

USOC, molt a prop teu

**tu, jo i tots
som necessaris**



GRANOLLERS



TARRAGONA



SABADELL



MANRESA



GIRONA



VIC



MATARÓ



TORTOSA



MARTORELL



BARCELONA



MOLLERUSSA





Pere Forga i Visa
Secretari General

SUMARI:

- 2,3 – Editorial
- 4 – Delegats de prevenció
- 5 – Devolució IRPF per maternitat
- 6 – Assessoria laboral
- 7 – Opinió de l'afiliat
- 8 – 9 Jornades de participació
- 10 – Treball i hores extres
- 11 – 50è Aniversari USOC
- 12 – 13 Escola pública
- 14 – Salut laboral
- 15 – Promocions

Federació d'Ensenyament USOC
 Imprimeix: Servei i imatge USOC SL
 Equip de redacció: Daniel Checa,
 Jordi Peiró, Núria Villas.
 C. Sant Rafael, 38-42 – 08001 BCN
 Tl: 933298111 • Fax: 933294068
www.feusoc.cat
www.feuso.es
www.usoc.cat
 e-mail: ensenyament@usoc.cat
 twitter: [@EnsenyamentUsoc](https://twitter.com/EnsenyamentUsoc)
 facebook: Feusoc
 facebook: Ensenyament USOC

EN DEFENSA DE LA PLURALITAT DE MODELS

L'any 2009 el Parlament de Catalunya va aprovar la primera llei d'Educació, qualificada en aquell temps com una "lleï de país", justament per la importància que se li volia donar i per l'ampli suport polític obtingut. Un exemple per a tots que contrastava amb la impossibilitat d'obtenir-lo a nivell estatal. La seva progressiva aplicació, no completada en molts aspectes, ha proporcionat un període d'estabilitat i de respecte, unint en un únic servei educatiu, les xarxes pública i concertada, a partir del respecte a la llibertat de les famílies a elegir el model educatiu, d'entre els centres públics i d'entre els concertats. Aquest model ha estat funcionant amb normalitat durant dècades, però darrerament amb certes dificultats, donat que certes formacions polítiques són contràries a l'ensenyament concertat; és a dir, a que els pares i mares puguin elegir un model educatiu per a llurs fills i filles, apropiat a la seva manera d'entendre i viure la vida.

Al llarg d'aquest any 2016, al Parlament de Catalunya i a molts Ajuntaments del país, s'han portat a Plenaris iniciatives legislatives o mocions amb la finalitat d'acabar o limitar més o menys en el temps l'existència de les escoles concertades. Algun d'aquests grups tenen una influència decisiva en el propi Govern de la Generalitat. Els centres concertats venen d'una història de tots coneguda, però cal ser conscient que es mantenen per la voluntat de les famílies de triar-los i de contribuir en el seu sosteniment. Sovint des del món educatiu es comenta la manca de responsabilització d'alguns pares i mares en l'educació del fills. Per a poder-se coresponsabilitzar de l'acció família-escola, és imprescindible que aquestes puguin fer-se propi el projecte educatiu del centre.

És necessari mantenir el marc legal estable que respecti la pluralitat de models educatius en igualtats de condicions.

Es parla també d'equitat, d'igualtat d'oportunitats, però aquesta no és del tot possible mentre no s'equipari el finançament de tots els centres del servei d'educació. El subjecte de l'equitat és l'alumne, amb independència d'on cursi els seus estudis. Des de la Federació d'Ensenyament defensem la gratuïtat del sistema educatiu, com a mínim en nivells obligatoris, però fins que no s'abordi i equipari el cost de la plaça escolar ho fa inviable. El Pacte Nacional per l'Educació (2006) reconeixia les diferències de finançament i encoratjava a superar-les. La crisi econòmica i la manca de voluntat política a nivell Estatal i de Catalunya han fet que transcorregués el temps sense emprendre cap acció al respecte.

En aquests darrers debats polítics tan interessats en fer creure a l'opinió pública de les virtuts d'un únic model educatiu de titu-

laritat exclusivament pública i de caràcter laic, es basen en mitges veritats o completes mentides sense analitzar la situació real, per pura ideologia. No cal dir, de la forma en que s'utilitzen les estadístiques per donar cos a l'argumentari que els interessa. Posaré alguns exemples:

Pública i concertada conformen el servei educatiu català.

- Alumnes amb NEE: És absolutament incert que els centres concertats no matriculin l'alumnat estranger. Legalment hi ha una reserva de places, sovint superada. La possibilitat real que puguin accedir als serveis educatius està molt restringida. El personal especialista l'ha de suportar el centre. L'equitat sense finançament és una quimera.
- Personal docent: Menor plantilla per impartir el currículum. Retribucions i condicions laborals comparativament inferiors.
- Estadístiques: si preguntem a la població si volem una escola pública, ben finançada i que funcioni, qui pot dir que no? Ningú!!! Vol dir això que s'està en contra d'altres models? Si preguntem a les famílies si volen elegir l'escola dels seus fill, què diran? Gairebé tothom, sí. De tot això hi ha qui treu les seves pròpies conclusions.

Políticament Catalunya està immersa en un procés cap a la independència sobre el que ningú no pot garantir-ne el futur. Per principi, Catalunya haurà de seguir el camí que la seva

població vulgui marcar. Més tard o més d'hora hi haurà d'haver una consulta, d'una manera o altra. La majoria que sustenta el Govern de la Generalitat no és un exemple d'estabilitat i n'hem tingut proves ben fefaents que van des de la pròpia investidura del President fins el passat debat de pressupostos.

És lògic que el Govern hagi de pactar a qui li dóna la majoria, però fóra inconcebible que per aconseguir el suport necessari algú pogués plantejar-se que l'ensenyament concertat fos el dany col·lateral. No podrà ser mai de cop i volta, però ja hi ha signes evidents de modificacions legals o

La pròpia existència de l'escola concertada es posa en qüestió en els darrers temps. Ningú té legitimitat, en ares del procés polític català, de posar com a contrapartida la seva desaparició.

d'incorporació de noves mesures administratives que tenen com a finalitat disminuir lentament els concerts educatius. Es pot matar de cop... o a pessics, però així també es mata.

