

LA GUIA DEL PROFESSORAT DELS CENTRES PRIVATS I CONCERTATS 2023-24

LA INCLUSIÓ EN EL SISTEMA EDUCATIU · RETRIBUCIONS DE
L'ENSENYAMENT CONCERTAT · BAIXES LABORALS · LA JUBILACIÓ:
GUIA PRÀCTICA. · ADAPTACIÓ DE L'HORARI PER CONCILIAR LA VIDA
LABORAL I FAMILIAR · NORMATIVA · INFANTIL, PRIMÀRIA, SECUNDÀRIA
· CONVENIS · SALUT LABORAL · CAPACITACIÓ EN LLENGÜES · PERMISOS I
EXCEDÈNCIES · FORMACIÓ ESFMB · CALENDARI ESCOLAR 2023/24



Amb enllaços a tota la normativa en la versió digital

https://intersindical.org/stepv/allioli/GUIA_PRIVADA_2023_2024.pdf

ENSENYAMENT

Com cada nou curs, us presentem la Guia del professorat i dels centres 2023/2024, 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** ESO i Batxillerat, FP
- 10** Pros i contres sobre la signatura de les taules salarials del vii conveni de concertada per a 2022 i 2023
STEPV signa un any més la pròrroga de l'Acord de Jubilació Parcial
- 11** Nous drets en el camp de la diversitat funcional,
Canvis en la legislació laboral i jubilació
- 12** El sistema educatiu (LOMLOE)
- 13** Itineraris LOMLOE
- 14** Inclusió educativa - Atenció a la diversitat
- 15** Mesures per a una resposta inclusiva
- 16** Adaptació de l'horari per conciliar la vida laboral i familiar
- 17** Procés per a sol·licitar la recol·locació en centres privats concertats
- 18-19** Altres convenis d'ensenyament privat
- 20-21** Retribucions docents de l'ensenyament concertat
- 22-23** Permisos i excedències
- 24** Permís per naixement de filla o fill
- 25** Els graus de parentiu
- 26-27** La jubilació: guia pràctica
- 28** Cotitzacions en les 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** Novetats baixes mèdiques
- 34** La competència lingüística en valencià i llengües estrangeres
- 35** Propostes de formació ESFMB
- 36** Calendari escolar

Allioli

ÈPOCA IV - EXTRA INICI DE CURS - Setembre 2023 · STEPV-Iv · **DIRECTOR:** Manel Àlamo Garcia · **REDACCIÓ:** Marc Candela, Xema Sánchez, Rafa Solves, David Fernández, Juan Miguel Muñoz, Germán Nando, Gemma Martín 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 · **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:** Alcoleja, 5 · 03802 · Tel. 690 15 86 89 · **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 · **LA VALL D'UIXÓ:** Almenara, 11, bxs · 12003 · Tel. 964 26 90 94 · **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 · **SAGUNT-PORT DE SAGUNT:** Pintor Pinazo 27, Port de Sagunt

CURS 2023-2024

som **i** serem
LA VEU DE L'ENSENYAMENT



EDITORIAL

La negociació col·lectiva i condicions de treball són punts clau del sector d'ensenyament privat. Conseqüentment, hem de despertar una consciència de classe en la gent jove, molt necessària i urgent per a promoure un sentiment social i cooperatiu arrelat en l'altruisme, la igualtat i la reciprocitat. La unió sempre és la força. Este missatge ha de tornar a arribar a la gent més jove perquè sàpiguen que el dret a la sindicació i formar-ne part d'un sindicat lliure i combatiu és l'única ferramenta útil per aconseguir allò que es desitja, en este cas la millora de les condicions laborals de les persones treballadores.

STEPV com a sindicat de classe que és, defensa una equiparació total de les condicions laborals i salarials de totes i tots els treballadores. Aquest ideari deu ser un dels principis rectoros que cal traslladar a la gent més jove que s'aproxime al sindicat.

Concretament per a les treballadores i treballadors de l'ensenyament privat concertat el major problema radica en l'estabilitat als seus llocs de treball, la negociació autonòmica és a tres bandes: Conselleria d'Educació, sindicats i patronals, aquesta negociació s'emmarca necessàriament en el manteniment de l'ocupació al sector.

Pel que fa als centres concertats, aquesta negociació ve de la mà de les reunions de Comissió de Seguiment sobre l'Acord del 96, on es negocia entre d'altres: l'actualització de la borsa de Recol·locació, les plantilles, les ràtios, paga antiguitat, plans de formació per als treballadors i treballadores, programes PAM, la Inclusió educativa, etc.

Si fem la vista enrere en avanços aconseguits per STEPV ensenyament privat, podem afirmar que el sindicat signava l'Acord per a l'Organització i el Desenvolupament del Curs 2020-2021. Aquest acord possibilitava, la dotació extraordinària que es requeria de recursos econòmics i d'increment d'hores addicionals de professorat necessàries per a un adequat funcionament dels centres concertats durant el curs. I el què és més important per a nosaltres, possibilitava la contractació del professorat que es troba inscrit actualment en la borsa de recol·locació, l'increment d'hores addicionals de docència concedit en el marc d'aquest Acord s'havia de cobrir, amb l'ampliació dels con-

tractes a temps parcial de personal docent del mateix centre o amb els integrants de la borsa de recol·locació de centres privats concertats que es gestiona des de la Conselleria d'Educació.

Al començament del mateix curs el sindicat va trobar la necessitat de tractar en futures reunions de Comissió Seguiment concertada l'actualització de l'Acord de Lactància signat el 9 d'abril de 2008, i la revisió de l'Acord de Jubilació Parcial del sector signat el 8 de febrer de 2019 ambdues peticions que STEPV va fer arribar per registre d'entrada a la Conselleria.

Llevat d'açò, aquests anys s'han 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 Comissió de Seguiment, no s'han abordat tots els temes que teníem calendaritzats, 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, i que finalment s'abonaren en desembre passat, o bé començar ja la negociació de les plantilles, com 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.

Abans d'acabar l'any, STEPV signa la prorrogació de l'acord de jubilació parcial, aquest acord assegura que les patronals hagen 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%. I en juliol del 2022 STEPV signa l'acord d'un professional orientador/a en les etapes d'infantil i primària.

Posteriorment STEPV-Iv negocia 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 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 signava el passat mes de desembre. Aquest mateix any, el sindicat signa la prorrogació de l'Acord de jubilació parcial.

Vam sol·licitar que s'aplicarà l'augment de la pujada salarial en el Complement retributiu valencià per homologació amb les/els docents funcionaris.

STEPV va ser el promotor de les reunions a principi de curs entre patronals i sindicats del sector per la reducció en totes les etapes educatives de la jornada lectiva. Passar de 25 hores lectives a 23. Arran d'estes reunions hem elaborat un document base on es detalla aquesta reducció de jornada, i on esperem reprendre les negociacions només acabar este any electoral que encara continua en marxa.

Hem insistit en la baixada de la ràtio en totes les etapes educatives a través de la campanya de ILP encetada pel sindicat a principi del curs passat, on el sindicat va presentar més de 23.000 signatures el darrer 8 de juny en les Corts Valencianes.

Finalment, dir que som conscients que ens queda encara molt per fer, negociacions que algunes d'elles hem començat a negociar recentment amb l'administració i patronals i que estan dins de la nova ordre de pagament delegat, ordre que regula aspectes tant importants com la paga d'antiguitat en el sector i que portem anys reivindicant des del sindicat la seua desjudicialització. Com també l'apartat de substitucions on hem aconseguit millorar aspectes que anaven en perjudici dels docents dels centres concertats o bé fer realitat l'equiparació salarial del complement de formació (sexennis) com tenen les nostres companyes i companys de pública. Així com començar de una vegada per totes la negociació de les plantilles en el sector que inexplicablement s'ha ajornat més del desitjable.

NORMATIVA COMUNA

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 ([text consolidat en BOE](#)).
- Llei Orgànica 3/2022, de 31 de març, d'ordenació i integració de la FP. ([BOE 1/04/2022](#)).
- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic ([BOE 31/10/2015](#)).
- Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Generalitat, de la Funció Pública Valenciana ([DOGV 20/04/2021](#)).

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 \(DOGV 30/03/2020\)](#) i per [Decret 21/2022 en \(DOGV 23/03/2022\)](#).
- Ordre 7/2016, de 19 d'abril, de la Conselleria d'Educació, 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, ESO i Batxillerat ([DOGV 21/04/2016](#)) modificada per [Ordre 5/2020 \(DOGV 01/04/2020\)](#) i per [Ordre 14/2022 \(DOGV 25/03/2022\)](#).

ATENCIÓ SANITÀRIA

- Art. 133 de la Llei 7/2021, de 29 de desembre, de la Generalitat, de mesures fiscals, de gestió administrativa i financera i d'organització de la Generalitat ([DOGV 30/12/2021](#)).
- Ordre de 27 de febrer de 2002, de la Conselleria de Sanitat, que estableix l'informe de salut de l'escolar ([DOGV 27/03/2002](#)), modificada per [Ordre 6/2016, de 4 d'agost 2016 \(DOGV de 18/08/2016\)](#).
- **Accidents escolars** Circular 5/96 -SG de 23 de juliol de 1996, de la Secretaria General de la Conselleria de Cultura, Educació i Ciència, per la qual dicta instruccions per a la tramitació dels procediments per responsabilitat patrimonial de l'administració ([DOGV 05/09/1996](#)).

AULES DIDÀCTIQUES

- Enllaç al web de Conselleria amb les diferents aules didàctiques en marxa: Cultura Clàssica de Sagunt, Diàspora Mediterrània de Borriana, Carmelina Sánchez-Cutillas, Enric Valor, Joan Fuster, Didín Puig, Memòria Democràtica, Música d'Arrel Tradicional Salvadora Sancho. ([Web de Conselleria](#)).

CALENDARI ESCOLAR

- Resolució de 14 de juny de 2023, de Centres Docents, per la qual es fixa el calendari escolar del curs 2023/24. ([DOGV 20/06/2023](#)).

COMPETÈNCIA DIGITAL DOCENT

- Resolució de 4 de maig de 2022, de la Direcció General d'Avaluació i Cooperació Territorial, per la qual es publica l'Acord de la Conferència Sectorial d'Educació, sobre l'actualització del marc de referència de la competència digital docent. ([BOE 16/05/2022](#)).
- Resolució d'1 de juliol de 2022, de la Direcció General d'Avaluació i Cooperació Territorial, per la qual es publica l'Acord de la Conferència Sectorial d'Educació sobre la certificació, l'acreditació i el reconeixement de la competència digital docent. ([BOE 12/07/2022](#)).

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 DG 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](#)).

CONVIVÈNCIA ESCOLAR I PROTOCOLS

- Decret 195/2022, de 11 de novembre, del Consell, d'igualtat i convivència en el sistema educatiu valencià ([DOGV 16/11/2022](#)).
- Ordre 62/2014, de 28 de juliol, de la Conselleria d'Educació, per la qual s'actualitza la normativa que regula l'elaboració dels plans de convivència en els centres educatius i s'estableixen els protocols d'actuació i intervenció davant de supòsits de violència escolar ([DOGV 01/08/2014](#)). Afectada pel decret anterior.
- Enllaç al web de conselleria on trobareu tots els protocols sobre temes com: absentisme escolar, autolesions i conductes de suïcidi, acollida alumnat nouvingut, identitat de gènere, salut mental, assetjament, alteracions greus de convivència, maltractament infantil, etc. ([Web de Conselleria](#)).

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 ([DOCV 02/07/2012](#)). Desenvolupada per [Ordre 75/2013, de 5 de juliol \(DOGV 09/07/2013\)](#).

FORMACIÓ DEL PROFESSORAT

- Ordre 65/2012, de 26 d'octubre, de la Conselleria d'Educació, que estableix el model de formació permanent del professorat i el disseny, reconeixement i registre de les activitats formatives ([DOGV 31/10/2012](#)).
- Resolució de 28 de juny de 2022, de la Secretaria Autònoma d'Educació i FP, per la qual s'estableix el Pla biennal de formació permanent del

professorat corresponent als cursos 2022-2023 i 2023-2024. ([DOGV 04/07/2022](#)).

