



FESMUC

Primer conveni
col·lectiu

USTEC·STES
IAC

Primer Conveni Col·lectiu del Personal al Servei de la Fundació per l'Escola Superior de Música de Catalunya (FESMUC)



Capítol 1: Àmbit i vigència

Article 1. Àmbit funcional i personal

Les normes contingudes en aquest Conveni afecten els centres d'ensenyament superior de la Fundació per l'Escola Superior de Música de Catalunya (en endavant FESMUC) i són d'aplicació a tot el personal que en qualitat de treballador per compte de la FESMUC presta serveis en aquests centres, excepte el Director General, el Gerent, el Director Acadèmic, el Sotsdirector, i càrrecs similars o exclosos per relacions laborals especials regulades per disposicions legals de caràcter general.

Article 2. Vigència i durada

Aquest Conveni entrarà en vigor l'1 de gener de 2008, excepte en aquells preceptes pels quals s'estableixi expressament una data de vigència diferent. Tindrà una durada de 4 anys, per la qual cosa conclourà el 31 de desembre de 2011.

Article 3. Pròrroga i denúncia

Aquest Conveni es considerarà prorrogat per períodes d'un any si cap de les parts no el

denúncia amb tres mesos d'antelació, pel cap baix, a la data del seu venciment o a la de qualsevol de les seves pròrrogues.

No obstant això, restarà vigent mentre no es formalitzi un nou Conveni col·lectiu. La denúncia, que podrà ser efectuada per qualsevol de les parts legitimades d'aquest Conveni, es farà per escrit i es comunicarà a la resta de representacions i a l'autoritat laboral.

Article 4. Prelació de normes

Les normes contingudes en aquest Conveni regularan les relacions entre la FESMUC i els seus treballadors, amb caràcter general.

Amb caràcter supletori, i en tot el que no s'ha previst, s'aplicarà l'Estatut dels Treballadors i la resta de disposicions de caràcter general.

Article 5. Absorció i compensació

Les condicions econòmiques que estableix aquest Conveni substituiran totes les existents en el moment que entri en vigor, sigui quina sigui la seva naturalesa o el seu origen.

Si per disposició legal o reglamentària futura s'establissin condicions econòmiques millors, només s'aplicarien si, un cop considerades globalment en el còmput anual, fossin superiors a les previstes en aquest Conveni.

Article 6. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i en dur-se a la pràctica seran considerades globalment.

Article 7. Condició més beneficiosa

Es respectaran, mantenint-se estrictament ad personam, les condicions particulars que, amb caràcter global i en el còmput anual, sobrepassin el conjunt de millores d'aquest Conveni i es derivin d'una norma preexistent o convinguda individualment o col·lectivament.

Capítol 2: La Comissió paritària

Article 8. La Comissió paritària

8.1 La Comissió paritària es constitueix per a la interpretació i la vigilància del compliment d'aquest Conveni, sense perjudici de les competències atribuïdes a les entitats administratives i judicials corresponents.

8.2 La Comissió paritària estarà formada per 3 vocals en representació de la FESMUC i 3 vocals en representació del Comitè d'empresa, designats per aquest entre els seus integrants en funció del resultat de les successives convocatòries d'eleccions.

8.3 Aquesta Comissió es reunirà a petició de qualsevol de les parts, mitjançant una convocatòria prèvia amb ordre del dia que es donarà a conèixer a l'altra part, pel cap baix, amb cinc dies hàbils d'antelació.

La Comissió paritària podrà utilitzar els serveis d'assessors que siguin lliurement designats per cada una de les parts. Els assessors podran assistir a les reunions amb veu però sense vot.