El panorama que es dibuixa és d'una gran incertesa a curt i mitjà termini; l'escola concertada es troba en l'ull d'un huracà que la pot acabar destruint. **Professorat, PAS i centres hem de ser ben conscients i estar preparats, si cal, per accions i mobilitzacions si les polítiques educatives i econòmiques trenquen els equilibris establerts per la LEC.**



Delegats de prevenció de riscos laborals

Els delegats de prevenció de riscos laborals (PDRL) són els representants dels treballadors, escollits per i entre els delegats de personal, amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el lloc de treball. Així s'estableix a l'art. 35 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

NÚMERO DE DPRL

SEGONS EL NÚMERO DE TREBALLADORS D'UN CENTRE

NÚMERO DE TREBALLADORS	DELEGATS DE PREVENCIÓ
Fins a 49 treballadors	1 Delegat de Prevenció
De 50 a 100 treb.	2 Delegats de Prevenció
De 101 a 500 treb.	3 Delegats de Prevenció
De 501 a 1000 treb.	4 Delegats de Prevenció

FUNCIONS I COMPETÈNCIES DELS DELEGATS DE PREVENCIÓ (ART. 36 LPRL)

- ✓ Col·laborar amb l'empresa en la millora de l'acció preventiva.
- ✓ Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
- ✓ Ser consultats per l'empresari, amb caràcter previ a l'execució, sobre les decisions que puguin afectar a la salut i seguretat dels treballadors.
- ✓ Exercir una labor de vigilància i control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals i de les mesures preventives a l'Empresa.

DRETS DELS DELEGATS DE PREVENCIÓ

- ✓ Poder realitzar visites al centre de treball i comunicar-se amb els treballadors per recollir informació sobre les condicions de treball.
- ✓ Acompanyar al Servei de Prevenció en les seves visites i durant la realització de les avaluacions de riscos.
- ✓ Ésser informat de les visites dels Inspectors de Treball, per poder acompanyar-los, podent formular les observacions necessàries.
- ✓ Comunicar a l'Empresa i al Comitè de Seguretat i Salut de les deficiències detectades en matèria de salut i seguretat.
- ✓ Acudir a la Inspecció de Treball, si es considera que les mesures adoptades o els mitjans utilitzats per fer-ho són insuficients per garantir la salut i seguretat dels treballadors.

FACULTATS DELS DELEGATS DE PREVENCIÓ

- ✓ Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans de prevenció de riscos laborals de l'empresa.
- ✓ Promoure iniciatives sobre mètodes preventius de riscos laborals, així com proposar a l'empresa la millora de les condicions i/o correcció de les deficiències existents en matèria de salut i seguretat en el treball.
- ✓ Acompanyar als tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu, així com als Inspectors de Treball i Seguretat Social a les visites i verificacions que realitzin al centre de treball.
- ✓ Conèixer la situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball, podent realitzar les visites que cregui oportú per exercir la seva tasca de control de l'estat de les condicions de treball.
- ✓ Tenir accés a la documentació e informes relatius a les condicions de treball i a l'activitat del servei de prevenció, i ser-ne coneixedor de la memòria i la programació anuals.
- ✓ Ser informat i analitzar els danys produïts a la salut dels treballadors.
- ✓ Proposar a l'empresari i al Comitè de Seguretat i Salut l'adopció de mesures de caràcter preventiu i de millora dels nivells de protecció de la seguretat i salut dels treballadors.

GARANTIES DELS DELEGATS DE PREVENCIÓ

- ✓ D'obertura d'expedient contradictori en el cas de sancions per falta greu o molt greu.
- ✓ Prioritat de permanència a l'empresa respecte la resta dels treballadors en el cas de suspensió o extinció per causes tècniques o econòmiques.
- ✓ De no ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'acabament del mandat.
- ✓ D'expressar amb llibertat les seves opinions en les matèries relatives a la seguretat i salut en el lloc de treball.
- ✓ De disposar d'un crèdit horari mensual retribuït per a l'exercici de les seves funcions, com a delegat de personal que és.



Sol·licitar la devolució de la tributació per IRPF de la prestació per maternitat

Una recent sentència del TSJM ha declarat que la prestació per maternitat que abona la Seguretat Social està exempta de l'IRPF.

La decisió contradiu el criteri de l'Agència Tributària. **L'efecte de la sentència es circumscriu al cas en litigi i no genera jurisprudència**, però obre la porta a que les contribuents que han cobrat la prestació per maternitat des del 2012 reclamin la devolució de l'IRPF.

Si has cobrat prestació per maternitat des del 2012, t'indiquem els passos a seguir per reclamar la tributació:

- Per reclamar la devolució de la quantitat pagada en concepte d'IRPF per la prestació rebuda de l'INSS, serà presentar una sol·licitud de rectificació d'autoliquidació de la renda (en la delegació o administració de l'AEAT corresponent al domicili fiscal) amb devolució de la quantitat que correspongui. Per a això, caldria fer una simulació de la declaració de la renda afectada, sense computar ara l'import de la prestació rebuda de l'INSS, i la diferència entre les dues declaracions (la presentada i la simulada) serà l'import que reclamarem, més els interessos de demora.

Aquesta sol·licitud pot referir-se a la renda de l'exercici 2012 o posteriors (la possibilitat de reclamacions anteriors s'ha d'entendre prescrita, a tenor de l'article 25 de la Llei general pressupostària). El termini màxim per a presentar-la, dependrà de l'any en què s'hagi percebut la prestació per maternitat/paternitat, és a dir: si la devolució que es pretén es refereix a la renda de 2012, hauria de termini fins al 30-06-2017; si es refereix a la renda de 2013, fins al 30-06-2018; i així successivament (és a dir, quatre anys des que va finalitzar el termini de presentació de la declaració).

Per la seva banda, la delegació o administració de l'AEAT corresponent té un termini màxim de 6 mesos per resoldre la sol·licitud.

- En cas que es desestimi la mateixa, ja sigui mitjançant resolució expressa o presumptament (per silenci administratiu), el següent pas serà presentar reclamació econòmic-administrativa davant el Tribunal Econòmic-Administratiu que correspongui, en el termini d'1 mes.

El termini màxim que té aquest Tribunal per resoldre la reclamació dependrà del procediment corresponent per raó de la quantia; si és el procediment abreujat, serà de 6 mesos, en canvi, si és el procediment en primera o única instància, serà d'1 any. (Veure article 235 i següents. Llei General Tributària).



- En cas que es desestimi la reclamació econòmic-administrativa, ja sigui expressa o presumptament (com va succeir en el cas de la STSJM), caldria acudir a la via judicial, interposant recurs contenciós-administratiu davant el Tribunal Superior de Justícia competent.

Previsiblement serà això el que passi: que l'AEAT plantegi batalla i no reconegui l'exempció de les prestacions de maternitat/paternitat rebudes de l'INSS.

- Arribats a aquest punt, caldrà valorar si s'afronten les despeses que suposa acudir a la via judicial (procurador i risc de condemna en costes). Si el tribunal que sigui competent, per tenir un criteri que l'expressada en la STSJM, desestimés el recurs contenciós-administratiu hauria condemna en costes. Es podria plantejar la presentació de demandes conjuntes, agrupant a contribuents que estiguessin en la mateixa situació, per tal d'intentar reduir tot el possible les despeses processals.

