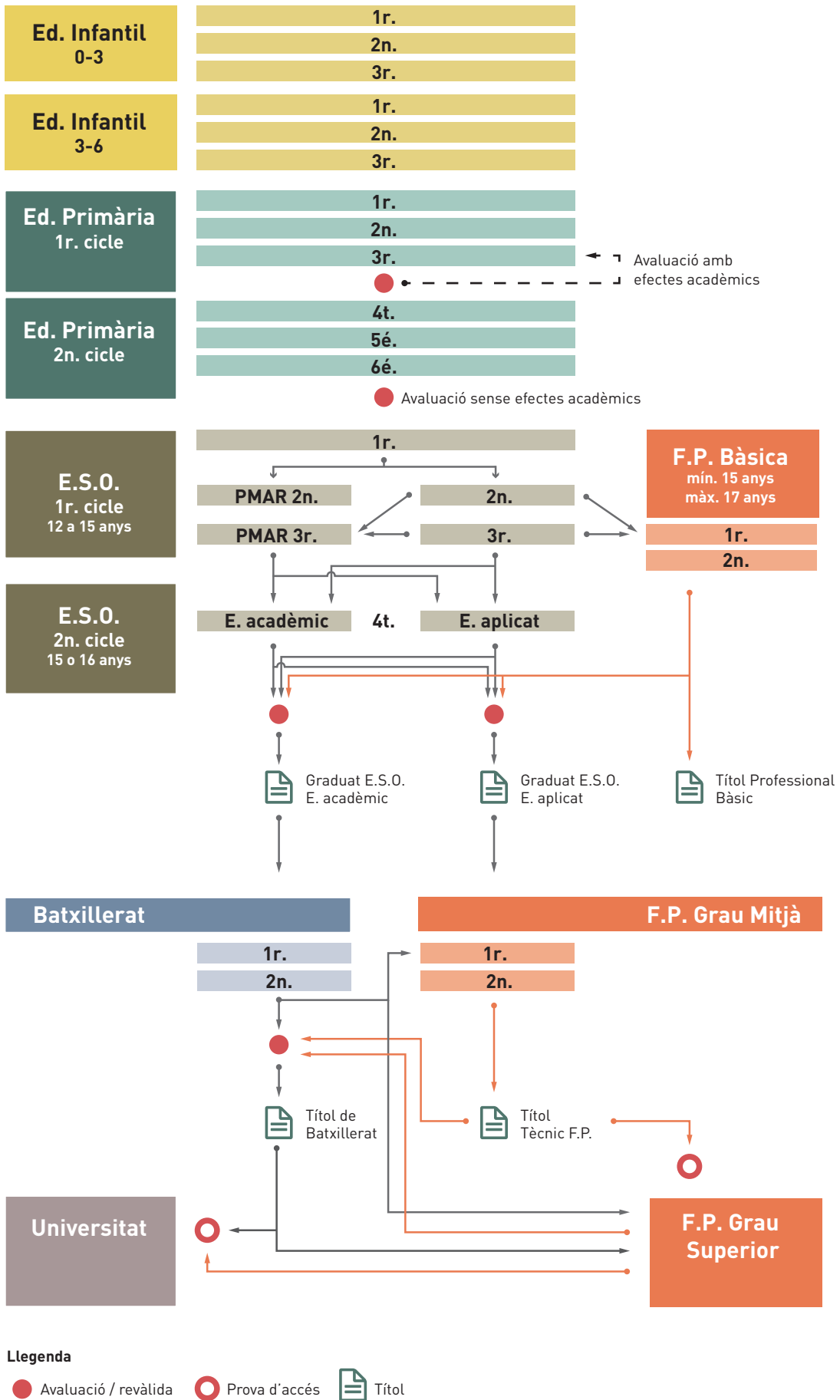
En aquesta línia, el sindicat continuarà defensant i treballant des de la nostra organització per accedir a una jubilació parcial molt més digna que beneficie als professionals del sector.

[https://stepv.intersindical.org/noticies/article/stepv\\_signa\\_la\\_prorroga\\_de\\_lacord\\_de\\_jubilacio\\_parcial](https://stepv.intersindical.org/noticies/article/stepv_signa_la_prorroga_de_lacord_de_jubilacio_parcial)

# EL SISTEMA EDUCATIU



# ELS ITINERARIS DE LA LOMQE



# LA INCLUSIÓ EN EL SISTEMA EDUCATIU VALENCIÀ

La societat al segle XXI és plural i diversa, i una conseqüència directa és que l'escola ha d'assumir el repte de la inclusió educativa. La inclusió vol dir garantir la igualtat de drets i oportunitats per tal de superar qualsevol discriminació derivada de desigualtats personals, culturals, econòmiques i socials, amb una atenció especial i preferent a les derivades de diversitat funcional. Així doncs, la inclusió ha d'anar més enllà de l'escola i entre totes i tots garantir-ne aquest dret. L'actual govern valencià, al llarg de la seua primera legislatura, ha anat fent passes per a assentar les bases del nou paradigma inclusiu en el sistema educatiu valencià.

Fem una breu descripció del cronograma:

1. A l'agost del **2016** la creació del CEFIRE específic d'Educació Inclusiva ubicat a València i també es va recuperar i ampliar amb més CEFIRES territorials.
2. Al març del **2017** es va publicar la convocatòria de concurs de mèrit per a la selecció i el nomenament de persones assessores en els quals es va seleccionar, entre altres, per al CEFIRE específic a persones assessores d'Educació inclusiva: primària, Educació inclusiva: secundària i Educació inclusiva: tutoria; i per als CEFIRES territorials a persones assessores d'escola inclusiva i transició entre etapes.
3. A l'agost del **2018** es va publicar el Decret 104/2018, pel qual es desenvolupen els principis d'equitat i d'inclusió en el sistema educatiu.
4. Al maig de **2019** es va publicar l'Ordre 20/2019 per la qual es regula l'organització de la resposta educativa per a la inclusió de l'alumnat en els centres docents sostinguts amb fons públics del sistema educatiu valencià.
5. Al juliol de **2019**, es va publicar la Resolució per la qual es regula el procediment per a la sol·licitud i desenvolupament de la resposta educativa a l'alumnat hospitalitzat o convaléscent al seu domicili per malaltia.

Tot açò és el marc normatiu que tenim, però a les escoles, què ha estat passant tots aquests anys de la primera legislatura per anar avançant cap al repte de la inclusió educativa?

■ Continuem treballant amb les plantilles retallades pel govern del PP, als centres d'Educació Infantil i Primària i CEE amb l'Ordre 12/2013, que va comportar entre altres la supressió del segon mestre/a de PT i la supressió de mestres tutors/es d'EP perdent-se el referent de mestre/a d'EP per aula-grup.

■ Hem conviscut amb les conseqüències de l'augment de ràtio que va aplicar el govern del PP pujant a un 20% les ràtios a totes les etapes educatives.

■ A l'ensenyament secundari s'ha treballat amb

un augment de la jornada lectiva a 20 hores, que el es va aconseguir reduir a 19 hores i el curs 2021/22 baixarà a 18 hores, recuperant la situació anterior a les retallades.

■ També hem pogut veure com s'augmentava en la contractació de professorat en més de 5.000 docents, però de forma no estable, en molts casos habilitant llocs de treball després d'haver fet la petició de professorat mitjançant el PAM o altres projectes.

Els centres educatius necessiten d'unes plantilles amb llocs de treball estables que garantisquen al màxim la resposta al nostre alumnat des d'una perspectiva inclusiva. És, per tant, de vital importància el referent de la tutoria per cada grup, l'exercici efectiu de les tasques de tutoria en totes les etapes educatives i la dedicació horària en l'horari lectiu, així com poder disposar dels i les professionals de suport a la inclusió educativa necessaris. És així com es fa més que necessàries les reunions de coordinació entre tots els i les docents de l'alumnat amb l'equip de suport a la inclusió educativa, a més a més, de poder disposar de major dedicació als centres de professionals al Departament d'Orientació dels instituts i, ara, de professionals que treballen a les Unitats Especialitzades d'Orientació (que "substitueixen" els Serveis Psicopedagògics Escolars) i/o Gabinetes Psicopedagògics escolars autoritzats.

I ara cal fer un esment als i les mestres de Pedagogia Terapèutica que juntament amb els i les mestres d'Audició i Llenguatge i el professorat d'Orientació Educativa són qui ha portat el pes al llarg dels darrers anys de tasca engrescadora que era aconseguir la integració escolar del nostre alumnat, ara evolucionada i anomenada inclusió educativa. Per tant, des de STEPV demanem que cada pas que done la nostra Conselleria d'Educació tinga en compte posar en valor tota la feina que han estat fent i continuen fent aquestes i aquests professionals de l'educació, especialment en aquests moments, en què la COVID-19 ens complica encara més l'atenció del nostre alumnat.

Per tal d'aconseguir la inclusió educativa tenim un repte molt gran en matèria de formació, de creació de materials col·laboratius i de treball en xarxa. I tot el professorat necessita de l'acompanyament, assessorament i treball d'aquest professorat especialista (PT, AL, OE) per tal d'aplicar el més adequadament possible les mesures d'atenció al nostre alumnat. Això si, des d'una perspectiva integradora i aplicant estratègies metodològiques en un context el més normalitzador possible.

El repte de la inclusió educativa ens implica a totes i a tots. Al professorat, independentment

de l'etapa educativa en la que treballem, tipus de centres i/o de l'especialitat impartida. Però també a l'administració, que hauria de treballar colze a colze amb les persones professionals i la comunitat educativa per consensuar -i no imposar- les millors condicions per a l'atenció inclusiva del nostre alumnat.

## REIVINDICACIONS PENDENTS

### DEPARTAMENTS DE ORIENTACIÓ SECUNDÀRIA:

- Ampliació de les plantilles, figura de l'orientador/a en les etapes d'infantil i primària per poder atendre les noves funcions i arribar a poder fer adequadament les taques d'assessorament a tots els membres de la comunitat educativa.
- Disminució de la ràtio d'atenció de l'especialista d'Orientació en Secundària a 250 alumnes màxim.

### UNITATS ESPECÍFIQUES DE SUPORT EDUCATIU:

- Dotació del professorat i professionals necessaris per poder atendre a l'alumnat de forma adequada. Garantir-ne l'estabilitat dels mateixos.
- Continuitat d'aquestes unitats a secundària i accés de l'alumnat a la Formació Professional.
- Reducció de ràtio en les aules ordinàries de referència amb alumnat escolaritzat a aquestes unitats.

### ALUMNAT COMPENSACIÓ EDUCATIVA:

- Matrícula equitativa de l'alumnat entre tots els centres educatius sostinguts amb fons públics.
- Mesures extraordinàries per als centres que actualment escolaritzen a més del 25% d'alumnat de compensació educativa, i aplicació de polítiques educatives en col·laboració amb altres Conselleries per tal d'evitar l'escolarització per damunt d'aquest percentatge, tal i com es determina al Decret d'inclusió educativa

# INCLUSIÓ EDUCATIVA – ATENCIÓ A LA DIVERSITAT

## NORMATIVA

### REGULACIÓ GENERAL

■ Decret 104/2018, de 27 de juliol, del Consell, pel qual es desenvolupen els principis d'equitat i d'inclusió en el sistema educatiu valencià (DOGV 07/08/2018)

■ Ordre 20/2019, de 30 d'abril, de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, per la qual es regula l'organització de la resposta educativa per a la inclusió de l'alumnat en els centres docents sostinguts amb fons públics (DOGV 03/05/2019).

■ **NOU:** Decret 72/2021, de 21 de maig, del Consell, d'organització de l'orientació educativa i professional (DOGV 03/06/2021).

### AVALUACIÓ SOCIOPSIKOPEDAGÒGICA, INFORME SOCIOPSIKOPEDAGÒGIC, DICTAMEN ESCOLARITZACIÓ I PAP

■ Resolució de 24 de juliol de 2019, de la Secretaria Autònoma d'Educació i Formació Professional, per la qual es dicten instruccions per a l'aplicació d'alguns dels principals procediments previstos en l'Ordre 20/2019, de 30 d'abril, de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, i es publiquen els formularis referits a l'avaluació sociopsikopedagògica, l'informe sociopsikopedagògic, el pla d'actuació personalitzat (PAP) i el dictamen per a l'escolarització (DOGV 30/07/2019).

### ATENCIÓ HOSPITALÀRIA I DOMILICILIÀRIA

■ Resolució de 23 de juliol de 2021, de la directora general d'Inclusió Educativa, per la qual es dicten instruccions per a l'organització de l'atenció educativa domiciliària i hospitalària (DOGV 29/07/2021).

■ Resolució de 24 de juliol de 2019, de la Secretaria Autònoma d'Educació i Formació Professional, per la qual es dicten instruccions per a l'aplicació dels procediments per a la sol·licitud i desenvolupament de l'atenció educativa a l'alumnat hospitalitzat o convalescent al seu domicili per malaltia, previstos en l'Ordre 20/2019, de 30 d'abril, de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, per la qual es regula l'organització de la resposta educativa per a la inclusió de l'alumnat en els centres docents sostinguts amb fons públics del sistema educatiu valencià (DOGV 30/07/2019)

**Protocol d'actuació per a l'acollida de l'alumnat nouvingut:**

■ Resolució de 5 de juny de 2018, de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, per la qual es dicten instruccions i orientacions per a actuar en l'acollida d'alumnat nouvingut,

especialment el desplaçat, als centres educatius (DOGV 11/06/2018).

### CENTRES D'EDUCACIÓ ESPECIAL

**Instruccions inici curs 2021/22:**

■ Resolució de 27 de juliol de 2021, del secretari autonòmic d'Educació i Formació Professional, per la qual es dicten instruccions per a l'organització i funcionament dels centres específics d'Educació Especial sostinguts amb fons públics per al curs 2021-2022 (DOGV 30/07/2021).

