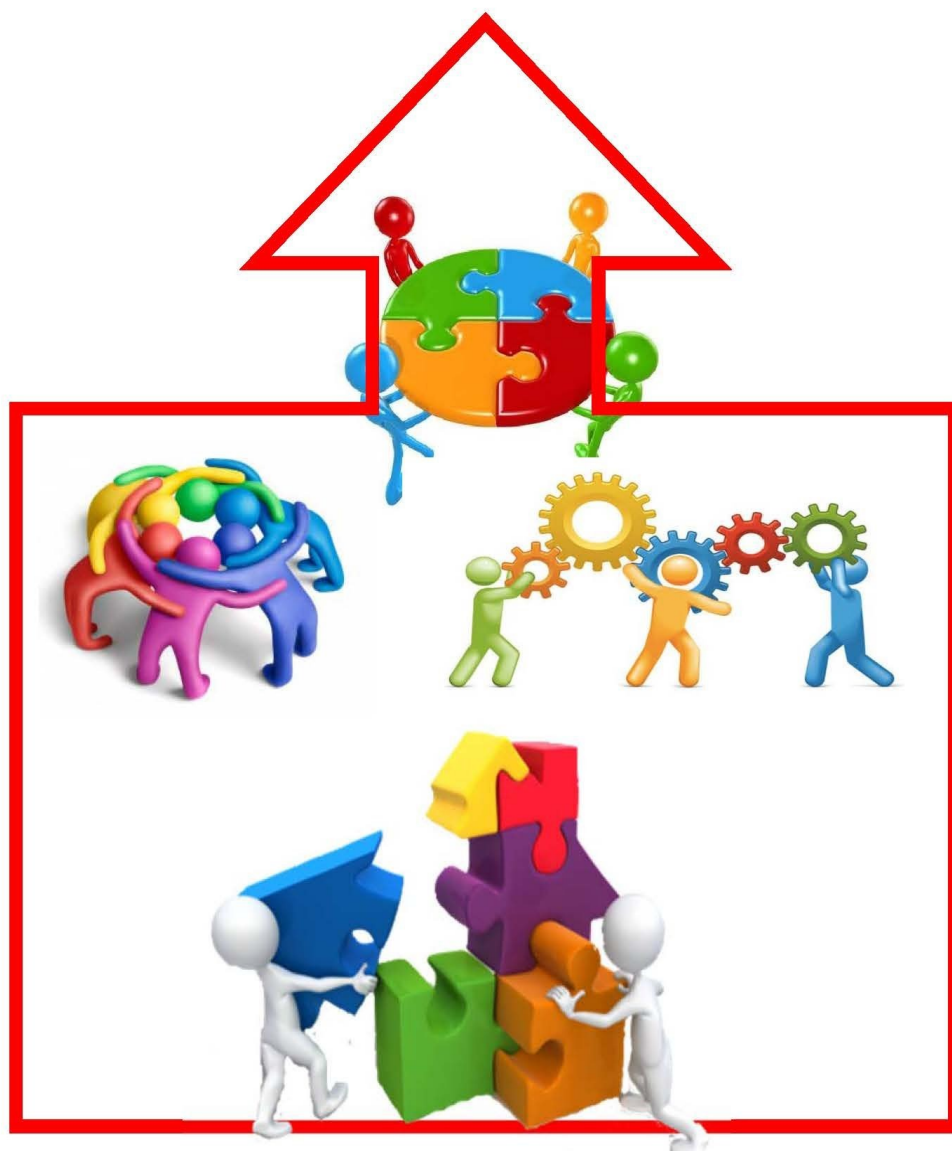




**Federació
d'Ensenyament**

Núm. 44 juny 2019

**JUNTS,
MILLOREM EL NOSTRE FUTUR**



www.feusoc.cat

twitter.com/EnsenyamentUSOC

facebook: Feusoc

www.feuso.es

BCN 93 329 81 11 · Lleida 630 24 99 01 · Girona 972 40 00 21 · Sabadell 93 727 13 48 · Vic 93 885 51 11 · Martorell 93 114 78 28
Tortosa 977 44 55 88 · Mataró 648 18 24 27 · Granollers 93 879 67 51 · Tarragona 977 24 28 52 · Manresa 93 874 82 47

Editorial

ELECCIONS SINDICALS USOC REVALIDA LA SEVA MAJORIA I CREIX EN SECTORS ESTRATÈGICS DE L'ENSENYAMENT



Pere Forga i Visa
Secretari General FEUSOC

Sumari:

- 2,3 - Editorial.
- 4 - Acord retorn pagues extra.
- 5 - Xocolatada solidària. Sant Jordi.
- 6 - Salari mínim. Donació de sang.
- 7 - Assessoria laboral.
- 8,9 - Lleure educatiu.
- 10 - 8 de març, Dia de la Dona.
- 11 - Calendari escolar 2019-20.
- 12,13,14,15 - XI Conveni concertada.
- 16,17 - Primer de maig.
- 18,19 - Signatura Conveni Educació Infantil
- 20 - Registre de jornada. Increment nòmina funcionaris.
- 21 - Permisos per maternitat i paternitat.
- 22,23 - ESTAFOR
- 24 - Signatura taules salarials escoles reglades no concertades i autoescoles. La FEUSOC i les xarxes socials.
- 25 - Opinió de l'afiliat. Primers auxilis.
- 26,27,28 - Escola pública.
- 29 - Acord UNIR
- 30,31 - Salut laboral

Al llarg del curs que justament finalitza en aquests moments, ha tingut lloc la renovació dels delegats de personal i comitès d'empresa (representació legal dels treballadors i treballadores en l'empresa). Hem revalidat i millorat els resultats globals, així com els dels convenis col·lectius que negociem. De manera específica, la dels centres docents d'ensenyament reglats sostinguts amb fons públics, on la majoria del professorat i PAS confien en el nostre sindicat, atorgant-nos la majoria des de fa més de vint-i-cinc anys.

Valorem molt, també els resultats obtinguts en les eleccions a les juntes de personal docent, que ens ha portat a ser la segona força sindical als SSTT de Terres de l'Ebre, duplicant la representació obtinguda l'any 2015.

El nostre agraïment a tots els candidats i candidates i als votants que ens han donat suport.

UN ANY AMB LLUMS I OMBRES

La feina realitzada pel sindicat en aquest curs escolar ha estat intensa i fructífera, malgrat un context gens favorable a la presa de grans acords, en els darrers anys.

Per una banda, una sèrie de fets i de decisions van poder concloure, tot i la seva complexitat, en la signatura del XI Conveni Col·lectiu de Centres Privats Sostinguts amb Fons Públics (centres concertats) i ens ha permès, entre altres avenços, desbloquejar, per a tot el sector docent, la suspensió del pagament del premi de fidelitat.

També, la convocatòria d'una vaga de la funció pública per al 12 de desembre, va permetre desbloquejar "in extremis" el calendari de retorn de les pagues extraordinàries del 2013 i del 2014.

En trobareu àmplia informació en aquesta mateixa publicació.

- L'any 2018 va acabar de forma positiva en funció dels acords signats, però, com no podria ser d'una altra manera, hem seguit aquest 2019 treballant per arribar a acords beneficiosos per als treballadors del sector educatiu:

Acords de Taules salarials per al 2019 del conveni del lleure socioeducatiu i cultural.

Acord de Taules salarials per al 2019 del conveni de centres privats no concertats de Catalunya.

- Però al darrera les llums apareixen les ombres i totes elles tenen relació amb l'Administració catalana, la manca de pressupostos per al 2019, que és l'argument que posa sobre la taula per justificar la no atenció als compromisos acordats i/o derivats de lleis educatives, com són la necessitat de dotar pressupostàriament l'acord sobre l'abonament de les tutories al sector concertat, la DT segona de la LEC sobre les plantilles per obtenir l'homologació horària, etc. Darrerament, en una reunió amb la direcció General de centres concertats, vam expressar la necessitat d'avançar sobre temes com les ràtios, l'acord de tutoria, la jubilació parcial, etc. I la resposta sempre és la mateixa: manca de pressupostos. No ho podem acceptar, cal buscar solucions i trobar la fórmula per a finançar tots els temes importants per a l'educació de Catalunya.

El país necessita pressupostos i el Govern no hauria de supeditar-los a la situació de la política general. Les prioritats polítiques d'un govern es concreten, any rere any, en una llei de pressupostos i els pressupostos prorrogats actuals no són d'aquest Govern. Fins quan? A què esperen?

No pot servir com a raonament per a la inacció, la manca de pressupostos. Cal més voluntat política.

XÈ ANIVERSARI DE LA LEC

Aquest mes de juliol es commemora els 10 primers anys de l'aprovació de la primera Llei d'Educació de Catalunya. Una llei, deien llavors, de país, pactada per una àmplia majoria parlamentària.

Des de la FEUSOC hem donat sempre suport a aquesta Llei, perquè estableix un marc legal d'un Servei d'Educació plural i en llibertat.

Passada una dècada, les decepcions són moltes, especialment les que donen contingut a aquest servei d'educació plural i per la manca de voluntat real de millora de les condicions laborals de tots els docents. No necessitem que es modifiqui la LEC, cal acabar d'implementar-la. Una bona llei, però una mala gestió.

Sol·licitud de reunió amb la Directora General de centres Concertats i centres Privats, Sra. Pilar Contreras Llanas.

Barcelona 22 de maig de 2019

Benvolguda Directora,

Amb aquest escrit li fem arribar una demanda de reunió per tractar alguns temes que considerem de gran importància per als treballadors i treballadores dels Centres Concertats de Catalunya i que requereixen solucions de forma urgent. Creiem que, malgrat la situació de pròrroga pressupostària, es fa absolutament necessari plantejar escenaris de futur, donat que el transcurs del temps, no sols no dona solució als problemes, sinó que els prorroga i agreuja. Concretament, li volem proposar els temes que detallem a continuació:

- A. Implementació de l'ACORD GOV122/2017, de 29 d'agost de 2017, d'establiment del complement de tutoria al professorat de centres concertats.*
- B. Desplegament de la Disposició Transitòria segona de la LEC: necessitat d'un nou acord de plantilles per als nivells educatius obligatoris.*
- C. Baixada de ràtios, en relació a les plantilles del sector concertat.*
- D. Possibilitat d'establiment d'un acord de jubilació parcial aplicable al sector de l'ensenyament concertat de Catalunya.*
- E. Possibilitat d'actuacions econòmiques al marge de la pròrroga pressupostària, que es puguin portar a terme per dotar econòmicament algunes mesures.*

Agraint d'antuvi la seva disposició, rebí una cordial salutació.

*Pere Forga i Visa
Secretari General
Federació d'Ensenyament USOC*

La LEC, cal acabar d'implementar-la. Una bona llei, però una mala gestió.

Acord retorn pagues 2013 i 2014



Com ja sabeu, la USOC, de forma conjunta amb altres sindicats, vam convocar vaga per al dia 12 de desembre, davant la impossibilitat d'arribar a un acord amb el Govern sobre el retorn de les pagues que ens van treure els anys 2013 i 2014.

La proposta que va fer l'Administració a la Mesa de la Funció Pública i per l'acord d'analogia als docents de les escoles concertades era del tot inacceptable; un calendari de retorn a vuit anys on en aquest 2019 rebríem només un 10% d'una paga.

En una reunió mantinguda la tarda abans de la vaga entre els sindicats convocants, el Secretari General de Treball, Sr. Josep Ginesta i representants de l'Administració, ens van manifestar que estaven disposats a pagar un 25% d'una paga el 2019 i la resta amb uns percentatges sense especificar per acabar l'any 2024. Els representants de la USOC vam exposar el nostre desacord, argumentant que unes quantitats que vam deixar de cobrar el 2013 no les podien acabar pagant més de 10 anys després.



La nostra proposta es va concretar a demanar un gest de retorn imminent i concretar quantitats en un calendari que no anés més enllà del 2021. La resposta que se'ns va donar va ser la d'augmentar una mica el retorn el primer any, passant a ser d'un 35% d'una paga i fins a 6 anys sense concretar percentatges.

Amb aquesta darrera proposta i ja passades les dotze de la nit, ens vam aixecar de la negociació demanant que si al matí següent hi havia alguna oferta que s'acostés substancialment a les nostres previsions ens ho fessin saber i podríem seguir parlant.

Finalment, i en el darrer moment, les parts vam arribar a un acord, i per tant, vam desconvocar la vaga.



El retorn de les pagues es produirà

Retorn paga retallada 2013

2019

10% durant el primer trimestre.
30% a la resta de l'any.

2020

60% de restant.

Retorn paga retallada 2014

2021

55% de retorn.

2022

45% de retorn.



Xocolatada solidària



Com cada any venim fent, la Federació d'Ensenyament de la USOC ha participat també enguany en la difusió per les escoles de la campanya "Xocolatada solidària" per recaptar fons per a la investigació d'aquesta malaltia a l'**Hospital Sant Joan de Déu**.

Gràcies al recolzament de tots, amb la xocolatada solidària s'obren noves finestres d'esperança per a nens, nenes i adolescents amb càncer.