FORMACIÓ PEDAGÒGICA I DIDÀCTICA

- 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 04/01/2019](#)).
- Ordre de 30 de setembre del 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'estableixen orientacions per al desenvolupament del Pràcticum dels títols oficials de màster que habiliten per a exercir les professions de professor d'ESO i batxillerat, FP i EOI ([DOGV 15/10/2009](#)).

FUNCIONARIAT EN PRÀCTIQUES

- **NOU** Decret 5/2023, de 27 de gener, del Consell pel qual es fixen les retribucions que hauran de percebre les persones nomenades funcionàries en pràctiques ([DOGV 03/02/2023](#)).

ITINERÀNCIES

- Ordre 44/2012 d'11 de juliol de la Conselleria d'Educació, per la que es regula el règim aplicable al professorat que presta servicis en més d'un centre docent públic d'ensenyança no universitària ([DOGV 17/07/2012](#)).

INCOMPATIBILITATS

- Reial decret 598/1985 d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques ([BOE 04/05/1985](#)).

INFRAESTRUCTURES EDUCATIVES

- Web de la Conselleria amb diferents instruccions relatives a climatització i panells fotovoltaics, aules infantil primer cicle, menjador escolar, confort tèrmic, etc. ([Web de Conselleria](#)).

INDEMNITZACIONS PER RAÓ DE SERVEI

- Decret 24/1997, sobre indemnitzacions per raó de servei i gratificacions per serveis extraordinaris ([DOGV 17/02/1997](#) modificat pel [Decret 7/2023, de 27 de gener en DOGV 01/02/2023](#)) i actualitzat en [BOE 17/07/2023](#)).

INGRÉS A LA FUNCIÓ PÚBLICA DOCENT

- Reial Decret 276/2007, de 23 de febrer, pel qual s'aprova el Reglament d'ingrés, accessos i adquisició de noves especialitats en els cossos docents ([BOE 2/03/2007](#)).

INNOVACIÓ EDUCATIVA

- Enllaç al web de la Conselleria amb programes d'innovació educativa: ([Web de Conselleria](#)).

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 (DOGV 05/07/2017).

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

INSTITUT ESCOLA

■ Ordre de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport per la qual es regula la implantació i reglamentació dels instituts escola que integren els ensenyaments d'educació infantil, educació primària i educació secundària obligatòria (DOGV 04/07/2023).

JORNADA LECTIVA I 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).

MECES

■ Reial Decret 272/2022, de 12 d'abril, pel qual s'estableix el Marc Espanyol de Qualificacions per a l'Aprenentatge Permanent (BOE 07/05/2022).

■ Reial decret 96/2014, de 14 de febrer, pel qual es modifiquen els reials decrets 1027/2011, pel qual s'estableix el MECES, i RD 1393/2007, pel qual s'estableix l'ordenació dels ensenyaments universitaris oficials (BOE 05/03/2014).

MENJADOR I TRANSPORT ESCOLAR

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

■ Ordre 53/2012, de 8 d'agost, de la Conselleria d'Educació, per la qual es regula el servei de menjador escolar en els centres docents no universitaris (DOGV 13/08/2012) modificada pel Ordre 43/2016, de 3 d'agost (DOGV 05/08/2016).

■ Ordre 18/2018, de 10 de maig, de la Conselleria d'Educació, 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 30 de maig de 2023, de la Conselleria d'Educació, per la qual es convoca la concessió d'ajudes de menjador escolar en els centres educatius per al curs escolar 2023-2024. (DOGV 05/06/2023).

■ 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 30 de maig de 2023, de la Conselleria d'Educació, per la qual es convoquen ajudes individuals per al servei de transport escolar per al curs 2023-2024. (DOGV 05/06/2023).

PLURILINGÜISME I COMPETÈNCIA LINGÜÍSTICA

■ 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 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 (DOGV 08/11/2013).

■ Ordre 35/2018, de 22 d'agost, 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 que imparteixen els ensenyaments de règim especial (DOGV 24/08/2018).

■ Ordre 52/2022, de 18 d'agost, de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport, per la qual s'estableix un període transitori per a la participació del personal docent integrant de les borses de treball en els procediments de provisió de llocs catalogats amb el requisit lingüístic de valencià per l'Ordre 35/2018 (DOGV 23/08/2022).

■ Ordre 3/2020, de 6 de febrer, de la Conselleria d'Educació, per la qual es determina la competència lingüística necessària per a l'accés i l'exercici de la funció docent (DOGV 10/02/20, correcció d'errades en DOGV 09/04/2020 i modificat per Ordre 4/2021, de 4 de febrer en DOGV del 08/02/2021).

■ Ordre 7/2017, de 2 de març de 2017, de la Conselleria d'Educació, 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 Conselleria d'Educació, 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 (DOGV 13/11/2013).

PROFESSORAT INTERÍ

■ ACORD 2010: 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 (DOGV 30/11/2010).

■ ADDENDA A L'ACORD: 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 (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, modificada per Resolució de 31 de juliol de 2020 en DOGV 04/08/2020 i per Resolució de 27 d'octubre de 2020 en DOGV 29/10/2020).

PLA D'IGUALTAT

■ Resolució de 23 de gener de 2019, del DG 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).

PROTECCIÓ DE DADES

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

PLANS D'AUTOPROTECCIÓ

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

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'estableix el procediment de reclamació de qualificacions obtingudes i de les decisions de promoció, de certificació o d'obtenció del títol acadèmic que corresponga (DOGV 28/12/2011).

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 06/11/2017, modificat per Decret 5/2022 en DOGV 17/02/2022).

■ Ordre 54/2014, d'1 de juliol, de la Conselleria d'Educació, 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'ensenyança que realitzen els funcionaris docents (DOGV 03/07/2014, afectada per Resolució de 24 d'abril de 2015 en DOGV 10/06/2015 en els centres ISEA).

SUPÒSITS NO CONVIVÈNCIA PROGENITORS/ES

■ Resolució de 14 de febrer de 2019, de la Secretaria Autònoma 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).

XARXA LLIBRES

■ Ordre 26/2016, de 13 de juny, de la Conselleria d'Educació, per la qual es regula el programa de reutilització, reposició i renovació de llibres de text i material curricular, i es determinen les bases reguladores de les subvencions destinades a centres docents privats concertats i centres docents de titularitat de corporacions locals (DOGV 15/06/2016), modificada per Ordre 9/2023, de 28 de març (DOGV 31/03/2023).

NORMATIVA

EDUCACIÓ INFANTIL I PRIMÀRIA I EDUCACIÓ ESPECIAL

INSTRUCCIONS D'INICI DE CURS 2023/2024

■ **CEIP:** Resolució de 27 de juny de 2023, 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 cycle i Educació Primària durant el curs 2023-2024. ([DOGV 30/06/2023](#)).

■ **EDUCACIÓ ESPECIAL:** Resolució de 6 de juliol de 2023, del secretari autonòmic d'Educació i Formació Professional, per la qual es dicten instruccions per a l'organització i el funcionament dels centres d'Educació Especial sostinguts amb fons públics per al curs 2023-2024 ([DOGV 13/07/2023](#)).

■ **UECO:** Resolució de 6 de juliol de 2023, del secretari autonòmic d'Educació i FP, 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 2023-2024 ([DOGV 11/07/2023](#)).

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 qual es regula la constitució de CRA d'Educació Infantil i Primària ([DOGV 04/07/1997](#)).

■ **EDUCACIÓ ESPECIAL:** Decret 105/2022, de 5 d'agost, del Consell, d'organització i funcionament dels centres d'Educació Especial ([Web de Conselleria](#)).

CENTRES D'EDUCACIÓ ESPECIAL COM A CENTRES DE RECURSOS

■ Resolució de 31 juliol de 2020, de la directora general d'Inclusió Educativa, per la qual es re-

gula, amb caràcter experimental, l'organització dels centres específics d'EE com a centres de recursos ([DOGV 04/08/2020](#)).

■ 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](#)).

JORNADA ESCOLAR

■ Ordre 9/2022, de 25 de febrer, de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport, per la qual es regulen les condicions i el procediment de sol·licitud i d'autorització de modificació de la jornada escolar en els centres sostinguts amb fons públics de segon cycle d'Educació Infantil i d'Educació Primària ([DOGV 28/02/2022](#)).

PLANTILLES

■ **NOU** Acord de 29 de juny de 2023, entre la Conselleria d'Educació i les organitzacions sindicals, pel qual es pacten els criteris per a la determinació de les plantilles de llocs de treball i les plantilles tipus de les escoles infantils de segon cycle, col·legis públics d'educació primària, CEIP i CEE ([DOGV 06/07/2023](#)).

ESPECIALITATS

■ Reial decret 1594/2011 de 4 de novembre, pel que 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](#)).

ARRANJAMENT ESCOLAR

■ Resolució de 14 de juliol de 2023, de la consellera d'Educació, per la qual es publica el catà-

leg d'unitats i 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, per al curs 2023-2024 ([DOGV 19/07/2023](#)).

REIVINDICACIONS PENDENTS

INFANTIL

- Reducció generalitzada de les ràtios i, mentrestant, augment de les localitats que la redueixen.
- Negociació de les plantilles de les centres de primer cycle (0-3 anys)
- Revisió de les ràtios del menjador escolar per garantir el bon funcionament d'aquest espai i finançament suficient perquè no siguin deficitaris.
- Modificació del ROF per a implementar mesures de gestió democràtica dels centres.
- 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, conseqüentment, adequació de la classificació d'aquests llocs de treball.
- Dotació de professorat i recursos per a la inclusió educativa.
- Dotació de mestres amb l'especialitat d'anglès per garantir l'ensenyament des del segon cycle d'Infantil a tots els centres.
- Negociació d'una nova normativa de jornada que elimine els entrebancs a la jornada contínua.

JA TOCA!

ENSENYAMENT PRIVAT CONCERTAT

Millora i actualització de les plantilles en tots els nivells educatius

STEPV
INTER-SINDICAL
VALENCIANA

EDUCACIÓ INFANTIL I PRIMÀRIA (II)

EDUCACIÓ INFANTIL

INSTRUCCIONS D'INICI DE CURS

■ Resolució de 7 de juliol de 2023, del secretari autonòmic d'Educació i FP, 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 2023-2024 (DOGV 14/07/2023).

ENSENYAMENTS MÍNIMS

■ Reial decret 95/2022, d'1 de febrer, que estableix l'ordenació i els ensenyaments mínims de l'Educació Infantil (BOE 02/02/2022).

ORDENACIÓ I CURRÍCULUM

■ Decret 100/2022, de 29 de juliol, del Consell, pel qual s'estableix l'ordenació i el currículum d'Educació Infantil (DOGV 10/08/2022).

ORGANITZACIÓ I FUNCIONAMENT ESCOLES INFANTILS PRIMER CICLE

■ 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 i correcció d'errades en DOGV 09/07/2019).

REQUISITS MÍNIMS CENTRES

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

■ **Segon cicle infantil:** Reial decret 132/2010, de 12 de febrer, pel qual s'establixen 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

ENSENYAMENTS MÍNIMS

■ Reial decret 157/2022 d'1 de març, pel qual s'establixen l'ordenació i els ensenyaments mínims de l'Educació Primària (BOE 02/03/2022).

ORDENACIÓ I CURRÍCULUM

■ Decret 106/2022, de 5 d'agost, del Consell, d'ordenació i currículum de l'etapa d'Educació Primària (DOGV 10/08/2022).

AVALUACIÓ

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

■ 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'establixen els documents oficials d'avaluació i es concreten aspectes de l'ordenació general de l'Educació Primària (DOGV 18/05/2018), correcció d'errades (DOGV 28/05/2018).

REQUISITS MÍNIMS CENTRES

■ Reial decret 132/2010, de 12 de febrer, pel qual s'establixen 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 ESPECIAL

■ Instruccions de la directora general d'Inclusió Educativa per a l'organització de la jornada escolar en els centres d'educació especial de titularitat de la Generalitat per als cursos 2023/24 i 2024/25 (web de Conselleria).