**Infermeria:**

■ Ordre de 29 de juliol de 2009, de la Conselleria de Sanitat, per la qual desenvolupa els drets de salut de xiquets i adolescents en el mitjà escolar (DOCV 14/08/2009).

### UNITATS ESPECIALITZADES D'ORIENTACIÓ

■ **NOU:** Ordre 23/2021, de 6 de juliol, de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport, per la qual es determinen els criteris de creació de llocs de professorat de l'especialitat d'Orientació Educativa en els equips d'Orientació Educativa, i per la qual s'ordena la creació de les unitats especialitzades d'Orientació (DOGV 09/07/2021).

■ Resolució de 2 d'agost de 2021, de la directora general d'Inclusió Educativa, per la qual s'estableix l'organització i el procediment d'intervenció de les unitats especialitzades d'Orientació (UEO) i es concreta el procediment d'activació dels centres d'educació especial com a centres de recursos (DOGV 06/08/2021).

### UNITATS ESPECÍFIQUES D'EDUCACIÓ ESPECIAL

**Instruccions inici de curs 2021/22.**

■ Resolució de 27 juliol de 2021, del secretari autonòmic d'Educació i Formació Professional, per la qual es dicten instruccions per a l'organització i el funcionament de les unitats específiques ubicades en centres docents ordinaris sostinguts amb fons públics per al curs 2021-2022 (DOGV 30/07/2021).

### NOTIFICACIÓ DESPROTECCIÓ MENOR

■ Ordre de 3 de maig de 2010 de la Conselleria d'Educació i de la Conselleria de Benestar Social, per la que s'implanta el Full de Notificació de la possible situació de desprotecció del menor detectada des de l'àmbit educatiu en la Comunitat Valenciana i s'estableix la coordinació interadministrativa per a la protecció integral de la infància (DOGV 27/05/2010).

### ADAPTACIÓ ACCÉS A LES EOI

■ **NOU:** Resolució de XX de XX de 2021, de la Direcció General de Política Lingüística i Gestió del Multilingüisme i de la Direcció General d'Inclusió Educativa, per la qual es dicten les instruccions per a la sol·licitud d'adaptacions

d'accés en les escoles oficials d'idiomes valencianes (pendent de publicació).

### UNITATS EDUCATIVES TERAPÈUTIQUES

■ Resolució de XX de XX de 2021, de la Direcció General d'Inclusió Educativa per la qual s'autoritza i es regula el funcionament, amb caràcter experimental, d'unitats educatives terapèutiques a les províncies d'Alacant i València per a la resposta integral a l'alumnat amb necessitats educatives especials derivades de trastorns greus de salut mental, per al curs escolar 2021-2022 i següents (pendent de publicació).

■ Resolució de XX de XX de 2021, de la Direcció General d'Inclusió Educativa, per la qual s'autoritza la continuïtat i es regula el funcionament de la unitat educativa terapèutica/hospital de dia infantil i adolescent, situada en el centre específic públic d'Educació Especial Castell Vell de Castelló, per a la resposta integral a l'alumnat amb necessitats educatives especials derivades de trastorns greus de salut mental, per al curs escolar 2021-2022 (pendent de publicació).

## MESURES PER A UNA RESPOSTA INCLUSIVA

Segons el Decret 104/2018, de 27 de juliol, del Consell, pel qual es desenvolupen els principis d'equitat i d'inclusió en el sistema educatiu valencià, hi ha 4 nivells de resposta per a la inclusió, que figuren enumerades a l'annex únic.

L'Ordre 20/2019, de 30 d'abril, de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, per la qual es regula l'organització de la resposta educativa per a la inclusió de l'alumnat en els centres docents sostinguts amb fons públics del sistema educatiu valencià, s'encarrega de desenvolupar cadascuna de les mesures.

Al web de Conselleria d'Educació, a l'apartat d'Educació Inclusiva, podem descarregar-nos tota una sèrie de materials elaborats per a fer-nos entendre les novetats d'aquestes dues normatives.

A continuació teniu un extracte de les claus més importants a conèixer.

- S'estableix un nou document, el Pla d'Actuació Personalitzat (PAP), que concreta les mesures de tipus IV de cada alumne que les requereix.
- S'estableixen 3 graus d'intensitat per a determinar els suports que necessita l'alumnat.
  1. Grau 1: necessita supervisió o suport amb personal no especialitzat en alguna àrea o entorn en algun moment de la jornada escolar setmanal.
  2. Grau 2: necessita suport amb personal especialitzat en algunes àrees o entorns durant una part de la jornada escolar setmanal.
  3. Grau 3: necessita suport amb personal especialitzat en la majoria d'àrees o entorns durant més de la meitat de la jornada escolar setmanal.
- S'estableixen 4 tipus de mesures de resposta a l'alumnat que són actuacions que van des de ser de tipus ordinari a específic, des de a nivell de centre a nivell individual, des de donar-li resposta amb el suport del centre fins necessitar suports especialitzats addicionals.
- S'estableix un nou terme, l'avaluació sociopsicopedagògica, que caldrà fer-la per a prendre decisions sobre la modalitat d'escolarització, davant totes les mesures de resposta de tipus IV, i per a les mesures següents de tipus III

### MESURES DE TIPUS III que requereixen avaluació sociopsicopedagògica

- a) Enriquiment curricular per a l'alumnat amb altes capacitats intel·lectuals.
- b) Programa de millora de l'aprenentatge i del rendiment (PMAR)
- c) Programa de reforç per al quart curs d'ESO (PR4).
- d) Programa d'aula compartida (PAC) en l'ESO.
- e) Programes formatius de qualificació bàsica adaptada a persones amb necessitats educatives especials derivades de discapacitat.
- f) Cicles de formació professional bàsica de segona oportunitat, en el cas d'alumnat amb necessitats educatives especials derivades de discapacitat.
- g) Altres mesures excepcionals de resposta de nivell III que determine reglamentàriament la conselleria competent en matèria d'educació.

### MESURES DE TIPUS IV

- a) Escolarització de l'alumnat amb necessitats educatives especials.

- b) Accessibilitat personalitzada amb mitjans específics o singulars.
- c) Adaptació en les proves d'accés als ensenyaments postobligatoris i de règim especial.
- d) Adaptació curricular individual significativa (ACIS) en l'ensenyament obligatori.
- e) Programes personalitzats que comporten suports personals especialitzats.
- f) Exempcions de qualificació en Batxillerat per a l'alumnat amb necessitats educatives especials.
- g) Flexibilització de l'inici de l'escolarització en el segon cicle de l'etapa d'Educació Infantil per a l'alumnat amb necessitats educatives especials o retard maduratiu.
- h) Pròrroga de permanència d'un any més en el segon cicle d'Educació Infantil per a l'alumnat amb necessitats educatives especials.
- i) Pròrroga d'escolarització en l'ensenyament obligatori per a l'alumnat amb necessitats educatives especials.
- j) Flexibilització en la durada de l'etapa del Batxillerat per a l'alumnat amb necessitats educatives especials.
- k) Flexibilització en la durada dels cicles formatius de Formació Professional per a l'alumnat amb necessitats educatives especials.
- l) Flexibilització de la durada de l'etapa per a l'alumnat amb altes capacitats intel·lectuals.
- m) Altres mesures de resposta de nivell IV que determine reglamentàriament la conselleria competent en matèria d'educació.

### DESENVOLUPAMENT MESURES DE TIPUS III PROGRAMES DE MILLORA DE L'APRENENTATGE I DEL RENDIMENT (PMAR) DE 2N I 3R D'ESO

1. El Programa de millora de l'aprenentatge i del rendiment (PMAR) és una mesura curricular extraordinària de nivell III dirigida a l'alumnat de tercer de l'Educació Secundària Obligatoria que presenta dificultats d'aprenentatge, amb l'objecte que pugua assolir els objectius i adquirir les competències corresponents.
2. Per a l'accés a aquest programa és preceptiu un informe sociopsicopedagògic elaborat pel servei especialitzat d'orientació.
3. Els criteris d'accés de l'alumnat, organització i funcionament són els que disposa la normativa vigent que regula aquest programa.

### PROGRAMA DE REFORÇ PER A 4T D'ESO (PR4)

1. El Programa de reforç per al quart curs de l'Educació Secundària Obligatoria (PR4) és una mesura curricular extraordinària de nivell III dirigida a l'alumnat que presenta dificultats d'aprenentatge i es considera que, mitjançant aquesta mesura, pot obtenir el títol de graduat en Educació Secundària Obligatoria.
2. Per a l'accés a aquest programa és preceptiu un informe sociopsicopedagògic elaborat pel servei especialitzat d'orientació, en el cas que l'alumnat no procedisca d'un grup de PMAR de tercer d'ESO.3. Els criteris d'accés de l'alumnat, organització i funcionament són els que disposa la normativa vigent que regula aquest programa.

### PROGRAMA D'AULA COMPARTIDA PER A ESO

1. El Programa d'aula compartida (PAC) és una mesura curricular extraordinària de nivell III dirigida

a l'alumnat en risc d'exclusió social escolaritzat en l'Educació Secundària Obligatoria que presenta conductes disruptives, dificultats d'adaptació al medi escolar i tendència a l'absentisme escolar crònic o a l'abandonament escolar. Té com a finalitat reduir l'absentisme i l'abandonament escolar prematur, reforçar les competències clau, fomentar actituds cooperatives i aconseguir el màxim desenvolupament personal, intel·lectual, social i emocional de l'alumnat.

2. Per a l'accés a aquest programa és preceptiu un informe sociopsicopedagògic elaborat pel servei especialitzat d'orientació.
3. Els criteris d'accés de l'alumnat, organització i funcionament són els que disposa la normativa vigent que regula aquest programa.

### PROGRAMES FORMATIUS DE QUALIFICACIÓ BÀSICA

1. Els programes formatius de qualificació bàsica constitueixen una oferta formativa adaptada a l'alumnat que ha finalitzat l'ensenyament reglat sense haver aconseguit els objectius previstos en l'Educació Secundària Obligatoria.
2. Aquests programes s'han d'adaptar a les circumstàncies personals dels destinataris i possibilitar-ne la inclusió sociolaboral, per la qual cosa poden oferir-se en dues modalitats:
  - a) Programes formatius de qualificació bàsica ordinària, que tenen la consideració de mesura de resposta de nivell III.
  - b) Programes formatius de qualificació bàsica adaptada a les persones amb necessitats educatives especials derivades de discapacitat, que tenen la consideració de mesura de resposta de nivell IV.
3. Per a l'accés als programes formatius de qualificació bàsica adaptada a les persones amb necessitats educatives especials derivades de discapacitat, l'alumnat requereix un informe sociopsicopedagògic elaborat pel servei especialitzat d'orientació.
4. Els criteris d'accés de l'alumnat, organització i funcionament i els centres autoritzats són els que disposa la normativa vigent que regula els programes formatius de qualificació bàsica.

### FORMACIÓ PROFESSIONAL BÀSICA DE SEGONA OPORTUNITAT

1. La Formació Professional Bàsica de segona oportunitat és una mesura d'ocupabilitat inclosa en el Pla d'ocupació juvenil que recull l'article 106 de la Llei 18/2014, de 15 d'octubre, d'aprovació de mesures urgents per al creixement, la competitivitat i l'eficiència.
 

Aquesta mesura està dirigida a persones joves que van abandonar de manera prematura els estudis, o qualsevol altra causa de caràcter similar.
2. Per a l'accés d'alumnat amb necessitats educatives especials derivades de discapacitat a la Formació Professional Bàsica de segona oportunitat és requisit un informe sociopsicopedagògic elaborat pel servei especialitzat d'orientació.
3. Els criteris d'accés de l'alumnat, organització i funcionament i els centres autoritzats són els que disposa la normativa vigent que regula la Formació Professional de segona oportunitat.

# ADAPTACIÓ DE L'HORARI PER A CONCILIAR LA VIDA LABORAL I FAMILIAR.

## 1. L'ADAPTACIÓ DE LA JORNADA DE TREBALL

Fins a l'any 2019, l'única possibilitat per a adaptar la jornada de treball per a conciliar la vida laboral i familiar era **sol·licitar una reducció de jornada per cura d'un fill o familiar**.

Però, després del Reial decret 6/2019 existeix una altra possibilitat recollida en l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors.

L'apartat 8é d'aquest article recull el següent dret:

Les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les **adaptacions de la duració i distribució de la jornada de treball**, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral.

Aquest dret és un **dret de sol·licitar, no d'exigir**. És a dir, el treballador/a té la possibilitat de sol·licitar a l'empresa una adaptació de la jornada laboral, sense necessitar reduir-la, per a conciliar la vida laboral i familiar. **No és un dret absolut** i l'empresa pot negar-se si existeixen raons per a això.

La novetat d'aquesta nova possibilitat és que obliga l'empresa a negociar i a, en cas de negativa, haver de raonar i justificar perquè nega la sol·licitud del treballador/a. Quant a la negativa, la legislació dona bastant marge de maniobra a l'empresa perquè qualsevol raó objectiva podrà ser vàlida.

Finalment, serà de vital importància el que estableixen quant a la negociació d'aquest dret **els convenis col·lectius, però en l'actualitat poc o res diuen al ser un dret totalment nou**.

### Quan es pot sol·licitar aquesta adaptació de jornada?

**L'estatut dels treballadors no és clar**, ja que permet realitzar aquesta sol·licitud a l'empresa quan s'haja de conciliar la vida laboral i familiar.