Els projectes d'investigació amb els que s'està treballant són: leucèmies, desenvolupament de noves teràpies, sarcomes, identificadors de noves dianes i



teràpia de precisió i projectes assistencials.

Podeu trobar la informació amb més detall al web:

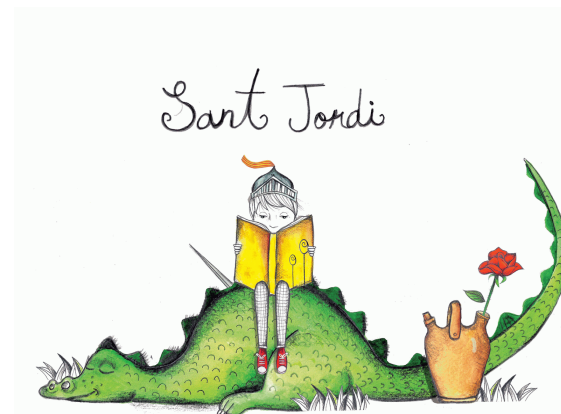
www.chocolatadasolidaria.org

Sant Jordi

De la mateixa manera, i com des de fa anys, la Federació d'Ensenyament de la USOC, a través de:

www.reciclacultura.org

i de forma conjunta amb un centenar d'entitats i sota el lema "Un Sant Jordi amb valor afegit", es mobilitza per a la campanya de sensibilització a favor de l'alfabetització i acollida sociolingüística.



La manera de fer és la següent:

- ⇒ Fem donatius de llibres.
- ⇒ Agafem un llibre fent un donatiu simbòlic, en metàl·lic.



Els diners recaptats es destinen íntegrament a finançar els cursos d'alfabetització que la

Fundació Servei Solidari

imparteix des de fa 10 anys a més de 2.000 alumnes cada any.

Agraïm la col·laboració de tothom.

Salari mínim interprofessional 2019

El BOE, de 27 de desembre de 2018, va publicar el Reial Decret 1462/2018, de 21 de desembre, pel qual es fixa el salari mínim interprofessional per a 2019, que serà d'aplicació des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de 2019.

El salari mínim interprofessional queda fixat en:

30 euros/dia

900 euros/mes (per 14 pagues)

12.600 euros/any

per a la jornada completa, havent de calcular-se la part proporcional per a les jornades inferiors.



Per al càlcul del salari mínim interprofessional s'ha d'incloure, al costat del salari base, els complements personals, funcionals i aquells que estan vinculats al treball realitzat o als resultats de l'empresa. Per la seva banda, s'haurà d'excloure qualsevol salari en espècie que percebi el treballador.

En relació amb aquells salaris que a la data de publicació del Reial Decret estiguessin aprovats per una norma legal o convencional (conveni col·lectiu) o per laude arbitral, es mantindran en vigor durant la vigència d'aquest, però, en els casos que fossin inferiors al nou SMI en còmput anual, han de ser incrementats en la quantia necessària per equipar-se a aquest nou mínim.

Des de la Federació d'Ensenyament de la USOC estem exigint a les meses negociadores dels convenis col·lectius de les que formem part, que es duguin a terme les modificacions necessàries per adaptar tots els salaris que actualment hagin quedat per sota del nou SMI.

Donació de sang

Sempre és un bon moment per donar sang. Saps que cada dia fan falta 1000 donacions de sang per poder atendre les necessitats dels malalts de Catalunya?

La sang té una data de caducitat i no es pot fabricar, és per aquest motiu que ara que comencem les vacances podem adreçar-nos a qualsevol hospital públic de Catalunya a realitzar la nostra donació de sang; no comporta més de 40-45 minuts i la satisfacció personal és immensa.

És ara a l'estiu quan més s'incrementa la necessitat de poder tenir reserves de sang, perquè els accidents augmenten.



Permanents de la Federació d'Ensenyament de la USOC van participar el passat 14 de juny en el dia Mundial del donant de sang. Us animem a col·laborar-hi en qualsevol moment.



Si vols fer-te donant cal que tinguis en compte:

- ⇒ Ser major de 18 anys i menor de 70.
- ⇒ Pesar més de 50Kg
- ⇒ Si t'has fet un tatuatge recentment hauràs d'esperar 4 mesos.

Si voleu anar a donar sang en grup (amb els companys de l'escola, gimnàs, família, comiat, etc.) no podeu fer reservant dia i hora al següent enllaç.

<https://www.donarsang.gencat.cat/ca/vull-donar/donacions-en-grup>

Assessoria laboral

Soc una mestra d'una escola concertada, ara estic de baixa per maternitat i m'agradaria saber quants dies em corresponen si faig la compactació de la lactància.

Els treballadors i treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a 1 hora d'absència del treball, retribuïda, que podran dividir en 2 fraccions. Per la seva voluntat, podran substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en una hora amb la mateixa finalitat o acumular en jornades completes aquesta hora de reducció de la jornada de treball.

En cas que el treballador o treballadora optés per l'acumulació, aquesta serà de 20 dies laborables a gaudir, llevat de pacte entre les parts, immediatament després de la finalització del permís de maternitat, una vegada hagués gaudit de les vacances a les que pogués tenir dret, si s'escau. En cas de part múltiple l'acumulació es multiplica pel nombre de fills que es tingui. El dit període no podran gaudir-lo simultàniament els dos cònjuges.

Aquest curs és l'onzè curs que estic a la meva escola, és concertada, i m'agradaria poder anar un any a EEUU però no sé si hi ha alguna excedència que em garanteixi poder tornar al centre quan acabi i torni de la meva estada a l'estranger. Em podeu assessorar?

El nostre Conveni contempla una Excedència forçosa que és: El descans d'un curs escolar per a aquells treballadors que ho sol·licitin, després de vuit anys d'exercici actiu en el mateix centre.

Als professors recol·locats se'ls reconeixerà la mateixa antiguitat que gaudeixen a efectes econòmics.

S'entén per curs escolar el període des de l'1/09 al 31/08 de l'any següent.

El treballador que gaudeixi d'excedència forçosa té dret a la reserva del lloc de treball, al còmput de l'antiguitat adquirida durant el temps de la seva durada i a reincorporar-se al centre.

Desapareguda la causa que va motivar l'excedència, el/la treballador/ora tindrà 30 dies naturals per reincorporar-se al centre i, en cas de no fer-ho, causarà baixa definitiva.

L'excedència forçosa haurà de ser automàticament concedida, amb la presentació prèvia de la corresponent documentació acreditativa.

Treballo en una escola concertada com a recepcionista, quin horari he de fer els dies no lectius de les vacances?

El personal administratiu i de serveis en general realitzarà, durant els dies no lectius corresponents al període de vacances escolars, una jornada continuada de sis hores diàries, i podrà establir torns per atendre els diferents serveis.

Soc vetlladora en una escola i m'agradaria saber quines són les meves funcions.

Les funcions del personal vetllador són principalment fer de suport a les NEE. Treballar per facilitar la inclusió educativa i aconseguir un desenvolupament integral i una major autonomia.

Les tasques del personal de suport són:
Regulació de la conducta i inclusió. Seguretat, cura i higiene. Mobilitat i desplaçament. Col·laborar en les tasques que determini la direcció del centre.

Soc personal laboral d'un IES i la meva àvia està ingressada per una malaltia greu, quants dies de permís retribuïts tinc?

Quan hagi una mort, accident o malaltia greu d'un familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies hàbils, quan el fet sigui dins la mateixa localitat i de quatre dies hàbils, si és en una localitat diferent.

Treballo en una Llar d'Infants Privada i m'agradaria saber què és el CPP.

Complement de desenvolupament i perfeccionament professional, CPP. Els treballadors rebran aquest complement cada tres anys, sempre que la seva formació sigui organitzada o autoritzada per l'empresa i després d'acreditar la realització, en els tres anys, de 60 hores de formació el personal directiu i el personal d'aula, 45 hores el personal de suport, excepte els auxiliars i 18 hores els auxiliars i el personal d'administració i serveis. Si els treballadors fan més hores es convalidaran en un màxim del 50%. L'import del CPP està indicat a les taules salarials i es farà efectiu al mes següent del venciment del període.

Soc mestra en una escola privada reglada no concertada, m'agradaria saber si durant els esbarjos he d'estar a disposició del centre i si les hores de tutoria personalitzada i d'entrevistes individualitzades són hores lectives.

Durant els esbarjos dels alumnes, el professorat estarà a disposició de la direcció per atendre la vigilància dels alumnes. La tutoria realitzada de forma grupal es considerarà dins de l'horari lectiu. La tutoria personalitzada amb l'alumne, o les entrevistes individualitzades amb aquests són hores no lectives.

Soc treballador d'una autoescola i m'agradaria saber com es gratifica l'antiguitat.

Per cada trienni vençut el treballador/a tindrà dret a percebre la quantitat que al seu efecte indiquin les taules salarials, no poden sobrepassar els increments del 25% als 15 anys, 40% als 20 anys i del 60% als 25 o més anys, calculat sobre el salari base.

L'import de cada trienni es farà efectiu a la nòmina del mes vençut.

En el supòsit d'incorporació del subjecte del contracte de treball a l'empresa sense solució de continuïtat, es computaran els serveis prestats amb anterioritat a efectes de antiguitat.

Treballo en una Escola d'Educació Especial i voldria saber quantes places ha de reservar una empresa per a les persones amb discapacitat.

En tots els centres, l'empresa ha de reservar un de cada quinze llocs de treball per a persones amb discapacitat, sempre que això no afecti el personal contractat.

Som dos treballadors de la universitat i ens agradaria saber si ens han de proporcionar la roba del laboratori.

Els Centres proporcionaran al personal subaltern i al professional tècnic que presta els seus serveis en tallers i laboratoris roba de treball sempre que la necessitin i com a màxim un cop cada any.

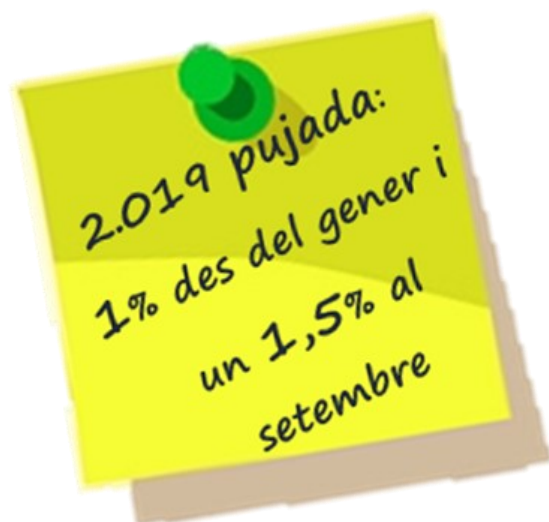
Estic com a mestra en un CEIP i he d'anar a Valladolid per qüestions d'una herència del meu marit. Tinc dies d'assumptes propis? Quants?

Els treballadors de l'administració pública per assumptes particulars o propis tenen 6 dies a l'any.

Soc treballador d'una acadèmia, com a personal tècnic a jornada completa, m'han ofert variar la meva jornada i fer dos hores al vespre de 10 de la nit a mitjanit, doncs tenim un grup nombrós d'alumnes que estudien i treballen. Si accepto les hores tenen la mateixa retribució?

Les hores treballades entre les 10 de la nit i les 6 del matí es consideraran de treball nocturn i s'incrementaran en un 25% sobre el salari base a efectes retributius, sempre i quan el treball no sigui nocturn per naturalesa.

Acord parcial del Conveni Col·lectiu del Lleure Educatiu i Sociocultural de Catalunya per a l'any 2019



Amb data 13 de febrer de 2019 hem arribat a un acord d'increment de les taules salarials corresponents a l'any 2019. Aquest acord ens permet mantenir el poder adquisitiu per aquest any evitant, així, la cronificació de la congelació salarial que hem patit al llarg del 2018 fruit de la manca d'agilitat de la negociació. La Federació d'ensenyament de la USOC i la resta de sindicats de la mesa negociadora del conveni considerem que l'acord de taules per al 2019 ens permetrà aprofundir en altres temes que són importants d'aconseguir.

⇒ Les taules salarials del 2016 s'incrementen per a totes les categories en un 1%, pel període de gener a agost de 2019, ambdós inclosos.

⇒ Les taules salarials anteriors (les del període gener a agost) s'incrementen en un 1'5% pel període setembre a desembre de 2019, per a totes les categories.

Cap categoria percebrà, a partir de setembre de 2019, un import inferior al que resultaria, si s'extrapolés aquest import mensual en termes anuals, a 13.500 euros.

Igualment, cap categoria percebrà, a partir de l'1 de gener de 2020, un import inferior als 14.000 euros anuals, si bé les parts condicionen la percepció d'aquest import per la categoria de Controlador de sala a la revisió de la descripció de funcions del conveni per tal d'adaptar-lo a l'Acord del grup de treball de contractació pública de l'ICUB.

