



**Federació
d'Ensenyament**

Núm. 45 desembre 2019

Plurals

amb un mateix objectiu



Els teus drets

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

LA SOCIETAT DEMANDA CANVIS EN LA POLITICA



Pere Forga i Visa
Secretari General FEUSOC

Hi ha una necessitat imperiosa d'aprovar una llei de pressupostos. No aconseguir-ho seria una irresponsabilitat.

Sumari:

- 2,3 - Editorial.
- 4 - Permis per a la cura del lactant.
- 5 - Lleure educatiu.
- 6 - Signades taules Universitats. Jornada formació Bullying. Xocolatada solidària.
- 7 - Assessoria laboral.
- 8 - Complement de tutoria. Registre plans igualtat.
- 9 - El conveni col·lectiu. Calendari festes 2020.
- 10 - 25N, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les dones.
- 11 - Opinió de l'afiliat. ESTAFOR.
- 12,13 - Escola pública.
- 14,15 - Salut laboral.

El sistema educatiu català necessita més inversió en el seu conjunt.

Federació d'Ensenyament USOC
Dipòsit legal: B-8390-99
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: feusoc@feusoc.cat
twitter: @EnsenyamentUsoc
Instagram: FEUSOC
facebook: FEUSOC

Des de fa uns quants anys la política catalana i espanyola segueixen en un bloqueig que no permeten, de moment, oferir solucions, sempre arriscades, per a resoldre el conflicte polític de l'encaix, o no, de Catalunya dintre de l'Estat Espanyol. Per si no fos suficient, aquest escenari ha esdevingut encara més complex, arran de la sentència del Tribunal Suprem, amb l'empresonament, ara no preventiu, dels líders polítics i socials del moviment independentista.

A Catalunya, històricament, els avenços en matèria d'auto-govern han arribat a partir de grans consensos, políticament molt transversals. El diàleg i l'acord són els instruments necessaris. De no fer-ho així, ens espera el conflicte permanent.

Hi ha tota una altra realitat que a efectes pràctics comporta una inacció del Govern de la Generalitat, també plenament exportable al Govern de l'Estat. Ens ambdós casos per una manca de majoria parlamentària, al Parlament de Catalunya o a les Corts Espanyoles. Aquest escenari comporta:

- Inestabilitat política.
- Impossibilitat de tirar endavant lleis de pressupostos per a fixar les prioritats del país.
- Impossibilitat qualsevol intent de diàleg per a superar el bloqueig.

En l'actual moment polític que es viu a Catalunya hi ha una necessitat imperiosa, especialment per a les persones que hi vivim, els ciutadans i ciutadanes de Catalunya, d'aprovar una llei de pressupostos. Sembla, a data d'escriure aquesta editorial, que es dibuixi una conjuntura més favorable, per la confluència de l'interès a diferents institucions: Govern Central, Generalitat i Ajuntament de Barcelona.

No aconseguir-ho seria una irresponsabilitat, perquè:

- El sistema educatiu català necessita més inversió en el seu conjunt. Hem de recordar que en els pressupostos actuals va a educació l'equivalent a poc més del 2% del PIB.
- Les necessitats educatives d'avui no es corresponen al context del 2017, dada dels darrers pressupostos aprovats.
- Cal implementar el decret de sistema educatiu inclusiu.
- Es fa imprescindible acordar noves plantilles de mestres i professors.
- És ineludible desplegar la LEC al sector concertat. Entre altres, aprovisionar el complement de tutoria al sector concertat, acordat fa més de dos anys i pendent de consignació en una llei de pressupostos.

Per tot el que acabem d'exposar ens adrecem a tot l'arc parlamentari que faci un esforç, no per una opció política, sinó per la ciutadania de Catalunya. La política és important.

NOUS REPTES PER AL NOU ANY

En el sector de l'ensenyament concertat aquest any 2020 presentarà el tràmit de dos nous decrets fonamentals. Depenent de la finalització, l'existència del propi sector pot veure's realment compromesa.

- Decret d'admissió de l'alumnat en centres sostinguts amb fons públics.
- Decret de concerts educatius, que regula el finançament dels centres privats concertats.

Entenem el Servei d'Educació de Catalunya, tal com es configura a la LEC, com un únic servei educatiu amb diferents titularitats i amb igualtat de drets i deures.

Vagi per endavant que des de la FEUSOC entenem el Servei d'Educació de Catalunya tal com es configura a la LEC: un únic servei educatiu amb diferents titularitats i amb igualtat de drets i deures. Avançar en aquesta línia implica revisar el finançament dels centres concertats, en base a un cost de la plaça escolar equivalent, cosa que no es compleix en l'actualitat. La gratuïtat és l'objectiu. Aprofundir en la igualtat també implica en desenvolupar la LEC i escometre d'una vegada per totes l'equiparació de condicions laborals de tot el professorat del Servei d'Educació de Catalunya.

Tot aquest procés de renovació dels decrets d'admissió i de concerts s'ha de realitzar tot respectant la llibertat d'ensenyament i d'elecció de centres per part de les famílies.

Ens queda un gran camí per endavant aquest proper any 2020.

Pere Forga i Visa
Secretari General
Federació d'Ensenyament USOC

Carnet docent

UNA PORTA OBERTA A LA CULTURA

Per facilitar al personal docent l'accés a la cultura, la innovació i la recerca



Amb la voluntat de facilitar al personal docent l'accés a la cultura, a la recerca i a la innovació (article 104.3 de la [LOE](#)), el Departament de Cultura i el Departament d'Educació posen al nostre abast un **carnet*** que, **signat i segellat** per la direcció del centre, serveix com a acreditació oficial per accedir **gratuïtament** a les biblioteques i els museus públics de Catalunya i a altres equipaments culturals adherits.

**Vàlid fins al 31.8.2020. Cal renovar-lo cada curs escolar*



Permís maternitat, paternitat

Després de l'aprovació del “Real Decreto Ley 6/2019” van quedar modificats els permisos per naixement, adopció, acolliment o guarda amb fins d'adopció, quedant pera a aquest any **2020** de la següent manera:

El 2020, la mare podrà cedir 2 de les seves 10 setmanes.

Progenitor	Temps de suspensió	Obligatori després del part	Fins que el fill/a faci 12 mesos (*)
Mare	16 setmanes	6 setmanes	10 setmanes
Pare	12 setmanes	4 setmanes	8 setmanes

Per tal de gaudir dels permisos que es poden moure en el temps, el progenitor avisarà l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies.