En el cas d'arribar a iniciar-se nous processos judicials, i que es resolguin de manera contradictòria pels tribunals competents, és molt probable que el tema acabi al Tribunal Suprem perquè dicti doctrina que dirimeixi la controvèrsia en un o altre sentit.

Amb la nova Llei reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa, en vigor des del passat 22 juliol de 2016, el recurs de cassació ha sofert importants modificacions, entre elles, que ja no opera la limitació per recórrer en funció de la quantia de l'assumpte, pel que les sentències que en el nostre cas dictessin els Tribunals Superiors de Justícia sí que podrien ser recorregudes en cassació, en els termes que estableix la redacció vigent de l'art. 86 de la L.J.C.A.

Acudiu a la vostra seu d'USOC més propera per rebre assessorament o contacteu amb el vostre assessor USOC de zona.

Assessoria laboral

Som mestres d'una escola concertada i ens agradaria saber si tenim obligació d'anar de colònies.

La resposta seria NO doncs les colònies queden al marge de l'obligatorietat que estableix l'article 104 de la LEC, ja que no són activitats que es puguin desprendre del currículum; per tant, resten a lliure disposició per part del professorat. Ara bé, un cop acceptat participar-hi, a canvi de les prestacions que s'hagin pactat, al mateix temps acceptem també les responsabilitat que se'n puguin derivar.

Sóc mestre d'una escola concertada i havia de demanar l'estadi al mes de setembre, em vaig oblidar i el vaig demanar dos mesos més tard. La meua pregunta és: el proper estadi el puc demanar al setembre de l'any que em correspongui?

Els estadis els han de demanar els treballadors, és la seva responsabilitat. Si el darrer estadi el vas demanar, per exemple al mes de novembre, el següent s'haurà de demanar (sempre que es compleixin els requisits), també al novembre.

Som treballadores del sector del lleure i darrerament no ens donen la nòmina en paper, l'envien per correu electrònic, té la mateixa validesa? Com l'hem de signar? Hem de guardar les nòmines?

Generalment la nòmina s'ha de lliurar en paper i en dos exemplars, una còpia per l'empresa i una altra pel treballador. No obstant es permet enviar la nòmina al treballador mitjançant correu electrònic o a través d'internet sempre que el treballador tingui accés en el centre de treball i en temps de treball per descarregar-la i consultar-la. La signatura de la nòmina és la forma que té l'empresari d'acreditar que ha fet l'abonament corresponent. Quan s'efectua per transferència bancària aquesta és la prova vàlida.

Els treballadors haurien de guardar totes les nòmines de la seva vida laboral. Els empresaris tenen l'obligació de conservar-les 5 anys mínim.

A l'empresa del lleure on treballo ara es faran eleccions i la coordinadora de monitoratge vol presentar-se a candidata per ser delegada, pot fer-ho?

A les eleccions sindicals per ser delegat es poden presentar tots els treballadors sempre i quan el seu càrrec no els doni la capacitat de contractar ni d'acomiar a cap altre treballador. Recordar que per presentar-se a candidat d'unes eleccions de delegat sindical s'ha de tenir un contracte de treball en l'empresa com a mínim de 3 mesos d'antiguitat.

Sóc educadora en una llar d'infants privada i les darreres dues nòmines no són correctes. Quant de temps tinc per reclamar-les? Què he de fer?

Si la teua nòmina és incorrecta tens el termini d'un any per fer la reclamació de quantitats pertinent i els passos que has de seguir són: primer de tot contactar amb el teu assessor d'USOC, que t'ajudarà a solucionar les irregularitats i a fer les reclamacions oportunes en el temps, en els llocs i a les persones adients.

Ens agradaria saber com a treballadores d'una llar d'infants privada no integrada quantes hores setmanals i anuals hem de treballar en una jornada completa i si tenim hores de formació.

El conveni estableix que la jornada setmanal per als mestres d'Educació Infantil de 1r cicle és de 32 hores setmanals i 1398 hores anuals, els tècnics i educadors han de treballar 38 hores setmanals i 1661 anuals i la resta de personal ha de treballar 39 hores setmanals i 1704 anuals. Tot el personal ha de fer 20 hores de formació a l'any que estan incloses en el còmput anual.

Sóc professor d'una escola pública i tinc un germà amb discapacitat, puc reduir la jornada laboral?

Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial, només si es treballa a jornada completa es pot reduir la jornada laboral pel temps que sigui necessari. Si la reducció és d'1/3 de la jornada el sou serà d'un 80% i si és la meitat de la jornada el sou serà d'un 60%. S'ha d'aportar la documentació necessària i acreditativa i s'ha de tenir la guarda legal del discapacitat i aquest NO pot tenir cap tipus de retribució. Recordar que s'ha de presentar una sol·licitud a la direcció del SST amb 15 dies d'antelació a la data que es vulgui començar la reducció.

Treballo en una autoescola com a professora i m'agradaria saber quant de temps puc demanar d'excedència per la cura d'un fill.

Per la cura d'un fill et correspon una excedència forçosa de fins a 3 anys a partir del naixement o adopció de l'infant. Durant aquest període no hi ha retribució però sí reserva de lloc de treball durant el primer any, i còmput d'antiguitat.

Després del primer any d'excedència, la reserva és només a un lloc de treball del mateix grup professional.

A l'autoescola on treballo tenim una companya víctima de violència de gènere. Pot demanar adaptació de l'horari?

Les treballadores i treballadors víctimes de violència de gènere tenen dret a l'adaptació de l'horari: aplicació d'un horari flexible, reordenació del temps de treball...

Sóc la governanta d'una escola concertada i la meua pregunta és si ens han de donar una bata cada any.

Els centres proporcionaran al personal subaltern i al personal tècnic de tallers o laboratoris roba de treball un cop a l'any. La resta de personal docent, a petició seva o perquè és costum ja implantada, rebran una bata a l'any, amb l'obligació d'usar-la durant les activitats docents, així com un xandall i calçat esportiu a l'any per al professorat d'educació física o que exerceixi com a tal.

Treballo en una escola d'Educació Especial per meritar el meu estadi; puc posar el postgrau que he fet?

Per la meritació dels estadis s'ha de posar tot el que s'ha fet de formació i tot el desenvolupament de funcions específiques així és com aconseguir els punts suficients per poder cobrar l'estadi. Pensa que un postgrau, un cop acabat, té una validació de 50 punts.

Sóc logopeda i treballo en una centre d'Educació Especial, ara agafaré una reducció de jornada, si durant aquest període de temps es complís un estadi em reduirien el seu import proporcionalment a la jornada que faci?

Els estadis es cobren quan s'han complert tots els requisits que es demanen tant en serveis prestats com en formació i desenvolupament de funcions específiques. Durant el temps que estaràs amb reducció de jornada els punts per experiència docent seran els corresponents a la jornada que tinguis en pagament delegat i segons la puntuació obtinguda tardaràs més anys o menys en aconseguir el reconeixement de l'estadi. Un cop aconseguit, la quantitat a percebre anirà en proporció a la jornada treballada.