REIVINDICACIONS PENDENTS

PRIMÀRIA

- Reducció de les ràtios.
- Revisió de la plantilla de personal orientador als centres d'infantil i primària.
- Modificació del ROF per a implementar mesures de gestió democràtica dels centres.
- Dotació de professorat i recursos per a fer l'acompanyament adequat en la inclusió educativa.
- Dotació de suficient professorat en llengua estrangera per garantir l'ensenyament plurilingüe.
- Negociació d'una nova normativa de jornada que elimine els entrebancs a la jornada contínua.



NORMATIVA

ESO I BATXILLERAT

INSTRUCCIONS D'INICI DE CURS 2023/2024

■ Resolució de 27 de juny de 2023, 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 ESO i Batxillerat durant el curs 2023-2024. (DOGV 30/06/2023).

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 que impartisquen l'etapa d'ESO (DOCV 27/06/2013).

ORGANITZACIÓ CENTRES

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

■ **Accés al 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 d'educació infantil, primària i secundària (BOE 12/03/2010).

ENSENYAMENTS MÍNIMS (CURRÍCULUM)

■ Reial decret 217/2022, de 29 de març, pel qual s'estableix l'ordenació i els ensenyaments mínims de l'Educació Secundària Obligatoria (BOE 30/03/2022).

■ Reial decret 243/2022, de 5 de abril, pel qual s'estableix l'ordenació i els ensenyaments mínims del Batxillerat (BOE 06/04/2022).

CURRÍCULUM VALENCIÀ

■ Decret 107/2022, de 5 d'agost, del Consell, pel qual s'estableix l'ordenació i el currículum de l'Educació Secundària Obligatoria (DOGV 11/08/2022).

■ Decret 108/2022, de 5 d'agost, del Consell, pel qual s'estableixen l'ordenació i el currículum de Batxillerat (DOGV 12/08/2022, modificat per sentència en DOGV 14/07/2023).

PROCEDIMENTS DERIVATS DEL CURRÍCULUM

■ **NOU** Ordre 19/2023, de 29 de juny, de la Conselleria d'Educació, per la qual es regulen els procediments derivats del Decret 107/2022 i Decret 108/2022 pel qual s'estableixen l'or-

denació i el currículum d'Educació Secundària Obligatoria i Batxillerat i Batxillerat nocturn i a distància (DOGV 04/07/2023).

MODALITAT GENERAL DE BATXILLERAT

■ **NOU** Resolució de 22 de març de 2023, de Centres Docents, per la qual s'autoritza la participació de la modalitat general de batxillerat en centres docents sostinguts amb fons públics a partir del curs 2023-2024. (DOGV 27/03/2023).

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, l'FPa i els ensenyaments de règim especial i s'estableixen les especialitats dels cossos docents d'ensenyament secundari (BOE 28/11/2028).

ASSIGNACIÓ DE MATÈRIES

■ **NOU** Reial Decret 286/2023, de 18 d'abril, pel qual es regula l'assignació de matèries a ESO i a Batxillerat a les especialitats de diferents cossos de funcionaris docents, i es modifiquen diverses normes relatives al professorat d'ensenyaments no universitaris (BOE 19/04/2023)

PLANTILLES ESO, BATXILLERAT I FP

■ **NOU** Acord de 29 de juny de 2023, del Consell, subscrit entre la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport i les organitzacions sindicals, pel qual es pacten els criteris per a la dotació de plantilles de professorat dels centres docents públics que imparteixen ESO, batxillerat i formació professional (DOCV 06/07/2023).

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'estableixen orientacions per al desenrotllament del Pràcticum dels títols oficials de màster que habiliten per a exercir les professions de professor d'ESO i batxillerat, FP i EOI (DOCV 15/10/2009).

REIVINDICACIONS PENDENTS

Secundària

- Reducció de les ràtios
- Modificació del ROF per a implementar mesures de gestió democràtica dels centres.
- 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.
- Publicació dels perfils del centres i negociació anual de la planificació educativa
- No a la imposició dels àmbits i dels projectes interdisciplinaris. Atenció a les demandes dels diferents col·lectius de professorat en l'organització horària i curricular.

Batxillerat

- Oferta en tots els centres de les modalitats de batxillerat sense condicionar-ho al nombre d'alumnat.
- Eliminació de l'optativa de religió.

FORMACIÓ PROFESSIONAL

Normativa bàsica

■ Llei Orgànica 3/2022, de 31 de març, d'ordenació i integració de l'FP ([BOE 1/04/2022](#)).

■ **NOU** Reial Decret 659/2023, de 18 de juliol, pel qual es desenvolupa l'ordenació del Sistema de Formació Professional ([BOE 22/07/2023](#)).

■ Reial Decret 62/2022, de 25 de gener, de flexibilització dels requisits per a impartir ofertes d'FP conduents a l'obtenció de certificats de professionalitat i oferta d'FP en centres ([BOE 27/01/2022](#)).

■ Reial Decret 1128/2003, de 5 de setembre, pel que es regula el Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals. ([BOE 17/09/2003](#)) Modificat pel Reial Decret 1416/2005 ([BOE 03/12/2005](#)).

Instruccions inici de curs 2023/24

■ Resolució de 6 de juliol de 2023, de la Secretaria Autònoma d'Educació i FP, per la qual es dicten instruccions sobre l'ordenació acadèmica i d'organització de l'activitat docent dels centres que durant el curs 2023-2024 impartisquen FP de grau C, D i E. ([DOGV 13/07/2023](#)).

■ Resolució de 6 de juliol de 2023, del secretari autonòmic d'Educació i FP, per la qual es dicten instruccions per a l'organització i el funcionament dels programes formatius de qualificació bàsica per al curs 2023-2024 ([DOGV 13/07/2023](#)).

Ordenació i avaluació

■ Ordre 86/2013, de 20 de setembre, de la Conselleria d'Educació, 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](#)).

Desdoblaments

■ Resolució de 19 de juny de 2023, del secretari autonòmic d'Educació i FP per la qual s'actualitza la relació d'especialitats de professorat per cicles formatius de FP la dedicació del qual és susceptible de desdoblament en centres públics ([DOGV 05/07/2023](#)).

Flexibilització de l'FP

■ Resolució de 17 de gener de 2022, del secretari Autonòmic, per la qual es determina el procediment per a flexibilitzar els ensenyaments d'FP ([DOGV 21/01/2022](#)).

Programes formatius de qualificació bàsica

■ Ordre 73/2014, de 26 d'agost, de la Conselleria d'Educació, per la qual es regulen els programes formatius de qualificació bàsica ([DOGV 29/08/2014](#), correcció d'errades [DOGV 15/04/2014](#)).

CIPFP

■ Decret 193/2021, de 3 de desembre, del Consell, d'organització i funcionament dels CIPFP ([DOGV 23/12/2021](#)).

■ Resolució de 17 de febrer de 2020, conjunta de la DG d'Ocupació i Formació, la DGFPERE, la DG de Centres Docents i la DG de Personal Docent, sobre la designació i/o l'elecció dels vocals del ple del consell social dels CIPFP. ([DOGV 25/02/2020](#)).

■ Resolució de 28 de gener de 2016, sobre la designació i/o elecció dels vocals del ple del consell social dels CIPFP ([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 ([DOGV 26/04/2010](#)) i Resolució de 9 de novembre de 2009 ([DOCV 20/11/2009](#)).

Formació en centres de treball (FCT)

■ Ordre 12/2022, de 9 de març, de la Conselleria d'Educació, per la qual es regula el mòdul professional d'FCT dels cicles formatius de grau mitjà i superior, FP Bàsica, Programes Formatius de Qualificació Bàsica, Cursos d'Especialització i Bloc de Formació Pràctica ([DOGV 16/03/2022](#)).

■ Resolució de 2 de juny de 2022, de la DGFPERE per la qual es dicten instruccions per a la gestió del mòdul professional d'FCT ([DOGV 06/06/2022](#)).

FP Bàsica

■ Reial Decret 127/2014, de 28 de febrer, pel que es regulen aspectes específics de l'FP Bàsica, s'aproven catorze títols professionals bàsics, es fixen els seus currículums bàsics i es modifica el Reial Decret 1850/2009, sobre expedició de títols acadèmics i professionals ([BOE 05/03/2014](#), modificat per RD 659/2023 en [BOE 22/07/2023](#)).

■ Reial Decret 356/2014, de 16 de maig, pel que s'establixen set títols d'FP Bàsica ([BOE 29/05/2014](#)).

■ Reial Decret 774/2015, de 28 d'agost, pel qual s'establixen sis títols d'FP Bàsica ([BOE 29/08/2015](#)).

■ 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](#)).

■ Resolució de 5 de maig de 2022, de la Secretaria Autònoma, per la qual s'adapta amb caràcter experimental l'FP de grau bàsic a alumnat amb NESE ([DOGV 12/05/2022](#)).

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 l'FP Dual ([BOE 09/11/2012](#)).

■ Decret 74/2013, de 14 de juny, del Consell, pel qual es regula l'FP Dual del sistema educatiu ([DOCV 18/06/2013](#), modificat per [DOGV 47/2021](#)).

■ Ordre 5/2022, de 15 de febrer, de la Conselleria d'Educació, per la qual es regulen determinats aspectes de l'ordenació de l'FP Dual del sistema educatiu ([DOGV 22/02/2022](#)).

■ Resolució d'11 de març de 2022, de la DGFPERE de la Conselleria d'Educació, per la qual s'estableixen els procediments, documents i models de gestió de l'FP Dual ([DOGV 17/03/2022](#)).

FP Semipresencial

■ Ordre 30/2022, de 12 de maig, de la Conselleria d'Educació, per la qual es regula l'organització i l'autorització dels ensenyaments dels cicles formatius d'FP en el règim semipresencial en centres docents públics i privats ([DOGV 18/05/2022](#)).

■ Resolució de 22 de maig de 2018, de la DGFPERE, 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 ([DOGV 31/05/2018](#) i correcció [DOGV 22/06/2018](#)).

Oferta parcial

■ Ordre 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 d'FP i s'establix el procediment d'admissió en els centres docents públics, privats i privats concertats. ([DOGV 16/07/2008](#)).

■ Resolució de 9 de novembre de 2021, de la DGFPERE, per la qual es dicten instruccions per a l'admissió i matrícula en oferta parcial en cicles formatius d'FP d'aquelles persones que hagen participat en algun dels procediments d'avaluació i acreditació de les competències professionals, adquirides a través de l'experiència laboral o de vies no formals de formació convocats ([DOGV 16/11/2021](#)).

Oferta integrada

■ Decret 74/2019, de 24 de maig, del Consell, de determinació dels requisits i el procediment d'aprovació de l'oferta integrada d'FP en instituts d'educació secundària autoritzats ([DOGV 18/06/2019](#)).

■ Ordre 2/2021, de 25 de novembre, conjunta, de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport i de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, per la qual es desplega el Decret 74/2019 ([DOGV 20/12/2021](#)).

■ Resolució de 16 de juny de 2022, conjunta de la DGFPERE i de la DG d'Ocupació i Formació de Labora, per la qual s'aproven les instruccions per a gestionar la formació de certificats de professionalitat en centres educatius públics de la GV que imparteixen FP ([DOGV 22/06/2022](#)).

Xarxa Novigi

■ Ordre 47/2021, de 29 de desembre, de la Conselleria d'Educació, per la qual es crea la Xarxa Novigi i es regulen els requisits de participació i reconeixement de centres docents i professorat adherits a aquesta ([DOGV 10/01/2022](#)).

■ Resolució de 21 d'abril de 2022, de la DGFPERE, per la qual obtenen reconeixement determinats centres docents de la Xarxa Novigi d'FP ([DOGV 05/05/2022](#)).

■ Altres programes d'innovació i qualitat en el [web de la DG d'FP de la Conselleria d'Educació](#) (Acredita, Emprén, Innovatec i Qualitas).

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](#)) i Decret 296/1997 ([DOCV 17/2/2007](#)).

REIVINDICACIONS PENDENTS

- Ampliació dels desdoblaments. Concessions a principi de curs i amb criteris transparents.
- Integració de tot el PTFP en el cos A1. No a la divisió en tres cossos docents de la FP.
- Increment de les inversions en equaments per renovacions i adequacions.
- Gestió democràtica dels CIPFP i participació real del Consell Social en l'elecció de la direcció.