8.4 Els acords de la Comissió paritària s'adoptaran per majoria de cadascuna de les parts, social i empresarial.

Article 9. Funcions de la Comissió paritària

La Comissió paritària tindrà les funcions següents:

a) Interpretació, vigilància, estudi i aplicació del Conveni, especialment en matèria de seguretat, salut, higiene, medi ambient, assistència social i seguiment de l'aplicació de les taules salarials.

b) Participació en la determinació dels programes de formació que s'hagin de desenvolupar amb caràcter general, d'acord amb el que estableix aquest Conveni.

c) Emissió d'informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les dues parts sobre la interpretació del que s'ha pactat, així com qualsevol altra que totes dues parts acordin.

d) Qualsevol altra funció que aquest Conveni determini.

Article 10. Drets i Obligacions dels membres de la Comissió Paritària

10.1. Els drets i les obligacions dels representants legals dels treballadors i dels seus assessors presents a la Comissió Paritària són els següents:

a) Participar com a membres actius de l'esmentada Comissió, per a estudiar i proposar les condicions de treball a la FESMUC.

b) Proposar totes aquelles idees que siguin beneficioses per a l'organització i la racionalització, de conformitat amb la legislació vigent.

c) Traslladar a la comissió esmentada els suggeriments que els comuniquin els treballadors.

10.2. En tots aquells temes derivats de la interpretació d'aquest conveni en els quals no s'arribi a acord en el si de la Comissió Paritària, ambdues parts acordem sotmetre's al procediment que per a solució de conflictes s'estableix a la normativa sobre funcionament en matèria de mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

10.3. Les interpretacions que la Comissió Paritària faci del contingut del Conveni són vinculants per ambdues parts en els mateixos termes que el present conveni col·lectiu. Els seus dictàmens i interpretacions s'incorporaran com a annex del present conveni.

Capítol 3: Organització del treball

Article 11. Organització del treball

L'organització del treball és facultat de la Direcció de la FESMUC, que, pel que fa a les condicions de treball, ha de respectar el que preveu l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

Capítol 4: Proveïment de vacants: reincorporació d'excedències, promoció i nou ingrés

Article 12. Proveïment de vacants

La finalitat de la selecció és fer que el personal seleccionat sigui el més idoni per

desenvolupar les funcions assignades al grup professional i/o especialitat del lloc de treball ofert en el marc dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, així com de publicitat.

Amb aquest objectiu, el proveïment de vacants de personal es farà de forma general d'acord amb l'ordre següent:

1r Reincorporació d'excedències

2n Nou ingrés

No obstant això, per al proveïment de les places de personal PAS s'estableix un torn de promoció interna.

Article 13. Torn de Reincorporació d'excedents

En aquest torn només podran participar els treballadors i treballadores de la FESMUC que es trobin en situació d'excedència voluntària que hagin sol·licitat el reingrés abans de la convocatòria de places vacants del seu mateix grup i especialitat. Primer es resolrà el concurs de reincorporació d'excedents i, en cas de quedar vacant, es procedirà a la convocatòria pel procediment de nou ingrés.

Article 14. Torn de Promoció Interna del PAS

Un cop resolt el torn de reincorporació d'excedents, les vacants per llocs de treball del PAS, prèviament al concurs per nou ingrés, s'oferiran al personal fix del PAS en el torn de promoció interna.

En la promoció interna tindran dret a participar els treballadors i treballadores que es trobin en situació d'excedència voluntària.

El torn de promoció interna tindrà lloc com a mínim anualment, per ocupar les vacants existents, abans del torn de nou ingrés. El barem de valoració de mèrits es recull en l'Annex número 1 d'aquest Conveni.

Article 15. Nou ingrés

L'accés de personal nou per cobrir les places vacants que hagin restat sense cobrir en el torn de reingrés d'excedents, i de promoció interna en el cas del PAS, es farà d'acord amb els continguts que estableix aquest Conveni.

La FESMUC garantirà un percentatge de reserva de places per als discapacitats d'acord al que disposi la normativa vigent.