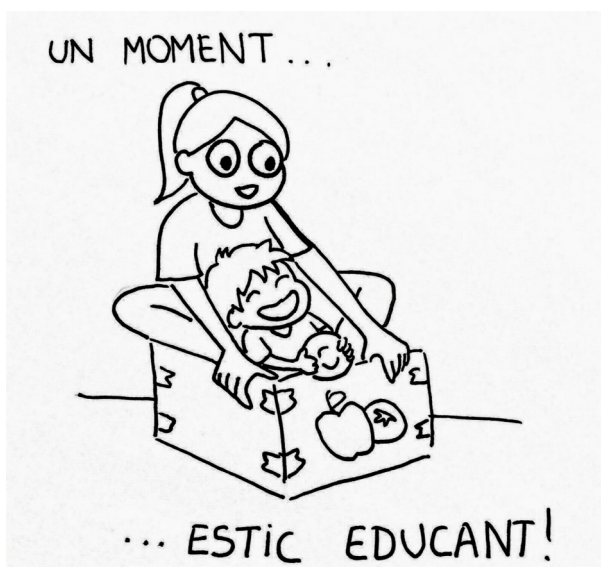
Les parts manifestem la voluntat d'incloure en la negociació global del conveni mesures que compensin la congelació de taules de l'any 2018.

Les noves taules salarials seran d'obligatòria aplicació el mes següent a la seva publicació en el DOGC (Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya) Tanmateix, volem posar en valor el resultat de les consultes als/les treballadors/es del sector, que ens legitima per plantejar mobilitzacions. Aquest acord només és l'inici per aconseguir un conveni amb millores significatives.



Tot i que des de la **Federació d'Ensenyament de la USOC** considerem que l'increment hauria de ser **molt superior**, cal tenir en compte que venim d'uns anys on s'han pactat pujades de vergonya, que han anat entre la congelació i el 0,5%, és per això que donem per satisfactori aquest augment com a inici d'un cycle. Continuarem lluitant per dignificar el sector del Lleure Educatiu i Sociocultural de Catalunya.

Lleure Educatiu De la paraula MONITOR....



De l' Origen etimològic:

“L'origen etimològic és la paraula en llatí monitor/monotoris, el significat del qual era advertir/avisar i es va utilitzar en l'època de l'Imperi Romà per a referir-se a aquells esclaus i/o subalterns que acompanyaven els seus amos i el treball dels quals consistia a anar recordant-los els noms de les persones amb les que s'anaven creuant, així com els detalls sobre les mateixes que fossin d'importància per al seu senyor. També solien col·locar-se prop del faristol dels oradors i en cas que aquests es quedessin en blanc donar-los el peu sobre el que havien de dir en els seus discursos o al·locucions.”

De l'Enciclopèdia catalana:

Monitor/monitora. Persona que dirigeix els exercicis de gimnàstica. Persona responsable d'un grup d'infants o joves en un esplai, en unes colònies d'estiu, etc. Persona que assisteix els altres amb amonestacions, advertiments.

De la Wikipedia

Monitor/monitora. Persona que efectua una educació en el lleure. És aquella persona que vocacionalment s'ocupa de l'educació de l'infant des d'un punt més lúdic que acadèmic. Crea en l'infant ganes d'anar a l'escola, ja que es duen a terme activitats dinàmiques on es poden divertir, passar-ho bé, conèixer a gent i gaudir. Els monitors ocupen un paper fonamental en el bon desenvolupament com a persona, ja que també t'ajuda a conèixer-te i descobrir noves habilitats pròpies creant autoestima i confiança.

De l'Institut d'estudis catalans

Monitor/monitora. Persona que assisteix els altres amb els seus advertiments, amonestacions, instruccions. Un monitor de colònies. Un monitor d'esquí, etc.

Observem que des del significat de la paraula en l'època dels romans al significat que té en els nostres dies ha hagut una evolució que ha estat la de passar de ser un pur subjecte de suport a l'orador a una persona que a més d'acompanyar té les funcions d'educar.

S'entén, per tant, que un monitor és la persona que educa, acompanya, adverteix, assisteix, amonesta, etc.

El cert és que les tasques d'un monitor/a són amplies i variades però l'eix fonamental d'aquestes funcions és **l'educació**. Per exemple, un monitor de menjador educa en el hàbits alimentaris, fomentant l'autonomia dels nens. Educa també en la importància de tenir una alimentació variada i saludable Educa en la socialització, donant eines per aprendre a saber comportar-se. Educa també en unes bones pràctiques higièniques. També s'ocupa del temps d'esbarjo, planifica, prepara i dinamitza activitats de lleure.

Un monitor/ora ensenya a donar resposta als conflictes que sorgeixen de les relacions entre els infants.

En definitiva, el lleure és un espai de proximitat, un entorn ideal per observar el comportament dels infants, un espai on el monitor **educa**.

SOM EDUCADORS/ES QUE

ensenyem bones pràctiques higièniques abans i després dels àpats.

SOM EDUCADORS/ES QUE

treballem la socialització.

SOM EDUCADORS/ES QUE

planifiquem activitats, jocs, les dinamitzem i les avaluem.

SOM EDUCADORS/ES QUE

ens preocupem de les mancances que pateixen els nostres infants i adolescents.

Entenem que tothom que treballa en el món educatiu, i concretament en l'entorn escolar, té la responsabilitat d'educar.

Cal canviar la concepció que es té del monitor/a, cal un reconeixement professional més ampli per part de la societat (familiars, mestres, centres educatius, empresa, administracions, etc.) i que es concreti en **millores laborals**.

<http://lleureusoc.blogspot.com/>

ENDERROCA EL MUR

8 de Març, Dia Internacional de la Dona



El dia 8 de març, fes caure el mur de la desigualtat salarial, la precarietat laboral, la violència contra les dones...

Per això vam convocar vaga al dia 8 de març. Dues hores per torn, a determinar per la representació legal dels treballadors de cada empresa.

Des de la USOC, no ens aturem davant cap mur i volem continuar lluitant, tot mostrant els nostres motius i el nostre treball cap a la veritable igualtat entre homes i dones. És per això que, el passat dia 8 de Març vam reivindicar, més que mai, els drets laborals i socials de les dones. Calia tornar a fer història. En complir-se 12 anys de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i tot fent balanç d'aquests anys, ens duu a certificar que, els avenços en aquesta matèria han estat efímers. Aquest balanç també corrobora que, una llei per si sola, no és efectiva, si no existeix voluntat política, suport social, i si no es dota de pressupost.



- Enderroca el mur, de la desigualtat salarial entre treballs d'igual valor. Enderrocar-lo és necessari per erradicar la pobresa i l'exclusió social que pateixen les dones, en arribar al final de la seva vida laboral, tot essent condemnades a percebre salaris i pensions inferiors als dels homes

- Enderroca el mur, tot tractant d'incorporar més dones als llocs d'alta direcció. No és per casualitat que la meitat de la població no estigui present de forma significativa en llocs de responsabilitat de tota mena.

- Enderroca el mur, tot eliminant la precarietat laboral, que continua tenint rostre de dona i es manifesta especialment, en menor accés a l'ocupació, major taxa d'ocupació temporal i de contractació a jornada parcial.

- Enderroca el mur, tot fent propostes al teu conveni col·lectiu o pla d'igualtat, que afavoreixin l'equiparació entre dones i homes.

- Enderroca el mur, tot eliminant qualsevol tipus de violència cap a les dones i a la feina acabem amb l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe.

- Enderroca el mur, de la feminització del treball de cura. Hem de coresponsabilitzar i per fer-ho exigim una reforma dels permisos parentals, perquè siguin iguals, intransferibles i pagats al 100%.

- Enderroca el mur, tot fomentant la possibilitat de conciliar la vida personal, familiar i laboral, tot exigint, tant si ets home com si ets dona, el compliment de mesures de flexibilitat laboral i d'horaris, juntament amb noves fórmules de desenvolupament de la jornada laboral tècnicament possibles en l'actualitat.



Des de la USOC, exigim un compromís de la societat al complet: Govern, empreses, sindicats, institucions, associacions, mitjans de comunicació, entitats educatives i famílies.

Tots i totes hem de treballar per avançar per una igualtat real.

Ser dona no pot continuar essent un desavantatge ni social ni laboral.

Calendari escolar Curs 2019-20

Per mitjà de l'[ORDRE EDU/56/2019](#), de 26 de març, ha quedat establert el calendari escolar del curs 2019-2020 per als centres educatius no universitaris de Catalunya.

El curs escolar 2019-2020 comprèn el període que va des de l'1 de setembre de 2019 fins al 31 d'agost de 2020.

Calendari:

En el **segon cicle d'educació infantil, l'educació primària, l'educació secundària obligatòria, el batxillerat, els cicles formatius de grau mitjà de formació professional i d'arts plàstiques i disseny, el curs de formació específic per a l'accés a cicles de grau mitjà, el curs de preparació per a la incorporació als cicles formatius de grau superior i en la resta dels ensenyaments de règim especial**, llevat de les escoles oficials d'idiomes, les classes han de començar el dia **12 de setembre**.

En els **cicles formatius de grau superior de formació professional inicial i d'arts plàstiques i disseny**, les classes han de començar el dia **18 de setembre**.

En els **ensenyaments de centres i aules de formació d'adults**, les classes han de començar **no més tard del 18 de setembre**. En els **ensenyaments de les escoles oficials d'idiomes** les classes s'han d'iniciar **no més tard del 26 de setembre**.

En tots els ensenyaments, la preparació del curs i l'aprovació d'horaris s'ha d'haver efectuat en els dies anteriors a la data d'inici de les classes.

Les classes han de finalitzar el dia 19 de juny, llevat de les dels ensenyaments de règim especial i les de la formació professional, que ho han de fer d'acord amb la seva programació acadèmica.

Amb l'autorització prèvia del director o directora dels serveis territorials, els centres poden programar per als alumnes que inicien el segon cicle d'educació infantil un inici de les classes gradual que, començant el dia 12 de setembre, no vagi més enllà del 17 de setembre i comporti un mínim d'1,5 hores de permanència seguida al centre.

Els directors dels serveis territorials, per circumstàncies concretes d'organització d'un centre, poden autoritzar l'endarreriment de la data de començament de les classes al centre, o en alguna etapa o règim en particular. En tot cas, cal vetllar perquè l'inici del curs d'aquests ensenyaments no superi la data límit de 19 de setembre, excepte si és per causes de força major.

Horari:

Horari a segon cicle l'educació infantil, primària i educació especial:

L'horari escolar comprèn normalment horari de **matí i tarda** i s'ha de desenvolupar entre les **8.30** i les **18 hores**, fent un total de 5 h lectives diàries, de les quals 3 o 3,5 seran al matí i 1,5 o 2 a la tarda.

Horari a l'educació secundària:

L'horari escolar comprèn horari de matí i tarda o bé jornada continuada.

En el cas d'horari de matí i tarda, en l'educació secundària obligatòria, la concreció de l'horari individual i la programació d'activitats generals de centre (reunions de professorat, esports, etc.) no poden comportar més de tres tardes lliures setmanals per a cada alumne/a.

La formació professional inicial s'organitzarà preferentment en sessions de matí o tarda, per tal de facilitar la formació dels alumnes en centres de treball i l'accés dels treballadors. Excepcionalment, també es poden organitzar en sessions de matí i tarda o en altres horaris que prèviament hagi autoritzat el director o directora dels serveis territorials corresponents.

Els ensenyaments de règim especial d'esports i artístics es poden organitzar en sessions de matí i tarda, horari intensiu de matí o tarda o en altres horaris que prèviament hagi autoritzat el director o directora dels serveis territorials corresponents.

Vacances escolars i dies festius:

Tenen la consideració de període de vacances escolars:

Nadal: del **21 de desembre de 2019 al 7 de gener de 2020, ambdós inclosos**.

Setmana Santa: del **4 al 13 d'abril de 2020, ambdós inclosos**.

Així mateix, tenen la consideració de dies festius els que determini la disposició corresponent del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i els **dos dies de festa local**. En cas que un o ambdós d'aquests dies de festa local caiguin en dia no lectiu, els centres podran afegir-los als establerts de lliure disposició dins el curs escolar corresponent.

En el marc d'aquest calendari escolar, els centres poden establir **tres dies festius de lliure disposició** que s'han de distribuir equitativament entre els tres trimestres. No poden coincidir amb els d'inici i final de les classes, s'han de preveure en la programació general del centre i s'han de comunicar als serveis territorials.

Excepcionalment, els serveis territorials podran autoritzar la proposta per part de la direcció dels centres d'establir els dies de lliure disposició consecutius en un mateix trimestre. En aquest cas caldrà l'acord previ del consell escolar del centre.

Signatura de l'XI Conveni ENSENYAMENT CONCERTAT DE CATALUNYA

ES DESBLOQUEJA EL PAGAMENT DEL PREMI DE FIDELITAT.

ELS CENTRES L'HAURAN D'ABONAR I ES LIQUIDARÀ PER AL PERSONAL DOCENT.