PROS I CONTRES SOBRE LA SIGNATURA DE LES TAULES SALARIALS DEL VII CONVENI DE CONCERTADA PER A 2022 I 2023

El passat mes de maig es van signar les taules salarials del VII Conveni Col·lectiu d'Ensenyament Concertat per a 2022 i 2023 a nivell estatal. Encara que, com ja sabeu, no es fan efectives fins que no es publiquen al BOE.

Des d'STEPV volem informar-vos dels pros i els contres de la signatura d'aquestes noves taules salarials.

PROS

- Respecte el salari del PAS i el personal docent de nivells no concertats hi haurà una pujada d'un 4% per a 2023 i una paga addicional per recuperar allò que no han rebut en 2022. Les empreses tindran 3 mesos des de la publicació de les taules en el BOE per fer efectiu l'abonament d'este increment del 4%.

- Per a les categories amb salari per baix del Salari Mínim Interprofessional (SMI) s'estableix un complement temporal de 15€/14 pagues al primer trienni. Les empreses tindran 3 mesos per abonar estos complements.

- S'actualitza el complement salarial d'eixides amb pernosta:

-Dia lectiu o laborable no lectiu de presència obligatòria en el centre que coincideix amb l'eixida: 56,29€

-Dia no lectiu o laborable de no presència en el centre, inclosos els dissabtes, que coincideix amb una eixida de caràcter nacional: 90,05€

-Dia no lectiu o laborable de no presència en el centre, inclosos els dissabtes, que coincideix amb una eixida de caràcter internacional: 101,31€

CONTRES

- Respecte del salari del personal docent de nivells concertats, només s'han signat les taules de 2022 amb la pujada de l'1'5%. Les de 2023 no s'han signat argumentant que el mòdul de concert per a 2023 és inferior a la pujada salarial del 2'5%.

Malgrat tot a la nostra Comunitat la Conselleria d'Educació ja ens ha fet efectiva aquesta pujada en el Complement Retributiu Valencià, fet que suposa una minva d'un 2'5% per a les persones que demanen la paga d'antiguitat. Açò es debut a que la paga extraordinària d'antiguitat es calcula tenint en compte el darrer salari base publicat i no el Complement Retributiu Valencià. Com que l'administració ens ha aplicat esta pujada al CRV abans d'haver-se publicat les taules salarials al BOE, aquest fet propicia, que la Conselleria no tindrà en compte aquesta pujada salarial per al càlcul de la paga d'antiguitat.

- La signatura d'aquestes taules suposa l'absorció de triennis per a les treballadores i treballadors del PAS amb retribucions més baixes. Exactament per a les 10 categories el salari de les quals està per baix del salari mínim interprofessional (SMI) que és de 1080€

STEPV ENSENYAMENT PRIVAT SIGNA UN ANY MÉS LA PRÒRROGA DE L'ACORD DE JUBILACIÓ PARCIAL EN EL SECTOR



L'Acord 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%.

Ajuntem l'Acord de Jubilació Parcial entre l'administració, patronals i sindicats d'Ensenyament Privat Concertat que estarà vigent fins el 31 de desembre del 2023:

Pròrroga Acord jubilació parcial.pdf

https://intersindical.org/stepv/privada/Pro%25CC%2580rroga_Acord_jubilacio%25CC%2581_parcial.pdf

Pròrroga Acuerdo Jubilación Parcial.pdf

https://intersindical.org/stepv/privada/Pro%25CC%2581rroga_Acuerdo_Jubila-

NOUS DRETS EN EL CAMP DE LA DIVERSITAT FUNCIONAL.

CANVIS EN LA LEGISLACIÓ LABORAL I JUBILACIÓ.

Des d'Intersindical Inclusiva realitzem en aquest article una breu síntesi de dos canvis recents en matèria de diversitat funcional que tenen conseqüències laborals de cara a la jubilació i que entren en vigor en aquets mes de juliol.

Per a evitar confusions terminològiques en l'article, utilitzarem el llenguatge que utilitza la normativa. És a dir, parlarem de "discapacitat" o "incapacitat". El nostre sindicat en els seus documents opta pel terme "diversitat funcional" encara que de cara a la legislació s'accepta el terme internacional "discapacitat". Estem rotundament en contra d'altres termes més estigmatitzants com són "minusvalidesa" o "disminuïts" tal com hem expressat en diferents campanyes.

Per tant, dividirem l'article en els canvis en matèria laboral (apartat A) i els canvis en matèria de jubilació (apartat B). Tots dos canvis entren en vigor aquest mes de juliol.

Utilitzarem PREGUNTES SENZILLES i RESPOSTES SENZILLES per a facilitar el contingut d'aquestes normatives complexes.

A) Incapacitat Permanent i Discapacitat.

El passat 28 de febrer va publicar-se al BOE la Llei 3/2023, d'Ocupació, on es regulen, entre d'altres temes, el nou marc laboral de les persones amb "incapacitat" i "discapacitat".

1. Quina és la diferència entre "discapacitat" i "incapacitat"?

Alguns aclariments previs sobre la terminologia. Anomenem "incapacitat" a la prestació que es rep per part de l'Estat (la Seguretat Social) a causa d'una discapacitat sobrevinguda per malaltia, accident etc. Una persona, doncs, rep una "pensió" de l'Estat i es denomina "pensionista".

D'altra banda està la "discapacitat" que és avaluada i té un grau. El mínim és un 33%. A més, la "discapacitat" va associada amb el tipus (sensorial, física, intel·lectual) i comporta una "prestació social" que depèn dels Serveis Socials de cada comunitat (que té les competències en assumptes socials).

2. Quina és la novetat legislativa?

Fins ara aquesta DIFERÈNCIA existia. La **novetat legislativa** actual és que a partir de la nova norma, les "persones amb una incapacitat permanent" seran automàticament considerades "persones amb discapacitat" en un grau 33 mínim i podran obtenir aquest "certificat". Això suposarà

una sèrie de beneficis per a les persones "pensionistes" a nivell laboral, social i fiscal.

El canvi més important a nivell laboral és que les persones amb "incapacitat permanent" podran accedir a les places o llocs de les "persones amb discapacitat".

3. Quina valoració fem d'això?

Això té una part positiva per als pensionistes però una part negativa per a les persones, per exemple, amb "discapacitat intel·lectual" que hauran de "competir" amb persones sense aquest desavantatge. (Cal dir que com a sindicat, en els casos que hem intervingut, com per exemple en la Universitat de València, s'ha defensat la necessitat que existeixen oposicions "diferenciades" i basades en el principi de la "accessibilitat cognitiva" tal com reflectim en l'Informe que en el seu moment lliurarem a les i els companys de STEPV-Universitat de València)

Altre exemple, en les empreses amb més de 50 persones treballadores, segons la Llei General dels Drets de les persones amb Discapacitat i la seua Inclusió Social (Reial decret 1/2013 de 31 de novembre) hauran de RESERVAR almenys un 2% de llocs. A partir d'ara les persones amb "incapacitat permanent" podran optar a aquests llocs.

Aquesta Llei modifica, doncs, un article de la Llei General de Discapacitat, quedant de la següent manera:

"A l'efecte del present capítol VI i de l'exercici del dret al treball de les persones amb discapacitat, tindran la consideració de persones amb discapacitat les persones pensionistes de la Seguretat Social que tinguen reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau de total, absoluta o gran invalidesa, i les persones pensionistes de classes passives que tinguen reconeguda una pensió de jubilació o de retir per incapacitat permanent per al servei o inutilitat". (Modificació de l'article 35, apartat 1.)

Referència concreta:

NOVA LLEI: BOE-A-2023-5365

LLEI GENERAL DISCAPACITAT (modificada):

BOE-A-2013-12632

B) JUBILACIÓ PER DIVERSITAT FUNCIONAL

El Reial decret 370/2023, publicat en el BOE del 17 de maig de 2023, arribava l'esperada reforma de la jubilació per discapacitat del 45% o superior.

1. Què és allò més important d'aquesta reforma?

El més destacat és la reducció del període de cotització exigida amb la "discapacitat" reconeguda, així com la previsió d'augmentar la llista de "pato-

logies" (nom que utilitza el document) que donen lloc a aquesta mena de jubilació.

2. Quins eren els requisits fins ara?

Fins ara, els requisits per a jubilar-se anticipadament als 56 anys per tenir un 45% de discapacitat, o més, eren els següents:

- Acreditar 15 anys cotitzats (treballats) amb la discapacitat reconeguda.

Que almenys una de les malalties que van provocar la discapacitat estiga inclosa en un llistat de "patologies" concretes que no havia canviat des de 2009.

3. Per què aquests requisits són de difícil compliment?

Donada la dificultat de complir aquests requisits el govern les modifica amb la finalitat de facilitar l'accés a la jubilació anticipada a les persones amb un percentatge de discapacitat del 45% o superior.

A més, fa anys no era habitual sol·licitar aquest reconeixement el que evita que els anys s'acumulen.

4. Què canvia i què es manté?

CANVIA: La rectificació més important que arriba amb la nova llei és la reducció de 15 a 5 anys cotitzats amb el 45% de discapacitat reconegut.

ES MANTÉ: Continua sent imprescindible haver acumulat, com a mínim, 15 anys cotitzats en total, tal com fixa la normativa general de la jubilació ordinària.

5. Quin és el problema?

Cal demostrar haver estat afectat durant 15 anys per alguna de les "patologies" del llistat que adjuntem encara que només 5 d'ells hagen estat amb la discapacitat reconeguda.

6. Quines afectacions recull el llistat?

La relació de "patologies" que des de 2009 fins al 16 de maig de 2023 era fixa i estava tancada, a partir d'ara no serà així (veurem el perquè en el següent punt). Conté nou categories:

1. Discapacitat intel·lectual
2. Paràlisi cerebral
3. Anomalies genètiques:
 - Síndrome de Down
 - Síndrome de Prader Willi
 - Síndrome X fràgil
 - Osteogènesi imperfecta
 - Acondroplasia
 - Fibrosi Quística
 - Malaltia de Wilson
4. Trastorns de l'espectre autista
5. Anomalies congènites secundàries a Talidomida
6. Seqüeles de pòlio o síndrome postpòlio
7. Dany cerebral (adquirit):
 - Traumatisme cranioencefàlic
 - Seqüeles de tumors del SNC, infeccions o intoxicacions

8. Malaltia mental:

- Esquizofrènia
- Trastorn bipolar

9. Malaltia neurològica:

- Esclerosi lateral amiotròfica
- Esclerosi múltiple
- Leucodistrofies
- Síndrome de Tourette
- Lesió medul·lar traumàtica

7. Es pot actualitzar aquest llistat?

Llegim en el text de la llei: "es posa en marxa un nou procediment, més àgil i senzill, per a actualitzar el llistat de patologies, de manera que passarà a estar en l'annex de la norma i es podrà modificar mitjançant Ordre Ministerial del Ministeri d'Inclusió".

Això vol dir que s'obre la possibilitat que el Govern sumi noves afectacions que donen lloc a la

jubilació anticipada per discapacitat del 45% o un percentatge superior.

Però això no succeirà, com molt aviat, fins a desembre de 2023. I en la comissió tècnica que s'habilite per a anar triant les noves malalties a incorporar -a mesura que vagi sorgint la necessitat- participaran "mèdics o científics, així com representants de les organitzacions de persones amb patologies generadores de discapacitat". L'objectiu és que totes les decisions es prenguen amb la màxima objectivitat i baix criteris científics.

8. Quina documentació cal presentar?

5 anys treballant amb discapacitat:

Per a acreditar davant la Seguretat Social els cinc anys que s'ha estat actiu en el mercat laboral tenint una discapacitat del 45% es necessita:

"Certificació de l'Institut de Majors i Serveis

Socials o de l'òrgan corresponent de la respectiva comunitat autònoma que hagi rebut la transferència de les funcions i serveis d'aquell, havent d'indicar la data en què s'ha iniciat o s'ha manifestat la discapacitat".

En conseqüència no serà vàlida la teua targeta de discapacitat, ja que en ella només sol constar la data de caducitat o la condició de discapacitat definitiva.