Ara bé, si que concreta que en el cas que sol·licite l'adaptació de la jornada per a conciliar la vida familiar amb fills a càrrec del treballador/a, aquest dret es pot sol·licitar fins que els fills o filles complisquen dotze anys.

En definitiva, **es pot sol·licitar sempre que es necessite conciliar la vida laboral i familiar per cura d'altres familiars fins a**

**segon grau de consanguinitat** (fills menors de dotze anys, avis, pares o germans). No és possible sol·licitar-la per a una qüestió personal, per exemple, no es desitja treballar la vesprada per a estar més temps amb la parella.

En qualsevol cas, la jurisprudència també ha admès aquesta possibilitat quan els fills tinguen més de 12 anys, com per exemple la sentència del Jutjat social número 1 de Valladolid de data de 22 de novembre de 2019.

### Quina adaptació puc sol·licitar?

#### No existeix un límit.

En qualsevol cas, és evident que l'horari sol·licitat pel treballador/a ha de ser possible en relació amb l'activitat del centre de treball.

Per tant, el primer límit que podem indicar és l'horari d'obertura del propi centre de treball, així com l'horari d'altres companys de treball.

En segon lloc, l'horari també dependrà de les funcions del treballador/a i de les necessitats de l'empresa, en relació amb els clients, proveïdors, etc.

### Puc sol·licitar el treball a distància?

Sí, es permet sol·licitar el treball a distància.

Qüestió diferent és que l'empresa pugui oposar-se a aquesta mena de treball per qüestions organitzatives.

El contracte a distància és aquell en el qual es treballa en un altre lloc diferent al centre de treball de l'empresa, normalment el domicili del treballador.

### Com he de sol·licitar-ho? Quin és el procediment? M'ha de contestar l'empresa?

En primer lloc caldria revisar el conveni col·lectiu, però com hem indicat al començament d'aquest article, com aquest és un dret nou, cap conveni tindrà regulat en l'actualitat la forma de sol·licitar-lo.

En absència d'aquesta regulació, el treballador/a ha de seguir el següent procediment:

1. Sol·licitar a l'empresa l'adaptació de la jornada de treball. No és necessari per escrit, encara que sempre és recomanable.
2. L'empresa, per part seua, obrirà un procés de negociació amb el treballador/a, durant un període màxim de trenta dies.

3. Finalitzada la negociació, o el termini de trenta dies, **l'empresa comunicarà per escrit al treballador/a** l'acceptació de la petició, o plantejarà una proposta alternativa o manifestarà la negativa a qualsevol canvi.

En cas que l'empresa negue el dret, la resposta de l'empresa estarà obligada a fonamentar les causes i raons objectives per les quals s'oposa.

Si l'empresa no contesta, hem d'entendre que s'oposa al dret i hem de presentar una demanda. Mai és convenient decidir de manera unilateral canviar l'horari de jornada si no tenim l'aprovació expressa i per escrit de l'empresa.

### Que passa si no aconseguim una acord amb l'empresa o no ens contesta?

Mancant acord o contestació, existeix un mecanisme judicial especial recollit en l'article 139 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

En aquest procediment, **s'ha de presentar demanda en el termini improrrogable de 20 dies hàbils** des de la negativa de l'empresa (o des que hagen transcorregut els 30 dies i no existeix resposta per part de l'empresa).

En aquest cas, no és necessari presentar una papereta de conciliació.

El jutge, que tindrà caràcter preferent sobre altres matèries, serà resolt ponderant les raons de cadascun. És possible que un jutge negue el dret si l'empresa acredita de manera objectiva que és impossible modificar o adaptar la jornada de treball.

### Quan finalitza l'adaptació de la jornada?

L'adaptació de la jornada, excepte pacte en contra, hauria d'acabar quan finalitze la causa que va motivar la sol·licitud. En aquest cas, tornaria a la jornada que realitzava anteriorment.

### Per quines raons pot negar-se l'empresa?

Com hem indicat al llarg d'aquest article, el treballador/a és **qui té el dret a adaptar la duració i distribució de la jornada de treball**, però l'elecció de la duració i distribució de la jornada no li correspon a ell/ella en exclusiva, sinó que és necessari l'acord previ amb l'empresari.



La jurisprudència considera, (a tall d'exemple la Sentència del TSJ de Navarra de 23 de maig de 2019), que pot justificar la negativa a l'horari sol·licitat per alguna de les següents causes:

- Que no pot trobar un substitut/a per a aquest treballador/a en aquest o un altre horari que sol·licita conciliar.
- Que una part important de la plantilla està sol·licitant el mateix dret.
- Que la funció exercida pel treballador/a posseeix una importància estratègica dins de l'empresa difícilment substituïble.

En aquest cas, l'obligació de l'empresa és intentar, en la mesura que siga possible, **oferir algun tipus d'alternativa al treballador/a** perquè el dret que té de conciliar la vida familiar i laboral no quede buit de contingut.

## 2. QUINS AVANTATGES O BENEFICIS TÉ RESPECTE A LA REDUCCIÓ DE JORNADA PER CURA D'UN FILL/A?

El primer avantatge més clar és evident, al no existir reducció de jornada, no existeix reducció de salari. Es cobra el mateix, ja que es treballen les mateixes hores.

L'únic desavantatge és que no es gaudeix de la protecció que es té amb una reducció de jornada que expliquem ací, no es gaudeix d'una protecció enfront de l'acomiadament com si es té amb una reducció de jornada.

És a dir, l'acomiadament no serà declarat nul per estar gaudint d'una adaptació de la jornada. És a dir, encara que no es tinga causa, es podrà acomiadar al treballador/a abonant en el seu cas la indemnització per acomiadament improcedent.

## 3. QUÈ ÉS EL QUE ESTÀ DETERMINANT LA JURISPRUDÈNCIA?

La jurisprudència analitza cada cas de manera concreta, valorant les necessitats de l'empresa i del treballador per a avaluar la possibilitat de concedir l'adaptació sol·licitada.

A diferència de la reducció de jornada, en aquest cas, el treballador no té una preferència sobre l'horari sol·licitat, per la qual cosa la jurisprudència està denegant bastants demandes sempre que l'empresa al·legue alguna raó objectiva per a això.

El problema d'això, és que moltes vegades la persona treballadora desconeix les raons, ja que l'empresa incompleix la seua obligació de negociar, per tant, desconeixerà les vertaderes raons fins a arribar al juí.

El més important és que el treballador/a intente acreditar en el juí les raons per les quals sol·licita o és necessària la reducció.

# PROCÉS PER A SOL·LICITAR LA RECOL·LOCACIÓ EN CENTRES PRIVATS CONCERTATS

## FORMACIÓ I FUNCIONAMENT DE LA BORSA DE RECOL·LOCACIÓ DE CENTRES PRIVATS CONCERTATS

Basant-se en l'Addenda de recol·locació signada el 13 de març de 2017 que modifica el punt desè del Document sobre la Implantació de la Reforma Educativa en els Centres Concertats de 1996.

### 1.-INCORPORACIÓ A LA BORSA DE RECOL·LOCACIÓ PERSONAL DOCENT

S'iniciarà, amb la sol·licitud prèvia del treballador davant de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, com a professor afectat que figura en la nòmina de pagament delegat, per amortització del lloc de treball o reducció en un 20% o més de la seua dedicació, com a conseqüència de la reducció del nombre d'unitats o de l'extinció del concert en el seu centre, sempre que prestaren els seus serveis amb un contracte laboral. O en aquells casos no contemplats específicament en el punt 1 de l'Addenda de 28 de juliol de 2016 que valore la comissió de seguiment.

En el cas que en la seua sol·licitud expresse acollir-se al punt 3.3.3 de l'esmentada Addenda, és a dir, incorporació a la borsa d'interins de l'ensenyança pública, el Servei de Centres Privats Concertats i Centres Privats remetrà la dita sol·licitud al Servei de Selecció i Provisió de Personal Docent per al seu coneixement i posterior baremació.

### CENTRES

Es procedirà a confeccionar una relació de centres.

La inscripció en esta relació tindrà les condicions següents:

**a)** Centres que han tingut una modificació de les seues unitats de concert respecte al curs anterior i això comporte l'amortització de llocs de treball o reduccions horàries en un 20% o superior. Aquests centres hauran d'acollir-se al punt 3.2 i al 3.3 de l'Addenda de 28 de juliol de 2016.

**b)** Centres que no tenint una reducció d'unitats de concert respecte al curs anterior, o tenint un augment d'unitats de concert s'acullen als punts 3.3.1 i 3.3.2

En el supòsit de centres acollits al punt 3.3.2 la seua sol·licitud serà dirigida a la DG de Centres i Personal Docent i, una vegada valorada, es remetrà a la DG Política Educativa perquè, en el cas que es complisquen les condicions necessàries, done el seu vistiplau perquè el centre pugua contractar professors/as de la borsa de recol·locació.

### 2.-CONFECCIÓ DE LA BORSA

La relació de professorat afectat es confeccionarà tenint en compte les condicions següents:

**a)** Serà necessària la sol·licitud de la incorporació a la relació en el termini que es determine i per mitjà d'un escrit que incloga el text arrellegat en l'addenda de 28/07/2016, punt 3.1. segon paràgraf.

El treballador accepta la publicitat de les seues dades personals, laborals i acadèmics

només als efectes del seu recol·locació i amb relació a les parts interessades en la seua gestió (sindicats, centres d'ensenyança privats concertats i associacions empresarials)

**b)** La borsa estarà constituïda pel personal docent en pagament delegat que reunisca les condicions arrellegades en el punt 1 de l'Addenda 2016.

### 3.- FUNCIONAMENT DE LA BORSA

El professorat que s'aculla al punt 3.2. de l'esmentada addenda (recol·locació en el propi centre) es recol·locarà en qualsevol dels supòsits arrellegats en aquest punt. Esta recol·locació serà comunicada a la comissió de seguiment del Document sobre la implantació de la reforma educativa en els centres concertats de la Comunitat Valenciana El professorat que s'aculla als punts 3.3.1 i 3.3.2 (recol·locació en un altre centre) serà ordenat segons els serveis prestats com a personal docent en centres sostinguts amb fons públics.

Quan un centre sol·licite professorat de la borsa, la Conselleria d'Educació Investigació Cultura i Esport ho comunicarà a tots els professors de la borsa de recol·locació.

S'obrirà un termini perquè els professors interessats presenten el currículum en els centres que desitgen. Els centres comunicaran a l'Administració, a través de la comissió de seguiment, el candidat preseleccionat a fi que la comissió done el vistiplau a la contractació.

# ALTRES CONVENIS DE L'ENSENYAMENT PRIVAT

## VII CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDAS TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS (ENSEÑANZA CONCERTADA).

(Pendiente de publicar en el BOE).

Código 99008725011994 B.O.E.17 agosto 2013

**Ámbito temporal:** 31 diciembre 2019

Resolución de 15 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se corrigen errores en la de 13 de marzo de 2017, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre tablas salariales del VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

<https://www.boe.es/boe/dias/2017/06/28/pdfs/BOE-A-2017-7452.pdf>

Resolución de 1 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del artículo 4 del VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

<https://www.boe.es/boe/dias/2013/10/11/pdfs/BOE-A-2013-10591.pdf>

Resolución de 9 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se corrigen errores en la de 30 de julio de 2013, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

[https://www.boe.es/eli/es/res/2013/10/09/\(3\)/dof/spa/pdf](https://www.boe.es/eli/es/res/2013/10/09/(3)/dof/spa/pdf)

**Ámbito temporal:** 31 diciembre 2019

### REVISIÓN SALARIAL.

Resolución de 21 de enero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta en la que se aprueban las tablas salariales de 2019 del VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/02/15/pdfs/BOE-A-2020-2284.pdf>

## XV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Código 99000985011981. B.O.E. 4 de julio de 2019

Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-9974](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-9974)

**Ámbito temporal:** 31 Diciembre 2021

## X CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA DE RÉGIMEN GENERAL O ENSEÑANZA REGLADA SIN NINGÚN NIVEL CONCERTADO O SUBVENCIONADO (ACADE)

Código 99001925011986 B.O.E. 11 julio de 2018  
Resolución de 8 de enero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo de modificación del Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado.

<https://www.boe.es/boe/dias/2018/07/11/pdfs/BOE-A-2018-9681.pdf>

**Ámbito temporal:** 31 Diciembre 2020

## XII CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL (INFANTIL)

Código 99005615011990 B.O.E. 26 de julio de 2019

Resolución de 12 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil.

**Ámbito temporal:** 31 Diciembre 2021

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/07/26/pdfs/BOE-A-2019-10956.pdf>

## VIII CONVENIO COLECTIVO DE ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA (ACADEMIAS)

Código 99008825011994

Resolución de 14 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada.

<http://www.boe.es/boe/dias/2017/07/03/pdfs/BOE-A-2017-7707.pdf>

**Ámbito temporal:** 31 diciembre de 2018

### REVISIÓN SALARIAL.

Resolución de 7 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para 2018 y 2019 del VIII Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada.

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/10/18/pdfs/BOE-A-2019-14980.pdf>

## XXII CONVENIO COLECTIVO DE AUTOESCUELAS

Código 99000435011982

Resolución de 24 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XXII Convenio colectivo nacional de autoescuelas.

<https://www.boe.es/boe/dias/2013/10/09/pdfs/BOE-A-2013-10522.pdf>

**Ámbito temporal:** 31 de diciembre de 2014

### REVISIÓN SALARIAL

Resolución de 18 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo sobre las tablas salariales para los años 2017, 2018 y 2019 del XXII Convenio colectivo nacional de autoescuelas.