Permís per a la cura del lactant

El permís per a la lactància passa a dir-se “**permís per a la cura del lactant**” i és independent de l'ampliació de la suspensió del contracte per naixement del fill/a, adopció, acolliment o guarda amb finalitat d'adopció.

Cada progenitor tindrà dret, fins que el lactant faci 9 mesos a:

- **Una hora d'absència del treball**, que podrà dividir en dues fraccions.
- Es podrà substituir, a voluntat del treballador/a, per una reducció de la jornada en mitja hora.
- Es podrà **acumular**, en jornada completa, en els termes previstos en la **negociació col·lectiva**, en el pla d'igualtat o en l'acord d'empresa.

Els dos progenitors podran gaudir del permís per a la cura del lactant però, si els dos treballen a la mateixa empresa, el gaudi simultani pot restringir-se per raons organitzatives.

El període de permís per a la cura del lactant es podrà allargar fins que el menor faci els 12 mesos, i sempre que els dos progenitors hagin fet ús del permís amb la mateixa durada i règim.

Aquesta ampliació tindrà una reducció proporcional del salari, tot i que es podrà optar a una prestació econòmica per a la cura responsable del lactant des que faci 9 mesos fins els 12 mesos.

Quan els progenitors puguin fer ús i en facin d'aquest permís, el dret a percebre aquesta prestació el tindrà un d'ells.

La quantia de la prestació consistirà en un subsidi equivalent per complementar fins el 100% de la base reguladora establerta per a la prestació d'incapacitat temporal derivada de contingències comuns.

Per a qualsevol dubte, consulta el teu assessor USOC de zona

Lleure educatiu

Estimats Mags d'Orient:

Aquest any, com sempre, els/les professionals del Lleure ens hem portat molt bé. Sempre hem fet la nostra tasca amb motivació, il·lusió, emoció i compromís.

És per això que aquest any us demanem:



Un Conveni de Lleure que contempli una **pujada salarial digna** i proporcionada d'acord amb l'increment de la vida. Encara que sembli un caprici, creiem que no ho és, penseu que les persones que vivim amb sou del Lleure no volem ser riques, només viure en condicions dignes

Que des de les entitats es respecti i es tingui en consideració les desigualtats entre gèneres que existeixen en el Lleure.



Una **jornada indirecta real** als nostres contractes. Ens agradaria cobrar, com tothom, per tota la feina que fem, perquè per a realitzar una bona tasca significa que hem de fer treballs no remunerats: programar, avaluar, reunions de coordinació, informar a famílies, treballar en coordinació amb els altres professionals d'educació i atenció a infants i joves, i molts més.

I com que sou mags, us demanem que esborreu de la consciència col·lectiva el pensament que les persones del lleure s'estan una estona, fan la seva feina i marxen sense més compromís.

I si us plau, no ens torneu a portar Decrets de menjadors que obliden dignificar la nostra tasca educativa, convenis escapçats que no ens protegeixen i falta de reconeixement social i laboral. De tot això ja en tenim.

PD: No patiu si no arribeu tampoc aquest any, que **FeUSOC Lleure treballa** per fer realitat la dignificació del nostre sector.

Aquesta carta està escrita amb el cor!
Bon Nadal a tothom!

Signades taules Salarials

XIII Conveni Educació Universitària i Investigació



La Federació d'Ensenyament de la USOC a través de la Federació de Enseñanza de la Unió Sindical Obrera (USO), sindicat majoritari en el sector educatiu dels Centres d'Educació Universitària i Investigació, ha signat les taules salarials del XIII Conveni, amb uns increments salarials acumulats fins l'any 2020 d'un 6,1%, de manera que per a aquest any 2019 la pujada serà del 3,6% i per al 2020 del 2,5%. Aquesta pujada té un punt addicional per al personal docent i investigador amb dedicació exclusiva, així com el personal investigador i d'administració i serveis a temps complet que tinguin un salari per sota dels mil euros.

Jornada de formació sobre el Bullying

Reflex del que passa a la societat, en els centres educatius es viuen casos de violència de diferents tipus i en diferents graus. Un d'ells, l'assetjament escolar, una forma de violència entre alumnes, preocupa especialment a tota la comunitat educativa i, especialment als docents. Aquesta és una forma de maltractament físic, verbal o psicològic que realitzen un o diversos alumnes contra els altres, davant la indiferència o complicitat dels companys. Aprendre a afrontar i resoldre els casos d'assetjament escolar que es produeixen en els centres, exigeix de tots els implicats en les tasques educatives una formació específica que comporta la integració de la cultura de la trobada, el diàleg, la convivència i la pau.

És, per aquest motiu, que Imma Badia Camprubí, Secretària d'Acció Sindical i Salut Laboral, va impartir, dilluns passat, 2 de desembre, una sessió formativa sobre l'Assetjament Escolar o Bullying a l'Escola Andersen de Terrassa.



Xocolatada solidària. Taca't pel càncer infantil.



Aquest és el títol de la campanya amb què l'hospital Sant Joan de Déu proposa que el proper 15 de febrer, Dia Internacional del Càncer Infantil, s'organitzi una xocolatada solidària a l'escola, empresa o entitat amb l'objectiu de recaptar fons per a la recerca del càncer infantil.

Els diners recaptats es donaran a l'Obra Social Sant Joan de Déu i es sumaran a la campanya de la xocolatada.

En cas que vulgueu organitzar la xocolatada solidària a l'escola o un esmorzar a l'empresa, demanen d'ingressar els diners recaptats al compte de l'Obra Social de l'Hospital Sant Joan de Déu.

Caixabank : ES95 2100 3887 01 0200046321.

Concepte: Xocolatada 2018 + nom de la vostra escola / empresa / entitat

Demaneu també que envieu un mail confirmant aquest ingrés amb còpia del justificant a info@xocolatadasolidaria.com, perquè puguin fer-ne el seguiment i enviar-vos una confirmació de recepció del donatiu i una carta d'agraïment i mantenir-vos informats sobre quins projectes aconseguen finançar gràcies a la vostra aportació.

En trobareu més informació [aquí](#).