15 anys de malaltia causant:

Com des d'aquest moment no farà falta corroborar més de 5 anys treballats amb discapacitat reconeguda, però sí 15 anys de patiment de la malaltia que va generar el grau de discapacitat, aquesta segona acreditació es podrà fer mitjançant "un informe mèdic que haurà d'indicar la data en què s'ha iniciat o s'ha manifestat la patologia, ja siga aquesta la data del naixement o una posterior".

SISTEMA EDUCATIU (LOMLOE)

La **Llei Orgànica 3/2020, de 29 de desembre, per la qual es modifica la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació (LOMLOE)**, va derogar la LOMQE i va introduir importants modificacions a la [LOE](#), llei vigent des de 2006.

La **Llei Orgànica 3/2020, de 29 de desembre, per la qual es modifica la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació (LOMLOE)**, va derogar la LOMQE i va introduir importants modificacions a la [LOE](#), llei vigent des de 2006.

FINS DE LA LOMLOE

Basant-se en principis com el **respecte als drets de la infància, l'educació inclusiva, l'equitat, la igualtat de gènere i l'orientació educativa i professional**, la LOMLOE estableix les finalitats següents del sistema educatiu, la majoria contemplades ja a la LOE:

- Ple desenvolupament de la **personalitat i capacitats** de l'alumnat.
- Educació en el respecte als **drets i llibertats fonamentals, igualtat de drets i no discriminació**.
- Educació en l'exercici de la **tolerància** i la **llibertat** dins dels principis democràtics de convivència i la prevenció de conflictes.
- Educació en la **responsabilitat individual, mèrit i esforç personal**.
- Formació per a la **pau, respecte als drets humans, als éssers vius i al medi ambient**.
- Desenvolupament de la capacitat dels estudiants per **regular el seu propi aprenentatge**.
- Formació en el **respecte i el reconeixement de la pluralitat lingüística i cultural** d'Espanya i de la interculturalitat com a element enriquidor de la societat.
- Adquisició d'**hàbits de treball** en tots els àmbits de coneixement.
- Capacitació per a l'**exercici d'activitats pro-**

fessionals, activitats de cura i col·laboració social.

- Capacitació per a la **comunicació en llengua oficial, cooficial i estrangera**.
- Preparació per a l'exercici de la **ciutadania i la participació activa a la vida econòmica, social i cultural**.
- Capacitació per garantir la plena **inserció de l'alumnat a la societat digital**.

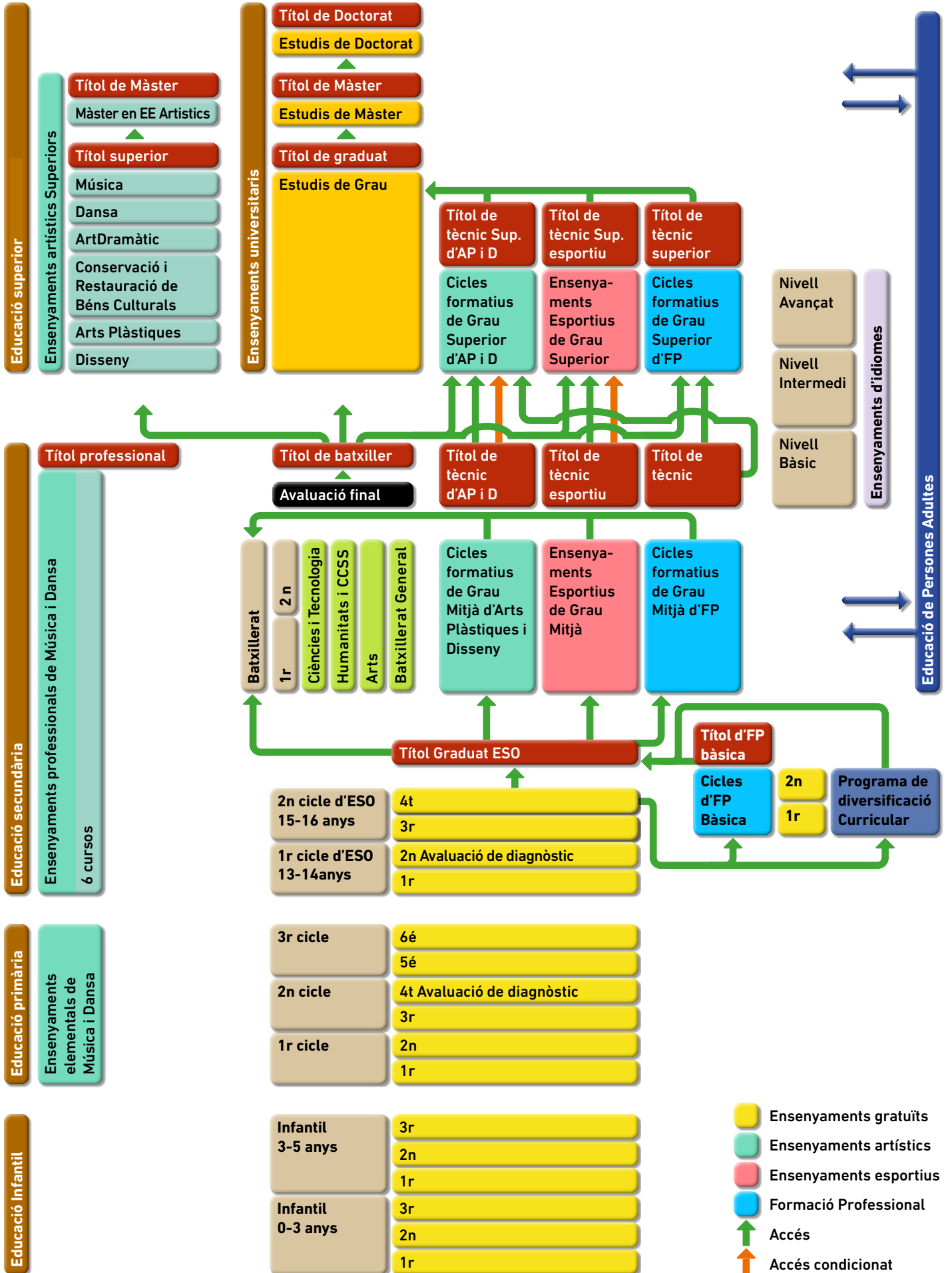
NOVETATS DE LA LOMLOE

Tenint presents els fins esmentats, la LOMLOE explicita també la necessitat de revertir els canvis que havia introduït la LOMQE i la importància de contemplar el quart Objectiu de Desenvolupament Sostenible (sobre qualitat de l'educació) de l' [Agenda 2030](#), aprovada per l'ONU. Per això, i per assolir els fins establerts, proposa, entre altres mesures, les **modificacions següents en l'organització i l'estructura del sistema educatiu** respecte a les lleis orgàniques d'educació que la precedeixen:

- Desapareix la **classificació de les matèries** en troncats, específiques i de lliure elecció.
- **Se suprimeixen les proves finals d'etapa** a Primària, ESO i Batxillerat.
- L'etapa d'Educació Primària es torna a estructurar en **tres cicles** de dos cursos cadascun, i només es podrà repetir curs en haver finalitzat un cicle (i només una vegada durant tota l'etapa, això es manté igual).
- Desapareix la distinció entre **opció d'iniciació al Batxillerat i opció d'iniciació a la FP** a 4t de l'ESO.

- **Durant l'ensenyament obligatori es podrà repetir curs un màxim de dues vegades**, i de manera excepcional també a 4t de l'ESO encara que s'hagin esgotat les dues permanències.
- A més a més del títol de Tècnic Bàsic, **l'alumnat que supere un cicle formatiu de grau bàsic obtindrà el títol de Graduat en Educació Secundària Obligatoria**.
- El **Batxillerat General** constitueix una nova modalitat que se suma a les de Ciències i Tecnologia, Humanitats i Ciències Socials, i Arts, ja existents.
- Els alumnes i les alumnes que tinguen el **títol de Tècnic de FP o el títol de Tècnic en Arts Plàstiques i Disseny** podran obtenir el **títol de Batxiller** si superen les matèries necessàries per assolir els objectius generals del Batxillerat.
- Així mateix, podran obtenir el **títol de Batxiller en la modalitat d'Arts** els qui hagen superat els **Ensenyaments Professionals de Música o de Dansa** i les assignatures comunes de Batxillerat.
- Les comunitats autònomes i els centres guanyen competències: els ensenyaments mínims fixats per l'Estat requeriran el **50% dels horaris escolars a les comunitats amb llengua cooficial i el 60% en què no en tinguen**.
- S'explicita la **necessitat d'incrementar progressivament l'oferta de places en centres públics** i es planteja l'heterogeneïtat d'alumnat com a oportunitat educativa. Paral·lelament, s'elimina la referència a considerar la demanda social per programar l'oferta de places.
- El cos de **professors tècnics de formació professional serà un cos a extingir**. Per ser docent funcionari en Educació Secundària, en tot cas caldrà comptar amb titulació universitària.

EL SISTEMA EDUCATIU LOMLOE



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

DETECCIÓ, IDENTIFICACIÓ I REGISTRE DE NECESSITATS DE SUPORT EDUCATIU I COMPENSACIÓ DESIGUALTATS

- Resolució de 23 de desembre de 2021, de la directora general d'Inclusió Educativa, per la qual es dicten instruccions per a la detecció i la identificació de les necessitats específiques de suport educatiu i les necessitats de compensació de desigualtats (DOGV 29/12/2021).

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).

ATENCIÓ HOSPITALÀRIA I DOMILICILIÀRIA

Instruccions inici de curs 2023/24:

- Resolució de 6 de juliol de 2023, 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 13/07/2023).
- 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 (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).

UET / HOSPITALS DE DIA INFANTIL I ADOLESCENT

- **NOU** Decret 95/2023, de 29 de juny, del Consell, pel qual es regulen les unitats educatives te-

rapèutiques / hospitals de dia infantil i adolescent (DOGV 04/07/2023).

UNITATS ESPECIALITZADES D'ORIENTACIÓ

- 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, modificada per Ordre 10/2023, en DOGV 30/05/2023).
- 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 i correcció d'errades en DOGV 21/10/2021).

UNITATS ESPECÍFIQUES D'EDUCACIÓ ESPECIAL

Instruccions inici de curs 2023/24:

- Resolució de 6 de juliol de 2023, del secretari autonòmic d'Educació i FP, 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 2023-2024 (DOGV 11/07/2023).

PROTECCIÓ INTEGRAL DE LA INFÀNCIA I L'ADOLESCÈNCIA

- Ordre 5/2021, de 15 de juliol, de la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives i de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport, per la qual s'aprova el nou full de notificació per a l'atenció socioeducativa infantil i protecció de l'alumnat menor d'edat i s'estableix la coordinació interadministrativa per a la protecció integral de la infància i adolescència (DOGV 21/07/2021).

ADAPTACIÓ ACCÉS A LES EOI

- Resolució conjunta de 20 de setembre de 2021, de la Direcció General de Política Lingüísti-

ca 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 (DOGV 24/09/2021).

PROGRAMA MIR

- **NOU** Resolució de 20 de juny de 2023, del secretari autonòmic d'Educació i Formació Professional, per la qual s'assigna una dotació de professorat addicional als centres docents per a l'acollida i escolarització de l'alumnat desplaçat pel conflicte bèl·lic a Ucraïna (DOGV 26/06/2023).

REIVINDICACIONS PENDENTS

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
- Millora dels serveis d'atenció primerenca (CAT) dotant-los de més professionals que puguin atendre adequadament totes les necessitats d'aquest servei.



ESPAI LLIBRE DE MASCLISME



INTERSINDICAL
dones

MESURES PER A UNA RESPOSTA INCLUSIVA

Claus més importants a tindre en compte, segons el Decret 104/2018 pel qual es desenvolupen els principis d'equitat i d'inclusió en el sistema educatiu (DOGV 07/08/2018, modificat per Decret 72/2021 en DOGV 03/06/2021).

- Pla d'Actuació Personalitzat (PAP), que concreta les mesures de tipus IV.
- 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.
- 4 tipus de mesures de resposta a l'alumnat: de tipus ordinari o específic, a nivell de centre o individual, amb recursos del centre o suports especialitzats addicionals.
- L'avaluació sociopsicopedagògica és necessària per a prendre decisions sobre la modalitat d'escolarització, en 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) PMAR
- c) PR4
- d) PAC
- e) Programes formatius de qualificació bàsica adaptada a persones amb necessitats educatives especials derivades de discapacitat.
- f) Cicles d'FPB 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 la conselleria.