Article 16. Concursos

16.1 El sistema de proveïment de vacants serà el de concurs. La convocatòria d'aquest concurs contindrà els requisits establerts en la descripció dels llocs de treball per cada vacant, i també els barems i les proves que, si pertoca, caldrà que els aspirants facin. L'Annex 2 recull les fases de les quals constarà el procés de selecció.

16.2 El contingut de les proves serà fixat pel tribunal i anirà dirigit a demostrar la capacitat i idoneïtat dels aspirants en relació amb el lloc de treball objecte de convocatòria.

16.3 Els barems amb els quals resolrà el tribunal es faran públics en la mateixa convocatòria del Concurs.

Article 17. Resolució del Concurs

Un cop realitzat tot el procés es publicarà l'acta, on s'especificarà la llista d'admesos.

Els aspirants podran sol·licitar conèixer la respectiva avaluació obtinguda en el procés de selecció, i en cas de disconformitat exercitar les accions legals pertinents.

Article 18. Tribunals de selecció

Les proves que es facin i el barem de mèrits seran valorats per un Tribunal que tindrà la composició següent:

- President: El Director General o persona en qui delegui, o el Gerent.

- Secretari: El responsable de l'àrea de personal

- Tres vocals:

a) El Director o persona en qui delegui

b) El Cap del Departament o Servei del lloc de treball convocat

c) Un expert extern de l'especialitat i nivell professional de la plaça objecte de convocatòria

- Un membre del Comitè d'empresa

La fase segona del concurs (prova per a valorar les competències dels candidats), serà avaluada exclusivament pels tres vocals.

En cas d'empat en la valoració final, el President podrà fer valdre el seu vot de qualitat.

Per resoldre els concursos dels llocs de treball del PAS i dels llocs de treball temporals del professorat i del personal de suport a la docència el Tribunal es reduirà al President, el Secretari, el Cap del Departament o Servei del lloc de treball convocat, i un membre del Comitè d'empresa.

Article 19. Contractació temporal

La contractació eventual o temporal només es podrà fer en els casos de substitució, sobre-càrrega de feina, urgència manifesta o per a la prestació de serveis que siguin temporals per la seva mateixa naturalesa i que estiguin lligats a llocs de treball fora del catàleg. Caldrà fer consignar en el contracte la circumstància temporal que motiva la contractació.

La modalitat contractual adequada per a la contractació del personal amb càrrec a projectes especials serà el d'obra o serveis determinat.

La FESMUC es compromet a no contractar treballadors a través d'empreses de treball temporal.

Article 20. Els comandaments

La provisió de llocs de comandament es farà mitjançant el sistema d'eleccions, per concurs o, excepcionalment, per lliure designació, d'acord amb la relació de llocs de treball.

Article 21. Formalització del contracte

Tots els contractes de treball es formalitzaran per escrit.

Article 22. Període de prova

El personal nou haurà de superar el període de prova, d'acord amb el que disposa l'Estatut dels Treballadors.

Article 23. Treballs de diferent grup professional del PAS

23.1 El treballador del PAS que desenvolupi funcions corresponents a un lloc de treball de grup professional superior tindrà dret a la diferència retributiva entre el grup professional assignat i el que correspongui a la funció que efectivament dugui a terme. D'aquests casos se n'informarà el Comitè.

El Comitè d'empresa i la gerència vetllaran perquè en cap cas no se superin els períodes de 6 mesos durant 1 any o de 8 mesos durant 2 anys.

23.2 Si un cop superats aquests terminis subsisteixen les causes que han motivat els treballs de grup professional superior, la FESMUC haurà de preveure la creació d'aquesta plaça durant l'exercici pressupostari següent i caldrà treure-la a concurs, de conformitat amb els procediments de proveïment establerts.

23.3 Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva fos necessari destinar un treballador a tasques corresponents a un grup professional inferior al que té, únicament podrà fer-se amb un informe previ del Comitè d'empresa, durant el temps imprescindible i amb una durada màxima de tres mesos, i se li mantindrà la retribució i altres drets del seu grup professional.