A mesura que l'activitat estigui programada es publicarà al web

<http://www.xocolatadasolidaria.org>

Assessoria laboral

Soc mestra d'una escola concertada, traslladen el meu marit i he de comunicar la meva baixa voluntària al centre, amb quant de temps he de fer-ho?

Qui desitgi cessar voluntàriament en el servei al centre estarà obligat a posar-ho en coneixement de l'empresari per escrit, complint amb els terminis de preavis:

Personal docent i titulat no docent: un mes.

L'incompliment per part del treballador de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació, donarà dret al centre a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis, excepte en el cas d'accés al funcionariat i sempre amb el preavis al titular del centre dins dels set dies següents a la publicació de les llistes definitives d'aprovat.

Treballo en un centre concertat i voldria saber quan els treballadors hem de tenir el calendari laboral.

Haurà de ser públic abans que s'iniciïn les classes.

He començat aquest curs en una escola concertada i segons el meu contracte estic en període de prova, vull canviar de centre. He de comunicar la meva baixa a l'empresa amb algun temps de preavis?

Durant el període de prova tant l'empresa com el treballador poden donar per finalitzada la relació laboral sense necessitat de preavis previ a l'altra part.

Treballo en una escola concertada com a administrativa i ara es produeix una vacant com a cap d'administració, quines possibilitats tinc de poder accedir a aquest lloc?

Quan es produeix una vacant entre el personal administratiu: les vacants que es produeixen en aquest personal es cobriran amb treballadors del mateix grup i de la categoria immediatament inferior, excepte els càrrecs d'administrador/ora, cap d'administració o secretaria, intendent i cap de negociat.

El personal no docent del centre tindrà preferència per ocupar una vacant docent, sempre que reuneixin els requisits legals, l'aptitud i la capacitat.

El telefonista que realitzi, a més a més, les funcions de porter i/o auxiliar administratiu tindrà la retribució de la categoria superior que desenvolupi.

Soc monitora en un centre i he estat víctima de violència de gènere, per raons personals m'agradaria un trasllat, el puc demanar a l'empresa?

La treballadora víctima de violència de gènere que tingui reconeguda aquesta condició tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa o entitat tingui vacant. En tal supòsit, l'empresa o entitat estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en aquest moment o les que es poguessin produir en el futur.

Treballo en una Llar d'Infants Privada com a auxiliar d'aula. Quines són les meves funcions?

L'Auxiliar d'aula és la persona que amb una titulació mínima requerida per la legislació vigent, ajuda, auxilia i fa de suport, en les tasques diàries, d'ordre, de seguretat, d'entreteniment i esbarjo, d'alimentació, neteja i atenció personal a l'alumnat. Els auxiliars no podran exercir les funcions de titular d'aula.

Treballo com a mestra en una escola privada reglada no concertada, faig el servei de menjador i la meva pregunta és: tinc dret a la manutenció?

En els centres on existeixi menjador o internat, el personal que atengui els serveis de menjador i cuina tindrà dret a manutenció en el centre els dies que exerceixin la seva activitat laboral i coincideixi l'horari de menjar amb la seva estància al centre. El personal intern tindrà dret a manutenció i allotjament. Per aquest personal, excepte acord mutu en contra, la jornada tindrà caràcter de partida i per això es disposarà, com a mínim, d'una hora de descans per menjar.

Treballo en una Escola concertada d'Educació Especial amb un contracte a temps parcial, ara hi haurà una jubilació i es produirà una vacant, quines possibilitats tinc de poder ocupar la plaça?

En el cas de nova contractació o producció de vacant, i sempre que el personal fix de plantilla no pogués accedir a aquestes places, tindrà preferència el personal amb contracte temporal o a temps parcial i aquells contractats com a interins.

Treballo com a bibliotecària en una universitat privada i fa poc vaig ser mare, m'agradaria saber quin tipus d'excedència puc demanar.

Hauries de demanar una excedència per cura de fill, per un període no superior a tres anys per atendre la cura de cadascun dels fills, tant si són per naturalesa com per adopció; en els cas d'acolliment tant permanent com a preadoptiu, malgrat aquest sigui provisional es comptarà des de la data de naixement, o en el seu cas de la resolució judicial o administrativa. El reingrés s'haurà de produir dintre de la finalització del temps concedit.

Soc professor d'un IES i per qüestions personals he d'anar al notari i a l'advocat, tinc dies de permís retribuït?

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

Soc mestra en un CEIP i el meu fill té una malaltia greu, tinc algun permís per poder atendre'l?

Pels treballadors de l'administració pública existeix un permís per la cura d'un fill menor afectat de càncer o d'altra malaltia greu. El funcionari tindrà dret (sempre que ambdós progenitors, adoptants, guardadors amb finalitat d'adopció o acolliment de caràcter permanent treballin) a una reducció mínima de la jornada de treball de la meitat i rebent les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat d'on vingui prestant els seus serveis, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat del menor. S'haurà d'acreditar un informe mèdic del servei públic de salut u òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma i, en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponen i, com a màxim fins que el menor compleixi els 18 anys.

Soc treballador d'una autoescola i m'agradaria saber quants dies tinc de permís retribuït per anar a Menorca al casament de la meva germana.

Els treballadors de les autoescoles tenen un dia pel casament d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat i si l'esdeveniment es produeix en una localitat fora de la província, el permís serà de dos dies.

Exigim el complement de tutoria en els nous pressupostos

El 29 d'agost de 2017 la sala de premsa del Departament anunciava:

“El Govern ha aprovat avui la creació d'un nou concepte retributiu per al professorat que imparteix ensenyaments concertats. Es tracta d'un complement específic per a l'exercici de la tutoria, i que s'estableix amb l'objectiu de potenciar l'acció tutorial dels docents en els centres que imparteixen ensenyaments concertats.

D'aquesta manera, s'aconsegueix una equiparació entre tot el personal del Servei d'Educació de Catalunya que exerceix la tutoria – professorat dels centres públics i dels centres concertats-, que ara disposaran del mateix complement retributiu.”

Aquest concepte s'ha d'aplicar al professorat del segon cicle d'educació infantil, primària, secundària, batxillerat, cicles formatius d'FP i mestres tutors d'educació especial. L'import que ha de destinar el Departament d'Ensenyament és el mateix que correspon als docents de centres públics, i que varia segons l'etapa educativa o la dedicació destinada, entre d'altres.