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/13/pdfs/BOE-A-2019-3611.pdf>

## VII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE ENSEÑANZA DE PELUQUERÍA Y ESTÉTICA, DE ENSEÑANZAS MUSICALES Y DE ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTÍSTICOS

Código 99009675011995 Resolución de 15 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos.

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/12/28/pdfs/BOE-A-2020-17097.pdf>

**Ámbito temporal:** hasta el 31 de diciembre de 2021. Una vez publicado, sus efectos económicos se retrotraerán a fecha de 1 de enero de 2017

## VIII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS PRIVADOS

Código 99009355011995. B.O.E. 4 de enero de 2019

Resolución de 18 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios privados.

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-151](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-151)

**Ámbito temporal:** 31 de diciembre de 2019 REVISIÓN SALARIAL Sus efectos económicos se retrotraerán a fecha 1 de enero de 2015

Resolución de 21 de enero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre registro de jornada y control horario derivado del VIII Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios privados.

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/02/01/pdfs/BOE-A-2020-1563.pdf>

## VIII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE UNIVERSIDADES PRIVADAS, CENTROS UNIVERSITARIOS PRIVADOS Y CENTROS DE FORMACIÓN DE POSTGRADUADOS

Código 99010715011997. B.O.E.14 de septiembre de 2019

Resolución de 27 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo nacional

de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados.

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/09/14/pdfs/BOE-A-2019-13119.pdf>

**Ámbito temporal:** 31 de diciembre 2021

Resolución de 4 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados.

<https://www.boe.es/boe/dias/2021/01/14/pdfs/BOE-A-2021-572.pdf>

### **XIII CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN**

Código 99000995011982

Resolución de 4 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación.

<https://www.boe.es/boe/dias/2012/07/21/pdfs/BOE-A-2012-9803.pdf>

**Ámbito temporal:** 31 de diciembre 2015

#### **REVISIÓN SALARIAL**

Resolución de 16 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020 del XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación.

Resolución de 6 de octubre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación.

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/17/pdfs/BOE-A-2020-12491.pdf>

### **II CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS ESCUELAS DE TURISMO**

Código 9909295. B.O.E. 24 de septiembre de 2002  
Resolución de 5 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo Estatal para las Escuelas de Turismo.

<http://www.boe.es/boe/dias/2002/09/24/pdfs/A34173-34188.pdf>

**Ámbito temporal:** 31 diciembre 2004.

#### **REVISIÓN SALARIAL 2004**

Resolución de 3 de marzo de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la Revisión Salarial para 2004 del II Convenio Colectivo para las Escuelas de Turismo.

<https://www.boe.es/boe/dias/2004/03/23/pdfs/A12630-12631.pdf>

**MILLOREM  
EL TREBALL  
MILLOREM  
ELS SALARIS**

**PER LA RECUPERACIÓ  
DEL PODER ADQUISITIU  
DEROGACIÓ REFORMES  
LABORALS -2010/2012**

## RETRIBUCIONS

# RETRIBUCIONS DOCENTS DE L'ENSENYAMENT CONCERTAT

Com anys anteriors hem tingut un increment salarial a les nòmines de les treballadores i treballadors en pagament delegat.

Com va sent habitual, Conselleria l'ha fet efectiu des de l'1 de gener. Aquest

augment de les nòmines sempre vindrà integrat en el Complement Retributiu Valencià –CRV–.

En 2020 a més s'han signat les taules salarials del Conveni de Concertada. A les

taules està actualitzada la pujada del 2% i del 0'9% aprovada pel Govern Estatal i que ens aplicarem en les respectives nòmines de desembre i juliol passat.

## TAULES SALARIALS ENSENYAMENT CONCERTAT 2020/21 (CONFECCIONADES EN 14 PAGUES)

DOCENTS	SALARI BASE	CRV	SALARI MENSUAL	TRIENNI
TÈCNIC INFANTIL	1.269,56	-	1.269,56	34,45
MESTRE INF 1r CICLE	1.662,75	-	1.662,75	39,78
EDUC. INF. PRIMÀRIA I ESPECIAL	1.586,89	603,19	2.190,08	37,95
MESTRE 1r CICLE ESO	1.586,89	723,15	2.310,04	37,95
LLICENCIAT 1r CICLE ESO	1.586,89	728,82	2.315,71	37,95
* COMPLEMENT EQUIPARACIÓ L·LICENCIATS	276,62			9,90
LLICENCIAT 2ON CICLE ESO I C F	1.863,52	591,99	2.455,51	47,86
BATXILLER	1.863,52	514,76	2.378,28	47,86
** COMPLEMENT BATXILLERAT	78,04			

\* Complement al salari i al trienni, en cadascuna de les 14 pagues per al professor/a de jornada completa, en les condicions previstes en la disposició addicional segona de las Taules Salarials 2019.

\*\* Complement al salari en cadascuna de las 14 pagues per al professor/a de jornada completa, en les condicions previstes l'article 67.

COMPLEMENTS PER CÀRREC						
DOCENTS	C. DIRECCIÓ	C. CAP D'ESTUDIS	C. CAP DE DEPARTAMENT	TRIENNI DIRECCIÓ	TRIENNI CAP D'ESTUDIS	TRIENNI CAP DE DEPARTAMENT
PRIMÀRIA INFANTIL	349,84	226,52	200,96	13,03	10,85	9,65
MESTRE 1r i 2n ESO/ TÈCNIC FP	349,84	226,52	200,96	13,03	10,85	9,65
1r i 2n ESO (Llicenciat)						
2n CICLE ESO	398,12	349,84	292,65	19,15	16,81	13,64
CICLES FORMATIUS	387,44	325,44	277,15	18,65	15,80	13,31
BATXILLER	398,11	349,84	284,13	19,15	16,81	13,64

## PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARI BASE	COMPLEMENT RETRIBUTIU	TRIENNI
Cap d'Administració o Secretaria	1.301,62	149,77	40,17
Cap de negociat	1.096,18	150,75	34,32
Conserge, governant	1.095,97	150,75	33,92
Conductors/res, cap de cuina, oficial contable, oficial de 1a oficis.	1.045,82	150,99	33,92
Cuiner/a	996,83	151,23	33,92
Ajudant de cuina, cuidadors/res, Oficial de 2a oficis, porter/a.	956,07	151,43	33,92
Auxiliar, empleat/ada de servei de menjador, costura, rentat i planxa, neteja, guarda, vigilant, manteniment, jardineria, oficis varis, telefonista.	915,35	151,62	33,92



**INTERSINDICAL**  
**dones**



**ESPAI LLIURE DE MASCLISME**

# Permisos i excedències

Professorat d'ensenyament concertat. VII Conveni col·lectiu d'empreses d'ensenyament privat sostingudes totalment o parcialment amb fons públics

MOTIU	ARTICLE	DOCUMENTACIÓ	DURADA	OBSERVACIONS
Matrimoni i parella de fet.	Art. 37.3. E.T.	Avis i justificació.	15 dies.	Retribuït. Podrà començar 3 dies abans del matrimoni i recuperable en cas de no produir-se.
Naixement o defunció de fill/a. Malaltia greu, ccident greu, hospitalització defunció el cònjuge o de parents ins segon grau de consanguinitat o afinitat	Art. 37.3.E.T.	Avis o sol·licitud prèvia i justificació. Ex. Certificat mèdic)	3 dies, 5 per a desplaçaments superiors a 150 Km. (Dies hàbils)	Retribuït.
Intervenció quirúrgica sense hospitalització que precise repòs domiciliari fins segon grau de consanguinitat o afinitat	Art.37.3.E.T.	Avis o sol·licitud prèvia i justificació. (Ex. Certificat mèdic)	2 dies, 5 dies en cas de desplaçament	Retribuït.
Trasllat del domicili habitual	Art. 37.3. E.T.	Avis o sol·licitud prèvia i justificació.	1 dia.	Retribuït.
Boda d'un parent fins segon grau de consanguinitat o afinitat	Art. 37.3. E.T.	Avis o sol·licitud prèvia i justificació.	1 dia.	Retribuït. El dia ha de coincidir amb el de la cerimònia.
Per al compliment d'un deure de caràcter públic i personal	Art. 37.3. E.T.	Avis o sol·licitud prèvia i justificació.	Temps indispensable	Retribuït.
Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part	Art.37.3. E.T.	Avis o sol·licitud prèvia i justificació.	Temps indispensable	Retribuït.
Per conciliació de vida laboral i familiar	Art. 41.8	Avis o sol·licitud prèvia i justificació.	20 hores anuals	Retribuït
Assistència a consultes mèdiques propis o familiars fins primer grau de consanguinitat o afinitat.	Fins a 10 hores d'eixa borsa per assistència a tutories de fills/es menors.	Avis o sol·licitud prèvia i justificació.	La mare biològica 16 setmanes. 2020: Possibilitat de cedir fins a 2 setmanes. Paternitat: 2020: 12 setmanes, les 4 primeres ininterrompudes. 2021: 16 setmanesó.	Retribuït. Quan el període de vacances fixat en el calendari de l'empresa coincideixca en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o amb el permis maternal, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o la del permis.
Assumptes propis	Art.39	Avis o sol·licitud prèvia amb 15 dies d'antelació.	Fins a 15 dies	No retribuït.. No pot ser coincident amb el d'un altre treballador/a del mateix nivell o branca de grup. Pot fraccionar-se en dos períodes
Maternitat, paternitat, adopció o acolliment, risc durant l'embaràs i durant la lactància natural.	Art.48.4. E.T	Avis o sol·licitud prèvia i justificació.	16 setmanes. Les 6 primeres ininterrompudes.	Retribuït. Quan el període de vacances fixat en el calendari de l'empresa coincideixca en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o amb el permis maternal, es tindrà dret a disfrutar les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o la del permis.
Lactància.	Art.37.4 i 45,1d) E.T.	Avis o sol·licitud prèvia. Quan es vulga acumular el permis de lactància en nivells concertats amb pagament delegat se sol·licitarà com a mínim 25 dies abans de la finalització de la baixa per maternitat	Retribuït. 1 hora d'absència que podrà dividir-se en dues fraccions de mitja hora fins als 9 mesos del xiquet/a. Per als nivells concertatsen pagament delegat, es podrà acumular el temps de lactància. La concreció horària la determina el treballador/a. Possibilitat d'acumular-se en jornadescompletes mitjançant un acord amb l'empresa.	Retribuït. Les despeses de matrícula desplaçament i residència a càrrec de la empresa.
Reducció de jornada per cura de menors o familiars ue no puguen valerse per els mateixos	Art. 37.6. E.T.	Avis o sol·licitud prèvia i justificació amb 15 dies d'antelació	La concreció horària de la reducció de jornada correspon al treballador/a. Amb menors de 12 anys, familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o infermetat no puga valdre's per si mateixa i que no desenvolupe activitat retribuïda.	Reducció proporcional del salari. Si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.
Cursos organitzats per l'empresa	Art.46	Avis o sol·licitud prèvia.	Duració del mateix	Retribuït. Les despeses de matrícula, desplaçament i residència a càrrec de l'empresa.

MOTIU	ARTICLE	DOCUMENTACIÓ	DURADA	OBSERVACIONS
Altres cursos de perfeccionament	Art.46	Avis o sol·licitud prèvia amb un mes d'antelació a no ser que hi haja causes justificades. És necessari que conste expressament el permís de l'empresa.	Per a treballadors/res amb un any d'antiguitat es té dret a 20 hores anuals de formació vinculades al lloc de treball acumulables en períodes de fins a 5 anys.	Retribuït. L'empresa facilitarà l'accés a cursos d'aprenentatge de la llengua de la Comunitat Autònoma. Tot això també s'aplicarà als permisos individuals concedits a l'empar de l'Acord Nacional per a la Formació Contínua.
Exàmens oficials	Art.23.1. E.T.	Avis o sol·licitud prèvia. Justificació d'assistència.	Temps indispensable	Retribuït.
Per a realitzar funcions sindicals.	Art.37.3. E.T.	Avis previ.	Segons legislació vigent.	Retribuït.
Per designació o elecció per a un càrrec públic	Art.49.1	Documentació acreditativa. Sol·licitar reingrés 30 dies abans.	Temps indispensable	Excedència forçosa. No retribuïda. Reserva de lloc de treball i còmput d'antiguitat. Sempre que impossibilita l'assistència al treball.
Per l'exercici de funcions sindicals	Art. 49.2	Documentació acreditativa. Sol·licitar reingrés 30 dies abans.	Temps indispensable	Excedència forçosa. Retribuïda. Reserva de lloc de treball i còmput d'antiguitat. Sempre que es tinga representativitat en el Conveni.
Per al perfeccionament professional	Art.49.3	Documentació acreditativa. Sol·licitar reingrés 30 dies abans.	Un curs escolar.	Excedència forçosa. No retribuïda. Reserva de lloc de treball i còmput d'antiguitat Mínim de 10 anys d'exercici actiu en la mateixa empresa. 4 anys si és conseqüència d'adequació a innovacions educatives de l'empresa.
Atenció de familiars que no puguen valdre's per si mateixos	Art.46.3. E.T.	Documentació acreditativa. Sol·licitar reingrés 30 dies abans.	Màxim 3 anys.	Excedència especial No retribuïda. Reserva de lloc de treball i còmput d'antiguitat Podrà disfrutar-se de forma fraccionada.
Atenció de fills (naturals, adopció o acolliment ermanent o preadoptiu, encara que estos siguen provisionals)	Art.46.3. E.T.	Documentació acreditativa. Sol·licitar reingrés 30 dies abans.	Màxim 3 anys a comptar de la data de naixement o si és el cas de la resolució judicial o administrativa.	Excedència especial. No retribuïda. Reserva de lloc de treball i còmput d'antiguitat. Podrà disfrutar-se de forma fraccionada. Si pare i la mare si són del mateix centre de treball l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.
Excedència voluntària	Art.46.2. E.T.	Avis o sol·licitud prèvia. Sol·licitar reingrés 30 dies abans.	Mínim de 4 mesos i màxim de 5 anys. *Mínim un any, màxim 5 anys segons l'art. 52 del nou Conveni.	No retribuïda. Antiguitat mínima d'1 any i 4 anys anteriors sense excedència. Si no hi ha acord entre les parts, es gaudirà el primer mes del curs. Dret a reingrés només en casos de vacant en especialitat o categoria laboral. Es podrà pactar de mutu acord la reserva del lloc de treball i la duració de la mateixa, si és el cas.
Excedència per víctima de violència de gènere.	Art. 53	Documentació acreditativa amb la corresponent resolució judicial o administrativa.	Mínim 3 mesos i màxim 1 any.	Reserva del lloc de treball. Es deurà assegurar la confidencialitat de la situació.