Capítol 5: Classificació professional

Article 24. Classificació professional

La classificació professional té com a objecte la determinació, l'ordenació i la definició dels diferents grups professionals que apareixen al catàleg de llocs de treball.

L'esmentat catàleg estableix els requisits que necessàriament caldrà acreditar per poder accedir a cadascun dels llocs de treball, mitjançant el sistema de cobertura de vacants establert en aquest Conveni.

La descripció dels grups professionals del PAS es troben a l'annex 3.

La descripció de la classificació professional del professorat i del personal de suport a la docència es troben a l'annex 4.

Capítol 6: Formació i perfeccionament

Article 25. Formació i perfeccionament

25.1 Es facilitarà al personal afectat per aquest Conveni la realització d'estudis per a l'obtenció de la formació necessària i per al perfeccionament professional i integral de la persona.

25.2 Per assolir aquesta formació professional i integral de la persona, la FESMUC destinarà, anualment, una quantitat no inferior a 60.000 € distribuïda entre personal docent i Pas.

Per l'any 2008 la quantitat pressupostada per aquest capítol puja a 60.000,00 € distribuïda en 35.000,00 € per al PAS i els restants 25.000,00 € per al personal docent.

25.3 El pla de formació pel PAS tindrà dos nivells diferents:

a) Formació bàsica i continuada. És la formació destinada a millorar el nivell de coneixements específics del lloc de treball que ocupa el treballador. Consistirà en cursos de reci-

clatge i capacitació professional, organitzats per la mateixa FESMUC o per centres externs contractats. Aquests cursos seran gratuïts i el temps invertit serà la meitat a càrrec de l'empresa i l'altra meitat a càrrec del treballador (a recuperar en jornada el 50% del temps invertit si el curs és dins de l'horari de treball, o a compensar en jornada el 50% del temps invertit si el curs és fora de l'horari de treball. La FESMUC, directament o en règim de concert amb centres oficials, també organitzarà cursos de capacitació per a l'adaptació dels seus treballadors a les modificacions tècniques dutes a terme en els llocs de treball, i també cursos d'adequació professional en supòsits de transformació o modificació funcional dels serveis de l'Esmuc. Quan el treballador hagi de desplaçar-se fora de la població del seu lloc de treball habitual per assistir a aquests cursos, percebrà la dieta corresponent, d'acord amb el que disposa l'article 42 d'aquest Conveni.

b) Formació per a la promoció. És la formació destinada a facilitar la promoció dels treballadors d'Administració i Serveis. Aquesta formació es durà a terme mitjançant cursos gratuïts destinats a l'obtenció del títol acadèmic o professional o dels coneixements necessaris per a llocs de treball determinats, per promoure els treballadors a aquests llocs quan surti la plaça vacant.

25.4 El Pla de formació pel Professorat s'establirà amb la finalitat de millorar la capacitat i el coneixement del personal, així com d'impulsar-ne el desenvolupament professional, tant en l'àmbit de la docència com en el de la recerca i la transferència de resultats, i inclourà activitats formatives en totes les seves modalitats, programes per a l'assistència a seminaris i congressos, programes de mobilitat, formació de doctorat i totes aquelles accions que s'acordin conjuntament amb el Comitè i els departaments acadèmics de la FESMUC.

25.5 La FESMUC elaborarà un pla de formació anual.

El Comitè d'empresa o les persones que deleguin participaran en l'elaboració i el desenvolupament d'aquest pla.

El pla de formació establirà un mínim d'hores de formació per cada treballador.

El Comitè d'empresa emetrà un informe previ i rebrà periòdicament informació funcional i econòmica del seu desenvolupament.

25.6 En matèria de formació relacionada amb riscos laborals, seran consultats els delegats de prevenció d'acord amb l'article 36.1.c) de la Llei de prevenció de riscos laborals, i s'haurà de tenir l'assessorament dels tècnics dels serveis de prevenció.