Exigim que:

Es compleixi el punt 1 de la disposició transitòria segona de llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació, que estableix que s'han de consignar en el pressupost anual de la Generalitat, les partides suficients per assolir l'homologació retributiva del professorat que presta serveis en els ensenyaments objecte de concert amb el professorat dels centres públics.

L'article 22.2 de la Llei 4/2017, del 28 de març, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2017, disposa que les retribucions del personal dels centres concertats abonades mitjançant el pagament delegat es fixen anualment d'acord amb el principi d'analogia retributiva del professorat que imparteix ensenyaments concertats amb el personal funcionari docent no universitari, recollit als acords signats el 4 de maig i el 9 de juliol de 2001 amb les organitzacions patronals i sindicals representatives del sector.

Aquest complement de càrrec es retribueix amb un import fix per a cada nivell educatiu sense ser proporcional a la dedicació del professor. El complement no es pot acumular amb altres càrrecs.

L'import d'aquest complement és el que fixi el Departament d'Ensenyament per a la retribució, pel mateix concepte, del professorat del sector públic.

L'efectivitat del que s'estableix a aquest Acord requereix la incorporació efectiva a la Llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya.

En relació amb el professorat de l'escola pública, la Llei Orgànica d'Educació LOE (2006) estableix que les administracions educatives afavoriran el reconeixement de la funció tutorial per mitjà dels incentius professionals i econòmics.

Aquest complement de tutoria actualment no forma part de les retribucions del personal de centres privats concertats que percep les retribucions a través de pagament delegat i aquest complement retributiu en l'àmbit d'aquest personal es va crear per tal de donar compliment a la Llei 12/2009, del 10 de juliol, i als acords d'analogia de 2001.

Exigim el compliment de l'Acord de Govern, ACORD GOV/122/2017, de 29 d'agost, sobre la creació d'un nou concepte retributiu al professorat que imparteix ensenyaments concertats.

Registre de Plans d'Igualtat

Es crea un Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses, estant les empreses obligades a inscriure els seus corresponents plans en el registre en els següents terminis:

- Les empreses de més de 150 i menys de 250 persones treballadores fins el 8 de març de 2020.
- Les empreses de més de 100 i menys de 150 persones treballadores, fins el 8 de març de 2021.
- Les empreses de més de 50 i menys de 100 persones treballadores, fins el 8 de març de 2022.

Per reglament, es desenvoluparà "el diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat; així com el Registre de Plans d'Igualtat, pel que fa a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i accés".

Finalment, destacar que el Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març modifica també la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social. En concret, qualifica com a infracció greu laboral, no només l'incompliment en matèria de plans d'igualtat -com es contemplava fins ara, sinó també l'incompliment en l'adopció de mesures d'igualtat, el que comporta una sanció econòmica per import de fins a 6250 euros.

El Conveni Col·lectiu

El Conveni Col·lectiu és una norma que es pacta entre els representants dels treballadors (sindicats) i els de les empreses (patronals), per a regular aspectes de la relació laboral importants com salaris, jornada horari laboral, vacances, tipus de contractes, règim disciplinari, grups professionals, etc.

Aquest dret a l'anomenada "negociació col·lectiva" està reconegut i protegit per la Constitució. Són les pròpies parts les que decideixen les regles que s'apliquen sempre respectant els drets mínims que garanteixen les lleis laborals, com l'Estatut dels Treballadors.

Tot i que el conveni és un pacte entre associacions empresarials i sindicats, els convenis són normes jurídiques amb plena eficàcia, és a dir, el seu compliment és obligatori, tant per a l'empresari com per al treballador.

Els convenis no poden anar en contra ni de la Constitució ni contra les lleis.

En l'àmbit laboral, les lleis solen tenir uns continguts mínims que després seran desenvolupats pels convenis, però res del que s'acordi en Conveni pot ser menys beneficiós per al treballador que el que estableix la Llei.

En els contractes de treball també s'estableixen les condicions pactades entre l'empresari i el treballador, però les condicions del contracte mai poden anar en contra de les establertes en els convenis col·lectius.

Conèixer el conveni col·lectiu aplicable a un lloc de treball és imprescindible. Es tracta d'una norma obligatòria, que regula aspectes molt importants de la relació laboral.

No tots els convenis tenen el mateix contingut, però la majoria regulen aquestes matèries: calendari laboral, jornada de treball, torns de treball, les vacances, permisos, excedències, el sistema retributiu, les quanties i els plusos que es poden rebre, les conductes punitives i les sancions, els grups professionals, i les seves funcions, les formes de contractació, períodes de prova, preavisos, etc.

Acords de convenis col·lectius publicats l'any 2019 en el sector de l'ensenyament

- Lleure educatiu i sociocultural
Taules Salarials 2019
DOGC 12/03/2019
- Ensenyament privat de Catalunya
DOGC 21/03/2019
Taules Salarials 2019 - Pendants de publicar
- Centres i serveis d'atenció a persones discapacitades
BOE 4/07/2019
- Centres Assistencials i d'Educació Infantil
BOE 26-07-2019
- Centres d'educació universitària i investigació
Taules salarials per als anys 2016-17-18-19-20
BOE 24/10/2019

Calendari oficial de festes laborals per a l'any 2020

L'any 2020 inclourà 12 festes d'àmbit català, a les que els ajuntaments podran afegir-hi dues festes locals. Seran festes laborals a Catalunya durant l'any 2020 les següents:

- Dimecres 1 de gener (Cap d'any)
- Dilluns 6 de gener (Reis)
- Divendres 10 d'abril (Divendres Sant)
- Dilluns 13 d'abril (Pasqua Florida)
- Divendres 1 de maig (Festa del Treball)
- Dimecres 24 de juny (Sant Joan)
- Dissabte 15 d'agost (l'Assumpció)
- Divendres 11 de setembre (Diada Nacional de Catalunya)
- Dilluns 12 d'octubre (Festa Nacional d'Espanya)
- Dimarts 8 de desembre (La Immaculada)
- Divendres 25 de desembre (Nadal)
- Dissabte 26 de desembre (Sant Esteve)

Al territori d'Aran, la festa del dia 26 de desembre (Sant Esteve) queda substituïda per la del dia 17 de juny (Festa d'Aran).