\* Els articles referenciats són del VII Centres Concertats.

\*\*Els que estan marcats amb E.T ho són de l'Estatut dels Treballadors.

Sempre que se sol·licita una excedència cal fer-ho per escrit i demanar-li a l'empresa que la seua concessió siga per escrit i estiga signada i segellada.

# SÍ AL VALENCIÀ

## PERMÍS PER NAIXEMENT DE FILL/A

**LLICÈNCIA PER RISC D'EMBARÀS**  
(a través de la mútua de l'empresa)

**BAIXA DURANT L'EMBARÀS**  
(es cobra el 100% del sou)

No computa com un permís sinó com una causa de suspensió del contracte, traslladant-se a l'article 45 de l'Estatut dels Treballadors. La resta de qüestions relatives al permís per naixement de fill/a es regulen a l'article 48.4

16 setmanes, de les quals seran obligatòries les 6 setmanes ininterrompudes immediatament posterior al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa per garantir la protecció de la salut de la mare.

**LACTÀNCIA**  
(1 hora diària fins als 9 mesos o acumulació de les hores en 30 dies complets)

**SI LA BAIXA DURANT L'EMBARÀS, EL PERMÍS PER NAIXEMENT / O EL PERÍODE DE LACTÀNCIA COINCIDEIXEN EN PERÍODE DE VACANCES (AGOST) ES RECUPERARAN AQUESTS DIES QUAN ACABE EL PERÍODE DE LACTÀNCIA.**

**LLICÈNCIA PER RISC DURANT L'EMBARÀS.** Es pot demanar en les següents setmanes, en funció del lloc de treball:

- Educació física (setmana 20-24)
- Educació infantil (setmana 20-24)
- Educació especial (immediata en certs casos)

Aquesta taula és orientativa. Tant aquestes especialitats com la resta han de consultar a la mútua de l'empresa.

## PATERNITAT

La durada del permís serà de setze setmanes; les sis primeres setmanes seran ininterrompudes.

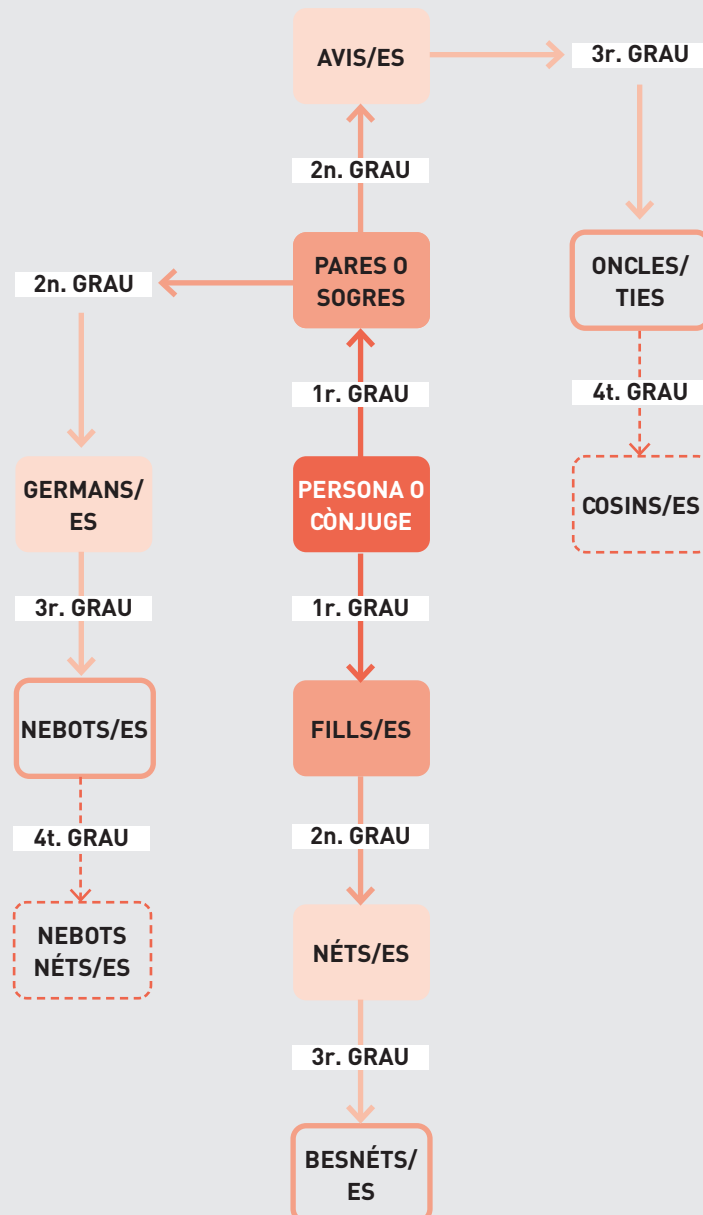


## ■ Graus de parentiu

### CONSANGUINITAT I AFINITAT

Per a calcular el **grau de parentiu**, per consanguinitat o per afinitat, tenim en compte les regles següents:

- Cada pas que fem des de la nostra situació o la del/la cónjuge **és un grau**.
- Amb els nostres **ascendents**, hem de pujar sempre de pare/mare a pare/mare, i després descendir pels fills fins arribar a germans/es, oncles, ties, cosines...  
*Així, per arribar a la nostra tia, hem de pujar al nostre pare o mare, després als avis i, per últim, als fills d'aquests, entre les quals està la nostra tia. Són per tant, tres graus, perquè hem fet tres passos.*
- Entre els nostres **descendents**, baixarem de fills/es a fills/es.
- El grau **d'afinitat** i de **consanguinitat** es calculen igual però, en eixe cas, el punt de partida és el o la nostra cónjuge.



## SISTEMES DE PROTECCIÓ

# LA JUBILACIÓ GUIA PRÀCTICA

## 1- Introducció

Arran de la publicació de la Llei 27/2011 d'1 d'agost, sobre actualització i modernització del sistema de Seguretat Social es produïren una sèrie de canvis en el sistema de jubilació, tots ells endurant l'accés al sistema de pensions de la manera que exposem a continuació.

La jubilació se situa, en un interval entre 63 i 67 anys. L'edat augmenta progressivament durant un període transitori.

Des del principi s'estableix un període transito-

- Als 67 anys amb una cotització de 37 anys.
- Es manté la jubilació als 65 anys d'edat sense coeficients reductors per a qui haja cotitzat 38 anys i 6 mesos.
- El pas de 65 a 67 anys s'aplicarà progressivament i de la manera següent: augment d'1 mes per any entre 2013 i 2018, i augment de 2 mesos per any entre 2019 i 2027.
- Abans dels 67: es considerarà com a període cotitzat 9 mesos per fill (amb període transitori d'aplicació), amb un màxim de 5 anys per be-

## Excedència por cura de fills

S'amplia a 3 anys el període cotitzat.

## Relació entre cotització i quantia de la pensió

Per al cobrament de la pensió contributiva haurà de tindre cotitzat un període mínim de 15 anys, dels quals almenys 2 hauran d'estar compresos dins dels 15 anys immediatament anteriors a la jubilació. Amb 15 anys cotitzats es tindrà dret al 50% de la base reguladora i al 100% als 37 anys de cotitzacions (amb 67 anys). Fins al 2027 hi ha un trànsit per aquesta aplicació.

Abans de la Reforma		Després de la Reforma		
edat de jubilació	65 anys	65 anys	66 anys	67 anys
anys cotitzats	35 anys	38 anys i 6 mesos	38 anys i 6 mesos	37 anys
període de càlcul de la pensió	15 anys	25 anys (aplicació progressiva fins a 2022)		

ri d'aplicació per a assolir aquestes condicions, entre els anys 2013 i 2027. Com a trets més importants tenim:

- Desaparició la jubilació especial als 64 anys amb contracte de substitució
- Es manté la jubilació parcial endarrerint-la dels 61 anys fins als 63, cosa que també es donava als acords d'empresa. Al llarg del període de gaudi de la jubilació parcial tant l'empresa com el treballador hauran de mantindre la base de cotització que corresponguera a la jornada completa (aplicació progressiva des del 30% en 2013 augmentant un 5% anual). Això suposa que l'empresa haurà de cotitzar

neficiari en situacions d'extinció de contracte o finalització del cobrament de prestacions, en los períodes inclosos entre els 9 mesos anteriors al part, o els 3 mesos anteriors a l'adopció o acolliment permanent i els 6 anys posteriors a dites situacions. Els col·lectius que realitzen treballs d'especial penositat, perillositat o toxicitat.

## 4- Jubilació anticipada

- Voluntària: als 63 anys amb 33 anys de cotització (i sempre que l'import resulte superior a la pensió mínima que li corresponguera per la seua situació familiar als 65 anys).

Augment de la cotització a la SS per jubilació parcial											
2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
30	35	40	45	50	55	70	75	80	85	90	95

més pel treballador que es jubila parcialment, concretament, arribat la fi del període transitori l'empresa, en el cas del centres concertats de Conselleria, haurà de cotitzar el 100% pel treballador que es jubila parcialment i la part que pertoque del rellevista.

## 2- Cotitzacions

Amb la Llei de 2011, de la mateixa manera que s'endarrerix l'edat de jubilació també s'incrementen els períodes de cotització necessaris per a generar dret al 100% de la pensió.

## 3- Jubilació ordinària

- Causa no imputable a la voluntat del treballador/a: als 61 anys amb 33 anys de cotització en situacions de crisis o tancaments d'empresa que impedisquen objectivament la continuïtat de la relació laboral.

## 5- Jubilació parcial

- Augment de 3 mesos per any entre 2013 i 2027.
- Manteniment de la base de cotització íntegra corresponent a la jornada completa. Aquesta ampliació s'aplicarà de manera paulatina des del 30% en 2013 augmentant un 5% anual.

## 6- Incentius per a la prolongació voluntària de la vida laboral

La llei de 2011 també estableix una sèrie d'incentius per tal de perllongar la vida laboral més enllà dels 67 anys, o 65 anys amb més de 38 anys i 6 mesos cotitzats, de la manera següent:

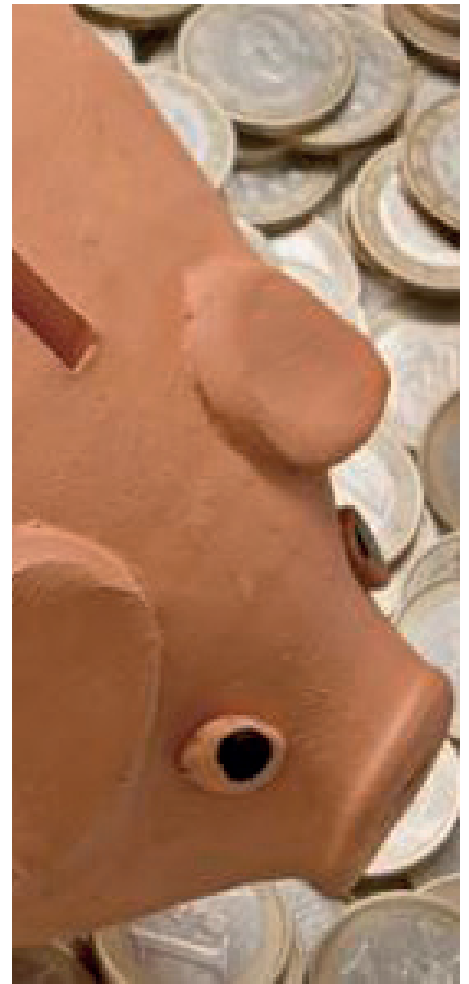
- Per menys de 25 anys cotitzats, el 2 % anual a partir dels 67 anys d'edat.
- Per a períodes de cotització entre 25 i 37 anys, el 2,75 % anual a partir dels 67 anys d'edat.
- Per a períodes de cotització de 37 anys als 67 d'edat o 38 anys i 6 mesos als 65 anys d'edat, el 4 % anual per cada any prolongat.

## Requisits per a la jubilació parcial

- Trindre complida l'edat mínima exigida, que variarà segons l'any de naixement.
- Treballar per compte aliè, és a dir, prestar serveis mitjançant un contracte de treball.
- Estar integrat/a en qualsevol règim de la Seguretat Social.
- Tenir cotitzats els anys mínims exigits que corresponguen en el moment de la petició de la jubilació parcial.
- Estar contractat/da a jornada completa, açò és, aquella que marca el conveni corresponent a la categoria del treballador/a, al dia, a la setmana, al mes, a l'any. I amb els últims 6 anys a l'empresa a jornada completa.
- Concertar, previ acord amb l'empresa, un contracte a temps parcial que consistirà en una reducció de la jornada i el salari entre un 25 i un 50%.
- Si l'empresa concerta simultàniament amb un altre/a treballador/a inscrit a l'Oficina d'Ocupació com a desocupat, un contracte de relleu, la duració del qual siga igual a la del temps que falte per a aconseguir l'edat de jubilació forçosa.
- La jubilació parcial pot arribar al 75% si l'empresa celebra un contracte a jornada completa i temps indefinit.