25.7 La FESMUC garantirà la formació en matèria preventiva dels delegats i delegades de prevenció.

Aquesta formació serà, com a mínim, equiparable a la continguda a la legislació vigent sobre el Reglament dels serveis de prevenció, pel desenvolupament de les funcions del tècnic de prevenció de nivell intermedi.

Capítol 7: Conceptes retributius

Article 26. Salari Conveni

Durant la vigència del present Conveni, les retribucions seran:

26. 1.- Per l'any 2008, el salari Conveni anual, incloent-hi les pagues extres, és el que per a cada grup professional PAS, per al personal docent, i per al personal de suport a la

docència s'indica a les TAULES de l'annex 5.

26. 2.- En els anys successius, amb efectes des de l'1 de gener de cada any, s'aplicarà a les TAULES i conceptes restants retributius del conveni el mateix increment percentual pactat per aquests anys en el Conveni del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Article 27. Antiguitat

L'antiguitat s'abonarà per triennis, de conformitat amb l'import de 560,00 € anuals per jornada completa (de 37,5 hores setmanals).

El còmput de l'antiguitat reportada (triennis) s'efectuarà des de la data d'inici de la prestació de serveis ininterromputs com a treballador per compte de la FESMUC, si bé el seu abonament i percepció serà amb efectes de la data de l'entrada en vigor d'aquest Conveni (01.01.2008), excepte per al personal docent (Professorat) que l'abonament i percepció tindrà lloc a partir de l'inici del curs acadèmic del 2009-2010 (1r de setembre de 2009).

Article 28. Complement de lloc de treball

Pels llocs de treball de Secretaria de Departament i de Secretaria de Direcció, en assumir entre les seves funcions les tasques d'assistència i coordinació administrativa dels Caps de Departament i, si s'escau, de la Direcció, s'estableix un "Complement de lloc de treball" per l'import de 1.200,00 € anuals.

Capítol 8: Jornada i Calendari

Article 29. Jornada de treball per el PAS

29.1.1.- Es mantindrà l'actual jornada laboral ordinària de 1604 hores anuals, que en el període comprès del 24 de juny a l'11 de setembre es realitzarà en jornada intensiva i continuada de 35 hores setmanals.

Els treballadors amb jornada completa continuaran gaudint d'una pausa de 20 minuts que serà comptada com a jornada efectiva.

29.1.2.- A partir del curs acadèmic 2009-2010 (de l'1 de setembre de 2009) la jornada laboral ordinària serà de 1512 hores anuals, que en el període comprès del 24 de Juny a l'11 de setembre es realitzarà en jornada intensiva i continuada de 35 hores setmanals.

Els treballadors amb jornada completa podran gaudir d'una pausa de 20 minuts que no serà comptada com a jornada efectiva.

29.2.- Des de l'inici fins el final de la jornada laboral diària, qualsevol sortida i entrada de les dependències de l'ESMUC (o interrupció en la prestació de serveis) encara que sigui per un breu període de temps, haurà de ser registrada (fitxatge o marcatge) en el sistema de control horari que estigui establert.

29.3.- Es podrà establir una flexibilitat en el compliment de l'horari de treball, entenent per jornada flexible un marge de tolerància a l'hora d'entrar que es recuperarà a l'hora de sortir, sempre que es garanteixi la cobertura dels serveis i la coordinació amb els altres serveis i departaments de l'Escola durant tot l'horari de treball.

Article 30. Jornada de treball per al PROFESSORAT i per al Personal de "Suport a la docència"

La jornada laboral ordinària completa serà de 37,5 hores setmanals, amb la distribució entre hores presencials i hores no presencials que es recull en l'Annex 4.

Article 31. Calendari Laboral.

El Calendari Laboral als efectes del computar del "temps de treball" (jornada, descansos, vacances, permisos i llicències, etc...) s'estendrà de l'1 de setembre al 31 d'agost de l'any següent, coincidint amb el calendari escolar.