25N, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les dones



El passat 25 de novembre, des de la USOC vam voler enfocar la nostra campanya tot denunciant una nova forma de violència que és present a l'era digital: el control, l'assetjament, l'amenaça i la intimidació a través de les noves tecnologies. Fem, per tant, una crida al conjunt de la societat per alertar del problema que suposa aquest tipus de control entre els membres de la parella.

Educar en el #NoEmControlis suposa no acceptar estereotips de gènere que durant anys han intentat justificar el control sobre les dones perquè la dignitat, la intimitat, i la llibertat de les persones són drets inviolables que s'han de respectar.

#NoEmControlis suposa respectar la intimitat de la parella, no obligar-la que et mostri converses amb altres persones.

#NoEmControlis; la ubicació de la teva parella, és lliure d'estar on vulgui.

#NoEmControlis, perquè cada persona té dret a la intimitat i la llibertat.

#NoEmControlis les claus i contrasenyes de mòbils i xarxes socials.

#NoEmControlis, no difonguis material personal sense consentiment.

#NoEmControlis, no assetgis a través de trucades, missatges, etc.

Perquè vigilar i controlar la teva parella utilitzant el mòbil també és violència.

No oblidem mai el nombre de dones assassinades per la violència masculista que fins el tercer trimestre de 2019 a Catalunya ha estat de 10.

A l'Estat espanyol, des de 2003 han mort 1025 dones assassinades per les seves parelles.

Hem de dir prou!!!

Les dones que són víctimes de violència masculista han de conèixer totes les possibilitats d'atenció que des de les administracions s'ofereixen.

A Catalunya el Servei d'Atenció Telefònica especialitzada és el 900 90 01 20

Entre d'altres actes, la USOC va participar el 25N a l'Acte Institucional a la Plaça de Sant Jaume de Barcelona.

També va ser present a l'Ajuntament de Barcelona, al XIV premi del Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les dones.



Dins els actes en referència a aquest dia, la USOC va organitzar una jornada de reflexió per tal de debatre aspectes com...

- Com podem donar suport i acompanyar a una treballadora víctima de violència en l'àmbit de la parella?
- Com actuar quan una dona víctima de violència es dirigeix a nosaltres per explicar-nos el que li està passant?
- Conèixer aspectes importants de la llei catalana del dret de les dones per tal d'erradicar la violència.
- ...

La jornada es va fer amb la presència de la Maria Recuero, Secretària General de la USOC i ens van acompanyar com a ponents:

Carmen Maqueda i Carla Urpí, tècniques de l'oficina d'atenció a les dones de l'ICD.

Anna Rovira i Anna Ochando, delegades USOC al comitè d'empresa de l'Hospital del Sagrat Cor.

Núria Farrús. Vocal d'Acció Sindical.



Opinió de l'afiliat

Es nota que s'acosta Nadal i no pas per les llums que encenen les ciutats i els pobles o les cantarelles del consum més bàrbar; sinó per la brillantor dels ulls del nostre alumnat, especialment del més petit.

Tot i que cada vegada més, es volen desvincular aquestes festes del veritable esperit del Nadal, convertint-la en un "macroblackfriday"; als centres docents es respira una mica diferent.

Els docents, de bòlit, ultimant projectes, avaluant i qualificant (cada cop menys), decorant l'escola o institut, assajant Nadales i poemes, redactant bons propòsits pel nou any; però sobretot (i per desgràcia) fent paperassa i burocràcia. Cal deixar evidències, cal produir! I de vegades no queda temps per viure, experimentar i gaudir.

Aquestes imposicions no venen dels docents, tampoc de l'alumnat ni de l'equip directiu. Venen de l'administració, de les normatives, dels "grans plans" i directrius. Els docents assumim amb resignació aquestes traves i totes les que ens esperen. Potser hauríem de dir PROU!

Quan vindrà una llei duradora d'educació, pactada amb els docents que desenvolupi un currículum, una metodologia i una avaluació basada en el progrés de les persones i no en uns resultats que comparin i arreglerin les escoles i instituts segons aquests resultats?

Quan es basarà l'aprenentatge en les emocions, en les humanitats, les arts, la curiositat científica, la salut i el benestar, en comptes de basar-se en la producció i en la competició de centres?

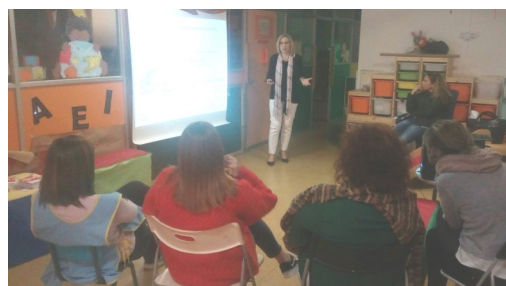
Tots els gurus de l'educació, l'administració, i els polítics que pensen en tot menys en educació (que són la majoria dels actuals, tot i que a estones parlen i parlen molt d'educació); aquest Nadal que es queda sense regal!

Carles Viñallonga
Mestre de l'escola Joan Sanpera i Torras

Treball decent per a una vida digna



ESTAFOR



Al llarg d'aquest trimestre s'ha continuat amb les sessions formatives del projecte ESTAFOR, sobre gestió i prevenció de l'estrès en el sector docent. Aquesta formació està emmarcada dins del projecte "Acció i Prevenció" que duu a terme la Federació d'Ensenyament de la USOC i forma part de les accions preventives que s'organitzen des del pioner Gabinet d'Ajuda al Docent.

L'estrès pot arribar a formar part de la nostra vida, ens acostumem a ell i no ens adonem que està perjudicant la nostra salut fins que emmalaltim.

Però, encara que costi creure, és possible controlar i gestionar l'estrès. Amb el programa de formació que posem a l'abast de tots els docents, és possible viure sense estrès, superar-lo, dominar-lo, o al menys, mantenir-lo sota control a través d'algunes estratègies i tècniques de gran eficàcia i viure, sense patir ansietat, sense prendre medicaments i sabent bregar amb el mal humor i l'insomni cada nit.

La nostra proposta formativa permet ser més eficaç i productiu i, encara més important, aconseguir la pau i la tranquil·litat que es necessita tant en la vida laboral com en la personal.

Les sessions van ser impartides per Imma Badia, Secretària i Acció Sindical i Salut Laboral de la Federació d'Ensenyament d'USO, i experta en aquests temes de gestió de l'estrès.