Any del fet causant	Edat exigida segons períodes cotitzats en el moment del fet causant		Edat exigida amb 33 anys cotitzats en el moment del fet causant
2013	61 i 1 mes	33 anys i 3 mesos o més	61 i 2 mesos
2014	61 i 2 mesos	33 anys i 6 mesos o més	61 i 4 mesos
2015	61 i 3 mesos	33 anys i 9 mesos o més	61 i 6 mesos
2016	61 i 4 mesos	34 anys o més	61 i 8 mesos
2017	61 i 5 mesos	34 anys i 3 mesos o més	61 i 10 mesos
2018	61 i 6 mesos	34 anys i 6 mesos o més	62 anys
2019	61 i 8 mesos	34 anys i 9 mesos o més	62 i 4 mesos
2020	61 i 10 mesos	35 anys o més	62 i 8 mesos
2021	62 anys	35 anys i 3 mesos o més	63 anys
2022	62 i 2 mesos	35 anys i 6 mesos o més	63 i 4 mesos
2023	62 i 4 mesos	35 anys i 9 mesos o més	63 i 8 mesos
2024	62 i 6 mesos	36 anys o més	64 anys
2025	62 i 8 mesos	36 anys i 3 mesos o més	64 i 4 mesos
2026	62 i 10 mesos	36 anys i 6 mesos o més	64 i 8 mesos
2027 i següents	63 anys	36 anys i 9 mesos	65 anys

Jubilació ordinària amb caràcter general (Llei 27/2011).



## Allioli

QUADERNS DE L'ENSENYAMENT DEL PAIS VALENCIÀ - EXTRA - FEBRER 2017

### PERMISOS I EXCEDÈNCIES DEL PROFESSORAT D'ENSENYAMENT CONCERTAT

VI CONVENI COL·LECTIU D'EMPRESES D'ENSENYAMENT PRIVAT SOSTINGUDES TOTALMENT O PARCIALMENT AMB FONDS PÚBLICS

- MODELS DE SOL·LICITUD
- PERMISOS
- EXCEDÈNCIES
- GRAUS DE CONSANGUINITAT
- MODELS DE SOL·LICITUD



### PERMISOS I EXCEDÈNCIES DEL PROFESSORAT D'ENSENYAMENT CONCERTAT

## Allioli

QUADERNS DE L'ENSENYAMENT DEL PAIS VALENCIÀ - EXTRA - GENER 2017

### RESPONSABILITAT CIVIL DEL PROFESSORAT D'ENSENYANÇA PRIVADA I CONCERTADA

SITUACIÓ ANTERIOR A LA REFORMA - SITUACIÓ POSTERIOR A LA REFORMA - ARTICLE 1.902 DEL CODI CIVIL - ARTICLE 1903.5 DEL CODI CIVIL - ARTICLE 1904 DEL CODI CIVIL - ACCIÓ DE REPETICIÓ - PRESSUPÒSITS - PROFESSORS EN CAS DE DOL O CULPA GREU. DELIMITACIÓ - RESPONSABILITAT DEL CENTRE DOCENT I DEL PROFESSOR. APLICACIÓ DEL RÈGIM DE SOLIDARITAT - RESPÒSTES A CASOS CONCRETES



RESPONSABILITAT CIVIL DEL PROFESSORAT D'ENSENYAMENT PRIVAT I CONCERTAT

## SISTEMES DE PROTECCIÓ



# ACLARIMENTS SOBRE COTITZACIONS EN LES INDEMNITZACIONS PER ACOMIADAMENTS LABORALS

## QUÈ HEM DE TINDRE EN COMPTE EN RELACIÓ AMB LA TRIBUTACIÓ I COTITZACIÓ DE LES INDEMNITZACIONS PER ACOMIADAMENT LABORAL?

Actualment s'estableix un límit de 180.000 euros, de manera que les quantitats per damunt d'este límit tributaran com a rendes del treball. Si l'import de la indemnització supera l'esmentat límit de 180.000 euros, tindran dret a

### COTITZACIÓ:

La part no exempta de tributació en les indemnitzacions per acomiadament o cessament de la persona treballadora, ha de computar en la seua base de cotització.

### Casos pràctics.

#### Pregunta 1:

**M'han acomiadat i em correspon una indemnització de 25.000 euros. He de tributar eixa quantitat?**

■ No, les indemnitzacions inferiors a 180.000 euros estan exemptes de tributació.

#### Pregunta 2:

**M'han acomiadat i em correspon una indemnització de 190.000 euros, quant he de tributar?**

- 190.000 euros - 180.000 euros (exemptos de tributació) = 10.000 euros
- 10.000 euros - 30% de reducció = 7.000 euros.
- S'haurà de tributar 7.000 euros com a rendiment del treball.

### MARC LEGISLATIU.

**L'article 56 de l'Estatut dels Treballadors, estableix la quantia de la indemnització per als acomiadaments improcedents:**

1. Quan l'acomiadament siga declarat improcedent, l'empresari en el termini de cinc dies des de la notificació de la sentència, podrà optar entre la readmissió de la treballadora o treballador, o l'abonament d'una indemnització equivalent a trenta-tres dies de salari per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any, fins a un màxim de vint-i-quatre mensualitats. L'opció per la indemnització determinarà l'extinció del contracte de treball, que s'entendrà produïda en la data del cessament efectiu en el treball.

**La Disposició Transitòria 11 de l'Estatut dels Treballadors, estableix:**

1. La indemnització per acomiadament prevista en l'article 56.1 serà aplicable als contractes subscrits a partir del 12 de febrer de 2012.
2. La indemnització per acomiadament improcedent dels contractes formalitzats

reducció d'un 30%, si es decideix cobrar de manera fraccionada en diversos anys. L'aplicació de la reducció quedarà condicionada a la real efectiva desvinculació de la treballadora o treballador amb l'empresa en els tres anys següents a l'acomiadament o cessament de la persona treballadora.

La indemnització en cas de cessament que pacta la persona treballadora amb l'empresa estarà subjecta a tributació pel IRPF, sent obligatòria per part de l'empresa efectuar la retenció a compte corresponent.

*amb anterioritat al 12 de febrer de 2012 es calcularà a raó de quaranta-cinc dies de salari per any de servei pel temps de prestació de serveis anterior a la dita data, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any, i a raó de trenta-tres dies de salari per any de servei pel temps de prestació de serveis posterior, prorratejant-se igualment per mesos els períodes de temps inferiors a un any. L'import indemnitzatori resultant no podrà ser superior a set-cents vint dies de salari, llevat que del càlcul de la indemnització pel període anterior al 12 de febrer de 2012 resultarà un nombre de dies superior, i en aquest cas s'aplicarà com a import indemnitzatori màxim, sense que el dit import pugua ser superior a quaranta-dos mensualitats, en cap cas.*

3. A l'efecte d'indemnització per extinció per causes objectives, els contractes de foment de la contractació indefinida celebrats amb anterioritat al 12 de febrer de 2012 continuaran regint-se per la normativa a l'empara de la qual es van concertar. En cas d'acomiadament disciplinari, la indemnització per acomiadament improcedent es calcularà d'acord amb el que disposa l'apartat 2.

## SALUT LABORAL

# ACTUACIÓ EN CAS D'ACCIDENT

## La mútua

Les mútues són associacions d'empresaris que col·laboren amb la Seguretat Social en la gestió de les contingències d'accidents de treball i malalties professionals, cobrint tant les prestacions econòmiques com les sanitàries i assistencials.

## L'accident de treball

L'accident de treball és tota lesió corporal que el treballador/a patisca amb ocasió o per conseqüència del treball que executa per compte d'altri. Es consideren accidents de treball:

- Accidents produïts en ocasió de les tasques desenvolupades encara que siguin diferents a les habituals.
- Accidents patits en el lloc i durant el temps de treball: Les lesions patides durant el temps i en el lloc de treball, en principi, tenen la consideració d'accidents de treball.
- Accident "in itinere": És aquell que pateix el treballador/a en anar al treball o en tornar d'aquest.
- Les malalties comunes que contragués el treballador/a amb motiu de la realització del seu treball, no incloses en la llista de malalties professionals. S'ha d'acreditar la relació causa-efecte entre la realització d'un treball i l'aparició posterior de la malaltia.

## Actuació en cas d'accident de treball

Quan patisques un accident de treball has de dirigir-te al centre mèdic de la mútua. Per a açò portarem un document proporcionat per l'empresa denominat part assistencial. Has de saber que la mútua està obligada a prestar-te l'assistència sanitària que necessites encara que no presentes aquest document.

## Col·laboració en la gestió de contingències derivades d'accident de treball i malaltia professional

Les mútues han de prestar una sèrie de serveis que es financen amb un percentatge de la quota d'accidents de treball que mensualment paguen les empreses associades.

Aquests serveis són l'assistència sanitària i rehabilitadora i la prestació econòmica.

## PROBLEMES MÉS FREQUENTS

La major part dels problemes que sorgeixen amb les mútues estan relacionats amb el no reconeixement de la contingència com a professional, amb el conseqüent desviament a la Seguretat Social, i amb les altes indegudes abans de la completa recuperació del treballador/a.

### 1. La mútua no vol donar-nos la baixa i ens envia a la Seguretat Social

En aquest cas directament la mútua no assumeix l'origen laboral de la contingència, i ho desvia directament a la Seguretat Social.

#### Procediment a seguir:

1. En primer lloc, hem d'emplenar un Full de Reclamacions en la mútua descrivint de forma ordenada els fets succeïts així com les "explicacions"

donades pel facultatiu per a la no acceptació de la contingència

2. En segon lloc, el treballador/a o els seus representants ho posaran en coneixement dels Delegats de Salut Laboral en l'empresa, els qui efectuaran les accions necessàries per a tractar de solucionar el problema.

3. Al mateix temps hem d'acudir al metge de capçalera per a sol·licitar una baixa laboral per contingències comunes, explicant-li clarament tot l'ocorregut amb la mútua.

4. A través del teu metge de capçalera o de la Inspecció Mèdica has de sol·licitar a l'EVI (Equip de Valoració d'Incapacitats, adscrit a l'INSS) una determinació de contingències perquè determine l'origen laboral o no de la contingència.

En el cas que no estiguem d'acord amb la resolució de l'INSS podem recórrer judicialment aquesta decisió mitjançant del jutjat social en un termini de 30 dies.

5. A més, si existeix una negativa per part de l'empresa d'emetre el part d'accident de treball, hem de posar-ho en coneixement de la Inspecció de Treball.

### 2. El metge de la mútua ens dona l'alta metgessa i no estem d'acord

Quan, després d'un període d'Incapacitat Temporal, el metge de la mútua ens done l'alta i no estem d'acord amb la mateixa perquè considerem que persisteixen problemes de salut que ens impedeixen la reincorporació al treball.

#### Procediment a seguir:

1. En primer lloc hem d'emplenar un full de reclamacions on assenyalarem clarament les raons de la nostra disconformitat, demanant expressament la revisió de l'alta.

2. En segon lloc, hem de posar-ho en coneixement dels Delegats de salut laboral, que efectuaran les accions necessàries per a tractar de solucionar el problema.

3. També podem impugnar l'alta mitjançant reclamació prèvia administrativa davant l'INSS en els 30 dies següents de la data de notificació de l'alta. En cas de contestació negativa o de silenci, es pot acudir a la via judicial a través del jutjat social en el termini de dos mesos, a explicar des de la notificació o des del transcurs del termini en què haja d'entendre's desestimada.

4. Al mateix temps hem d'acudir al metge de capçalera per a sol·licitar una baixa laboral per contingències comunes i posteriorment a la Inspecció Mèdica per a sol·licitar una determinació de contingència que obligue a la mútua a reprendre el procés.

En el cas que el metge de capçalera no vulga donar-nos la baixa, devem igualment acudir a la Inspecció Mèdica.

### 3. Recaiguda

Situació en la qual es troba el treballador quan, en

un període màxim de sis mesos després de ser donat d'alta per accident de treball, torna a tenir símptomes relacionats amb el mateix.

Si durant aquest període hi ha un canvi de mútua, l'assistència sanitària haurà de prestar-la la primera mútua, llevat que la segona accepti atendre el procés.

#### Procediment a seguir:

Davant una recaiguda d'un procés anterior d'origen laboral, i en el cas de no ser assumida com a tal per la mútua, el procediment és el mateix que el descrit anteriorment.

### 4. Mala pràctica mèdica

Quan considerem que el metge de la mútua ha realitzat una pràctica incorrecta (errors en el diagnòstic o en el tractament...) hem de, com en qualsevol altre cas, emplenar un full de reclamacions amb el major detall possible i fer-la arribar als Delegats de Salut Laboral.

A més, hem de formular una Reclamació Prèvia a l'INSS.

També podem acudir a altres instàncies com a Col·legis de Metges i Organitzacions de consumidors i usuaris.

### 5. Desacord amb les dades que apareixen en el part d'accident

Quan patim un accident de treball l'empresa té l'obligació de lliurar-nos una còpia del part d'accident. Si quan reps aquesta còpia no estàs d'acord amb les dades que apareixen podem, directament o a través dels delegats de prevenció, denunciar-ho davant la Inspecció de Treball.

### 6. El metge de la mútua ens dona l'alta però seguim fent rehabilitació

Si el metge de la mútua ens dona l'alta però encara hem de seguir fent rehabilitació, el primer que hem de fer és assegurar-nos que el treball que estem exercint és adequat al nostre estat de salut.