La Federació d'Ensenyament de la USOC, conjuntament amb la resta de sindicats més representatius de l'ensenyament privat concertat de Catalunya, hem arribat a un important acord amb les patronals que permet la signatura de l'XI Conveni Autonomàtic de Centres Privats sostinguts total o parcialment amb fons públics.

El conveni desbloqueja la suspensió del pagament del premi de fidelitat per a tots els docents i aporta també millores àmpliament demandades pels treballadors i treballadores, tant docents com PAS, en relació a permisos retribuïts, lactància, etc.

L'acord és fruit de molts anys de treball i d'un procés negociador costós, donat que les posicions estaven molt allunyades. La denúncia del X conveni, el passat mes d'octubre, va accelerar la negociació i l'acord final.

Una mica d'història sobre el premi de fidelitat

El premi de fidelitat estava present en el conveni des de feia dècades, lligat a la jubilació dels treballadors/es. La darrera reformulació d'aquest premi avançava el cobrament a l'edat de 55 anys, si a més, es tenia un mínim de 15 anys d'antiguitat en l'empresa. A partir d'aquí es retribuïen els quinquennis d'antiguitat quan s'arribava als 55 anys. També, a elecció del treballador, es podia esperar més temps.

Amb l'establiment dels concerts l'any 1988, el Departament d'Ensenyament el va incloure en les seves obligacions econòmiques que compartia amb les escoles. Així fins el mes d'abril del 2012. En l'acord de Govern 26/2012, de 10 d'abril, la Generalitat de Catalunya deixa de fer-se càrrec de l'abonament del premi de fidelitat, sense previ avís, amb traïdoria, donat que pocs dies abans, la Consellera d'Ensenyament havia manifestat tot el contrari en una reunió amb el sector. De cop i volta es traslladava tota la responsabilitat als empresaris, les titularitats de les escoles. Per afrontar aquest desgavell, el març del 2013 signàvem el X Conveni, on establíem la suspensió del pagament, però no del dret a seguir meritant-se.

Al llarg de tots aquests llargs anys s'ha contrastat claríssimament la voluntat de la Generalitat i del Departament d'Ensenyament de no tornar a fer-se càrrec de l'abonament, ni tan sols, per ajudar a trobar una solució definitiva. En conseqüència, havien de ser exclusivament les escoles qui assumissin abonar-lo a llurs treballadors i treballadores. Finalment l'acord ha arribat en els termes que s'estableix en el XI Conveni.



CONDICIONS I QUANTITATS A PERCEBRE

S'abonarà a tots els docents que portin deu o més anys d'antiguitat. En el total de Catalunya suposa que arribarà a més de 16.800 mestres i professors que treballen en nivells concertats i reben la nòmina de pagament delegat. A més, també s'haurà d'abonar a tot el professorat de nivells no concertats.

Les quantitats seran variables, en funció dels quinquennis d'antiguitat, exclusivament. El percentatge serà més elevat com més antiguitat es tingui.

S'estableixen mòduls de pagament que per al professorat d'infantil i primària i per ESO i postobligatòria són:

QUANTITATS

QUIN- QUENNIS	EI-EP (€)	ESO-POSTOBL. (€)
2	1.300,00	1.500,00
3	5.100,00	5.700,00
4	7.700,00	8.600,00
5	11.200,00	12.400,00
6	15.300,00	16.800,00
7 o més	17.900,00	19.900,00

Calendari de pagament

QUINQUENNIS complerts	Període de pagament	OBSERVACIONS
2	8 anys + 2 anys*	*Penalització del 10% de les quantitats restants.
3		Obligatorietat d'abonar a partir del 5è any un 16% anual.
4		
5	5 anys	Professorat fora del sistema segons transitòria del conveni més els actius de 5, 6, 7 o més quinquennis.
6	2019, 2020, 2021, 2022 i 2023	
7 o més	20% anual	

Des de la Federació d'Ensenyament de la USOC ens congratulem d'haver estat capaços, entre totes les parts, de trobar una solució consensuada a una qüestió tan important com aquesta, que ens ha ocasionat l'administració, aprofitant el moment de les retallades i que de cap manera han volgut revertir.

Consideracions al premi de fidelitat

L'extinció del premi de fidelitat o permanència afecta el personal docent comprès al Grup 1 de l'article 8, el personal titulat no docent (article 8, subgrup 1 del grup 2) i el personal docent del grup 1 de l'Annex 4 i dona dret a la percepció d'una paga compensatòria a tots els treballadors dels grups indicats sempre que es trobin en serveis actius a l'empresa a 31/12/2018 o que hagin extingit el seu contracte per jubilació total, declaració d'incapacitat o defunció entre el 14 d'abril 2012 i el 31/12/2018.

L'import, que es fixa a data 31/12/2018, és una quantitat única, no revaloritzable i s'entén referit a la jornada completa, de manera que el personal a temps parcial en rebrà la part proporcional corresponent a les hores de jornada que estigui realitzant, excepte en el cas de trobar-se en els supòsits de jubilació parcial o de reducció de jornada per cura de fill o familiar fins a segon grau, en què es tindrà com a referència la jornada realitzada en el moment immediatament anterior al pas a aquestes circumstàncies aplicant els criteris de proporcionalitat segons la dedicació en els diferents nivells educatius, si s'escau durant l'any immediatament anterior a la reducció.

Les liquidacions de la paga es mantindran fins a assolir el seu import total encara que els treballadors afectats surtin del sistema a causa de jubilació, incapacitat permanent o defunció.

Període de liquidació

Personal amb 2, 3, i 4 quinquennis: dins d'un període màxim de 10 anys.

La data d'inici de la liquidació de l'import i la seva periodificació i quantia seran les que l'empresa consideri més adient, amb les següents especificitats:

Si la quantitat comença a abonar-se a partir del cinquè any (2023), els imports s'hauran de liquidar a raó d'un mínim del 16% anual de la quantitat total, distribuïts dins de cada període anual com l'empresa consideri oportú.

A l'import que resti pendent de liquidar a l'inici del 9è any (2027) i a l'inici del 10è (2028) se li aplicarà un increment d'un 10% cada any, que s'afegirà a la quantitat a liquidar al treballador/a en aquells períodes anuals.

Personal amb 5 quinquennis o més: dins d'un període màxim de 5 anys, a raó d'un mínim del 20% de l'import total cada any. La quantitat resultant a liquidar pot ser distribuïda dins de cada període anual de la manera que l'empresa consideri adient.

Personal que, conforme al que preveu el tercer paràgraf de la disposició transitòria primera del X Conveni Col·lectiu, ha sortit del sistema per jubilació, incapacitat permanent o defunció entre els dies 14 d'abril de 2012 i 31 de desembre de 2018: De la mateixa manera que el personal amb 5 quinquennis.

XI Conveni

ENSENYAMENT CONCERTAT DE CATALUNYA

Com i quan podem sol·licitar el Premi de Fidelitat ?

El personal afectat, o els seus hereus en cas de defunció, bé **directament o bé a través de la representació legal dels treballadors**, haurà de sol·licitar la liquidació dels imports **dins d'un termini màxim de 12 mesos comptadors a partir de la publicació d'aquest Acord al DOGC**. Transcorregut aquest termini sense haver-ne demanat l'import, s'entendrà que es renuncia a aquesta liquidació.

Quan **els centres** rebin les sol·licituds, i un cop comprovat el requisit d'antiguitat, assoliran el compromís de pagament de l'import al què té dret el treballador i li **comunicaran**, per escrit, **una previsió del calendari d'abonament**, sense perjudici que aquells estableixin la periodificació del pagament conforme es preveu a l'apartat 3 d'aquesta disposició addicional. D'aquesta comunicació es pot lliurar una còpia a la representació legal dels treballadors.

Permisos retribuïts (art. 36)

Aquest article hem aconseguit millorar-lo substancialment a la negociació.

Destaquem alguns aspectes:

- Ampliació dels **15 dies naturals** de permís per **matrimoni** a la constitució legal de **parella de fet**.
- Es fa constar que els **3 dies** de permís retribuït per **naixement, defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica** de parents fins el segon grau seran **dies laborables**.
- S'afegeix un **segon dia de permís per trasllat** en cas de **domicili** a **distància superior a 10 Km**.
- S'afegeix el **permís retribuït** per a tot el personal per **assistir a consultori mèdic**.
- Dos **permisos de fins a 3 hores cadascun** (per cada fill/a i per cada curs escolar) per assistir a **entrevistes** amb el **personal docent** del **centre on estudien els fills**.

Nova redacció de l'article 36

Els treballadors, amb l'avís i justificació previs, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per qualsevol dels motius i pel temps següents:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o de constitució legal de parella de fet. El còmput dels dies s'iniciarà el primer dia laborable posterior al fet causant del permís si l'esmentat fet causant escau en dia festiu. De mutu acord es podrà gaudir aquest permís en altre període de temps que no sigui immediatament posterior al del casament o al de la constitució de la parella de fet.

b) Tres dies laborables en cas de naixement d'un fill o per naixement, defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En el supòsit d'hospitalització, el dia d'inici del gaudi del permís podrà ser qualsevol, mentre duri aquella.

Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament fora de la província, el termini serà de cinc dies laborables..

c) Per trasllat del domicili habitual, 1 dia si el nou domicili s'ubica en una distància de fins a 10 km de l'anterior i 2 dies si la distància és superior a 10 km.

d) Un dia per casament d'un fill, germà o familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat.

e) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà atènyer-se al que aquesta disposi en quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

f) Tot el personal tindrà dret a permís retribuït per l'assistència a un consultori mèdic, i pel temps que aquesta assistència requereixi. També es donarà aquest permís per acompanyar a consulta mèdica a un familiar fins a primer grau de consanguinitat o afinitat. En tots els casos, el treballador haurà de presentar la justificació posterior.

g) Pel temps necessari per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.

h) Els treballadors/es, pares, mares o tutors/es legals, disposaran de 2 permisos de fins a 3 hores cadascun, cada curs escolar, per assistir a entrevistes amb el personal docent i/o tècnic del centre on estudia el fill o filla sempre i quan aquests cursin les etapes d'infantil o primària o secundària, amb la justificació posterior d'aquesta entrevista.

XI Conveni

ENSENYAMENT CONCERTAT DE CATALUNYA

Lactància (art. 39)

Hem aconseguí millorar substancialment aquest article a la negociació del conveni.

Modifiquem el redactat d'aquest article, de manera que **ja no serà exigible l'acord amb l'empresa per acumular la lactància en jornades complertes.**

En conseqüència, els treballadors podran optar per **l'acumulació, que serà de 20 dies laborables**, llevat de pacte entre les parts.

El nou redactat de l'article 39 queda de la següent manera:

Els treballadors i treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a **1 hora d'absència del treball**, retribuïda, que **podran dividir en 2 fraccions.**

Per la seva voluntat, podran substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en una hora amb la mateixa finalitat o acumular en jornades complertes aquesta hora de reducció de la jornada de treball.

En cas que el treballador o treballadora optés per l'acumulació, aquesta serà de **20 dies laborables** a gaudir, llevat de pacte entre les parts, immediatament després de la finalització del permís de maternitat, una vegada hagués gaudit de les vacances a les que pogués tenir dret, si s'escau.

En cas de part múltiple l'acumulació es multiplica pel nombre de fills que es tingui.

El període no podran gaudir-lo simultàniament els dos cònjuges.

Horari del personal docent (art. 21)

S'afegeix un paràgraf que regula la jornada partida del professorat de secundària.

“Si per raons de distribució horària en un curs escolar determinat el professorat d'educació secundària (ESO, BAT, CCFF) impartís un horari amb jornada partida, **entre** el tram de jornada del **matí i** el tram de jornada de la **tarda transcorrerà, com a mínim, una hora.** **Aquesta previsió començarà a aplicar-se a partir de l'inici del curs escolar 2019/2020.**”

Jornada del personal d'Administració i Serveis (art. 24.1)

Es disminueix la jornada del PAS en 0,5 hores setmanals.

“La **jornada** del personal d'administració i serveis serà de **37,5 hores setmanals de mitjana** distribuïdes al llarg de la setmana, segons les necessitats del centre, sense que la jornada diària pugui excedir de 8 hores i de 4 hores la del dissabte.”

Plus de transport o distància (art. 62.2)

S'afegeix un nou apartat sobre dietes per a activitats pedagògiques o culturals.

“Els treballadors que assisteixin a activitats pedagògiques o culturals, com excursions, visites a museus i d'altres anàlogues, de durada **d'un dia**, tindran dret a unes **dietes** de, **com a mínim, 25 euros**. Els treballadors que assisteixin a sortides que impliquen **pernocta**, tindran dret, **a més**, a unes **dietes** de, **com a mínim, 50 euros per cada dia de pernocta.**”

La USOC valora com un èxit la manifestació de Barcelona pel Primer de Maig



La USOC va convocar als seus militants a les 11,30 hores a la Plaça Universitat en el Primer de Maig, a les 12 hores es va iniciar la manifestació que va recórrer els carrers de Barcelona amb l'assistència d'unes 1.500 persones que va finalitzar el seu recorregut a la plaça de les Caramelles, on la secretària general d'USOC Maria Recuero va realitzar una intervenció destacant els objectius del sindicat per als pròxims mesos.