Sóc professor i investigador en una Universitat privada, al meu pare l'han d'intervenir quirúrgicament però sense hospitalitzar i no sé quants dies puc demanar de permís per poder estar amb ell.

Segons l'Article 39 del XIII Convenio Colectivo de àmbito Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación, tindrà dret a 2 dies en el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari de parents fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís es donarà per finalitzat en el mateix moment que el familiar rebí l'alta mèdica.

OPINIÓ DE L'AFILIAT



Es parla molt de formar al professorat per millorar el rendiment educatiu. Tot són cursets, cursos, xerrades..., existint un cert aire de qüestionar la feina docent, i/o fent-la sospitosa de ser la responsable del fracàs escolar. Cada cop que es compara el nostre sistema educatiu amb el d'altres països, cultures..., hem de començar a tremolar els docents: caldrà que fem més i amb menys recursos en general.

Administracions i patronals i mitjans de comunicació en general, sembla que han trobat el perfecte boc expiatori, davant l'opinió pública; resumint en una frase es podria dir: "cal que els docents aprenguin a fer-ho millor". D'aquesta manera descarreguen totalment, de manera pública, a les famílies de qualsevol responsabilitat o feina a fer, posant el crit al cel quan es parla d'augmentar el nivell d'exigència als alumnes, no augmentant els recursos en general al servei dels docents (inclosos els econòmics), i fent "postureo" en iniciar una revisió del sistema educatiu on ja se sap on es vol arribar abans de començar: a que els docents facin el que "alguns volen" i que sembli que s'ha fet una feina consensuada, que en definitiva consistirà en exigir més als professors, oferint els mateixos minsos mitjans.

Per això és divertit el títol que s'ha triat: "ara és demà". I tant!, ara, com demà, consistirà en donar més feina als docents i oferir cada cop menys recursos, tant ara com demà.

Darrerament s'ha pogut assistir a una paradoxa que podria fer riure, però que és per plorar: cada vegada són més les veus que es queixen que els alumnes hagin de fer feina a casa, i en canvi els docents cada vegada més han de treballar a casa, perquè els és impossible fer-ho als centres de treball amb les hores de feina, doncs cada cop s'exigeix més i més i més i més i més... feina, en les mateixes hores i amb menys recursos. Magnífic!

Es parla als docents d'obligacions, de formacions, de plataformes online, de registres, de registres de registres,

d'adaptacions, de baixades de nivell, de projectes individualitzats per alumne, ISO i Qualitat, d'acompanyaments als alumnes, dedicant més hores a fer-ho, d'acompanyament a les famílies amb més hores, de faraònics projectes d'innovació pedagògics,... (no continuo, per a què?, tots sabem que la llista seria extensa). Tot sense augmentar ni una hora el temps disponible dels docents, i sense facilitar els recursos que caldria. Ja ho faran a casa, deu pensar algú.

Fa uns dies, en una xerrada, vaig arribar a sentir que en resum, el possible èxit del rendiment educatiu dels alumnes resideix en què aquests estiguin motivats, perquè motivat es treballa millor.

De veritat, va ser genial, aquestes paraules les van adreçar a docents! A uns treballadors que cada dia perden poder adquisitiu, a uns treballadors sepultats sota tanta feina que han de fer malabars per conciliar la vida laboral i la personal, a uns treballadors posats en la diana de la sospita, a uns treballadors als quals els seus drets els hi són congelats, quan no incomplets, a uns treballadors cremats, estressats, amb burnout,... resumint, fixeuvos què bo: qui ha de motivar, cada dia està més desmotivats. Arriba un moment que s'ha de dir clar que existeix un aprofitament de la vocació dels docents, de la estima per la seva feina, de la seva implicació personal

Fins quan? Fins a on aguantarà el món docent? Quan serà el moment de dir PROU? Ja es veurà.

Crec que es moment de moure's, de deixar de queixar-se a les sales de professors, de començar a ser valents, d'abandonar els nostres cercles de confort, de deixar de "tragar" i callar dins d'un cercle viciós, de recordar que el que fem és una feina de vocació però que som treballadors, que cal sortir del nostre característic silenci públic,... i que tot això no ho hem de fer només per nosaltres, ho hem de fer especialment per als nostres alumnes. Es mereixen uns docents motivats, il·lusionats, centrats en desenvolupar la seva vocació, amb els recursos i els mitjans que calen.

No ens deixem enganyar, hi haurà qui digui: "però si està molt bé la feina del professorat, treballen poc i cobren molt, amb moltes vacances". S'està creant un desprestigi social, i em fa por que no ens ho estiguem creient. No ho permeteu. No és veritat. Fa un temps es deia: "els meus treballadors estan molt bé, mengen cada dia i els

hi donem un sostre". I potser alguns ho creien. Gràcies al compromís i la reivindicació, els assalariats hem aconseguit moltes millores. No es moment d'abaixar la guàrdia. Hem d'anar units, hem de reivindicar drets, hem de ser actius i no pensar que uns altres ho faran per nosaltres.

Si fem una mirada enrere veurem com s'ha incrementat la nostra feina en els darrers 15 anys..., no m'atreveixo a intentar quantificar-la. Tant si ets un professor veterà i ja et queda poc per jubilar-te, com si fa poc que exerceixes i tens tota una vida per endavant en la docència, tant és, fes-ho per la feina, per la teva vocació, fes-ho per els alumnes que et són encomanats, fes-ho per la societat del futur.

FES, MOU-TE, PARLA, CRIDA, posa la teva creativitat al servei de la teva feina i dels teus drets.

Venen temps de decidir, venen temps de fer de formiga: o suem ara per un futur millor, o ens enlluernem amb el cant de les cigales que ens portaran al desastre.

Avui, com ahir, i especialment per a demà, et necessitem. Junts els treballadors som invencibles, individualment ho perdrem tot. I no ho oblidis, "ells" ho saben.

Cal que ens disminueixin el nombre d'hores lectives, cal que es concreti i quantifiqui el temps i la feina que es dedica a les hores no lectives, cal acabar amb la campanya de desprestigi de la nostra feina, cal involucrar i responsabilitzar més a les famílies en la educació dels seus fills, cal exigir més recursos, calen rumbos fixos de cap a on es vol anar, calen lleis d'educació consensuades i ben treballades, que es treballin anys per presentar projectes que durin molts anys en executar i poder avaluar, lluny de polítiques interessades, cal evitar tots els riscos psicosocials que es provoquen als centres amb tantes exigències, que es faciliti el temps necessari als professors per ser creatius i innovadors en projectes en hores de feina, no en hores a casa, cal que les ràtios vagin en funció del tipus d'alumnat que hi ha en una aula i les seves particularitats, i, si cal, disminuir les ràtios o incorporar més professors de recolzament,... i molt més, tot allò que tu, docent, pensis i proposis. Fes arribar les teves propostes, concretes, hi ha qui comença a fer reflexions i treballs per canviar el sistema educatiu. Si tu no ho fas, ho faran per tu.