Si no fos així, haurem de demanar a la mútua que ens torne a donar la baixa o que s'adapte el treball a les nostres condicions de salut.

Hem de, a més, tenir en compte que la rehabilitació ha de fer-se necessàriament en temps efectiu de treball i cal comunicar-ho al Servei de Prevenció.

### 7. En la mútua no em volen donar l'informe del meu estat de salut

Tot pacient té dret al fet que se li faciliten els certificats acreditatius del seu estat de salut; per tant, si en la mútua es neguen a donar-nos l'informe corresponent al nostre estat de salut, hem de fer una petició per escrit citant expressament la Llei 41/2002, Llei bàsica reguladora de l'autonomia del pacient i de drets i obligacions en matèria d'informació i documentació clínica.

## SALUT LABORAL

# LES BAIXES LABORALS. ELS SEUS TIPUS I EFECTES

## Què és la baixa laboral?

La baixa laboral és el temps durant el qual no es pot acudir al treball i que resulta necessari per a recuperar la seua salut. La donen els metges aplicant criteris tècnics. Se'l denomina "Incapacitat Temporal (\*IT)".

### CLASSES DE BAIXES LABORALS

Depenent de l'origen per la qual no es pot anar treballar, les baixes laborals poden ser de dos tipus:

#### 1. Baixes per Contingències Comunes.

Causada per una malaltia comuna, o per un accident no laboral. És a dir, per causes alienes al treball.

#### 2. Baixes per Contingències Professionals.

Quan no es pot treballar per causes que origina el treball, bé malaltia o accident de treball. Quan l'accident es produeix acudint, o tornant del treball, es diu accident "in itinere".

### QUAN S'ESTÀ DE BAIXA QUAN ES COBRA?

Quan no s'acudeix a treballar es deixa de rebre el salari. Aquesta pèrdua d'ingressos es compensa amb la prestació per Incapacitat Temporal. Depenent de la mena de baixa, es rep una quantitat. Les quantitats són:

- En les baixes per Contingències Comunes: els 3 dies primers de baixa, no es cobra res. Del 4t dia al 20é es cobra el 60% de la base reguladora i a partir del dia 21 es cobra el 75% de la base reguladora.
- En les baixes per Contingències Professionals: es cobra el 75% de la base reguladora des de l'endemà a la baixa.

Els percentatges anteriors són els mínims garantits per llei. Aquests percentatges poden ser millorats per negociació en el conveni col·lectiu.

### REQUISITS PER A COBRAR PER BAIXA LABORAL

Els requisits per a cobrar per baixa laboral són:

- Estar donat d'alta en la Seguretat Social o en una situació assimilada a l'alta.
- Si la baixa és per contingències comunes, és necessari haver cotitzat almenys 180 dies en els 5 anys anteriors.
- Si la baixa és per contingències professionals no és necessari tindre cotitzacions anteriors. Si no es compleixen amb aquests requisits, s'estarà de baixa, però no es rebrà compensació econòmica a canvi.

### QUI PAGA MENTRE S'ESTÀ DE BAIXA?

La nòmina la paga la mateixa empresa, com un pagament delegat de la Seguretat Social. És a dir l'empresa paga al treballador, i la Seguretat Social li ho paga a l'empresa. També pot fer els

pagaments la Mútua col·laboradora.

### LA PRESTACIÓ L'ASSUMEIX:

- Si la baixa és per contingències comunes: fins al dia 15 de baixa el paga l'empresa, i a partir del dia 16, el pagarà la Mútua o la Seguretat Social. Si la baixa dura més de 365 dies, el pagament l'assumeix la Seguretat Social.
- Si la baixa és per contingències professionals, l'assumeix des del primer dia la Seguretat Social i serà del 75% de la base reguladora per contingències professionals

En el cas que l'empresa incomplisca el deure de pagar la baixa al treballador, el pagament l'assumeix la Mútua o a la Seguretat Social.

### QUANT TEMPS ES POT ESTAR DE BAIXA?

La baixa pot durar normalment com a màxim 365 dies. Passat l'any, es produirà una d'aquestes tres situacions:

1. El treballador o treballadora serà donat d'alta,
2. Es prorrogarà excepcionalment la baixa fins a 180 dies més, si es preveu que en aquest temps es pot curar.
3. Es comencen els tràmits perquè se'l reconega una Incapacitat Permanent (IP).

### QUÈ OCORRE QUAN UN TREBALLADOR ESTÀ DE BAIXA PER ACCIDENT DE TREBALL I FINALITZA EL SEU CONTRACTE?

Es continua percebent la prestació econòmica a càrrec de la Mútua, fins a l'alta mèdica, o la finalització de la Incapacitat Temporal. Posteriorment es passa la situació de desocupació.

### QUI COTITZA PEL TREBALLADOR EN AQUESTA SITUACIÓ?

Es continua en alta en la Seguretat Social, i la Mútua és la que abona les cotitzacions per les contingències comunes.

La Mútua procedirà a donar d'Alta al treballador en situació d'Incapacitat Temporal en un número patronal assignat especialment per a aquest efecte per la Seguretat Social.

Em poden acomiadar per acumular baixes mèdiques encara que estiguen justificades?

Des del 20 de febrer de 2020, no és possible acomiadar al treballador per baixes mèdiques acumulades. El govern en aquesta data, va derogar l'article 52.d) de l'Estatut dels Treballadors, que era la norma que permetia, fins ara, l'anomenat "acomiadament objectiu per baixes justificades".

### QUÈ PASSA SI COBRANT L'ATUR CAUSE BAIXA?

Si estàs cobrant l'atur i et poses malalt o pateixes un accident, aquests fets, no modifiquen ni la quantitat ni el temps que cobraràs la prestació.

Es continua cobrant en les mateixes condicions. En aquests casos has d'anar al \*SEPE i entregar: El comunicat mèdic de baixa per \*IT, els comunicats que es generen i el document d'alta.

## Altres tipus de baixes freqüents

Les baixes, sempre depén de criteris mèdics, que el metge considere que el treballador o treballadora pugui, o no, en l'estat de salut en què es trobe. El tipus de baixa depén de l'origen de la malaltia o l'accident. Depenent de totes les circumstàncies que es donen, les baixes més freqüents són:

### BAIXA PER ANSIETAT O ESTRÉS

Es poden patir estats d'ansietat o estrés, causats tant pel treball com per situacions personals. El tipus de baixa dependrà de l'origen. El treballador, o treballadora, serà atès per especialistes de psicologia o psiquiatria.

Aquest tipus de baixes poden vindre derivades de l'anomenada síndrome de \*burnout, o del treballador cremat. És un tipus d'ansietat i d'estrés laboral l'origen un cansament físic i mental, i afecta tant al treball com a la vida privada.

### BAIXA PER DEPRESSIÓ

Es pot estar de baixa per depressió. La baixa no sols pot ser per malalties físiques, també poden ser per malalties psicològiques. Depenent de l'origen de la depressió pot ser per contingències comunes o professionals. Si la depressió l'origen un assetjament laboral pot ser atès per especialistes de psicologia o psiquiatria.

### BAIXA PER EMBARÀS

Quan no es pot treballar perquè el treball pot afectar negativament la treballadora embarassada o al fetus, s'està de baixa per risc en l'embaràs.

Sol confondre's la baixa per embaràs amb la baixa per maternitat. Si no es pot treballar per haver donat a llum, no s'està de baixa laboral, si no de baixa per maternitat, que és una altra situació diferent, amb una altra prestació i una altra duració.

### BAIXA PER PERDRE LA VEU

Hi ha malalties mèdiques que poden afectar unes categories professionals i a unes altres no.

Estar afònic per a un mecànic, conductor, o per a un administratiu pot no ser causa de baixa laboral. Per a un docent, un \*teleoperador, en l'atenció al client, si que origina la baixa laboral.

### BAIXA PER MALALTIA DE CÀNCER

Quan a un treballador se li detecta un càncer, és possible que es pugui veure impossibilitat per a continuar treballant. En aqueixa situació, passa a estar en el que es coneix com una situació d'Incapacitat Temporal (\*IT).

Si el treballador està cobrant la prestació contributiva o un subsidi per desocupació, també passa a \*IT cobrant la mateixa quantia que durant

la desocupació, però no ha de segellar la demanda, ni és cridat a cursos ni entrevistes de treball, perquè se centre en la seua recuperació.

Els problemes solen sorgir quan s'acaba el període màxim de la baixa. La situació d'Incapacitat Temporal no es pot mantindre indefinidament: dura únicament 1 any, passat el qual pot ampliar-se de manera excepcional 180 dies com a màxim.

Passat aquest termini poden passar dues coses:

1. Que el treballador siga donat d'alta mèdica, si es troba capacitat per a tornar a treballar.
2. Passar a una Incapacitat Permanent, si es considera que el treballador continua inhabilitat per a tornar a treballar.

Deponent de la mena d'Incapacitat Permanent es rep una pensió major o menor. Aquesta Incapacitat, malgrat portar el nom de Permanent, és revisable. Si el treballador presenta una millora i torna a estar capacitat per a treballar, perdrà aquesta pensió.

S'han donat casos entre els malalts de càncer on al treballador, en finalitzar la Incapacitat Temporal, no se li aprova la sol·licitud d'Incapacitat Permanent i és donat d'alta, malgrat continuar afectat per la malaltia. En molts d'aquests casos,

el treballador continua malalt, encara que té controlada la malaltia, però gràcies a un tractament tan agressiu que deixa greus seqüeles i un estat físic no apte per a treballar.

La incapacitat laboral permanent (\*ILP) és el reconeixement que estableix l'INSS (Institut Nacional de la Seguretat Social) quan una persona experimenta una pèrdua de capacitats que afecten en l'àmbit laboral. Aquest dret comporta associat uns requisits específics, i la prestació econòmica és diferent segons el grau d'incapacitat.

Existeixen diversos tipus de \*ILP:

- Parcial per a la professió habitual: Ocasionalment al treballador una disminució no inferior al 33% en el rendiment per a aquesta professió.
- Total per a la professió habitual: Inhabilita al treballador per a la seua professió habitual però pot dedicar-se a una altra diferent.
- Absoluta per a tota mena de treball: Inhabilita al treballador per a tota professió o ofici.
- Gran invalidesa: Quan el treballador incapacitat permanent necessita l'assistència d'una altra persona per als actes més essencials de la vida.

#### LA BAIXA PER ACCIDENT DE TRÀNSIT

Els accidents de trànsit i les seues conseqüències per a la salut són motiu de baixa laboral. La di-

ferència entre ells és, si l'accident es va tindre en anar o vindre del treball al domicili, llavors serà un accident \*in itinere i ha de ser considerat com un accident laboral. Si l'accident es té fora del treball, té la consideració de malaltia comuna.

Són gratuïts la dispensació de medicaments en cas d'accident?

El Decret 2766/1967 en el seu art. 11.1 diu que l'assistència sanitària per accident de treball i malaltia professional es prestarà de la manera més completa i comprendrà:

- El tractament mèdic i quirúrgic, les prescripcions farmacèutiques, totes les tècniques diagnòstiques, aparells de pròtesis i la seua renovació.

#### LA BAIXA DESPRÉS D'UNA OPERACIÓ MÈDICA

Quan un treballador o treballadora ha de recuperar-se d'una operació, podrà ser donat de baixa des de l'operació i mentre dure tota el postoperatori. El tipus de baixa dependrà de si l'operació s'ha tingut per unes circumstàncies personals o una baixa derivada de treball. Si l'operació és per un accident de casa, o per malaltia comuna, serà una baixa per contingències comunes, si és per un accident de treball, serà tractat com un accident laboral.

## ACOMIADAMENTS

# Què s'ha de fer en cas d'acomiadament? Peculiaritats del nostre sector

### ■ En tots els casos

- Quan es rep la notificació de l'acomiadament SEMPRE és recomanable signar: "ASSABENTAT NO CONFORME".
- Es tenen 20 dies hàbils (no compten diumenges ni festius) per a presentar reclamació prèvia a l'SMAC (Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació) si no n'estem satisfets.
- En l'SMAC es fa un acte de conciliació. És un acte en què empresa i treballador/a tracten d'arribar a un acord.
- Si no s'arriba a cap acord hem d'interposar demanda judicial (no té taxes).
- És recomanable que, des de l'inici del procés, estiguem assessorats pel sindicat i que els tràmits siguin fets pel seu advocat/ada.

### ■ Centres amb el pla plurilingüe

Els centres amb el pla plurilingüe d'anglès tenen un període d'implantació obligatori d'hores curriculars d'anglès. Durant el curs 2019-2020, en aplicació del calendari del pla, es farà extensible al segon i tercer cicle d'Educació Primària i als centres d'Educació Especial.

Amb l'ampliació i extensió del pla el problema anirà escampant-se i agreujant-se, ja

que els centres que no compten amb personal qualificat pot provocar situacions d'acomiadaments per contractar altres docents que sí acrediten el B2 o equivalent. Novament, en aquests casos, el centre pot prendre la decisió d'acomiadar de forma improcedent i només hauria de pagar la indemnització establerta o bé, fer-ho per causes objectives, alegant causes d'organització. Però en aquest últim cas ha de quedar totalment acreditat que no té personal suficient per a fer front a les hores que s'han d'impartir en anglès.