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 espe-

cial.

- g) Flexibilització de l'inici de l'escolarització en el segon cicle de l'etapa d'Educació Infantil per a 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 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. És una mesura curricular dirigida a l'alumnat de tercer de l'ESO que presenta dificultats d'aprenentatge, amb l'objecte que pugui 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. És una mesura curricular dirigida a l'alumnat que presenta dificultats d'aprenentatge i es considera que, mitjançant aquesta mesura, pot obtenir el títol de graduat en ESO.
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 (PAC)

1. És una mesura curricular dirigida a l'alumnat en risc d'exclusió social escolaritzat en l'ESO 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 coo-

peratives 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. Constitueixen una oferta formativa adaptada a l'alumnat que ha finalitzat l'ensenyament reglat sense haver aconseguit els objectius previstos en l'ESO.
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. 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 necessitat de 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 dóna 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 jutí, 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, desconexa 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)

Código 99008725011994. B.O.E. 27 de septiembre de 2021

Resolución de 15 de septiembre de 2021, Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

Ámbito temporal: hasta el 31 de diciembre de 2024.

<https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/27/pdfs/BOE-A-2021-15665.pdf>

Modificación. Resolución de 30 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los Acuerdos de modificación del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

<https://boe.es/boe/dias/2022/06/10/pdfs/BOE-A-2022-9573.pdf>

REVISIÓN SALARIAL

Pendent de publicació la revisió de les taules salarials signades en maig de 2023.

Resolución de 5 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los Acuerdos de aprobación de las tablas salariales para el año 2022 y la modificación del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

<https://www.boe.es/boe/dias/2022/05/20/pdfs/BOE-A-2022-8294.pdf>

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

Código 9900985011981. 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/boe/dias/2019/07/04/pdfs/BOE-A-2019-9974.pdf>

Ámbito temporal: 31 Diciembre 2021

REVISIÓN SALARIAL

Resolución de 6 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial del XV Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

<https://www.boe.es/boe/dias/2023/02/16/pdfs/BOE-A-2023-4219.pdf>

XI CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA DE RÉGIMEN GENERAL O ENSEÑANZA REGLADA SIN NINGÚN NIVELCONCERTADO O SUBVENCIONADO (ACADE)

Código 99001925011986. B.O.E. 12 de abril de 2022

Resolución de 28 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado.

<https://www.boe.es/boe/dias/2022/04/12/pdfs/BOE-A-2022-6031.pdf>

Ámbito temporal: 31 de diciembre de 2023.

Modificación. Resolución de 28 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del XI 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/2022/08/11/pdfs/BOE-A-2022-13570.pdf>

REVISIÓN SALARIAL

Resolución de 23 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo relativo a las tablas salariales para el año 2023 del XI 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/2023/06/02/pdfs/BOE-A-2023-13183.pdf>

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>

REVISIÓN SALARIAL

Resolución de 28 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales del Anexo I del Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil.

<https://www.boe.es/boe/dias/2022/08/11/pdfs/BOE-A-2022-13572.pdf>

IX CONVENIO COLECTIVO DE ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA (ACADEMIAS)

Código 99008825011994. B.O.E. 28 de octubre de 2021

Resolución de 22 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada.

<https://www.boe.es/boe/dias/2021/10/28/pdfs/BOE-A-2021-17560.pdf>

Ámbito temporal: 31 diciembre de 2022.

REVISIÓN SALARIAL

Resolución de 19 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación y la actualización de las tablas salariales del IX Convenio colectivo nacional de enseñanza y formación no reglada.

<https://www.boe.es/boe/dias/2022/08/05/pdfs/BOE-A-2022-13216.pdf>

XXIII CONVENIO COLECTIVO DE AUTOESCUELAS

Código 99000435011982. B.O.E. 4 de abril de 2022
Resolución de 17 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIII Convenio colectivo nacional de autoescuelas.

<https://www.boe.es/boe/dias/2022/04/04/pdfs/BOE-A-2022-5434.pdf>

Ámbito temporal: desde el día 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023 pudiendo prorrogarse un año más.

REVISIÓN SALARIAL

Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta en la que se contiene el acuerdo relativo a las tablas salariales para los años 2022 y 2023 del XXIII Convenio colectivo nacional de autoescuelas.

<https://www.boe.es/boe/dias/2023/03/20/pdfs/BOE-A-2023-7303.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. B.O.E. 28 de diciembre de 2020

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.

VIII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS PRIVADOS

(Firmado pero no publicado en el BOE el IX convenio)

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/boe/dias/2019/01/04/pdfs/BOE-A-2019-151.pdf>

Ámbito temporal: 31 de diciembre de 2019

REVISIÓN SALARIAL

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

Modificación: 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>

Resolución de 20 de enero de 2023, 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/2023/03/10/pdfs/BOE-A-2023-6343.pdf>

REVISIÓN SALARIAL

Resolución de 17 de febrero de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para el año 2022 y tablas salariales del VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados.

<https://www.boe.es/boe/dias/2022/03/01/pdfs/BOE-A-2022-3278.pdf>

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

Código 99000995011982. B.O.E. 21 de julio de 2012
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

Modificación: 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>

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.

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/10/24/pdfs/BOE-A-2019-15279.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.

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

Ámbito temporal: 31 diciembre 2004.

REVISIÓN SALARIAL

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>

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE TRABAJO PARA PELUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELLEZA Y GIMNASIOS

Código 99010955011997. B.O.E 5 de mayo de 2022.
Resolución de 22 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios.

<https://www.boe.es/boe/dias/2022/05/05/pdfs/BOE-A-2022-7390.pdf>

Ámbito temporal: 31 de diciembre de 2023.

**MILLOREM EL TREBALL
MILLOREM ELS SALARIS**

RETRIBUCIONS

RETRIBUCIONS DOCENTS DE L'ENSENYAMENT CONCERTAT

Aquest any les treballadores i treballadors en pagament delegat hem tingut un increment salarial a les nostres nòmines. La pujada ha sigut d'un 2'5% aprovada pel govern Estatal i que com ve sent habitual, Conselleria ha fet efecti-

va amb retroactivitat des de l'1 de gener. En el mes de desembre de 2002 ja se'ns va fer una pujada de l'1'5%. Aquests augments de les nòmines sempre venen integrats en el Complement Retributiu Valencià (CRV). Vos adjuntem

el salari mensual de les treballadores i treballadors de la concertada en base a les taules salarials signades per a 2023, en les quals s'ha aplicat la pujada de l'1'5% en el salari base i la pujada del 2'5% en el CRV.

👉 QUÈ COBREM LES TREBALLADORES I ELS TREBALLADORS D'EDUCACIÓ CONCERTADA?

DOCENTS	SALARI BASE	CRV	SALARI MENSUAL	TRIENNI
TÈCNIC INFANTIL	1386,04			37,62
MESTRE INF 1r CICLE	1815,32			43,44
EDUC. INF. PRIMÀRIA I ESPECIAL	1690,36	615,20	2305,56	40,44
MESTRE 1r CICLE ESO	1690,36	742,47	2432,83	40,44
LLICENCIAT 1r CICLE ESO	1985,03	599,02	2584,05	50,98
LLICENCIAT 2ON CICLE ESO I C F	1985,03	599,02	2584,05	50,98
BATXILLER	2068,16	515,89	2584,05	50,98

COMPLEMENTES PER CÀRREC

DOCENTS	DIRECCIÓ		CAP D'ESTUDIS		C. CAP DE DEPARTAMENT	
	SALARI	TRIENNI	SALARI	TRIENNI	SALARI	TRIENNI
E. PRIMÀRIA, E.ESPECIAL, 1r i 2n ESO	372,65	13,91	241,29	11,59	214,59	10,31
2n CICLE ESO	424,07	20,40	372,65	17,91	311,73	14,53
BATXILLER	424,07	20,40	372,65	17,91	302,65	14,53
P.GARANTIA SOCIAL i FP BÀSICA	353,62	16,48	302,62	14,15	277,20	12,97
FP MITJÀ i SUPERIOR	412,71	19,86	346,66	16,84	295,21	14,18

PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARI BASE	COMPLEMENT RETRIBUTIU	TRIENNI
Cap d'Administració o Secretaria	1421,05	149,77	43,86
Cap de negociat	1196,75	150,75	37,48
Conserge, governant	1196,53	150,75	37,03
"Conductors/res, cap de cuina, oficial contable, oficial de 1a oficis."	1141,78	150,99	37,03
Cuiner/a	1088,30	151,23	37,03
Ajudant de cuina, cuidadors/res, Oficial de 2a oficis, porter/a	1043,80	151,43	37,03*
Auxiliar, empleat/ada de servei de menjador, costura, rentat i planxa, neteja, guarda, vigilant, manteniment, jardineria, oficis varis, telefonista.	1017,12	151,62	37,03*

*Complement temporal adicional al primer trienni de 15€ en 14 pagues fins el 31 de desembre de 2023.

IMPLEMENTACIÓ PAGA PER A LA RECUPERACIÓ DEL NIVELL ADQUISITIU

CATEGORIA PROFESIONAL	PAGA ÚNICA	
	SALARI BASE	TRIENNI
Cap d'Administració o Secretaria	281,32	8,68
Cap de negociat	236,91	7,42
Conserge, governant	236,86	7,33
"Conductors/res, cap de cuina, oficial contable, oficial de 1a oficis."	226,03	7,33
Cuiner/a	215,44	7,33
Ajudant de cuina, cuidadors/res, Oficial de 2a oficis, porter/a	206,63	7,33
Auxiliar, empleat/ada de servei de menjador, costura, rentat i planxa, neteja, guarda, vigilant, manteniment, jardineria, oficis varis, telefonista.	199,5	7,33

Aquesta paga es farà efectiva en un o dos terminis. En el cas de fer-se en dos, el primer termini es farà efectiu abans del 30/09/2023 i el segon abans del 28/02/2024. En el cas de paga única es farà abans del 30/09/2023. La quantitat del trienni és pel nombre d'aquests que es tinga a 1 de gener de 2023.

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. 41.1	Avís i justificació.	15 dies.	Retribuït. Podrà començar 3 dies abans del matrimoni i recuperable en cas de no produir-se.
Malaltia greu, accident greu, hospitalització, Intervenció quirúrgica sense hospitalització que precise repòs domiciliari fins segon grau de consanguinitat o afinitat.	Art. 37.3 b) E.T	Avís o sol·licitud prèvia i justificació. (Ex. Certificat mèdic)	5 dies. (Dies hàbils).	Retribuït.
Defunció de cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.	Art. 41.2	Avís o sol·licitud prèvia i justificació.	3 dies, 5 dies en cas de desplaçament a més de 150 km. (Dies hàbils).	Retribuït.
Per causa de força major quan siga necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facen indispensable la seua presència immediata.	Art. 37.9 E.T.	Avís i justificació.	Hores equivalents a 4 dies a l'any.	Retribuït
Permis parental, per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què el menor complisca huit anys.	Art. 48 bis E.T.	Avís o sol·licitud prèvia	No superior a huit setmanes, contínues o discontinúes, podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial	No retribuït
Trasllat del domicili habitual.	Art. 41.4	Avís o sol·licitud prèvia i justificació.	1 dia.	Retribuït.
Boda d'un parent fins segon grau de consanguinitat o afinitat.	Art. 41.5	Avís 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. 41.6	Avís o sol·licitud prèvia i justificació.	Temps indispensable	Retribuït.
Per la realització d'exàmens prenatalis i tècniques de preparació al part.	Art. 41.7	Avís o sol·licitud prèvia i justificació.	Temps indispensable	Retribuït.
Assistència a consultes mèdiques propis o familiars fins primer grau de consanguinitat o afinitat.	Art. 41.8	Avís o sol·licitud prèvia i justificació.	20 hores anuals	Retribuït.
Assistència a tutories de fills/es menors.	Art. 41.8	Avís o sol·licitud prèvia i justificació.	Fins a 10 hores d'eixa borsa	Retribuït.
Assumptes propis.	Art. 42	Avís o sol·licitud prèvia amb 15 dies d'antelació.	Fins a 15 dies. Pot fraccionar-se en dos períodes.	No retribuït. No pot ser coincident amb el d'un altre treballador/a del mateix nivell o branca de grup.
Naixement, adopció o acolliment.	Art. 44	Avís 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 permís de maternitat, es tindrà dret a disfrutar les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o la del permís.
Lactància	Art. 44		1 hora d'absència que podrà dividir-se en dues fraccions de mitja hora fins als 9 mesos del xiquet/a. Per als nivells concertats en pagament delegat, es podrà acumular el temps de lactància. La concreció horària la determina el treballador/a. Possibilitat d'acumular-se en jornades completes mitjançant un acord amb l'empresa.	Retribuït.
Reducció de jornada per cura de menors o familiars fins a segon grau de consanguinitat/afinitat que no puguen valer-se per els mateixos.	Art. 45	Avís o sol·licitud prèvia i justificació amb 15 dies d'antelació	La concreció horària de la reducció de jornada correspon al treballador/a. Avisar 15 dies d'antelació.	Amb menors de 12 anys, familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix 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.