Víctor Jiménez

Accions de suport de la Federació d'Ensenyament de la USOC

En aquestes pàgines ens fem ressò de tres de les múltiples accions reivindicatives on ha participat la FEUSOC

11 de Setembre: Diada Nacional de Catalunya

Com cada any hem assistit a l'ofrena floral realitzada en diferents punts de Catalunya, com a símbol de les nostres llibertats nacionals i els drets socials de tots els catalans.

Aquesta Diada ha vingut emmarcada en una situació extremadament delicada, caracteritzada per

l'estancament d'un país que no avança en el desenvolupament de les polítiques socials, pel que com a sindicat, exigim una ràpida clarificació sobre el procés que viu Catalunya, perquè ens puguem centrar a resoldre els greus problemes socials que la crisi ha instal·lat a la nostra societat.



7 d'Octubre: Jornada Mundial pel Treball Digne

Un cop més ens hem unit al moviment sindical internacional per reivindicar el Treball Digne, amb protecció social i seguretat en el treball, amb llibertat per organitzar-se i participar en totes les decisions que afectin a les nostres vides, amb igualtat d'oportunitats i de tracte per a homes i dones.

Calia i ens cal continuar sortint al carrer. Les taxes de població sense cobertura social van en creixement, mentre que el debat d'una Renda Mínima garantida, resta encara pendent. Els salaris s'han depreciat i les rendes i condicions de treball continuen deteriorant-se.

Milers de manifestants s'han concentrat davant Foment de Treball per després baixar per Via Laietana i acabar davant l'estàtua d'Antonio López, com a gest simbòlic cap a una persona que es va enriquir amb el tràfic d'esclaus.



19 de Novembre: Per uns pressupostos socials

En aquesta jornada ens vam manifestar a Barcelona per tal de demanar al Govern que a l'hora d'elaborar els pressupostos considerés la situació d'emergència que pateix la nostra societat i que s'expressa a través de les alarmants xifres d'atur, precarietat laboral, pobresa, risc d'exclusió social i increment de les desigualtats.

Vam reclamar que es recuperessin els ingressos fiscals que s'han suprimit als més rics per fer polítiques socials, que s'implementi la renda garantida de ciutadania, que es reverteixin totes les retallades que ha patit la sanitat, l'educació, la protecció social i l'habitatge.



25 de Novembre: Dia Internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones.

DIÀ INTERNACIONAL PER A L'ELIMINACIÓ DE LA VIOLÈNCIA ENVERS LES DONES

25N

Quan parlem de violència masclista, de què parlem?



Aquest 25 de novembre, Dia Internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones, volem fer una reflexió a partir del treball que duem a terme, dia a dia, a la **USOC** en la lluita contra la violència masclista.

Aquesta xacra social, a data trenta-un d'octubre, ha suposat l'assassinat de trenta-sis dones, a l'estat espanyol, i cinc a Catalunya. Les denúncies que en el seu moment van interposar, no les ha lliurat de la mort i ha deixat vint-i-quatre menors orfes i òrfenes.



Aquestes dades són només la punta d'un iceberg que creix sota la superfície, tot amagant el fet que la violència masclista és un problema estructural i profundament arrelat a la societat. Segons la "Macro enquesta de Violència contra la Dona 2015", elaborada per la Delegació de Govern per a la Violència de Gènere, del total de dones de 16 o més anys residents a l'estat espanyol, el 12,5% han patit violència física i/o violència sexual per part de les seves parelles o ex parelles, i l'11,9% de les dones de 16 o més anys, i que tenen parella en l'actualitat, han patit violència psicològica de control d'aquesta parella en algun moment de la relació, el 9,3% violència psicològica emocional i el 3,3% violència econòmica.



Per desgràcia, estem percebent un augment de la violència entre la gent jove. És molt preocupant que una part de la joventut, un 33% dels menors, no identifiqui els comportaments de control com a maltractament.



Les retallades han afectat les polítiques de prevenció i atenció a les víctimes de violència masclista. Des de 2010, a l'estat espanyol, la inversió en prevenció de la violència masclista s'ha reduït en un 26% i la inversió en el programa d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, s'ha reduït en 10 anys un 61%. És alarmant el descens de mesures de protecció, segons les dades de juny de 2016, el nombre de víctimes protegides per la Policia era de 17.231, la qual cosa suposa 5.000 menys que l'any 2015, un 24% menys, tot i que el nombre de denúncies ha estat igual o superior a l'any passat. Una dada que ens hauria de fer pensar i actuar és que el nombre de dones assassinades malgrat haver denunciat la seva parella ha augmentat un 43% des de gener de 2016.

És imprescindible un Pacte d'Estat contra la violència masclista, la lluita contra aquesta xacra només és possible amb polítiques que posin aquest problema a l'agenda, amb un augment en la inversió, amb més programes de formació i conscienciació de tots els agents implicats i, amb un esforç conjunt, de tota la societat per acabar amb aquesta terrible violència.

A Catalunya ens hem dotat de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, que defineix els canvis estructurals que cal fer per aconseguir eliminar qualsevol forma de discriminació i assegurar de manera efectiva la igualtat de dones i homes. Malauradament, una sentència del Tribunal Constitucional ha anul·lat alguns articles de la llei concebuts per promoure la igualtat en el món laboral. Des de la **USOC**, considerem que aquesta sentència és un obstacle per avançar en la promoció dels drets de les dones en l'àmbit de les relacions laborals.

Necessitem canvis profunds, que permetin superar el masclisme i que sacsegin les consciències, tot plegat, per iniciar un camí de no retorn cap a la igualtat efectiva entre homes i dones en els diferents ordres de la vida pública i privada. Uns canvis que acabin amb els estereotips presents en la família, l'educació, la cultura, els mitjans de comunicació, el món laboral i l'organització social, que responsabilitzen o qüestionen les dones víctimes d'agressions.

Per això, hem volgut que la campanya d'aquest 25 de novembre reflexionem al voltant d'alguns d'aquests estereotips. Volem desmuntar falsos mites arrelats en l'imaginari col·lectiu i preguntar-nos, sabem d'allo que parlem quan fem referència a la violència masclista?

Des de la **USOC** fem un crida als mitjans de comunicació, perquè continuïn treballant per a l'eradicació de la violència i no difonguin continguts sexistes que justifiquin o banalitzin la violència contra les dones o incitin a practicar-la. La seva tasca és del tot formental.