A més, des de la FEUSOC s'ofereixen diferents possibilitats de formació: formació presencial, formació on-line amb suport d'e-coaching i també guies de formació individual, que ofereixen a l'alumnat la possibilitat de treballar aquelles competències personals susceptibles de produir-li estrès.

Escola pública

La implantació del Decret d'inclusió sense recursos



Els docents ja fa temps que treballen als centres educatius amb una visió inclusiva, adaptant espais, currículums, metodologies, estratègies...

Però als centres no arriben recursos econòmics, ni logístics, **ni humans** que estiguin a l'alçada de les exigències de l'administració. Cal incrementar les plantilles, reduir ràtios, augmentar les hores de Vetlladors, TEI, TIS, PAE... i sobretot la major dedicació horària i presència a cada centre de personal dels serveis educatius: psicòlegs i psicopedagogs, fisioterapeutes, etc.

Si volem seguir donant educació de qualitat necessitem aquests recursos. Cal que vagin aparellades les exigències de la llei amb una justa i proporcional distribució de recursos per part de l'administració.

Des de tots els centres educatius no parem de rebre queixes referent a l'escola inclusiva, doncs és molt bonic sobre el paper, i funcionaria molt bé dotant de recursos humans necessaris, no com ara que l'administració diu que no pot fer front a aquesta despesa. Una vegada més el professorat ha de fer un sobre esforç i pagar per una mala planificació de l'administració que des dels seus despatxos no para de cometre errors. Ja n'hi ha prou.

L'avaluació per competències i dimensions

El canvi metodològic que resulta de l'aplicació de l'avaluació per competències i dimensions és molt gran.

Les escoles estan fent esforços inimaginables per adaptar-se i millorar els seus processos avaluatius i formatius. Els claustres pedagògics, les formacions internes i el treball personal de cada docent s'ha incrementat exponencialment.

No s'ajusta, un cop més, aquesta exigència amb la resposta formativa del Departament.

Quan es va implantar la LOGSE van haver formacions dins de l'horari lectiu per a tots els docents. En canvi, en aquesta revolució metodològica i avaluativa, són pocs els recursos de l'administració per formar als docents. Altra vegada un sobre-esforç dels docents no remunerat de cap manera.

Gràcies als esforços dels serveis educatius i dels equips directius i sobretot dels docents es poden anar fent passos endavant en aquestes qüestions.

L'exagerada presència d'aplicatius informàtics a omplir

Els equips directius tenen un llarguíssim ventall d'aplicatius de tota mena que han d'omplir. Molts d'ells són dades repetides amb diferents formats. Les direccions, a través de les seves Juntes de directors reclamen cada any la fusió d'aquests aplicatius en un de sol i que sigui la pròpia administració la que vagi administrant als seus organismes interns les dades que els corresponguin a cadascú. A més el programa de gestió Esfer@ ha donat molts problemes en la seva aplicació a secundària i de retruc han patit les conseqüències també els centres de primària.

ESFER@

Moltes vegades les dates límit de presentació de documentació és curta i els docents es veuen ofegats per la buro-

cràcia, especialment a final de cada trimestre i sobretot a final de curs. Les secretaries i administracions dels centres pateixen molt per poder treure les avaluacions a temps.

Cal millorar aquests aspectes i permetre així que els docents es centrin en la seva tasca educativa, no en la tasca administrativa i burocràtica. No es normal que entri un programari nou (Esfer@) en substitució de l'antic (saga) que finalment ja funcionava prou bé, i resulta que el nou va pitjor que l'antic, reflexió feta per gairebé la totalitat dels usuaris, però que està fent l'administració? què hi ha darrera de tot això? interessos? ho deixem a l'aire, cadascú que pensi i reflexioni.

Oferta pública de mestres i professors



El Govern de la Generalitat ha aprovat una oferta d'ocupació pública d'un total de **7.668 places de cossos docents per al 2019**. Aquesta ocupació inclou dues ofertes públiques diferents: per una banda la referent a l'estabilització de l'ocupació temporal i per l'altra a la taxa de reposició.

Així, del total de places, **5.648 corresponen a la taxa d'estabilització i consolidació de l'ocupació temporal**, és a dir, per estabilitzar la situació dels mestres i professors interins.

Les altres **2.020 places corresponen a la taxa de reposició del 2018**, és a dir, a les jubilacions, defuncions i altres supòsits en que per tant deixen les seves places vacants.

Taxa d'estabilització i consolidació de l'ocupació temporal 2019	
Cos de mestres.	954
Cos de professors d'ensenyament secundari.	4.585
Cos de professors d'escoles oficials d'idiomes.	60
Cos de professors d'arts plàstiques i disseny.	40
Cos de mestres de taller d'arts plàstiques i disseny.	9
Total	5.648

Taxa de reposició 2018	
Cos de mestres.	1.177
Cos de professors d'ensenyament secundari.	752
Cos de professors tècnics de formació professional.	68
Cos de professors d'escoles oficials d'idiomes.	8
Cos de professors d'arts plàstiques i disseny.	12
Cos de mestres de taller d'arts plàstiques i disseny.	3
Total	2.020

Oberta la borsa de treball de personal docent fins el 15 de març de 2020



Cada curs escolar, el Departament d'Educació confecciona una llista única a Catalunya dels candidats a cobrir interinament llocs de treball vacants en centres educatius públics del Departament.

El número d'ordre de la borsa de treball per al curs 2019-2020 és el definitiu. Al llarg del curs 2019-2020 s'obriran nous terminis per modificar les dades que consten a la borsa, a finals de gener, a finals de març i cap a finals de maig. La BORSa romandrà oberta fins el 15 de març de 2020. Per veure les especialitats obertes, que s'actualitzen cada dia 1 i dia 15

de cada mes consulta la nostra web, www.feusoc.cat on diu ensenyament públic i ves al punt nº 20 on diu **Cossos i especialitats convocats. Obertura Borsa.**

Recordar-vos que en molts casos sense el màster de secundària i amb el compromís de tenir-lo en dos anys pots apuntar-te a la borsa. Ja s'indica a la pròpia web.

Salut laboral



EL MÓN DEL JO, JO i JO Apoteosi del narcisisme

Narcís -bell i vanitós personatge de la mitologia grega: incapaç d'estimar a altres persones, que va morir a l'enamorar-se de la seva pròpia imatge- va ser qui va inspirar el terme narcisista. El concepte va ser reinterpretat per Freud, el primer que va descriure el narcisisme com una patologia. En els anys setanta, el sociòleg Christopher Lasch va determinar que les societats neuròtiques i histèriques de principis de segle XX havien cedit el pas al culte a l'individu i a la recerca fanàtica de l'èxit personal i els diners. Gairebé quatre dècades després, ha cobrat força la teoria que la societat occidental actual és encara més narcisista que mai.