Van encapçalar la manifestació els membres de la direcció del sindicat a Catalunya de la Unió Nacional, de les seves Federacions i Territoris.



La Federació d'Ensenyament de la USOC va participar amb tot un seguit d'importantes reivindicacions per als diferents sectors relacionats amb l'educació.

- Volem una escola de qualitat i que respecti la llibertat d'elecció de centre.
- Els professionals del lleure educatiu es mereixen condicions laborals més dignes.
- Volem una aplicació real i imminent de la Llei d'educació de Catalunya.
- No n'hi ha prou amb aprovar lleis, cal una dotació econòmica real. Exigim una escola inclusiva digna.
- Els infants de 0-3 anys són atesos per professionals que es mereixen unes condicions laborals i econòmiques dignes.
- Un país que no inverteix en educació no inverteix en futur.



Les treballadores de les llars fan una feina que cal sigui reconeguda i valorada.



Les famílies han de poder triar el model d'escola.



Demanant l'aplicació imminent de la LEC



Per a una escola inclusiva digna fa falta una dotació econòmica real.



Perquè les treballadores del Lleure també eduquen i es mereixen un salaris dignes.



La USO signa el XII Conveni d'Educació Infantil



La Federació d'Ensenyament de la USO ha signat el "XII Convenio Colectivo de Centros de Asistencia i Educación Infantil".

El nou text del Conveni també ha estat signat per altres sindicats del sector, fet que ens ha permès arribar a superar el 50% de representativitat sindical. La signatura d'aquest Conveni permet avançar en la negociació, trenca un bloqueig que s'ha allargat més de dos anys i actualitza els salaris de les treballadores, mantenint oberta la possibilitat de seguir negociant aquests salaris en els dos pròxims anys de la vigència del nou Conveni.

Després de dos anys de difícil negociació, totes les parts, patronals i sindicats, vam acordar ajornar les nostres reivindicacions per arribar, almenys, a un acord salarial que actualitzés les Taules Salarials de 2015, es trenqués la congelació salarial i permetés a les treballadores veure actualitzats els seus salaris de forma immediata.

Totes les pretensions patronals en la negociació s'han neutralitzat. Hem de recordar que volien eliminar el complement salarial en cas d'incapacitat temporal, reduir el nombre de dies de vacances, absorbir i compensar el Complement de Perfeccionament Professional (CPP) en les pujades salarials, etc.

A la USO som conscients de les greus dificultats que travessen molts centres privats d'Educació Infantil. El tancament continu d'aquestes empreses i la fragilitat de l'ocupació en aquest sector del Conveni condicionen i aconsellen prudència en les decisions que afecten a tots els centres a nivell estatal.

La prioritat de la USO és el manteniment de l'ocupació i la dignificació de les condicions laborals amb fermesa i amb realisme a parts iguals, com queda demostrat i reflectit en tota la negociació.

Totes les parts hem donat per vàlid l'acord salarial per als centres de Gestió Indirecta. Les pujades salarials per a aquestes treballadores estan entre el 11,8% i el 19,6% en dos anys, compassant aquests increments amb la renovació dels nous contractes públics.

La USO ha buscat l'acord final trobant una solució a la dificultat objectiva que representa el salari de les Educadores infantils dels centres privats. Les quantitats finals proposades per totes les organitzacions sindicals van estar a l'entorn del AENC (2%) més un diferencial.

Finalment, aquest diferencial ha estat del 3,54% per a l'any 2019 amb un increment final del 5,54% en el salari base i en el CPP.



L'expectativa d'importants increments del SMI per als propers anys és més probable després del resultat de les eleccions del 28-A. Amb l'acord del Conveni, garantim renegociar les Taules Salarials del 2020 i 2021 en aquest escenari on el SMI podria arribar al 60% del salari mitjà estatal, per fer efectiu el compliment de l'article 4t de la Carta Social Europea i les recomanacions del Consell d'Europa.



Millors del Conveni d'Educació Infantil



CONVENI COL·LECTIU CENTRES D'ASSISTÈNCIA I EDUCACIÓ INFANTIL



Control horari a la feina



Abans de signar res i davant de qualsevol dubte, consulta amb l'assessor USOC de la zona del teu centre de treball.

Segons el “Real Decreto-ley de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de Trabajo”, aprovat pel “Consejo de Ministros”, s’obliga a les empreses a realitzar un registre diari de l’horari dels seus treballadors, que haurà d’incloure l’inici i el final de la seva jornada de treball. Aquest registre l’empresa l’haurà de conservar durant quatre anys i estarà a disposició dels treballadors, els seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

El registre està pensat fonamentalment per mesurar la durada de les jornades i per tant les hores extraordinàries, no pas com a control a la feina dels treballadors.

No hi ha cap urgència en la presa de decisions sobre el control de la jornada (modalitats de control), donat que el Reial Decret requereix d’un desenvolupament reglamentari que necessita el seu temps per portar-se a terme.

Des de la Federació d’Ensenyament de la USOC aconsellem als nostres representants (delegats i/o membres de Comitès d’empresa) s’abstinguin de signar, de forma urgent i sense consultar al sindicat, acords o pactes d’empresa, que depèn com estiguin redactats, poden anar més enllà del simple control horari i poden pretendre aprofitar el context del control de jornada per a retallar drets dels treballadors i treballadores.

És per això que davant de qualsevol document que l’empresa posi a consideració dels treballadors o dels seus representants, us aconsellem no signar d’entrada, que us facilitin el document i que us poseu en contacte amb el vostre assessor USOC de zona. No ens poden exigir presses.

Pujada al juliol del 0,25% a la nòmina dels funcionaris i dels docents de la concertada

El Govern central haurà de fer efectiva una pujada salarial addicional del 0,25% vinculada al Producte Interior Brut (PIB) que va pactar amb els sindicats després que l’Institut Nacional d’Estadística (INE) hagi confirmat que l’economia espanyola va créixer en 2018 un 2,6%.

L’acord salarial vigent estableix una pujada del 0,25%, addicional a l’alça del 2,25% ja aplicada, lligada a un objectiu del PIB del 2,5% el 2018.

Atès que l’economia espanyola va créixer un 2,6% el 2018, l’Executiu, i per extensió la resta d’administracions, han d’aplicar aquesta pujada addicional perquè entri en vigor al juliol.

Aquest II Acord per a la millora de l’ocupació pública i de condicions laborals recull per primera vegada una vinculació dels increments salarials a l’evolució del PIB.

Amb la petita pujada de sou del juliol, l’increment salarial per a aquest any 2019 haurà estat del 2,75%.



Com ja sabeu, **pels acords d’analogia retributiva**, qualsevol modificació a la nòmina del funcionariat docent de Catalunya, repercuteix en el sector concertat de forma automàtica.

Aquest increment s’abonarà quan es signi el decret corresponent, que en principi serà aquest mes de juliol o es cobriran els endarreriments que pertorquin si es fa més tard.

Per tant aquest any l’increment salarial ha estat en total del 2,75%.

Permisos per maternitat i paternitat

Reducció de jornada per maternitat

Es podrà gaudir d'una reducció de jornada per maternitat fins que el fill/a faci els 12 anys. El percentatge de reducció serà entre el 12,5% i el 50% de la jornada. Les cotitzacions a la Seguretat Social es complementaran al 100% els dos primers anys de reducció de jornada.

Excedència

L'excedència es pot demanar pel temps que calgui sempre i quant el fill/a no faci el tres anys. La fi de l'excedència dona dret a recuperar la jornada completa i la mateixa categoria laboral, un cop reincorporada la persona al seu lloc de treball.

Permís de maternitat i paternitat per naixement de fill/a, adopció, acolliment o guarda amb finalitat d'adopció



Per la maternitat, adopció o acolliment es té dret a un descans de 16 setmanes. El permís es distribuirà a opció de la interessada, mentre 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. Les 10 setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, ja sigui de manera acumulada o interrompuda des de les 6 primeres setmanes fins que el fill/a faci 12 mesos.

En cas d'adopció, acolliment o guarda amb finalitat d'adopció cada progenitor disposarà de 6 setmanes obligatòries ininterrompudes, immediatament després de la resolució judicial o decisió administrativa i a temps complet. Hi ha altres 12 setmanes que seran voluntàries i a distribuir entre els dos (ininterrompudes dins els 12 mesos següents a la resolució judicial o decisió administrativa) considerant que sobre aquestes 12 setmanes cada progenitor podrà gaudir individualment un màxim de 10 setmanes a jornada completa o parcial.

En cas de part, l'altre progenitor gaudirà de 8 setmanes de prestació, d'aquestes, 2 setmanes seran obligatòries i ininterrompudes, a jornada completa, immediatament posteriors al part. Les 6 setmanes restants podran ser continuades o interrompudes en períodes setmanals, en règim de jornada completa o parcial. També existeix la possibilitat que la mare biològica cedeixi al pare un màxim de 4 setmanes.

En cas de part, adopció, acolliment o guarda amb finalitat d'adopció, la prestació s'ampliarà pels següents motius:

- 1 setmana per a cada progenitor per cada fill/a a partir del segon, en cas de naixement, adopció o acolliment múltiple.
- 1 setmana per a cada progenitor en cas de discapacitat del fill/a.

Per part prematur i hospitalització (per a un període superior a 7 dies) a continuació del part, fins a un màxim de 13 setmanes.

Per tal que mares i pares estigueu ben assessorats és convenient que us poseu en contacte amb el permanent USOC de la zona del vostre centre de treball.

ESTAFOR

GABINET D'AJUDA EN RISCOS PSICOSOCIALS PER ALS DOCENTS



Durant els darrers anys, la Federació d'Ensenyament de la USOC hem posat a l'abast dels docents de moltes escoles de Catalunya material, eines i documentació específica de formació per a la millora de les habilitats i recursos del professorat davant els riscos psicosocials, especialment davant l'estrès. L'experiència, que ha estat molt positiva, ha sigut possible gràcies a la difusió del Projecte ESTAFOR.

Què és el Projecte ESTAFOR?

El projecte ESTAFOR és un model de formació basat en accions de millora i desenvolupament dels recursos i habilitats d'afrontament personal davant dels riscos psicosocials. Concretament:

- És un model **formatiu d'intervenció davant els riscos psicosocials** en l'àmbit educatiu.
- És un model **d'estratègies formatives** d'afrontament de l'estrès per a docents.
- **Support pedagògic** per a l'autoformació i la formació en habilitats d'afrontament de l'estrès per a docents.
- Oferim manuals d'autoformació i formació, model i protocol de suport e-coaching.



Quins són els objectius del Projecte ESTAFOR?

- Sensibilitat per millorar la qualitat de vida laboral dels docents.
- Interès per saber quin és l'estat general del sector pel que fa a l'estrès, al burnout, l'ansietat,...
- Necessitat de donar eines als treballadors per poder treballar de forma saludable.
- Donar la possibilitat als docents d'autoformar-se en la prevenció de la gestió de l'estrès.
- Aplicar la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, sobretot pel que fa als riscos psicosocials.
- Afavorir el bon clima a les escoles.
- Ampliar els cursos de formació contínua, tenint en compte que el model d'autoformació ESTAFOR és compatible i complementari al model de formació presencial que es pugui fer a les escoles referent a la formació en matèria de prevenció de riscos laborals (cursos de tècniques de relaxació, gestió de l'estrès, mediació, gestió de conflictes, primers auxilis).



En què consisteix el projecte ESTAFOR?

El projecte està dividit en tres parts:

1. Una **sessió formativa presencial**, amb l'assistència de tot el claustre de professors i la resta de treballadors del centre, d'una durada aproximada de dues hores. En aquesta sessió, s'explica el projecte en sí, una part de legislació referida a la prevenció de riscos psicosocials i una part central on s'explica què és l'estrès, quines són les causes que el provoquen, les conseqüències que té sobre la salut i es donen mesures preventives per evitar-lo o minimitzar-lo. També es fan algunes activitats relacionades amb l'estrès. **la jornada de formació, pot estar inclosa dins el vostre pla de formació en matèria de prevenció de riscos psicosocials. La realització de la jornada, la justifiquem amb un certificat acreditatiu. Recordem que la sessió és gratuïta.**

2. **Activitats de formació individual:** A partir d'un test, s'analitzen les diverses competències personals (assertivitat, gestió del temps, comunicació oral, relaxació, control emocional, control cognitiu, agressivitat,.) que, si no estan ben treballades, poden ser causa d'estrès. Les guies ofereixen:

- **Formació pràctica i interactiva.** Incorporen activitats que permeten identificar les situacions reals personals i professionals problemàtiques i exercicis per anar aplicant a aquestes situacions.
- **Elements situacionals** que faciliten l'adquisició i desenvolupament de competències, prevenció personal dels riscos psicosocials i la promoció de la qualitat de vida personal.

Possibilitat d'aplicar i adaptar l'eina en l'entorn laboral personal.