Aquest 25 de novembre també volem denunciar la situació de les nenes i les dones obligades a fugir de països en conflictes bèl·lics i sotmeses a tot tipus de violència sexual.

USOC
UNIO SINDICAL OBRERA DE CATALUNYA
www.usoc.cat

Sotermun

SINDICAT SINDICAT TRADE UNION

Companys i companyes, unim les nostres forces per acabar amb la violència masclista, diguem prou!

Telèfon d'atenció contra la violència masclista 900 900 120

La Inspecció de Treball es posa seriosa amb les hores extremes



Els inspectors exigeixen a les empreses que registrin la jornada diària dels seus treballadors, després de dos sentències de l'Audiència

Nacional que així ho reclamen.

Els experts alerten de la complicació tècnica i econòmica d'establir sistemes perquè els treballadors 'fitxin'.

La recent instrucció 3/2016 de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, considera que "no és admissible que, amb la invocació de la flexibilitat horària que brinden les normes laborals, puguin perjudicar els drets dels treballadors i s'alteri l'equilibri contractual mitjançant la prolongació indeguda de la jornada laboral". En altres paraules, que els empresaris no poden refugiar-se en la flexibilitat horària de la jornada per no retribuir les hores extremes.

Molt al contrari, aquest organisme del Ministeri d'Ocupació considera en aquesta instrucció als seus inspectors, que la flexibilitat horària en les empreses justifica el reforç de les normes laborals "particularment de les normes sobre el registre de la jornada de treball diària".

A la vista d'aquests arguments la Inspecció va decidir "intensificar el control del compliment de la normativa del temps de treball". En particular sobre el respecte de la jornada màxima, les hores extraordinàries i sobre la correcta compensació i cotització, en el cas que es realitzin. Segons l'ordenat en aquesta instrucció, aquest major control s'està produint ja actualment en els sectors de banca, indústria manufacturera, comerç, reparació de vehicles, activitats sanitàries i serveis socials i activitats financeres i d'assegurances.

Així, fonts de l'Administració expliquen que quan els inspectors i subinspectors realitzen les seves corresponents visites per controlar aquesta matèria actuen sobre quatre fronts: comprovar la realització d'hores extremes i que aquestes

no superin el màxim legal; la seva remuneració i cotització, el registre de la jornada per part de l'empresa, i si, tal com exigeix la llei, els representants dels treballadors estan sent informats de la seva realització.

Precisament, el registre de la jornada és el punt que més polèmica està suscitant en les visites dels inspectors.

La llei obliga a l'empresari que comptabilitzi les hores dels seus treballadors a temps parcial, per determinar la realització de les denominades hores complementàries, però no estableix aquesta obligació amb la mateixa nitidesa per als treballadors amb jornada completa.

Fins ara, era el treballador qui havia d'acreditar que havia fet hores extremes en el moment de reclamar-les. És més, la jurisprudència només exigia a les empreses que registressin l'horari diari per tal de compensar les hores extremes, si aquestes es produïen a l'empresa, però no hi estaven obligades.

Ara això ha canviat, després de dos sentències de l'Audiència Nacional. En aquests pronunciaments, els jutges conclouen que les empreses sí han de portar un registre diari de la jornada dels seus treballadors, perquè els inspectors de Treball puguin determinar "si se superen o no els límits de la jornada ordinària" i, per tant si el treballador ha realitzat hores extraordinàries.

Així ho diu també un informe de la Direcció general d'Ocupació que indica que "per saber si s'han realitzat hores extraordinàries, cal conèixer amb exactitud el nombre d'hores ordinàries treballades".

Realment no hi ha un reglament que fixi les fórmules de control per a cada sector". El primer mètode en què es pensa són les màquines de fitxar, però aquestes no sempre serveixen. "Hi ha sectors on el treballador entra i surt constantment del seu lloc de treball però no deixa de treballar o d'altres que treballen des de casa. Cada tipus d'activitat requerirà un control específic".

La llei indica que les hores extraordinàries es poden pagar o compensar amb temps de descans i aquestes hores també cotitzen a la Seguretat Social.

50è Aniversari USOC, 1966-2016

El passat dia 16 de novembre es va celebrar a la Casa de Convalescència, en el recinte de l'Hospital de Sant Pau, la celebració oficial dels 50 anys de la fundació de la USOC.



Va ser un acte solemne, però senzill i acollidor, formal però ple de somriures i cordialitat.

Ens van acompanyar representants institucionals del Parlament, de la Generalitat, autoritats, de quasi tots els partits polítics, d'altres sindicats, organitzacions socials, representants d'empreses a on la USOC te presència, militants veterans, representants de les federacions i unions territorials, de la Executiva Confederal, afiliats, periodistes...

L'acte es va iniciar amb uns músics que van amenitzar l'entrada. Seguidament es van projectar uns vídeos on es feia memòria del passat, referències al present i unes paraules que simbolitzen els principis, valors i objectius que defineixen el sindicat. Després es van fer uns parlaments i finalment es va compartir una copa de cava a on es van poder intercanviar impressions.



Fins aquí la "crònica social", segur que per altres mitjans podreu trobar narracions més àmplies de l'esdeveniment.

La sala era preciosa, però d'aforament limitat, potser seríem unes 140 persones, impossible per donar cabuda a tots aquells que podrien haver estat allà.



Però no tenim cap dubte: tots hi érem presents. Els que participàvem físicament ho fèiem en nom de tots. Però, què vol dir celebrar els 50 anys d'un sindicat com el nostre? És fer memòria i present a centenars, milers, de treballadors/es que amb

la seva confiança han fet, i fan possible la nostra existència. És d'agrair el compromís, sovint desinteressat, de moltíssims noms concrets que van fer, i fan possible, que la nostra tasca de ser veu i representació d'una part



important dels treballadors i treballadores de Catalunya sigui una realitat.

Es van dir moltes paraules aquell dia, boniques, encoratjadores i de reconeixement, però eren paraules, i sovint les paraules amaguen realitats.

Vam veure imatges que parlaven de lluita, persecució, patiment, entrega, compromís, de llargues hores de negociació, de reflexió, d'amargura, d'esperança... i ens vam adonar que mai més pensàvem que els temps presents són difícils per al nostre sindicat. Quan ha estat fàcil?

I a les espatlles una càrrega de responsabilitat anava creixent, però, estranyament, no pesada, sinó de motivació que feia que fos lleugera: que ara ens toca a nosaltres.

A tu afiliat, a tu simpatitzant, a tu col·laborador, a tu que dediques les hores sindicals a treballar per a la USOC, a tu, si creus que val la pena lluitar, esforçar-se i implicar-se en una societat més justa, per uns assalariats amb més drets, en aconseguir cada cop un món millor, i, per tant, més feliç. A tu que llegeixes aquest escrit; ara ens toca renovar una il·lusió i anar fent realitat un somni. Diuen que somiar és gratuït, potser, però fer que els somnis es compleixin demana molt esforç i sacrifici.