El consumisme, l'autopromoció a les xarxes socials, la recerca de fama a qualsevol preu, els "selfies" i l'ús de la cirurgia per frenar l'envelliment donen fe, entre d'altres actituds, que el comportament narcisista s'expandeix com una plaga en la societat contemporània, tant a nivell individual com col·lectiu.

Que no facis teràpia ni hagi passat per la consulta d'un psicòleg no vol dir que no tinguis una personalitat narcisista, patològica.

Els trets narcisistes no sempre són fàcils de reconèixer i, amb moderació, no han de ser un problema. Són comportaments egoistes, poc empàtics, de vegades exhibicionistes, de persones que volen ser el centre d'atenció, ser reconegudes socialment, que solen resistir-se a admetre els seus errors o mentides i que es creuen extraordinàries (encara que la seva autoestima, en alguns casos, sigui en realitat baixa).

En altres ocasions, aquest tipus de comportament és més subtil, més comú i, de vegades, més nociu. És la persona que exigeix una atenció extrema als seus comentaris i problemes i, si no l'aconsegueix, conclou que és diferent dels altres i que mai rep el respecte que es mereix. Per tancar els seus problemes, una persona amb alt nivell de narcisisme sol buscar a una o dues víctimes properes, no en necessita més, però els pot fer la vida impossible.

Darrere d'aquesta màscara de seguretat extrema, hi ha una autoestima fràgil que és vulnerable a la crítica més lleu.



Un trastorn de personalitat narcisista causa problemes en moltes àrees de la vida, com en les relacions, el treball, l'escola o els assumptes econòmics. En general, és possible que les persones amb trastorn de la personalitat narcisista se sentin infelices i decebudes quan no reben els favors especials ni l'admiració que creuen merèixer. És possible que no se sentin satisfets amb les seves relacions i que altres persones no gaudeixin de la seva companyia.

Característiques, signes i símptomes de les persones narcisistes:

- Tenen un sentit exagerat de prepotència.
- Es creuen superiors, però no són ningú sense l'admiració dels altres.
- Són mentiders.
- Tenen un sentit de privilegi i necessitat una admiració excessiva i constant
- Esperen que es reconegui la seva superioritat, fins i tot sense èxits que la justifiquin. Exageren els èxits i els talents.
- Estan preocupades per fantasies sobre l'èxit, el poder, la bellesa o la parella perfecta.
- Creuen que són superiors i que només poden vincular-se amb persones especials com elles.
- No tenen capacitat d'escolta.
- Monopolitzen les converses i menyspreen o miren amb desdeny a persones que ells perceben com a inferiors.
- Esperen favors especials i una conformitat inqüestionable amb les seves expectatives.
- Són incapaços de reconèixer les necessitats i els sentiments dels altres.
- Envegen als altres i creure que els altres els envegen a ells.
- Es comporten de manera arrogant, donant la impressió de creguts, arrogants, superbs, pretensiosos.
- Insisteixen en tenir el millor de tot: el millor cotxe, la millor casa, la millor roba...
- Solen tenir addiccions: compres, alcohol, drogues, esport, sexe o joc.
- Si es fan amb tu, seràs el seu titella.
- Fugen de les xarxes socials perquè no tenen control sobre elles.
- Són addictes al control.

Al mateix temps, a les persones amb trastorn de la personalitat narcisista els costa enfrontar qualsevol cosa que considerin una crítica i poden:

- Ser impacients o enfadar-se quan no se'ls tracta de manera especial.
- Tenir notables problemes interpersonals i ofendre amb facilitat.
- Reaccionar amb ira i tractar amb menyspreu als altres per donar la impressió que són superiors.
- Tenir dificultat per regular les emocions i la conducta.
- Tenir grans problemes per afrontar l'estrès i adaptar-se als canvis.
- Sentir-se deprimits perquè no assoleixen la perfecció.
- Tenir sentiments secrets d'inseguretat, vergonya, vulnerabilitat i humiliació.

Tipus de narcisisme

Els tipus de narcisisme tenen relació amb les conseqüències per a la persona i el seu entorn:

Narcisisme funcional. Aquell en el qual la persona manté els seus trets amb una intensitat i freqüència ajustades al seu entorn, de manera que no suposa un perjudici significatiu per als altres.

Narcisisme patològic. Podríem parlar en aquest cas del Trastorn de Personalitat Narcisista, en el qual els trets narcisistes tenen una interferència elevada en la vida de la persona i del seu entorn. Es produeixen danys i dificultats emocionals, molt evidents per a l'entorn, que es veu afectat per la crueltat o la manca d'empatia de la persona narcisista. Els danys personals van soscavant la salut emocional i física de la persona amb aquests trets disfuncionals.

Algunes conseqüències del narcisisme:

- Dificultats d'adaptació: en l'àmbit laboral, en la parella... i en general davant qualsevol entorn.
- Manca de vinculació afectiva o de suport social, per les dificultats a l'hora de mantenir relacions sanes i recíproques.
- Baixa tolerància a la frustració, quan les coses no surten com un voldria.
- Baix autocontrol d'impulsos o respostes d'ira i enuig excessiu, així com dificultat per fer i rebre crítiques i en general dificultats de comunicació assertiva.
- Depressió i ansietat.
- Consum inadequat d'alcohol o drogues.

Consells per prevenir la conducta narcisista

- Buscar tractament el més aviat possible per als problemes de salut mental de la infantesa.
- Participar en teràpia familiar per a aprendre formes saludables de comunicar-te o afrontar els conflictes o l'angoixa emocional.
- Assistir a les classes d'orientació familiar i buscar ajuda de terapeutes o d'assistents socials si es necessita.

Conclusions

És important destacar que les persones narcisistes són les que pateixen en primer lloc les conseqüències de la seva personalitat. Viuen un intens malestar, debatent constantment entre l'admiració i el rebuig dels altres, i la insuportable percepció de manca de control.