3. **En cas de necessitar ajuda externa,** la Federació d'Ensenyament de la USOC ha creat el Projecte "Acció i Prevenció". Un projecte de Servei i Ajuda al Docent per prevenir i satisfer el benestar emocional i psicològic.

Oferim un **GABINET D'AJUDA EN RISCOS PSICOSOCIALS** per als docents.

Aquest Gabinet ve a completar l'acció formativa i preventiva de l'estrès que estem realitzant en els centres, amb l'objectiu d'oferir als docents una eina perquè aprenguin a detectar i gestionar aquelles competències personals que els ajudaran a prevenir o minimitzar els efectes que produeix l'estrès sobre la seva salut.

Mitjançant protocols d'actuació i orientació personalitzats i adequats a les seves necessitats cada docent podrà conèixer i detectar quines competències personals ha de treballar per aconseguir l'objectiu final que no és altre que la millora de la seva salut i benestar tant personal com laboral.

A través de diversos programes d'intervenció, la Federació d'Ensenyament crea un servei d'ajuda al personal docent per prevenir els riscos que més poden influir en la seva salut emocional. La FEUSOC es converteix així en el sindicat pioner a comptar amb una Plataforma que es posarà al servei de totes les persones AFILIADES on disposaran de:

- Plataforma E-Learning (Formació bonificada per als centres): tots els cursos es regeixen per la metodologia "Practical Casi" i on cada acció formativa està basada en una història real en què molts docents es veuran identificats. Es completa amb activitats interactives i proposta de solucions.
- Gabinet d'Ajuda i Intervenció.
- Classes Magistral en què es tractaran temes d'actualitat i interès.
- Secció per compartir les bones pràctiques i casos d'èxits.
- Fòrums de debat oberts als participants.

Secció de consells de Salut i Benestar.

Tot això és possible gràcies a l'acord de col·laboració firmat entre FEUSO i A&A, que és qui ha desenvolupat el projecte "Acció i Prevenció d'ajuda al docent".

La FEUSOC es converteix així en el sindicat pioner a comptar amb una Plataforma que es posarà al servei de totes les persones AFILIADES.

I com fem arribar el Projecte ESTAFOR a les escoles?

Com ja és sabut, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals 31/1995, de 8 de desembre, diu que: "L'acció preventiva a l'empresa es planificarà a partir d'una avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors tenint en compte les característiques del lloc de treball i dels treballadors que hagin de exercir-lo". Aquesta avaluació inicial de riscos, inclou, lògicament, els riscos psicosocials. És, doncs, a partir d'aquesta avaluació, inclosa dins el Pla d'Acció Preventiva del Centre, que s'identificaran els riscos causants de l'estrès en els docents. Per tal d'evitar o minimitzar aquests riscos, les empreses han de posar a disposició dels treballadors totes les eines necessàries, entre elles les formatives. El projecte ESTAFOR és una d'aquestes eines formatives que, des de la Federació d'Ensenyament, oferim a tots els centres docents de Catalunya.

Si voleu que el vostre centre hi participi, poseu-vos en contacte amb l'Imma Badia

ibadia@usoc.cat

Autoescoles Signades taules salarials 2019



Han estat signades les taules salarials del Conveni Nacional d'Autoescoles per a l'any 2019. L'acord d'increment al que s'ha arribat, de taules salarials per aquest any 2019, és d'un **5,62%** per als **professors/es** i increments superiors per a les categories de:

Oficial administratiu/va,
Auxiliar administratiu/va,
Administratiu/va,
Aspirant,
Mecànic/a,
Conductor/a i Neteja.

Des de la Federació d'Ensenyament de la USOC (FEUSOC) ens felicitem per l'acord assolit i continuarem treballant per tal d'aconseguir per al proper any millores salarials que beneficiïn a aquest col·lectiu, tan afectat per tota la problemàtica que ha patit el sector en els darrers anys.

La Federació d'Ensenyament de la USOC continuarà treballant per millorar les condicions laborals de tots els treballadors.

Escoles reglades no concertades Signades taules salarials 2019

Després de mantenir diverses reunions de la mesa negociadora del conveni, el dia 28 de març, vam arribar a un acord definitiu en relació a l'increment dels salaris per a l'any 2019 i per tant hem signat unes taules salarials que consisteixen en:

Increment generalitzat de l'1'70% sobre el salari base.

Increment del **4%** per a les **Tècniques d'Educació Infantil (TEI)**.

Traspàs de 330 € anuals del Plus de Transport al salari base per als grups 1, 2, 3, 4, Professorat de Complementàries i Extraescolars i de 264 € anuals per als grups 5 i 6, que suposa un increment mensual de 24 € i de 19 €, respectivament, per 14 pagues.

Confecció de les Taules Salarials arrodonint a l'alça els decimals.

Adequació del SMI dels salaris que quedin per sota, després dels increments anomenats.

Valorem des de la Federació d'Ensenyament de la USOC els acords d'increment salarial acordats al llarg d'aquests últims anys, tot i que aquest darrer ha quedat per sota dels nostres plantejaments inicials.

Xarxes socials FEUSOC

Per tenir una informació actualitzada, entra a la pàgina web de la Federació d'Ensenyament

www.feusoc.cat

Trobaràs:

- Butlletins de Salut Laboral
- Butlletins d'informació laboral general
- Promocions per a afiliats
- Borsa de treball
- Informació específica dels diferents sectors relacionats amb l'educació
- Darreres notícies sindicals
- Etc.

També ens podràs seguir a:

twitter: @Ensenyamentusoc

Facebook: FEUSOC

lleureusoc.blogspot.com

Opinió de l'afiliat

Els i les mestres que ens vàrem formar a les acaballes de la dictadura i que, com en el meu cas ens estrenàvem a ensenyar el 1976, hem tingut la gran sort de formar part d'un col·lectiu en contínua renovació, tan a nivell de lleis d'educació com d'exigències de millores del professorat.

Amb la mort del dictador, tot es va anar regulant sense saber-ne massa, però amb passió. El Libro Blanco, el 1969, ja va obligar a escolaritzar fins els 14 anys amb l'EGB, es varen substituir les Enciclopèdies per fitxes i llibres de consulta, un ensenyament més individualitzat i menys memorístic i es varen eliminar les tarimes dels mestres i els pupitres per taules individuals.

Al 1976, els estudis de Magisteri es dignifiquen i passen a ser Diplomatura universitària, amb una millora en tots sentits molt evident.

Per primera vegada es parla de la "lleï estatal de les llengües vernàcules i natives" que representa a partir d'aquí, una interessant i emocionant lluita per introduir el català a les nostres escoles. El Reciclatge del català per al professorat va prendre cos, en horari no lectiu i en dissabtes durant dos o tres cursos, vàrem assolir els coneixements per ensenyar el i en català. El decret del juny del 1978, després de 40 anys, incorporà de forma oficial, l'ensenyament del català.

El programa del Reciclatge acabà el 1988-89, doncs el professorat ja tenia el grau necessari de coneixement de la llengua catalana.

Amb tot això, amb tanta ebullició social i mestres amb tanta dedicació, calia regular moltes coses. I és llavors quan el poble intensificà els moviments de les associacions de veïns, dels "nous catalans" vinguts d'arreu, i dels moviments sindicals.

El 1961, diferents col·lectius de treballadors articulen una normativa sindical per donar resposta a la manca de llibertats, s'aproba la Carta fundacional i es crea la Unió Sindical Obrera. El 1965-66 passa a ser la USO Catalunya, amb una forta participació en reivindicacions de les empreses i moviments socials de la democràcia.

Es legalitzà el 1977 com un sindicat de classe, democràtic, autònom i pluralista.

A les escoles tenen molta representació, sobretot a les Concertades, i a més de vetllar pels nostres drets, ofereixen cursos variats per a la millora de coneixements. El "connecta't al català" presencial i en línia o combinada és una bona manera d'accedir a la normalització lingüística per part de professorat que sent la necessitat de millorar el seu nivell.

I em cal arrodonir aquest article, dient que ha estat un orgull format part del col·lectiu de mestres de Catalunya des de l'any 1976, amb tantes vivències i mogudes viscudes i de pertànyer també fins a la meva actual jubilació, a aquest compromès sindicat, i animo a les joves generacions de mestres a obrir-se a tot allò que significa treballar pel futur digne i de qualitat de les nostres escoles i dels seus motors que sou vosaltres! Sempre he trobat persones amigues, que han escoltat i s'han fet escoltar i que han estat disposats a qualsevol aclariment o han fet d'intermediaris de qualsevol dubte o necessitat del professorat. Com a delegada de la meva escola, us agraeixo enormement la vostra tasca! Mestres, no us conformeu amb la comoditat del que ja està establert! Res és perfecte i tot pot i cal ser millorat!

Montse Sordé Mentruit
Mestra en actiu del 1976 fins el 2019, a l'escola concertada Vedruna Immaculada de Barcelona

Xerrada sobre primers auxilis



Dins del cicle de xerrades que ofereix la Federació d'ensenyament de la USOC als centres d'Educació de Catalunya, el passat dia 30 d'abril es va realitzar la darrera xerrada formativa sobre PRIMERS AUXILIS al Centre d'Estudis Politècnics.

La formació va estar adreçada als alumnes dels CFGS de Comerç Internacional, Màrqueting i publicitat i desenvolupament d'aplicacions multiplataforma dins del Mòdul de FOL Unitat formativa 2 "Prevenió de riscos laborals".

En aquesta ocasió vam comptar amb la infermera i docent Elena Mota qui d'una forma molt pràctica ens va indicar com hem d'actuar davant la realització de primers auxilis.

La sessió es va desenvolupar en dues parts; una part teòrica on l'Elena ens va explicar les diferències entre una urgència i una emergència, com actuar en cas d'una fractura, com actuar davant una hemorràgia i com realitzar una reanimació cardio-pulmonar; i una part pràctica en la qual els alumnes que ho va desitjar van poder practicar la RCP i la maniobra d'Heimlich.

Escola pública

Valoració general del curs

El curs 2018/2019 va començar amb el mateix número d'hores lectives, tant a l'educació primària com a la secundària (24 h. A PRIMÀRIA i 19 h. SECUNDÀRIA). Es va demanar per totes les vies possibles, inclús s'han fet concentracions i manifestacions, però no hi ha hagut cap voluntat per part del Govern actual de tornar a les 23 h. PRIMÀRIA i 18 h. SECUNDÀRIA. A final de curs, concretament al maig, també es van fer mobilitzacions per demanar la reducció de ràtios i l'hora lectiva. Tots els grups parlamentaris van dir que sí es podia fer i, malgrat totes les autonomies van rebre instruccions des del govern central dient que ho podien aplicar, altra vegada, des del Govern de la Generalitat, i en concret del Departament d'Educació, s'ha dit que NO. Està clar que per a ells l'educació NO és una prioritat i recordem que any rere any segueixen incomplint la seva pròpia llei, la LEC, on diu que s'ha d'invertir en educació un 6% del PIB i ja fa anys que només s'inverteix menys de la meitat del que pertocaria.

Amb la participació activa de la USOC, al desembre, es va arribar a un acord que permetia recuperar les pagues extra 2013 i 2014 en quatre anys enlloc de vuit anys.

A més, s'ha aconseguit revertir part de les retallades:

- Recuperació d' 1 hora lectiva. Encara en queda una altra.
- Cobrar el 100 % per qualsevol baixa (i.t.).
- Recuperació paga extra 2012(ja assolida), cobrament 10% paga extra 2013 ja assolida, aquest any pagaran un 30% de la paga extra 2013.
- Bossa de 15 h. absència al treball per salut.
- Augment de sou (seguirem lluitant fins a recuperar-ho tot).

També hem reclamat, sense èxit, de moment, la reducció de 2 h. lectives per als majors de 55 anys.

S'està treballant en:

- El pacte d'estabilitat pels interins, que permeti garanties de feina per als interins amb uns anys treballats.
- Demanem un concurs oposició cada any.
- El retorn del primer estadi als 6 anys enlloc dels 9 anys.
- Reducció de ràtios a les aules.
- Retirada del decret de perfils.
- Convertir 1/3 de jornada en 1/2 jornada.

Oposicions



Han estat moltes les reivindicacions, any rere any, per a que a Catalunya es fessin oposicions, finalment es va aconseguir i des de ja fa dos anys cada any hi ha oposicions a la nostra comunitat, amb una previsió de 15.658 places a cobrir entre infantil, primària, secundària, FP, EOI, fins l'any 2023.

Aquest any opositaran per a cobrir 5.005 places, de les què 3.604 seran per al cos de mestres, infantil i primària, 642 del cos de professors tècnics de FP i, 759 del cos de professors d'ensenyament secundari (només FP).

Per a l'any 2020 hi ha una previsió de 3.054 places (secundària, EOI i professors d'arts plàstiques i disseny).

Per al 2021 hi ha 2.905 places (cos de mestres, tècnics de FP i professors de FP).

Per al 2022 hi ha 2.373 places (secundària, EOI i professors d'arts plàstiques i disseny).

Per a l'any 2023 hi ha un total de 2.321 places.