Capítol 9: Vacances i permisos o llicències

Article 32. Vacances

32.1 El període de vacances tindrà una durada de 30 dies naturals per a tot el personal, o la proporció corresponent en el cas de no acreditar un mínim de 12 mesos d'antiguitat, dels quals, en el període de l'1 de juliol fins 15 de setembre, se'n gaudirà com a mínim un període de 15 dies naturals.

32.2 Així mateix, el personal de la FESMUC gaudirà de 2 dies laborals addicionals en les dates que s'acordin entre el Comitè i la Direcció de l'Empresa.

En cas que no compleixi un any de servei efectiu en el període comprès entre l'1 de setembre i el 31 d'agost de l'any següent es farà la proporció corresponent en funció del temps en actiu.

32.3 La treballadora que durant el període de vacances estigui de permís per maternitat gaudirà dels dies de vacances que li correspongui un cop finalitzat l'esmentat permís.

En el supòsit que estigui gaudint de les seves vacances prèviament al part i aquest li sobrevingui, en finalitzar aquesta situació gaudirà dels dies de vacances dels quals no disposà en el seu moment.

Article 33. Llicències i permisos

I Permisos

El treballador o treballadora, si ho comunica abans i ho justifica després, podrà absentar-se de la feina amb dret a remuneració llevat que l'apartat corresponent indiqui el contrari, per algun d'aquests motius i durant els temps següents:

a) Per raó de matrimoni, 15 dies naturals.

b) Per naixement d'un fill, adopció o acollida permanent o preadoptiva d'un menor, dos dies naturals consecutius a partir de la data de naixement, amb independència dels tretze dies del permís de paternitat que recull l'article 48 bis de l'Estatut dels Treballadors.

c) Per malaltia greu o hospitalització d'un familiar fins a primer grau de consanguinitat, quatre dies, i dos dies fins a segon grau de consanguinitat o d'afinitat. Per cirurgia ambulatoria d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, un dia. En qualsevol cas, s'afegirà un dia si el fet es produeix amés de 150 quilòmetres del domicili habitual del treballador.

d) Per la defunció d'un familiar fins a primer grau de consanguinitat, quatre dies, i dos dies fins a segon grau de consanguinitat o d'afinitat. S'afegirà un dia si el fet es produeix

a més de 150 quilòmetres del domicili habitual del treballador.

e) Per trasllat de domicili habitual, dos dies. S'afegiran dos dies més si el nou domicili es troba a més de 150 quilòmetres del domicili anterior.

f) Per participar en exàmens finals en centres oficials, el dia durant el qual tinguin lloc. Per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores dels esmentats centres, el temps indispensable per a participar-hi.

g) Per deures inexcusables de caràcter públic i personal, emparats en una norma legal o una decisió administrativa, i que poden fer incórrer en responsabilitat, el temps indispensable per a complir.

Tanmateix, el temps mínim indispensable per assistir a les reunions convocades pels tutors escolars dels fills, sempre que se'n tingui la pàtria potestat.

h) Per a la realització d'exàmens prenatals i de tècniques de preparació al part, previ avís de la FESMUC i justificació de la realització dins la jornada laboral, el temps indispensable per a dur-los a terme.

i) Fins a deu dies a l'any per assumptes personals, dels quals vuit preferentment es gaudiran distribuïts entre Setmana Santa i Nadal, i els altres dies seran fixats pel treballador prèvia comunicació, amb tres dies d'antelació excepte causa justificada que impedeixi aquest preavís, de la data al Departament de Recursos Humans.