Tenim unes bones arrels, ara hem de ser prou dignes per aconseguir que la USOC creixi, i que dintre de 25, 50, 75... anys més, qui estigui, pugui celebrar-ho amb el mateix orgull i satisfacció que fa uns dies ho vam fer nosaltres.

Fins que no arribi el dia en que no calgui defensar la justícia social, la **USOC, tu, jo i molts d'altres som necessaris.**



ESCOLA PÚBLICA

Inici del Curs 2016/17

Hem començat el curs sense normalitat, amb les retallades ben presents, retallades fetes des de l'Administració amb l'excusa de la situació de crisi. Aquestes retallades, no només no s'han revertit, sinó que s'han ampliat encara més. Ens treuen la reducció de dues hores lectives als majors de 55 anys (fet que implica 340 docents menys per al curs 2016/17). També hi ha hagut una retallada en aules d'acollida, suport lingüístic i personal laboral com TEI, TIS, Vetlladores... La majoria de centres reclamen aquesta manca de recursos humans, indispensable per a una Educació de Qualitat.

Van haver-hi concentracions arreu de tot Catalunya durant la primera setmana de setembre (organitzades i dirigides per les juntes de personal docent no universitari) denunciant a tots els mitjans de premsa la situació precària en que està l'Ensenyament públic i s'anuncia

que de seguir així no es descarta una convocatòria de vaga.

La inversió en educació està lluny de ser el 6% del PIB que marca la LEC i que tenen els països del nostre entorn. Si Finlàndia hi dedica el 7,2%, aquí només arribem al 2,05%.

A la mesa de negociació i la resta de juntes de personal als seus respectius SSTT, manifestem la situació de les retallades demanant contundentment la finalització d'aquestes i un calendari de retorn de tots els drets perduts, no hi ha cap resposta positiva per part del departament d'Ensenyament. No ho volen ni tan sols negociar, tanquen la porta a un problema i no volen debatre'l, quelcom incomprensible i inadmissible en una societat suposadament democràtica, llavors de què serveix la mesa de negociació entre Sindicats i Administració?

Oposicions de Formació Professional i Secundària



Finalment i amb la RESOLUCIÓ ENS/1814/2016, de 18 de juliol, es convoca concurs oposició per a l'ingrés i accés a la funció pública docent. 300 places.

Codi: 590: cos de Professors d'ensenyament secundari 138 places.

Codi: 591: Cos de Professors tècnics de Formació Professional 162 places.

Codi Especialitat 591	L	R	T
601 Cuina i pastisseria	1	1	12
603 Estètica	6	0	6
609 Manteniment de vehicles	14	1	15
611 Mecanització i manteniment de màquines	8	1	9
618 Perruqueria	6	0	6
619 Procediments de diagnòstic clínic i ortoprotètic	9	1	10
620 Procediments sanitaris i assistencials	35	2	37
621 Processos comercials	7	0	7
625 Serveis a la comunitat	26	1	27
626 Serveis de restauració	5	0	5
627 Sistemes i aplicacions informàtiques	27	1	28
Total	154	8	162

Codi Especialitat 590	E	L	R	T
501 Administració d'empreses	3	8	1	12
502 Anàlisi i química industrial	1	4	0	5
503 Assessoria i processos d'imatge personal	1	4	0	5
505 Formació i orientació laboral	5	13	1	19
506 Hoteleria i turisme	2	5	1	8
507 Informàtica	8	20	2	30
508 Intervenció socio-comunitària	5	14	1	20
510 Organització i gestió comercial	2	6	0	8
511 Organització i processos de manteniment de vehicles	1	3	0	4
512 Organització i projectes de fabricació mecànica	1	3	0	4
516 Processos indústria alimentària	1	4	0	5
517 Processos diagnòstics clínics i productes ortoprotètics	2	6	0	8
518 Processos sanitaris	3	6	1	10
Total	35	96	7	138

L=Ingrés lliure; R=reserva per a discapacitats; E=accés a un cos de grup superior;

Estem a l'espera de la convocatòria d'oposicions de mestres i professors d'ESO i Batxillerat, aquestes oposicions van lligades a l'aprovació dels pressupostos de 2017, tot i què la Generalitat ja ha anunciat 2.000 places al nostre sector, de les 7.000 en total que preveu, que segurament es repartiran en diferents anys.

Concurs de Traslats 2016/17



Una vegada més i com cada dos anys, es convoca el concurs de trasllats Estatal de mestres i professors. Al igual que en els anys anteriors es concursa a cegues, sense saber el número de places que surten a concurs. Per la part sindical hem reclamat que surtin el major

nombre de places possibles, doncs hi ha molts funcionaris que encara no han obtingut plaça definitiva des de fa més de set anys que van aprovar les oposicions, el fet que segueixen com a destinació provisional, fet que els impossibilita per traslladar-se a una altra comunitat autònoma.

Hem de pensar que amb la jubilació, encara als 60 anys d'edat, queden moltes places per cobrir, tot i les que s'amortitzen. Les places estructurals no surten a concurs ni les de perfil tampoc. Està previst un concurs de trasllat autonòmic per a aquestes places, fa anys que es diu però no s'arriba a convocar mai. El mes de gener sortirà la llista de participants al concurs de trasllats estatal, amb les puntuacions i 3 dies per a reclamacions. Al març sortirà l'adjudicació provisional i al maig la definitiva, les vacants definitives se sabran el mes d'abril.

Situació de les Negociacions amb l'Administració

Es reclama des de la part sindical i com a representant dels treballadors en la mesa de negociació el retorn dels drets perduts des del 2010 que afecten les condicions de treball dels docents. Ja des del curs passat estem exigint a l'Administració un calendari de negociació de recuperació d'aquestes condicions:

- Recuperació de l'horari lectiu: 18h a secundària i 23h a primària.
- Substitucions de tot el personal des del 1r dia i des de l'1 de setembre.
- Retirada del nou sistema de selecció de substitucions i la definició de perfils de llocs de treball.
- Reducció de jornada lectiva dels majors de 55 anys i el cobrament del juliol per part del personal substitut.
- Retorn del dret de compactació amb el sou del 100%.
- Cobrament de totes les baixes per IT del 100%. Retorn del primer Estadi als 6 anys. Convocatòria anual d'oposicions (estabilitat interins).
- Retorn del FAS i de la pèrdua de poder adquisitiu, condicions que permeten mantenir i millorar la qualitat dels centres educatius i condicions laborals dels professionals de l'educació anteriors a les retallades (hores de desdoblaments i coordinacions, paga extra de 2013 i 2014, oposicions).