Entendre la personalitat narcisista, el seu funcionament, les seves reaccions, les seves possibles manipulacions - també les seves necessitats- i tenir una comunicació i una resposta assertiva -per exemple, saber dir no a les persones narcisistes-, pot ser una manera de generar reflexió i canvis en aquestes persones.

Tota la informació al teu abast

www.feusoc.cat

www.usoc.cat

www.feuso.es

Federació d'Ensenyament FEUSOC
SALUT LABORAL
 3 DE DESEMBRE
DIA INTERNACIONAL DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT
 "Apoienar a les persones amb discapacitat i garantir la seva integració i igualtat"

Les persones discapacitades, la "minoria més àmplia del món", solen tenir menys oportunitats educatives, major accés a l'educació i taxes de pobresa més altes. Així es deu principalment a la manca de serveis, com accés a la informació o al transport i també perquè tenen menys recursos per defensar els seus drets. Aquests obstacles qualitatius se sumen a la discriminació social i la manca de legislació adequada per protegir els discapacitats. La ignorància és en gran part responsable de fets com la discriminació i la segregació que pateixen les persones discapacitades, ja que està demostrat que, persones discapacitades, poden col·laborar i produir un cop afegit a l'economia i productiva de la societat.

L'accessibilitat i la inclusió de les persones amb discapacitat són drets fonamentals reconeguts per la Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat. La Convenció (article 9) demana que les persones amb discapacitat puguin participar en la vida independentment i participar de manera activa en el desenvolupament de la societat. Sol·licita als estats que prenguin les mesures apropiades per garantir-los l'accessibilitat i la seva integració.

Des de la Federació d'Ensenyament de la USOC treballen per defensar els drets de totes les persones discapacitades i ens adresem a les persones amb discapacitat i als seus familiars i amics a través d'Antonio Gutierrez, Secretari General de l'ONU, que diu:

"En aquest Dia Internacional, reafirmem el nostre compromís de treballar per un món millor que sigui inclusiu, equitatiu i sostenible per a tothom, i que garanteixi els drets de les persones amb discapacitat perquè puguin ser plenament educats."

El tema d'aquest any se centra en apoienar les persones amb discapacitat per assegurar un desenvolupament sostenible, inclús i igualitari. D'aquesta manera, complir amb l'Agenda de Desenvolupament Sostenible.

L'Agenda 2030 es componen de "no deixar ningú enrere". Les persones amb discapacitat, com a beneficiàries i com a agents de canvi, poden accelerar l'avanç cap a un desenvolupament sostenible i sostenible, així com promoure nous societats resistents per a tots, inclosos els àmbits de la reducció del risc de desastres i l'acció humanitària, a més de la inclusió i l'acció humanitària, a més de la inclusió i l'acció humanitària.

L'objectiu de celebrar el Dia Internacional de les Persones amb Discapacitat és el de promoure els drets i el benestar de les persones amb discapacitat en tots els àmbits de la societat i el desenvolupament, així com conscienciar sobre la seva situació en tots els aspectes de la vida política, social, econòmica i cultural.

La discapacitat és una condició que afecta les persones i que pot ser una deficiència física o mental, sensorial, intel·lectual, mental o diverses tipus de malalties cròniques.

www.feusoc.cat
 Bcn: 93 328 81 11 | Lleida: 639 24 99 81 | Girona: 972 40 00 21 | Sabadell: 93 727 13 44 | València: 93 154 78 28 | Tarragona: 977 44 55 88 | Madrid: 902 18 24 27 | Gualaduz: 93 879 67 51 | Tànger: 977 24 28 52 | Màlaga: 93 874 82 47

Federació d'Ensenyament FEUSOC
INFORMA
CURSOS FORMACIÓ FEUSOC

La Federació d'Ensenyament de la USOC ofereix als treballadors/ores del sector de l'ensenyament accions formatives online, que tenen la finalitat de contribuir al perfeccionament professional:

Data d'inici dels cursos: **dimarts, 28 de gener**

- **Lectura i biblioteca escolar: Didàctica de la lectura** (80 h.) Curs en CASTELLA (curs reconegut pel Departament d'Educació. Serveix per acreditar el perfil (PE12) Lectura - Biblioteca).
- **Dislèxia i discàlculia** (50 h.) Curs en CASTELLÀ (curs reconegut pel Departament d'Educació. Serveix per acreditar el perfil (PE00) Diversitat i Educació Especial).
- **Expert en Intel·ligències múltiples** (50 h.) Curs en CASTELLÀ (curs reconegut pel Departament d'Educació).
- **Prevenició de riscos laborals (curs bàsic)** (50 h.) Curs en CASTELLÀ (curs reconegut pel Departament d'Educació).

Aquests cursos són totalment gratuïts per als nostres afiliats/des (el curs de **Prevenició de riscos laborals també serà gratuït per als nostres delegats/des**)

Per als treballadors/ores no afiliats/des a la FEUSOC que estiguin interessats en fer-ho, els preus són:

- Curs de 50 hores: **100 €**
- Curs de 80 hores: **160 €**

Per fer la inscripció i més informació, visita la pàgina www.feusoc.cat en el link **Cursos de formació de l'apartat Formació**

www.feusoc.cat
 Bcn: 93 328 81 11 | Lleida: 639 24 99 81 | Girona: 972 40 00 21 | Sabadell: 93 727 13 44 | València: 93 154 78 28 | Tarragona: 977 44 55 88 | Madrid: 902 18 24 27 | Gualaduz: 93 879 67 51 | Tànger: 977 24 28 52 | Màlaga: 93 874 82 47

Federació d'Ensenyament FEUSOC
JUNTS, MILLOREM EL NOSTRE FUTUR
 Núm. 44 Juny 2019

www.feusoc.cat
 Bcn: 93 328 81 11 | Lleida: 639 24 99 81 | Girona: 972 40 00 21 | Sabadell: 93 727 13 44 | València: 93 154 78 28 | Tarragona: 977 44 55 88 | Madrid: 902 18 24 27 | Gualaduz: 93 879 67 51 | Tànger: 977 24 28 52 | Màlaga: 93 874 82 47

<http://lleureusoc.blogspot.com>

Facebook: **FEUSOC**

Twitter: **@Ensenyamentusoc**

Instagram: **FEUSOC**

Oferta especial para afiliados a FEUSO

UNIR
 Universidad Internacional de La Rioja
 La Universidad en Internet

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

¡MATRÍCULA ABIERTA!

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**