Quan el contracte sigui inferior a un any, el nombre de dies serà proporcional a la durada del contracte. L'autorització de la data per gaudir d'aquests dies estarà condicionada a les necessitats del servei.

j) La treballadora, per lactància d'un fill menor de dotze mesos, tindrà dret a una hora d'absència de la feina, que es podrà dividir en dues fraccions. Aquest permís el podrà gaudir indistintament el pare o la mare en el cas que tots dos treballin, i es podrà variar l'elecció una sola vegada durant tot el període. En cas de part múltiple, el permís s'ampliarà de manera proporcional. Igualment, el treballador o treballadora podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumularà en 15 dies de jornada completa seguits a la finalització de la suspensió per maternitat.

k) En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del naixement, la treballadora té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al naixement, de descans obligatori per a la mare.

l) S'han de tenir en compte les necessitats especials dels treballadors que tenen fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial, als quals s'ha de garantir, com a mínim, més flexibilitat horària, que el permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla discapacitat rebí atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, el treballador gaudeix de dues hores de flexibilitat horària diària.

Es pot atorgar també als treballadors amb fills discapacitats un permís retribuït per a assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el cen-

tre d'educació especial o d'atenció precoç on rebi tractament el fill o filla, o bé per a acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

m) La persona víctima de la violència de gènere tindrà dret, per tal de fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball a través de l'adaptació de l'horari i l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps que s'utilitzin a la FESMUC.

n) Els permisos per guarda legal, adopció i acollida, i per la cura de persones en situació de dependència, tenen les especificacions següents:

1) El personal que per guarda legal tingui la cura directa d'un infant menor de sis anys, o d'una persona discapacitada psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també el que té al seu càrrec directe un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que depèn d'ell i requereix una dedicació especial, té dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

2) En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, es tindrà dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui un any com a màxim. Per exercir el dret, la sol·licitud s'ha de presentar a partir del moment en que es produeixi la reincorporació a la feina després del permís maternal. Igualment, el treballador o treballadora pot sol·licitar la substitució d'aquesta reducció per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

3) En els supòsits d'adopció o acollida permanent o preadoptiva d'un infant menor de tres anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, es tindrà dret a percebre el 100% de les retribucions durant setze setmanes, comptades a partir de la finalització del permís maternal reconegut amb motiu de l'adopció o acollida. Igualment, el treballador o treballadora podrà sol·licitar la substitució d'aquesta reducció per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

o) En casos degudament justificats, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un familiar fins el primer grau de consanguinitat o afinitat, també es pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions. Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també es pot demanar la reducció de jornada de treball si es té a càrrec directe un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial. La FESMUC resoldrà sobre les sol·licituds d'aquestes reduccions de jornada atenent a les necessitats del servei.

2. La concessió de les reduccions de jornada que es regulen en els dos apartats anteriors (m i n) són incompatibles amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari objecte de reducció.

3. En l'autorització dels permisos regulats en aquest apartat s'equipara amb la igualtat de drets la figura del convivent reconegut per la Llei 10/1998 (LCAT 1998, 423), d'Unions Estables de Parelles heterosexuales i Parelles homosexuales, així com la pàtria potestat, sempre i quan aquestes vagin acompanyades de la justificació legal prevista

II Llicències

1) Llicències sense retribució amb reserva de plaça

El personal que hagi complert, com a mínim, un any de servei efectiu, podrà sol·licitar llicència no retribuïda amb reserva de plaça pels motius següents:

a) Per assumptes propis, per un període no inferior a quinze dies i amb un màxim acumulat de sis mesos cada dos anys. La petició ha d'estar raonada i ha d'anar acompanyada de l'informe favorable de la direcció del departament o de la unitat d'adscripció. L'autorització estarà subordinada a les necessitats del servei.

b) Per atendre un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, en casos de malalties greus, per un període de fins a sis mesos per cada fet causant. A tals efectes, la convivència de fet acreditada legalment s'equipara a la figura del cònjuge.