La gran novetat de les oposicions d'enguany, i creiem que un desgavell per a tota la comunitat educativa és que la fase d'oposició es farà al juliol, la fase de concurs es farà al setembre i octubre, (màxim a 31 d'octubre ha d'estar acabada) i l'inici com a funcionaris en pràctiques serà per al curs 2020-2021. Mai s'havien fet unes oposicions a ensenyament amb aquests tempos.

Si necessites una acadèmia per preparar oposicions en podràs trobar a l'apartat

"Promocions"

de la nostra pàgina web

www.feusoc.cat

Amb importants descomptes si ets afiliat/da a la USOC

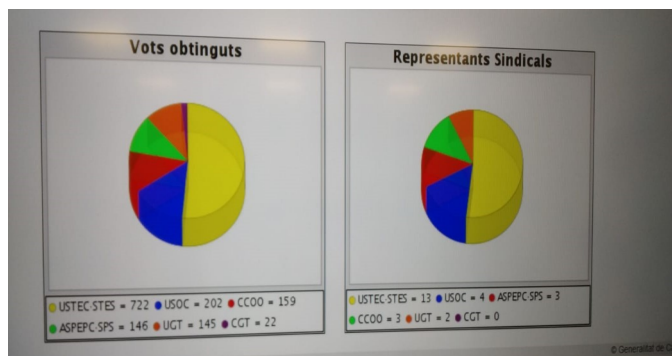
ELECCIONS PERSONAL DOCENT ESCOLES I INSTITUTS PÚBLICS



En acabar la jornada electoral els millors resultats van venir de TTEE: a SSTT on hi havia el recompte de vots amb la gran pantalla del departament d'educació, van estar presents, Andreu Granollers (nº1), Cinta Accensi (nº 2), acompanyats de Xavi Curto i David Queralt. Per moments semblava que podríem obtenir fins a 5 delegats però finalment ens vam quedar amb 4 delegats a la junta de personal docent de les TTEE. Amb aquests resultats hem superat a tres sindicats (CCOO, UGT i ASPEPC) i ara som la segona força sindical a TTEE per darrere la USTEC. Ha estat tot un èxit i ara cal mantenir-ho i/o millorar-ho a les properes eleccions de 2023.

El passat dia 12 de març de 2019 es van fer les eleccions a l'ensenyament públic, amb les votacions a les escoles i instituts de Catalunya. La USOC, va fer una aposta forta en aquest sector i finalment es van poder presentar candidatures a 3 serveis territorials: Terres de l'Ebre, Tarragona i al Maresme-Vallés Oriental. En dos altres serveis territorials finalment no es va poder presentar candidatura, tot i tenir-les fetes.

Als tres serveis territorials anteriors, i en especial, a Terres de l'Ebre, on ja teníem 2 delegats de les eleccions de fa 4 anys, es va distribuir personal del territori i de la FEUSOC per les diferents meses de votació.



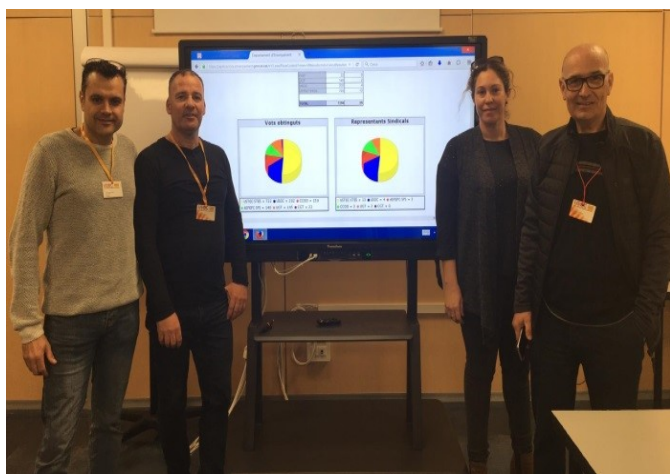
Ara disposarem de més recursos humans, la qual cosa és vital i fonamental per continuar donant el servei i millorar-lo. S'ha fet un treball gran i constant; som un sindicat independent políticament i el nostre creixement és important. Treballem sempre al costat del treballador i la tasca diària i constant amb visites a tot el professorat cada setmana s'ha valorat positivament. El treball fet durant els passats quatre anys ha donat el seu resultat positiu.

USOC
 ESCOLA PÚBLICA
Canviem el guió.



USOC, el sindicat de tots

FEUSOC



Concurs de trasllats



Aquest curs 2018/19 hi ha hagut el **concurs de trasllats Estatal** de funcionaris, tant mestres com professors, recordem que es fa cada 2 anys i en aquest cas els funcionaris en pràctiques estaven obligats a participar-hi. Per primera vegada i simultàniament s'ha fet el **concurs de trasllats autonòmic** d'un perfil professional docent, en aquest cas del **perfil de competència digital**, lògicament has de complir uns requisits per a participar en aquest concurs de trasllat específic, i hem de dir que aquest era pla pilot i experimental, com tot ha anat prou bé es preveu el proper curs i següents altres concursos específics i autonòmics d'altres perfils professionals, aprofitem per recordar-vos que ara mateix hi ha 9 perfils professionals docents a Catalunya. Val a dir que no tothom que té el perfil pot participar en aquest concurs, ha de complir uns requisits.

Estem a l'espera del concurs de trasllats dels mestres i professors de religió, ja fa molts anys que es va fer el primer i únic concurs de trasllats d'aquest col·lectiu i tot apunta que el 2020 hi haurà el segon concurs de trasllats de docents de religió. És la única manera de desplaçar-se i canviar de lloc de treball.

Obertura borsa

El passat mes d'abril es va obrir finalment la borsa de personal docent, amb la particularitat que enlloc de tenir un termini d'obertura curt, normalment tres setmanes, ara estarà oberta durant un any natural, es a dir fins el 15 de març de 2020. La particularitat és que cada dia 1 i cada dia 15 de cada mes es demanaran unes determinades especialitats, el número que es donarà serà provisional i es podrà començar a treballar des de ja mateix, en cas que et nomenin telemàticament. Serà el 15 de març de 2020 quan ja tindran un número de borsa definitiu. Els interessats poden consultar el web

www.feusoc.cat

a ensenyament públic i dintre aquest el punt nº 20 pots veure a cada Servei Territorial quines especialitats estan obertes.

La BORSA del personal laboral de RELIGIÓ s'ha obert varies vegades durant el curs i independentment, es a dir aquesta borsa es pot obrir en un servei territorial i en un termini i al mes següent en un altre servei territorial, hem de recordar que tenim 10 serveis territorials, i la proposta ha de ser del bisbat a qui correspon, no serveix una proposta d'un altre territori. Aprofitem per dir que hi ha manca de professorat de religió amb la qual cosa



https://web.feusoc.cat/course/index.php?categoryid=3

Inici Qui som On som Salut Lab Formació Informa Revista Promocions Afiliat Alta al web BORSA de TREBALL Entrada

ÀMBITS D'ENSENYAMENT

- Ensenyament Públic
- Públic
- Ensenyament Privat
- Concertat
- Reglat no Concertat
- No Reglat
- Autoescoles
- Lleure Educatiu
- Universitats
- Educació Especial
- Llars d'Infants

CALENDARI

juny 2019

di	di	di	di	di	di	di
						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						

- 5. Departament d'Ensenyament
- 6. Portal de Centres
- 7. XTEC
- 8. MUFACE
- 9. Borsa de treball de personal docent
- 10. Borsa/Contractació docents de religió per SSTT
- 11. Borsa de treball personal PAS
- 12. Acreditacions de perfils
- 13. Adjudicacions de destinacions provisionals
- 14. Concurs de trasllats
- 15. Oposicions
- 16. Retribucions
- 17. Formació
- 18. Mapa escolar de Catalunya
- 19. Nomenaments de la borsa de personal docent. Últims números
- 20. Cossos i especialitats convocats. Obertura Borsa

Formació. Acords amb la UNIR

unir

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA

Gràcies a l'Acord de Col·laboració de la Federació d'Ensenyament de la USO (FEUSO) amb la Universitat Internacional de la Rioja (UNIR), els afiliats a FEUSO poden gaudir d'un Programa de Beques específiques entre el 35% i el 40% de descompte per a aquells que vulguin matricular-se als Màster, Graus i Mencions de la UNIR que començaran a la propera tardor. Les Beques, limitades, tenen com a objectiu promoure la formació dels professionals de l'educació.

unir LA UNIVERSIDAD EN INTERNET

CON USO MEJOR.



Becas del 40%



Otoño 2019



Plazas limitadas



Docencia 100% online

Programa de Becas UNIR para afiliados a USO

Tendrás la oportunidad de optar a una de las **8 becas del 40%** para cursar un **Máster Universitario**

- ▶ Máster Universitario en Psicopedagogía
- ▶ Máster Universitario en Métodos de Enseñanza en Educación Personalizada
- ▶ Máster Universitario en Orientación Educativa Familiar
- ▶ Máster Universitario en Tecnología Educativa y Competencias Digitales
- ▶ Máster Universitario en Neuropsicología y Educación
- ▶ Máster Universitario en Educación Bilingüe
- ▶ Máster Universitario en Didáctica de la Lengua en Educación Infantil y Primaria
- ▶ Máster Universitario en Didáctica de la Lengua y la Literatura en Educación Secundaria y Bachillerato
- ▶ Máster Universitario en Didáctica de las Matemáticas en Educación Infantil y Primaria
- ▶ Máster Universitario en Didáctica de las Matemáticas en Educación Secundaria y Bachillerato

¿Por qué UNIR?

#1

Excelencia académica: más de 1.200 profesores

#2

Amplia oferta en todas las áreas de conocimiento: más de 190 titulaciones

#3

El aval de nuestros alumnos: más de 33.000 matriculados

*Extensible a los familiares de primer grado.

unir LA UNIVERSIDAD EN INTERNET

CON USO MEJOR.



Becas del 35%



Otoño 2019



Plazas limitadas



Docencia 100% online

Programa de Becas UNIR para afiliados a USO

Tendrás la oportunidad de optar a una de las **3 becas del 35%** para cursar una **Mención**

- ▶ Mención en Pedagogía Terapéutica (Educación Especial)
- ▶ Mención en Enseñanza de la Lengua Inglesa
- ▶ Mención en Audición y Lenguaje
- ▶ Mención en Educación Física
- ▶ Mención en Educación Musical

¿Por qué UNIR?

#1

Excelencia académica: más de 1.200 profesores

#2

Amplia oferta en todas las áreas de conocimiento: más de 190 titulaciones

#3

El aval de nuestros alumnos: más de 33.000 matriculados

*Extensible a los familiares de primer grado.

Solicita Información >

unir LA UNIVERSIDAD EN INTERNET

CON USO MEJOR.



Becas del 40%



Otoño 2019



Plazas limitadas



Docencia 100% online

Programa de Becas UNIR para afiliados a USO

Beneficiate del plan de becas de UNIR para Unión Sindical Obrera (USO)

UNIR pone en marcha un **Programa de 6 Becas del 40%** para los afiliados a USO con el objetivo de promover la **formación** de los profesionales.

Grado en Criminología

Convierte en un experto capaz de diseñar y proponer las soluciones más adecuadas para combatir con eficacia las nuevas realidades criminales. Al finalizar tus estudios, obtendrás un título oficial que te permitirá progresar en tu carrera profesional.

Grado en Administración y Dirección de Empresas (ADE)

Completa tu experiencia profesional con un título universitario muy versátil y de amplias salidas laborales. Con tu formación previa y el seguimiento personalizado del tutor de UNIR, terminarás con éxito y en tiempo adecuado una carrera que tiene un índice de empleabilidad del 82%.

Grado en Derecho

Adquiere los conocimientos teóricos y prácticos del Derecho, así como las competencias participativas que mejoraran tu perfil profesional; toma de decisiones, asunción de responsabilidades, capacidad para el liderazgo, trabajo en equipo, rigor en el trabajo.

Grado en Psicología

Adquiere las destrezas y habilidades básicas para promover y mejorar la salud, el bienestar psicológico y la calidad de vida, personal y social, de las personas. Aumentando tus posibilidades laborales trabajando en áreas funcionales y sectores como: Recursos Humanos y Organización Empresarial, Marketing, Educación y Sanidad entre otras.

*Extensible a los familiares de primer grado.

Solicita Información >

Salut laboral

L'esgotament emocional, la conseqüència d'exigir-se fort

"Res pesa tant com el cor quan està cansat". -José de Sant Martín-



T'has sentit alguna vegada esgotat emocionalment?

L'esgotament emocional s'origina perquè hi ha un **desequilibri entre el que donem i el que rebem**. Els que en són víctimes es caracteritzen perquè donen tot el que poden de sí mateixos, bé sigui a la feina, a la llar, a la parella o en qualsevol terreny.