### ■ Acomiadaments interinatge

A l'Ordre 22/2019 on es desenvolupa el règim de concerts i es regula el sistema de pagament delegat dels centres docents privats concertats de PV, dintre del Capítol IXé: Substitucions es troba l'article 34 que fa referència a les altes i les baixes del professorat substituït en la nòmina de pagament delegat. En aquest, s'especifica que el professorat que s'haja incorporat a treballar en un centre concertat per realitzar una substitució després del mes de desembre deixe mateix curs, la Conselleria li donarà de baixa en pagament delegat a 30 de juny. L'Administració deixa

d'abonar el sou els mesos de juliol i agost del docent que ha fet la substitució. Paradoxalment l'empresa què és qui contracta es troba en la tessitura de no poder mantenir el contracte durant eixos dos mesos d'estiu del docent que està fent la substitució i es veu abocada a acomiadar el/la treballador/a. D'aquesta manera ens trobem en un acomiadament improcedent que vulnera el VI Conveni Col·lectiu d'Empreses d'Ensenyament Privat Sostinguts Totalment o Parcialment amb fons públics.

Tanmateix, molts d'aquests docents afectats no solen reclamar cap indemnització perquè l'empresa es sol proposar el fet de gaudir de l'atur i tornar a contractar-los en el mes de setembre.

### ■ Acomiadaments per reducció d'unitats

Quan un centre pateix reducció d'unitats quasi sempre es produeixen acomiadaments objectius. En aquests casos el treballador/a acomiadat pot escollir tres opcions segons l'addenda que va signar l'STEPV el 13 de març de 2017 del Document sobre la implantació de la reforma educativa en els centres concertats.

# COM INTERPRETAR LA TEUA NÒMINA

La nòmina és un document que ens ha d'entregar l'empresa i que és de vital importància perquè ens dóna informació sobre la quantitat cobrada cada mes en funció de les hores que treballem i la nostra categoria laboral.

En les nòmines han d'aparèixer diversos conceptes, els que més ens interessa són:

## Dades de l'empresa.

**Dades del treballador/a:** ací s'ha de posar especial atenció que apareguen les següents dades:

**Categoria laboral** (mestre de primària, professor de secundària, etc).

**Antiguitat** generada a l'empresa.

**Període de liquidació:** el mes al que correspon el nostre salari (i el total dels dies que ens paguen).

Després hi ha altres conceptes que són els que normalment mirem més perquè fan referència a allò que cobrem i a allò que ens dedueixen:

**Meritacions:** en funció de la categoria i les hores treballades. La jornada completa en el cas del personal docent es calcula en funció de 25 hores lectives setmanals. A cada categoria laboral li correspon una quantitat diferent per a cada concepte, que són aquests:

**Percepcions salarials:** salari base, és la quantitat que es cobra en funció de les taules salarials pactades al conveni.

**Complement retributiu autonòmic:** és un complement que és paga al País Valencià i que es suma al salari base en reconeixement a la tasca desenvolupada. En el cas del personal docent, aquesta quantitat es paga en concepte d'homologació amb el personal docent públic i es calcula de la següent manera:

$$\text{SB concertada} + \text{CR autonòmic} = \text{SB pública} + \text{complement específic} + \text{complement de destí.}$$

**Antiguitat:** cada tres anys es genera un trienni. Són acumulables.

**Complement per càrrec unipersonal:** Director, Subdirector, Cap d'Estudis i Cap de Departament.

**Antiguitat per càrrec unipersonal:** els càrrecs unipersonals també generen els seus propis trienns.

També hi ha percepcions no salarials, com allò que es cobra per tindre una incapacitat temporal, que es divideix en:

**Indemnitzacions:** Prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social: Ací hauria d'aparèixer el que es cobra d'una IT a càrrec de l'empresa, la Seguretat Social o la Mútua:

Les persones treballadores dels centres concertats tenim reconegut en el nostre conveni el

## Publicacions de STEPV



**X CONVENI COL-LECTIU**  
CONVENI COL-LECTIU NACIONAL DE CENTRES D'ENSENYAMENT  
PRIVAT DE RÈGIM GENERAL O ENSENYAMENT REGLAT SENSE  
CAP NIVELL CONCERTAT O SUBVENCIONAT



**VII CONVENI COL-LECTIU LABORAL**  
AUTONÒMIC DE CENTRES I SERVEIS  
D'ATENCIÓ A PERSONES AMB DISCAPACITAT



dret a percebre un complement que es suma al que hem cobrat d'IT i que arriba fins a que cobrem el 100% del salari mensual. Aquest complement es pot percebre durant 3 mesos com a norma general o 7 mesos per al cas de professors/es inclosos en la nòmina de pagament delegat. A més s'amplia en un mes per cada trienni d'antiguitat. Aquest complement és a càrrec de l'empresa o de l'Administració en funció de si es té pagament delegat o no.

**Total meritat:** la quantitat bruta total a percebre. És la quantitat que s'ha de tindre en compte per a calcular qualsevol cosa com un acomiadament.

**IMPORTANT:** Per a consultar les taules salarials per a cada categoria es pot consultar les pàgines 20 i 21 de la Guia del professorat d'Inici de Curs:

[https://intersindical.org/stepv/allioli/GUIA\\_PRIVADA\\_2020-2021-w.pdf](https://intersindical.org/stepv/allioli/GUIA_PRIVADA_2020-2021-w.pdf)

Per a calcular cada concepte hem de fer una regla de tres, ja que es manté la proporció entre el que es cobra i les hores que es treballen a cada categoria laboral.

**Deduccions:** és el que ens lleven del brut en funció d'uns criteris estipulats. Aportacions del treballador/a a la Seguretat Social i conceptes de recaptació conjunta:

Contingències comunes: 4'70%

Atur: 1'55% jornada completa

1'60% jornada parcial

Formació: 0'10%

**Impost sobre la renda:** no és una quantitat fixa. L'empresa dedueix un mínim, encara que podem demanar que ens l'augmenten per a que quan fem la declaració no ens lleven diners. De totes formes, quan es fa la declaració de la renda ens llevaran o ens tornaran diners en funció de la quantitat que

ens han deduït d'aquest concepte al llarg de tot l'any i en funció de les nostres característiques particulars.

**Total a deduir:** la suma de totes les deduccions.

**Líquid total a percebre:** la quantitat neta a percebre. Ha de coincidir aquesta quantitat amb la que ens ingressem.

**Base de cotització:** representa el salari anual dividit per dotze ja que suposa el salari mensual més la prorrata de les pagues extres. És la quantitat total per la qual cotitzem mensualment, ja que encara que tenim 14 pagues cotitzem en dotze trams, un per cada mes. Per això, com que ja hem cotitzat per les pagues extres quan les cobrem el líquid a percebre és major.



## GUIA DE LEGISLACIÓ LABORAL

[HTTPS://INTERINDICAL.ORG/DOCS/GUIA\\_LABORAL\\_2021\\_VAL-CS.PDF](https://intersindical.org/docs/guia_laboral_2021_val-cs.pdf)



## GUIA DE DELEGADES I DELEGATS DE PERSONAL ENSENYAMENT PRIVAT

# LA COMPETÈNCIA LINGÜÍSTICA PER A L'ACCÉS I L'EXERCICI DE LA FUNCIÓ DOCENT EN VALENCIÀ I LLENGÜES ESTRANGERES

## NORMATIVA

- Llei 4/2018, de 21 de febrer, de la Generalitat, per la qual es regula i promou el plurilingüisme en el sistema educatiu valencià (DOGV 22/02/18).
- Ordre 3/2020, de 6 de febrer, de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport, per la qual es determina la competència lingüística necessària per a l'accés i l'exercici de la funció docent en el sistema educatiu valencià. (DOGV 10/02/20), modificat per Correcció d'errades publicada en el DOGV del 9/04/20.

La nova ordre estableix que serà el C1 de les llengües respectives la titulació necessària, tal i com també assenyalava la Llei de Plurilingüisme, per a impartir docència. Deroga la normativa anterior que establia la capaciació en valencià i en llengües estrangeres com a les titulacions necessàries per a impartir docència en aquestes llengües. Expliquem la nova ordre amb més detall:

## OBJECTE DE LA NORMA

Determinar la competència idiomàtica necessària per a vehicular àrees no lingüístiques en valencià, i per a vehicular àrees en anglès, en Educació Infantil, Educació Primària, Educació Especial, Educació Secundària Obligatoria i Batxillerat, cicles formatius d'FP i formació de les persones adultes.

## COMPETÈNCIA LINGÜÍSTICA MÍNIMA

El certificat de nivell C1 de coneixements de valencià de la JQCV o equivalents, serà la competència idiomàtica necessària per a vehicular àrees no lingüístiques en valencià en les etapes educatives esmentades anteriorment.

El certificat de nivell C1, d'acord amb el MECRL i amb el Decret 61/2013, de 17 de maig, del Consell, pel qual s'estableix un sistema de reconeixement de la competència en llengües estrangeres, serà la competència idiomàtica necessària per a vehicular àrees no lingüístiques en la llengua estrangera del certificat corresponent, en les etapes educatives esmentades anteriorment. Fins al curs 2026/27 el nivell B2 es considera suficient.

## ENSENYAMENT DE VALENCIÀ

El certificat de nivell C1 de coneixements de valencià facultarà el professorat per a impartir continguts curriculars de valencià en Educació Infantil, l'Àrea de Valencià: Llengua i Literatura en Educació Primària, per a impartir el mòdul de Valencià en el cicle I i cicle II dels centres de formació de persones adultes i per a impartir la docència del valencià en els centres privats, sempre que estiga en possessió de les altres titulacions o condicions administratives requerides per a impartir docència en els esmentats nivells i etapes.

## CERTIFICAT DE CAPACITACIÓ PER A L'ENSENYAMENT EN VALENCIÀ

Les persones que tinguen el Certificat de Capacitació per a l'Ensenyament en Valencià expedit i registrat amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquesta ordre, o les persones que estiguen en procés de formació per a l'obtenció del Certificat de Capacitació per a l'Ensenyament en Valencià com recull la disposició transitòria primera d'aquesta ordre, restaran exemptes d'acreditar la competència lingüística prevista en la present ordre.

## ENSENYAMENT EN LLENGÜES ESTRANGERES

El professorat que ja estiga capacitat per a impartir ensenyaments en llengües estrangeres en els nivells educatius no universitaris a la Comunitat Valenciana ho continuarà estant quan entre en vigor aquesta ordre, sense perjudici del que disposa la normativa bàsica quant a la competència lingüística mínima exigida.

## PROFESSORAT DE L'ESPECIALITAT DE LLENGUA ESTRANGERA

El professorat que estiga en possessió dels requisits per a impartir ensenyaments d'alguna llengua estrangera, bé per l'adquisició de l'especialitat corresponent en el cos de mestres o de professorat o catedràtics d'Educació Secundària, o bé per disposar de la titulació i qualificació específica per a impartir docència de la llengua estrangera corresponent en centres privats, es considerarà a tots els efectes capacitat per a l'ensenyament en la dita llengua estrangera en àrees o matèries no lingüístiques, sempre que estiga en possessió de les altres titulacions o condicions acadèmiques i administratives requerides per a impartir la docència en les dites àrees o matèries. Per tant, a aquest professorat no se li requerirà ni se li expedirà el certificat de capacitat per a l'ensenyament en la llengua estrangera corresponent.

## MÈRIT DOCENT

El Certificat de Capacitació per a l'Ensenyament en Valencià, el Diploma de Mestre de Valencià i el Certificat de capacitat per a l'Ensenyament en Llengua Estrangera seran considerats un mèrit en els processos de mobilitat del funcionariat de carrera i en les convocatòries d'oposicions de cossos docents.

## REGISTRE DELS CERTIFICATS

S'estableix un termini de dotze mesos (fins a l'11 de febrer de 2021) perquè les persones que, a l'entrada en vigor de l'ordre, estiguen en procés de formació per a l'obtenció del Certificat de Capacitació per a l'Ensenyament en Valencià, el Diploma de Mestre de Valencià o el Certificat de Capacitació per a l'Ensenyament en Llengua Estrangera puguem registrar el certificat corresponent en el Servei de Registre i Acreditació Docent de la Conselleria d'Educació..



ESCOLA SINDICAL DE FORMACIÓ  
**MELCHOR BOTELLA**

LA FORMACIÓ SINDICAL  
DE **QUALITAT** QUE ENS UNEIX

#### ACTIVITATS DE FORMACIÓ OFERIDES PER L'ESCOLA SINDICAL DE FORMACIÓ MELCHOR BOTELLA 2021/2022

Títol	Tipus	Modalitat	Hores
Bases per l'elaboració de la programació de la pràctica docent	Curs	A distància	30
Com redactar un Pla d'Igualtat en educació	Curs	Semipresencial	30
El procés de redacció de textos	Curs	A distància	30
El sociograma, una eina per millorar la convivència a l'aula	Taller	Semipresencial	8
Formació inicial grafològica per a la detecció de necessitats educatives i propostes d'intervenció a l'aula	Curs	Semipresencial	30
La interculturalitat: context i procés de desenvolupament	Curs	Semipresencial	20
L'assemblea una eina per millorar la convivència a l'aula	Curs	Semipresencial	8
Metodologies actives i introducció a eines informàtiques	Curs	A distància	25
Programació didàctica en F.P.	Curs	Semipresencial	40
Projecte CoEducArt	Taller	Semipresencial	20
Redacció de documents administratius	Curs	Semipresencial	60
Treballar amb eines informàtiques	Curs	A distància	30

#### Activitats de formació reconegudes o certificades per:

Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, Universitat de València, ICAV, Universitat Jaume I de Castelló, Escola Valenciana d'Estudis Sanitaris, Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte, Ministerio del Interior, Ministerio de Fomento, Servicio Español para la Internacionalización de la Educación, Fundación Tripartita, SEMICYUC

Tel: 963919147 ext. 3  
cursos@esfmb.org

<https://esfmb.org>  
<https://www.facebook.com/ESFMB>

Instagram: @esfmb\_iv  
twitter.com/ESFMB