MOTIU	ARTICLE	DOCUMENTACIÓ	DURADA	OBSERVACIONS
Cursos organitzats per l'empresa.	Art. 46	Avis o sol·licitud prèvia.	Duració del mateix	Retribuït. Les despeses de matrícula, desplaçament i residència seran a càrrec de l'empresa. 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'empmar de l'Acord Nacional per a la Formació Contínua.
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.
Exàmens oficials	Art. 47	Avis o sol·licitud prèvia. Justificació d'assistència.	Temps indispensable	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	Segons legislació vigent.	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 comput 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 fins al segon grau de consanguinitat	Art. 50.1	Documentació acreditativa. Sol·licitar reingrés 30 dies abans.	Màxim 3 anys.	Excedència especial No retribuïda. Reserva de lloc de treball i còmput d'antiguitat
Atenció de fills (naturals, adopció o acolliment permanent o preadoptiu, encara que estos siguen provisionals)	Art. 50.2	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. 52	Avis o sol·licitud prèvia. Sol·licitar reingrés 30 dies abans.	Mínim un any, màxim 5 anys	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.

Sempre que s'entrega una sol·licitud cal fer-ho per escrit, quedar-se una còpia i demanar-li a l'empresa que la seua concessió siga per escrit i estiga signada i segellada.

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.

* Els articles referenciats són del VII Conveni de Centres Concertats i l'Estatut dels Treballadors.

SÍ AL VALENCIÀ



INTERINDICAL
VALENCIANA

PERMÍS PER NAIXEMENT/ADOPCIÓ/ACOLLIDA DE FILLA O FILL

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

BAIXA DURANT L'EMBARÀS
(es cobra el 100% de la base reguladora)

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)

PERMÍS DE LACTÀNCIA
S'ha d'agafar només finalitzar el permís de naixement.

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.

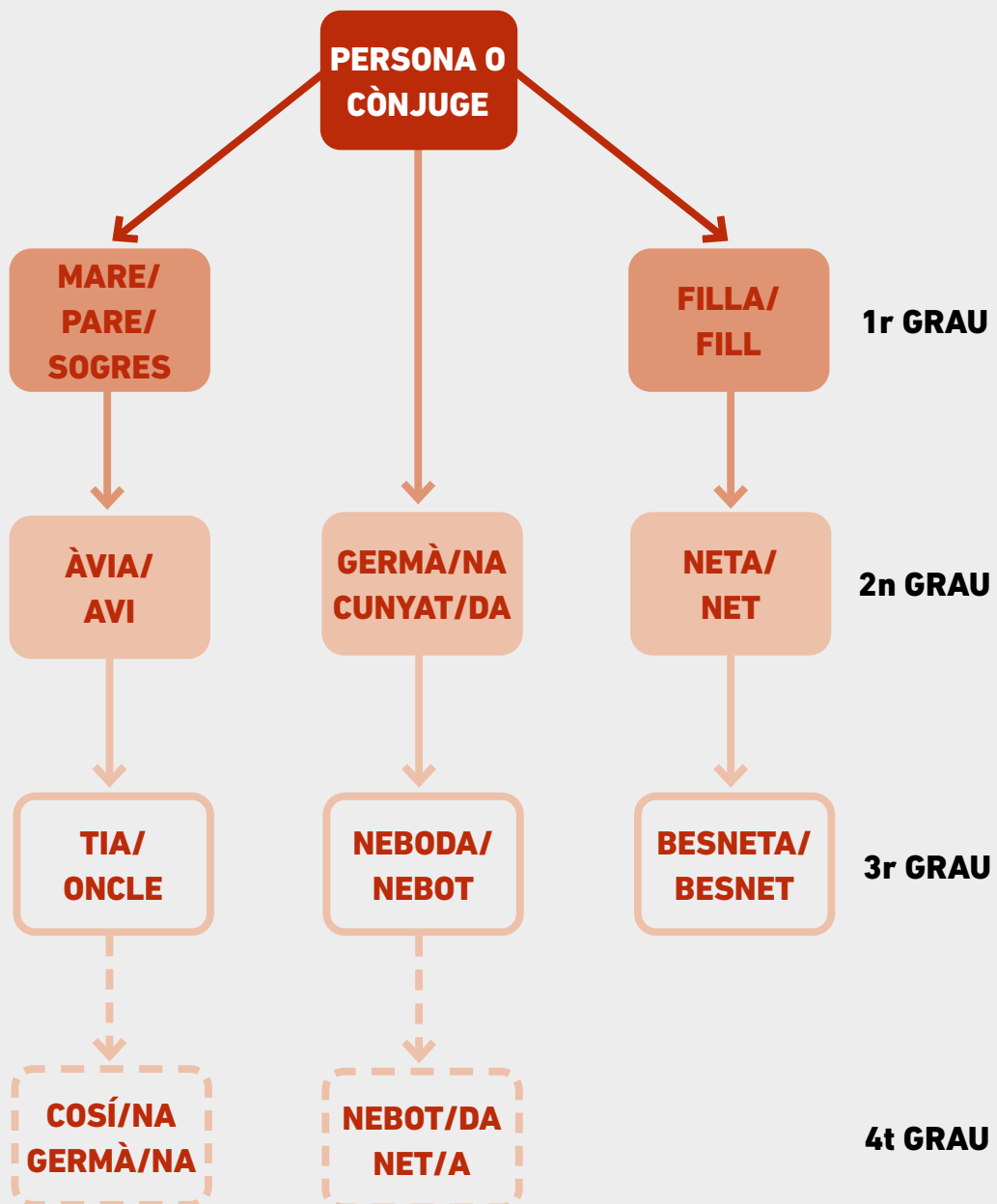
PROGENITOR DISTINT DE LA MARE BIOLÒGICA

Aquest permís serà igual per ambdues persones progenitores.

■ 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 cònjuge **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 cònjuge.



SISTEMES DE PROTECCIÓ

LA JUBILACIÓ GUIA PRÀCTICA

Marc legislatiu pel qual es regulen les diferents modalitats de jubilació i pensions

Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social.

Llei 21/2021, de 28 de desembre, de garantia del poder adquisitiu de les pensions i d'altres mesures de reforç de la sostenibilitat financera i social del sistema públic de pensions.

Jubilació modalitat contributiva (ordinària)

Tindran dret a la pensió de jubilació en la seua modalitat contributiva les persones incloses en el Règim General que reunisquen les condicions següents:

- Haver complert seixanta-set anys d'edat, o seixanta-cinc anys quan s'acrediten trenta-huit anys i sis mesos de cotització, sense que es tinga en compte la part proporcional corresponent a les pagues extraordinàries. Per al còmput dels períodes de cotització es prendran anys i mesos complets, sense que s'equiparen a ells les fraccions dels mateixos.

- Tindre cobert un període mínim de cotització de quinze anys, dels quals almenys dos hauran d'estar compresos dins dels quinze anys

ANY	PERÍODES COTITZATS	EDAT
2023	37 anys i 9 mesos o més	65 anys
	Menys de 37 anys i 6 mesos	66 anys i 4 mesos
2024	38 anys o més	65 anys
	Menys de 38 anys	66 anys i 6 mesos
2025	38 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys de 38 anys i 3 mesos	66 anys i 8 mesos
2026	38 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys de 38 anys i 3 mesos	66 anys i 10 mesos
2027 i posteriors	38 anys i 6 mesos	65 anys
	Menys de 38 anys i 6 mesos	67 anys

immediatament anteriors al moment de causar el dret. Als efectes del còmput dels anys coti-

zats no es tindrà en compte la part proporcional corresponent a les pagues extraordinàries.

Jubilació anticipada voluntària

En cas de jubilació anticipada voluntària, es van a aplicar coeficients reductors mensuals a la teua pensió, que depenen del període cotitzat i el nombre de mesos que hages avançat el moment de jubilar-te. Els coeficients aplicables són:



Mesos que s'avança la jubilació	Període cotitzat: menys de 38 anys i 6 mesos	Període cotitzat: igual o superior a menys de 38 anys i 6 mesos i inferior a 41 anys i 6 mesos	Període cotitzat: igual o superior a menys de 41 anys i 6 mesos i inferior a 44 anys i 6 mesos	Període cotitzat: igual o superior a 44 anys i 6 mesos
	% reducció	% reducció	% reducció	% reducció
24	21,00	19,00	17,00	13,00
23	17,60	16,50	15,00	12,00
22	14,67	14,00	13,33	11,00
21	12,57	12,00	11,43	10,00
20	11,00	10,50	10,00	9,20
19	9,78	9,33	8,89	8,40
18	8,80	8,40	8,00	7,60
17	8,00	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7,00	6,67	6,33
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6,00	5,71	5,43
13	5,87	5,60	5,33	5,07
12	5,50	5,25	5,00	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22
9	4,63	4,42	4,21	4,00
8	4,40	4,20	4,00	3,80
7	4,19	4,00	3,81	3,62
6	4,00	3,82	3,64	3,45
5	3,83	3,65	3,48	3,30
4	3,67	3,50	3,33	3,17
3	3,52	3,36	3,20	3,04
2	3,38	3,23	3,08	2,92
1	3,26	3,11	2,96	2,81

Jubilació anticipada involuntària

En alguns casos, pots optar a la jubilació anticipada involuntària. En 2022, s'han ampliat les causes per les quals una persona pot acollir-se

a esta modalitat de jubilació. S'afigen:

- Extinció del contracte per lliure voluntat del treballador. Haurà d'haver rebut la indemnització corresponent o haver interposat demanda per a

judicial percebre-la.

- Totes les causes per acomiadament objectiu.
- Dones que extingixen la seua relació laboral per ser víctimes de violència de gènere.

Jubilació parcial amb contracte de relleu

Sempre que amb caràcter simultani se celebre un contracte de relleu en els termes que preveu l'article 12.7 de l'Estatut dels Treballadors (ET), els treballadors a temps complet podran accedir a la jubilació parcial quan reunisquen els requisits següents:

- Hauran d'estar contractats a jornada completa. S'assimilen els contractats a temps parcial les jornades dels quals, en conjunt, equivalguen en dies teòrics als d'un treballador a temps complet comparable, sempre que es reunisquen en les distintes ocupacions els requisits d'antiguitat, reducció de jornada i contractació del relevista.

- Que se celebre simultàniament un contracte de relleu.

- Tinguen una antiguitat en l'empresa d'al-

menys 6 anys immediatament anteriors a la data de la jubilació parcial.

Any	Edat exigida segons períodes cotitzats		Edat exigida amb 33 anys cotitzats
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 3 mesos o més	64 i 8 mesos
2027 i posteriors	63 anys	36 anys i 6 mesos o més	65 anys

Reducció de jornada: Estarà compresa entre un mínim del 25% i un màxim del 50%, o del 75% si el contracte de relleu és a jornada completa i per temps indefinit.