S'ha demanat al Departament a concretar aquest calendari comproment-se a incloure la totalitat dels drets perduts sense excloure la recuperació de l'horari lectiu, condició irrenunciable per iniciar un procés negociador. El Departament s'ha negat a negociar i concretar les partides pressupostàries que es destinaran a la recuperació d'aquests drets, drets reconeguts en diferents resolucions parlamentàries aprovades el passat curs.

Per això els sindicats decidirem les possibles mobilitzacions, sense excloure la vaga, per tal que els treballadors i treballadores de l'educació expressem el nostre rebuig.

Formació FEUSOC, perfils docents i altres serveis.

Des de la FEUSOC estem fent cursos de formació reconeguts pel Departament d'Ensenyament que activen perfils docents (properament en farem més) a través d'UNIR, cursos molt complets, interessants i satisfactoris. També seguim fent cursos AICLE/CLIL, i de formació en idiomes amb descomptes importants pels afiliats. Hem

signat acords de col·laboració amb universitats: UNIR, UDIMA, UOC, San Jorge, properament amb la UNED, i amb acadèmies preparadores d'oposicions i seguim augmentant els serveis per als nostres afiliats. Només cal consultar al web www.feusoc.cat i podreu veure els nostres cursos de formació i les promocions per a afiliats.

COMPETÈNCIES PERSONALS: LA RESILIÈNCIA

Enfrontar-se als problemes que produeixen estrès advertint possibilitats de superar-ho i de recuperar-se i enfortir-se amb l'experiència.

Hi ha persones que encara que l'ambient al seu voltant sigui realment descoratjador, aconsegueixen trobar els aspectes positius de si mateixos i fer front als problemes i crisis de la vida amb una gran fortalesa. Són persones amb una gran resiliència.

Però, què és la resiliència?

La resiliència és la capacitat de recuperar-se, sobreposar-se i adaptar-se amb èxit davant de l'adversitat i de desenvolupar competència social, acadèmica i vocacional malgrat estar exposat a esdeveniments adversos, a l'estrès greu o simplement a les tensions inherents al món d'avui. En l'actualitat tot docent, i de fet tota persona, infant, jove o adult, ha de desenvolupar resiliència.

Ser resilient no significa no sentir malestar, dolor emocional o dificultat davant les adversitats. La mort d'un ésser estimat, una malaltia greu, la pèrdua de la feina, problemes financers seriosos, etc., són successos que tenen un gran impacte en les persones, produint una sensació d'inseguretat, incertesa i dolor emocional. Tot i així, les persones aconsegueixen, en general, sobreposar-se a aquests successos i adaptar-se bé al llarg del temps.

El camí que porta a la resiliència no és un camí fàcil, sinó que implica un considerable estrès i malestar emocional, tot i el qual les persones treuen la força que els permet seguir amb les seves vides davant l'adversitat o la tragèdia. Però, com ho fan?

La resiliència no és una cosa que una persona tingui o no tingui, sinó que implica un seguit de conductes i formes de pensar que qualsevol persona pot aprendre i desenvolupar.

CARACTERÍSTIQUES DE LES PERSONES RESILIENTS

Les persones resilientes tenen tres característiques principals:

- **Saben acceptar la realitat tal com és.**
- **Tenen una profunda creença en què la vida té sentit.**
- **Tenen una indestructible capacitat per millorar.**

A més, presenten les següents habilitats:

- **Són capaços d'identificar de manera precisa les causes dels problemes** per impedir que tornin a repetir-se en el futur.
- **Són capaços de controlar les seves emocions**, sobretot davant l'adversitat i poden romandre centrats en situacions de crisi.
- **Saben controlar els seus impulsos i la seva conducta** en situacions d'alta pressió.
- **Tenen un optimisme realista.** És a dir, pensen que les coses poden anar bé, tenen una visió positiva del futur i pensen que poden controlar el curs de les seves vides, però sense deixar-se portar per la irrealitat o les fantasies.
- **Es consideren competents i confien en les seves pròpies capacitats.**

- **Són empàtics.** És a dir, tenen una bona capacitat per llegir les emocions dels altres i connectar amb elles.
- **Són capaços de buscar noves oportunitats, reptes i relacions** per aconseguir més èxit i satisfacció en les seves vides.
- **Mostren una gran capacitat per establir relacions positives**, resoldre problemes i motivació per superar-les.
- **Hi participen de manera activa en iniciatives de canvi social.**
- **Tenen sentit de la fe.** Es consideren espirituals o religiosos.
- **Mostren capacitat d'extreure algun significat i profit de l'estrès.**

LA MANERA DE PENSAR DE LES PERSONES RESILIENTS

Les percepcions i els pensaments influeixen en la manera com la gent afronta l'estrès i l'adversitat.

L'estil de pensament de les persones resilientes es caracteritza per ser realista, exacte i flexible. Cometen menys errors de pensament (com l'exageració o treure conclusions precipitadament, sense evidències que les corroborin) i interpreten la realitat d'una manera més exacte que les persones menys resilientes.

BENEFICIS DE LES PERSONES AMB MÉS RESILIÈNCIA

- Tenen una millor autoimatge.
- Es critiquen menys a si mateixes.
- Són més optimistes.
- Afronten els reptes.
- Són més sanes físicament.
- Tenen més èxit a la feina o estudis.
- Estan més satisfetes amb les seves relacions.
- Estan menys predisposades a la depressió.

QUÈ CONTRIBUEIX AL FET QUE UNA PERSONA SIGUI MÉS RESILIENT?

• El suport emocional és un dels factors principals. Tenir en la teva vida persones que et volen i et donen suport i en qui pots confiar et fa molt més resilient que si estàs sol.

• Permetre't sentir emocions intenses sense témer ni fugir d'elles, i al mateix temps ser capaç de reconèixer quan necessites evitar sentir alguna emoció i centrar la teva ment en alguna distracció.

• No fugir dels problemes sinó afrontar-los i buscar solucions. Implica veure els problemes com a reptes que pots superar i no com terribles amenaces.

• Prendre't temps per descansar i recuperar forces, sabent el que pots exigir-te i quan has de parar.

• Confiar tant en tu mateix com en els altres.

“La resiliència és part del procés evolutiu i ha de ser promogut des de la infantesa”.



PROMOCIONS AFILIATS

Word cloud containing: DESCOMPTES, REGAL, JESUSSPORT, CRISTINA SORLI, CRISTINASORLI, QUIROMASATGE, AUTOESCOLES, GONCAL, SERVIS, PROMOCIONS, ODONTOLÒGICS, SABER, UOC, TESTONIA, AGRUPACIÓ, ALSOL, GAES, UNIR, CALÇATS NICOLAU, ÒPTICA BOIRA, AFIND, PORTAVENTURA, ASISA, INSTITUTS, NOVES.



Universitat Oberta de Catalunya



Per a més informació www.feusoc.cat

AFILIA'T !!!