En alguns moments de les nostres vides passem per situacions d'estrès, problemes, exigències personals i laborals, que si s'allarguen en el temps poden provocar que ens esgotem emocionalment. L'esgotament emocional és un estat al qual s'arriba per sobrecàrrega d'esforç; de carregar amb la responsabilitat d'assumir conflictes, responsabilitats o estímuls de tipus emocional o cognitiu. És una experiència en la qual la persona sent que no té la capacitat suficient per afrontar el dia a dia a nivell psicològic i té un nivell de fatiga mental que pot arribar a ser incapacitant. Aquesta fatiga és el resultat d'exigir-li al nostre sistema d'afrontament més del que pot donar, o bé, de no donar-li temps a que es recuperi entre desafiament i desafiament.

A l'esgotament emocional no s'arriba d'un moment a l'altre. Es tracta d'un procés que es cova lentament, fins que hi ha un punt en què la persona es desploma i li produeix un col·lapse, perquè literalment ja no aguanta més.

Encara que l'esgotament emocional genera la sensació d'estar constantment aclaparat, sobrepassat i amb una sensació bastant real i «objectiva» d'estar fatigats mentalment, sol estar acompanyat d'una gran fatiga física. Quan sobrevé hi ha una sensació de pesadesa, d'impossibilitat de seguir endavant. Totes aquestes sensacions, ens impedeixen avançar: la més petita de les tasques es converteix en una rampa molt empinada per la qual no podem pujar o ho fem amb gran esforç.

L'usual és que la persona esgotada no tingui temps per a si mateixa. Tampoc rep el reconeixement, l'afecte o la consideració suficients. S'espera d'ella que "rendeixi" tot el temps. Com si no tingués necessitats, o com si fos més fort que la resta i pogués aguantar-ho tot.

Com detectar l'esgotament emocional

Per identificar si tens esgotament emocional primer has d'indagar una mica sobre quines situacions o problemes has tingut en els últims tres / quatre / cinc mesos. L'esgotament emocional requereix d'una acumulació d'exigències i estrès, i, a més, pot aflorar una vegada que ja has solucionat els teus problemes o un cop que ja «ha passat la tempesta». Amb la qual cosa, has d'explorar si has passat per alguna situació en què se t'ha exigint molt o en què has hagut d'estar constantment alerta i amb molts pensaments en el teu cap.

Els símptomes inicials de l'esgotament emocional són:

- Cansament físic. La persona se sent fatigada amb freqüència.
- Irritabilitat. Hi ha molèstia i pèrdua de l'autocontrol, amb certa freqüència.
- Manca de motivació.
- Distanciament afectiu. Les emocions comencen a ser cada vegada més planes. Com si en realitat no sentís pràcticament res.
- Hipersensibilitat a la crítica.
- Dificultats per pensar.
- Somatitzacions, com poden ser mals de panxa, esquena, cervicals o cap més de dues vegades a la setmana.
- Problemes de concentració i sensació de pèrdua de memòria.
- Falta de motivació o baix estat d'ànim baix.
- Sensació d'estar sobrepassat i sense forces per continuar.
- Problemes de son (insomni de conciliació, manteniment o tardà).
- Consum de substàncies (especialment alcohol i drogues).
- Dificultat per connectar amb l'aquí i ara.

Conseqüències de l'esgotament emocional

Si els símptomes de l'esgotament emocional no són atacats a temps, poden aparèixer problemes greus com el **trastorn depressiu major**, els **trastorns d'ansietat** (com ara pànic o ansietat generalitzada) i malalties mèdiques com **úlceres o problemes gastrointestinals**.

L'esgotament emocional porta importants problemes d'autoestima principalment perquè la persona se sent sobrepassada i deixa de recordar els seus èxits i confiar en les seves capacitats. Sota el paraigua de l'esgotament emocional, creix la sensació d'incapacitat, de ser molt petits en un món molt gran.



Consells per combatre l'esgotament emocional

1. Marca límits i dona't oportunitats, permet-te les errades.

Cal reorganitzar la teva estructura vital. És el moment de **recuperar l'assertivitat** i **millorar l'autoestima**. Si et concedeixes aquest permís, podràs gaudir el que ells t'ofereixen: una oportunitat per aprendre. Així, cada repte que emprenguis mai serà una inversió que doni només pèrdues. Deixaràs de considerar-la així i, per tant, deixarà d'alimentar el teu diàleg intern negatiu. Sí, aquell que s'esgota, i molt.

2. Busca moments en què puguis relaxar-te i descansar.

Per buidar la motxilla de l'esgotament emocional, serà necessari que paris i desconnectis. Es tracta que tinguis moments que siguin per a tu, simplement per distreure't i connectar amb les teves necessitats personals. És fonamental desenvolupar una actitud de comprensió i bondat amb nosaltres mateixos. Altrament, més tard o més d'hora, ens serà impossible seguir endavant.

3. Realitza una llista de prioritats personals.

Intenta establir prioritats. Per combatre l'esgotament emocional cal que deixis de exigir-li a la teva ment que rendeixi al màxim en tasques diverses i al mateix temps. Dona't el permís per concentrar-te en «una sola cosa» i deixa per demà el que no et càpiga en l'agenda d'avui.

Perquè aquesta estratègia funcioni has de ordenar de manera realista totes les tasques pendents en funció de la seva prioritat i no basar-te només en el que esperen o volen els altres.

4. Aprèn a expressar les teves emocions de manera terapèutica

Saber expressar les emocions de manera terapèutica significa alguna cosa més que «explicar com et sents», més aviat es refereix a incorporar qualitat a aquesta comunicació per facilitar l'empatia dels altres. En aquest sentit, portar un diari emocional pot ser una eina que t'ajudi molt a expressar-te i deslligar-te dels teus pensaments.

Recorda que, si no expresses les teves emocions de valència negativa, com la tristesa o l'enuig, aquestes es poden retroalimentar.

5. Visita un especialista.

Si intentes combatre l'esgotament emocional i no ets capaç, has de saber demanar ajuda i recórrer a un professional que faci una avaluació i t'orienti sobre quines estratègies emprar en cada cas.

L'esgotament emocional és un risc per a la salut física i mental i hem de saber combatre'l.



Imma Badia,
Secretària de Salut Laboral
FEUSO

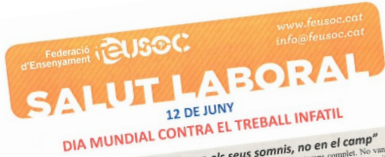


Tota la informació al teu abast

www.feusoc.cat

www.usoc.cat

www.feuso.es



"Els nens haurien de treballar en els seus somnis, no en el camp"
 En l'actualitat, prop de 168 milions de nens i nenes treballen en el món, molts a temps complet. No van a l'escola i no tenen temps per jugar. Molts no reben alimentació ni cures apropiades. Se'ls nega l'oportunitat de ser nens. Més de la meitat d'aquests nens i nenes estan exposats a les pitjors formes de treball infantil com treball en ambients perillosos, esclavitud, i altres formes de treball forçat, activitats i llitges incloent el tràfic de drogues i prostitució, així com la seva participació involuntària en els conflictes armats.



L'Organització Internacional del Treball (OIT) va declarar el "Dia mundial contra el treball infantil" el 2002 per conscienciar sobre la magnitud d'aquest problema i unir esforços per erradicar aquesta realitat.

El 2015, els dirigents mundials van adoptar els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), que inclouen un nou compromís per acabar amb el treball infantil. En particular, la Meta 8.7, fa una crida a la comunitat internacional per "adoptar mesures immediates i eficaces per erradicar el treball dels nens, posar fi a les formes contemporànies d'esclavitud i al tràfic d'éssers humans, i assegurar la prohibició i eliminació de les pitjors formes de treball infantil, incloent-hi el reclutament i la utilització de nens soldats, i, per 2025, posar fi al treball infantil en totes les seves formes".

"Els nens haurien de treballar en els seus somnis, no en el camp", és el lema per aquest any 2019 per celebrar el Dia mundial contra el treball infantil. I per què aquest lema? Perquè, avui dia, encara hi ha més de 160 milions de nens i nenes que treballen en condicions precàries i sense protecció. Des de la Federació d'Ensenyament de la USOC donem suport a les iniciatives que es donen a terme per erradicar aquesta tasca que és el treball infantil en totes les seves formes, ja que tots els nens i nenes tenen els mateixos drets. El treball infantil impedeix l'accés a aquests drets, especialment al dret a la salut, a l'educació i al joc. Diem NO al treball infantil. Demanem que els nens i nenes treballin en els seus somnis.

<https://www.un.org/events/childlaborday/>

www.feusoc.cat | Twitter: @EnsenyamentUSOC | Facebook: FEUSOC | www.feuso.es
 BCN: 93 529 81 11 - Lleida: 630 24 99 01 - Sabadell: 93 727 13 48 - Vic: 93 885 51 11 - Manresa: 93 874 82 47
 Tarragona: 977 44 55 88 - Mataró: 93 724 28 52 - Girona: 972 90 02 21 - Tortosa: 977 24 28 52 - Maó: 971 81 82 47

INFORMA

3 de maig, Dia Nacional de la Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat de l'ONU



El Consell de Ministres va acordar establir el dia 3 de maig com a Dia Nacional de la Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat de l'ONU.

La Convenció i el seu Protocol Facultatiu van ser aprovats per l'Assemblea General de l'ONU el 13 de desembre de 2006. Espanya la va ratificar en 2007 i el 3 de maig de 2008 va entrar en vigor, passant a formar part del seu ordenament jurídic. Tots dos són tractats internacionals que recullen els drets de les persones amb discapacitat, així com les obligacions dels Estats part de promoure, protegir i assegurar aquests drets.

La raó principal per establir aquesta Convenció va ser la d'afirmar la protecció i la promoció dels drets de les persones amb discapacitat, ja que, si bé els instruments existents de drets humans implícitament reconeixien els drets de les persones amb discapacitat, persistia el seu incompliment.

Aquest tractat suposa la consagració de l'enfocament de drets d'aquest col·lectiu i considera a les persones amb discapacitat com a subjectes titulars de drets, mentre que l'Estat està obligat a garantir que l'exercici dels mateixos sigui ple i efectiu.

La Convenció ha suposat un canvi de paradigma a l'hora d'abordar la discapacitat, en quedar obligats els Estats ratificants a adoptar la seva legislació interna als principis i valors que la inspiren.

L'objectiu és commemorar i reconèixer la importància d'aquest instrument normatiu internacional que ha suposat un canvi de paradigma a l'hora d'abordar el fenomen de la discapacitat. Aquest instrument normatiu internacional comporta importants conseqüències per a les persones amb discapacitat, entre les quals destaquem la visibilitat d'aquest col·lectiu dins el sistema de protecció de drets humans de Nacions Unides (ha estat definida com el primer Tractat de Drets Humans del segle XXI), l'assumpció irrevocable del fenomen de la discapacitat com una qüestió de drets humans, i el fet de comptar amb una eina jurídica vinculant a l'hora de fer valer els drets d'aquestes persones.

La Convenció, per tant, no crea drets humans nous, sinó que recull i especifica els drets ja existents (civils, culturals, econòmics, polítics i socials), assegurant un seguit de mesures i passos que han d'adoptar els estats signataris i la societat per garantir el gaudi efectiu d'aquestes persones, en igualtat de condicions amb els altres, assegurant l'aplicació del principi de no discriminació.

La Federació d'Ensenyament de la USOC és congratuada d'aquesta decisió del Consell de Ministres, ja que la celebració d'aquest Dia ajuda a garantir que aquest tractat sigui més conegut i aplicat per totes les instàncies i institucions i dona resposta a les persones amb discapacitat que fa temps que reclamen que es protegeixin d'una vegada i per sempre els seus drets.



Lliures i Plurals, Construïm futur.

www.feusoc.cat | Twitter: @EnsenyamentUSOC | Facebook: FEUSOC | www.feuso.es
 BCN: 93 529 81 11 - Lleida: 630 24 99 01 - Sabadell: 93 727 13 48 - Vic: 93 885 51 11 - Manresa: 93 874 82 47
 Tarragona: 977 44 55 88 - Mataró: 93 724 28 52 - Girona: 972 90 02 21 - Tortosa: 977 24 28 52 - Maó: 971 81 82 47

<http://lleureusoc.blogspot.com>

Twitter: @Ensenyamentusoc

Facebook: FEU-

Oferta especial para afiliados a FEUSO



Los afiliados a FEUSO tienen ahora la posibilidad de matricularse en la UNIR con descuentos de hasta el 35%

Metodología flexible y compatible con tu trabajo. Sin horarios, desde casa

Recursos didácticos innovadores: Clases presenciales virtuales y Web 2.0 - 100% online

Acceso para mayores de 25, 40, 45 años y alumnos procedentes de FP

Profesores comprometidos para que culmines tu formación con un título universitario

Títulos Oficiales Europeos aprobados por el Consejo de Universidades



GRADOS ONLINE

- > Grado de Maestro en Educación Infantil
- > Grado de Maestro en Educación Primaria

MÁSTERES UNIVERSITARIOS ONLINE

- > Intervención Social en la Sociedad del Conocimiento
- > Formación de Profesorado de Educación Secundaria
- > E-learning y Redes Sociales

Conoce toda nuestra oferta académica en www.unir.net o infórmate en el 902.907.132