Compatibilitzar jubilació activa i treball

Hi ha la possibilitat d'acollir-se a la jubilació activa i compatibilitzar la realització d'un treball per compte d'altri o pròpia amb la percepció d'una part proporcional de la pensió de jubilació contributiva. En eixe cas, tin en compte que ha d'haver passat almenys un any des que vas complir l'edat ordinària de jubilació i que és una opció prevista només per a aquells treballadors que han cotitzat el temps suficient per a accedir

a la pensió completa, que per a l'any 2023 és un mínim de 37 anys i 9 mesos.

Jubilació demorada més enllà de l'edat ordinària

La persona que retarda voluntàriament el moment de la jubilació percebrà un complement econòmic en la pensió quan decidisca jubilar-se. Podrà triar entre:

- Un percentatge adicional del 4% per cada any complet cotitzat després de complir l'edat ordinà-

ria, la qual cosa suposarà un augment de la quantia de la pensió.

- Una quantitat a un tant alçat per any cotitzat, que dependrà dels anys que s'haja cotitzat quan s'arriba a l'edat de jubilació, i que va des dels 5.000 als 12.000 euros aproximadament. Es rep en el moment de la jubilació.

- Una combinació d'ambdós.

A més, qui demore la jubilació estarà exempt de cotitzar a la Seguretat Social, excepte per incapacitat temporal (baixa laboral).

Data d'aplicació

Els coeficients reductors sobre la base reguladora de jubilació quan arriba al límit màxim de pensió, entraran en vigor l'1 de gener de 2024.

- Per unes pensions dignes
- No a la reforma Escrivá
- Derogació de les reformes laborals i de pensions



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 (exempt 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 amb

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.

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 acudir 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 indègudes 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 orde-

nada 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. 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 QUANT 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 depèn 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 depèn 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'origina 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'origina 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.

Depenent 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 con-

trolada 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: Inhabilitat al treballador per a la seua professió habitual però pot dedicar-se a una altra diferent.
- Absoluta per a tota mena de treball: Inhabilitat 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 diferència 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 siguen 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.

NOVETATS BAIXES MÈDIQUES

Des del passat 1 d'abril de 2023, les persones treballadores ja no han d'entregar la baixa mèdica a l'empresa

Els metges d'atenció primària ja no entregaran dues còpies del comunicat mèdic d'incapacitat temporal a les i els treballadors amb baixa mèdica. La còpia per entregar a l'empresa desapareix i la persona que està malalta ja no serà la responsable de dur en mà aquest certificat a la feina.

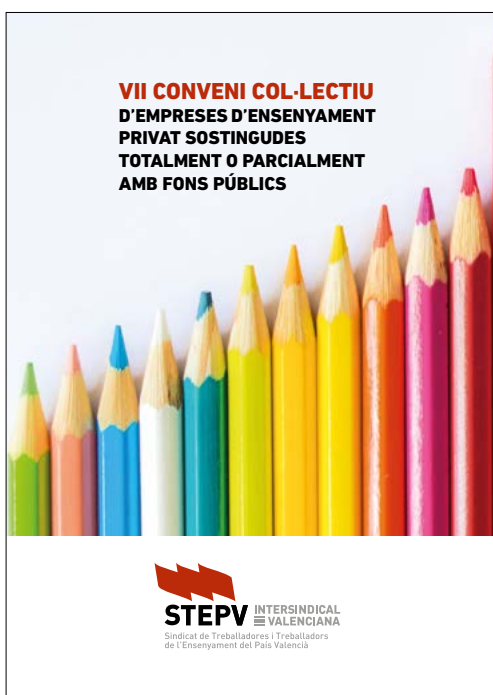
La gestió serà telemàtica i seran els metges, la Seguretat Social, les mútues i les empreses els responsables d'intercanviar-se els documents necessaris, sense intervenció del treballador o treballadora afectat, per gestionar la baixa o l'alta mèdica.

Aquests són els principals canvis en la gestió de les baixes, les confirmacions i les altes mèdiques:

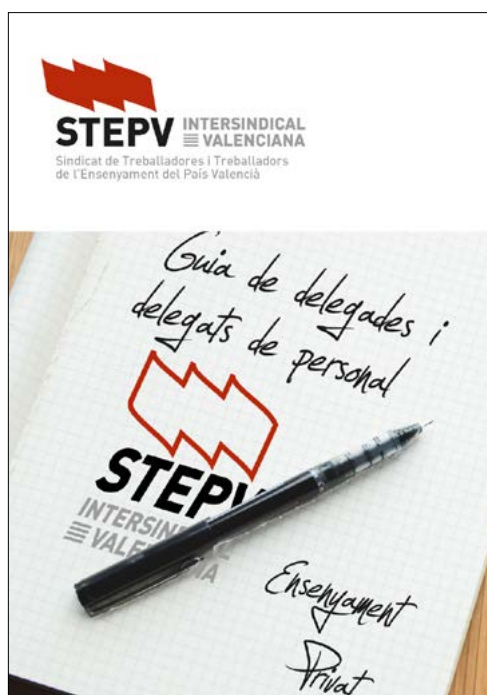
- El personal mèdic **només entregarà un comunicat de baixa**, confirmació o alta a l'usuari, que és l'actual exemplar per a la persona treballadora.
- **S'elimina la segona còpia**, la de l'empresa, que rebrà la informació de manera telemàtica.
- La persona treballadora ja no és la responsable d'entregar el comunicat a l'empresa, l'entitat gestora o la mútua, alliberant d'aquets tràmits a qui està malalt o en situació d'incapacitat temporal.
- En el cas de baixes de menys de **cinc dies** s'emetrà al mateix temps els comunicats de baixa i d'alta mèdica, com fins ara. Si la persona afectada no s'ha recuperat, podrà demanar una revisió abans que es faci efectiva l'alta i el metge podrà emetre el comunicat de confirmació si encara no està en condicions de tornar a treballar.
- Les baixes mèdiques de més de 5 dies inclouran la **data de revisió mèdica** prevista, com fins ara. Els terminis màxims en què s'han de fer aquestes revisions i les posteriors en cas de confirmació de baixa variaran en funció de si la baixa mèdica és d'entre 5 i 30 dies, de 31 dies a 2 mesos o a partir dels 61 dies.
- **Les revisions mèdiques** de confirmació de baixa o d'alta es podran avançar als terminis previstos quan l'empresa o la mútua ho considerin necessari, en funció de l'evolució del pacient.

El procés de gestió de les baixes, confirmacions o altes mèdiques serà el següent:

- **El metge o la mútua** enviaran el comunicat mèdic d'incapacitat temporal a la Seguretat Social de manera immediata o amb un dia hàbil de marge com a màxim.
- **La Seguretat Social** comunicarà a l'empresa la informació rebuda.
- Un cop rebuda la notificació, **l'empresa tindrà un màxim de 3 dies hàbils** per formalitzar les dades necessàries a través del sistema RED per gestionar aquest tràmit. Si no ho fa dins del termini establert, serà sancionada.



**VII CONVENI COL-LECTIU
D'EMPRESSES D'ENSENYAMENT PRIVAT
SOSTINGUDES TOTAL O PARCIALMENT
AMB FONS PÚBLICS**



**GUIA DE DELEGADES I DELEGATS
DE PERSONAL
ENSENYAMENT PRIVAT**



[INTERSINDICAL INCLUSIVA](#)

[XI Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún Nivel Concertado ni Subvencionado](#)

[XV Convenio Colectivo General de Centros de Atención a Personas con Discapacidad](#)

[VIII Conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres, entitats i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana](#)

Allioli

QUADERNS DE L'ENSENYAMENT DEL PAÍS 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 - RESPOTES A CASOS CONCRETES



RESPONSABILITAT CIVIL DEL PROFESSORAT D'ENSENYAMENT PRIVAT I CONCERTAT

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

LA COMPETÈNCIA LINGÜÍSTICA PER A L'ACCÉS I L'EXERCICI DE LA FUNCIO 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](#).

L'ordre 3/2020 estableix que serà el C1 de les llengües respectives la titulació necessària, tal i com també assenyala la Llei de Plurilingüisme, per a impartir docència. Deroga la normativa anterior que establia la capacitat en valencià i en llengües estrangeres com a les titulacions necessàries per a impartir docència en aquestes llengües. Explicuem l'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 anglés, 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 ([DOGV 20/05/2013](#)), 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.

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 Capacitat 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 funcionari de carrera i en les convocatòries d'oposicions de cossos docents.



PEL VALENCIÀ A L'ENSENYAMENT



Escola Sindical de Formació Melchor Botella

L'ESCOLA QUE ENS UNEIX!



ACTIVITATS DE FORMACIÓ OFERIDES PER L'ESCOLA SINDICAL DE FORMACIÓ MELCHOR BOTELLA 2023/24

FORMACIÓ OFICIAL HOMOLOGADA PER LA CONSELLERIA D'EDUCACIÓ

TITOL	TIPUS	MODALITAT	HORES
Introducció a la llengua de signes. Nivell II.	Curs	A distància	30
Educació en valors.	Curs	Semi-presencial	100
La perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals.	Jornada	Semi-presencial	10
Legislació educativa: La LOMLOE en la pràctica docent.	Curs	A distància	100
Fent front a la discriminació: eines per a actuar i experiències discriminatòries.	Jornada	Presencial	10
Transformant i repensant els espais educatius 0-3.	Taller	A distància	15
L'hort escolar i eines per a una escola sostenible.	Curs	Semi-presencial	30

FORMACIÓ OFICIAL HOMOLOGADA PEL MINISTERI D'EDUCACIÓ

TITOL	TIPUS	MODALITAT	HORES
Primeros pasos para la elaboración de la programación según la LOMLOE.	Curs	A distància	30
Entornos virtuales 3D interactivos en la enseñanza.	Curs	A distància	40

FORMACIÓ INTERNA

TITOL	TIPUS	MODALITAT	HORES
Sexenni d'investigació en les universitats: Com sol.licitar-ho?	Curs	Semi-presencial	20
Drets Laborals.	Curs	A distància	30
Certificats i signatura electrònica.	Curs	Semi-presencial	10



SETEMBRE

		1	2	3			
4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	
18	19	20	21	22	23	24	
25	26	27	28	29	30		

INICI DE CURS

- Infantil, Primària, ESO, Batxillerat, FP.
- PFQB · FPB de segona oportunitat.
- FPA. ● EOI.
- Ensenyaments Artístics i Esportius.

DESEMBRE

		1	2	3			
4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	
18	19	20	21	22	23	24	
25	26	27	28	29	30	31	

- 6. Dia de la Constitució.
- 8. Dia de l'Immaculada.

MARÇ

		1	2	3			
4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	
18	19	20	21	22	23	24	
25	26	27	28	29	30	31	

- 8. Dia de les Dones
- 15 al 19 març. Falles.
- 2 al 10 març. Magdalena.

JUNY

				1	2		
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	30	

FINALITZACIÓ DE CURS

- Infantil, Primària, ESO, Batxillerat, FP.
 - PFQB · FPB de segona oportunitat.
 - FPA. ● EOI.
 - Ensenyaments Artístics i Esportius.
- 20 al 24 juny. Fogueres de Sant Joan.

OCTUBRE

						1	
2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28	29	
30	31						

- 5. Dia Mundial de les Persones Docents.
- 9. Dia Nacional del País Valencià.
- 12. El Pilar.

GENER

		1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14		
15	16	17	18	19	20	21		
22	23	24	25	26	27	28		
29	30	31						

- 23 desembre al 7 gener.
- Vacances de Nadal.

ABRIL

		1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14		
15	16	17	18	19	20	21		
22	23	24	25	26	27	28		
29	30							

- 28 març al 8 abril. Vacances de Pasqua.
- 25. Dia de les Llibertats del País Valencià.

JULIOL

				1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14				
15	16	17	18	19	20	21				
22	23	24	25	26	27	28				
29	30	31								



WEB STEPV



SEUS STEPV

NOVEMBRE

				1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12		
13	14	15	16	17	18	19		
20	21	22	23	24	25	26		
27	28	29	30					

- 1. Tots Sants.
- 25. Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones.

FEBRER

				1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29				

MAIG

				1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12		
13	14	15	16	17	18	19		
20	21	22	23	24	25	26		
27	28	29	30	31				

- 1. Dia del Treball

AGOST

				1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30	31		