2) Llicències especials per al foment de la recerca i la col·laboració interuniversitària

1. El personal docent pot sol·licitar llicència especial per al foment de la recerca i la col·laboració interuniversitària pels motius següents:

a) Per al desenvolupament de programes o activitats de recerca en entitats públiques o privades, creades o participades per la FESMUC o vinculades a aquesta, sempre que l'activitat científica o tècnica estigui en la línia del que es desenvolupa a la FESMUC.

b) Per a la creació d'empreses directament relacionades amb l'activitat científica i tècnica que desenvolupa la FESMUC.

c) Per al desenvolupament de programes o activitats docents o de recerca en altres universitats i centres oficials d'ensenyaments artístics, en entitats públiques o privades creades per les universitats o en les quals aquestes tinguin participació, en altres entitats públiques o privades amb les quals la FESMUC hagi subscrit un conveni de col·laboració, i en d'altres en què així ho acordin els òrgans de govern de la FESMUC.

2. La llicència sol·licitada a l'empara d'aquest, que tindrà la duració del projecte per a la que va ser concedida comporta reserva de lloc de treball si aquesta no supera el període de dos anys seguits.

3. La FESMUC determinarà la retribució a percebre mentre el professor o la professora estigui en situació de llicència autoritzada pels motius esmentats.

4. La FESMUC, prèvia negociació amb els representants dels treballadors, elaborarà la normativa que reguli el procediment i les condicions per a l'atorgament d'aquesta llicència.

Capítol 10: Suspensió i extinció del contracte

Article 34. Suspensió del contracte

1.- Les causes i els efectes de la suspensió del contracte de treball seran els que es recullen a l'article 45 de l'Estatut dels Treballadors.

2 - Els treballadors tenen dret a la suspensió del seu contracte de treball amb reserva de plaça en el cas de maternitat i paternitat en els termes previstos en l'art. 48 i 48 bis de l'Estatut dels Treballadors.

Article 35. Excedències

Es poden sol·licitar excedències pels motius següents:

a) Excedència voluntària per motiu particular.

El treballador que tingui una antiguitat a la FESMUC d'un any té dret que li reconeguin la possibilitat d'una excedència voluntària per un període que no pot ser inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys. El reingrés a la seva finalització és automàtic i definitiu, havent de sol·licitar-se per escrit amb 30 dies d'antelació, sempre i quan hi hagi una vacant del mateix grup professional i especialitat.

b) Excedència per ser víctima de violència de gènere.

La persona víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball pot demanar la suspensió del contracte.

En aquest cas, el període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

c) Excedència voluntària per tenir cura d'un fill per naturalesa, adopció o acolliment permanent o preadoptiu, o per atendre un familiar.

El treballador o treballadora té dret a una excedència per tenir cura d'un fill menor de tres anys o, si escau, fins als tres anys de la resolució judicial administrativa. Els fills successius donen dret a un nou període, el qual posa fi, si escau, al que s'hagi concedit anteriorment. Quan el pare i la mare treballen, aquesta excedència pot ser exercida indistintament pel pare o per la mare, respectant sempre el període que per descans i recuperació li correspon gaudir a la mare. Per a l'autorització d'aquesta excedència s'equipara amb igualtat de drets la figura del convivent reconeguda per la Llei 10/1998, d'unions estables de parelles heterosexuales i parelles homosexuals, així com la pàtria potestat, sempre que aquestes vagin acompanyades de la justificació legal prevista. Aquesta excedència dóna dret a la reserva del lloc de treball que s'ocupava, i no es podrà concedir en els períodes de gaudi d'una reducció de jornada o de lactància.

També tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a dos anys, per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguini o afinitat, per raons d'edat, accident o malaltia que no es pugui valer per ell mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.

L'excedència que preveu aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa gressin aquest dret pel mateix subjecte causant l'empresari podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà fi al que s'estigués gaudint.

El període en què el treballador estigui en situació d'excedència conforme al que estableix aquest apartat serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment amb motiu de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball, i quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan sigui de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial. Un cop

transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

d) Excedència per al foment de la recerca i la col·laboració interuniversitària.

El personal docent, per dur a terme les activitats que s'especifiquen en l'article 33.II.2 del present Conveni podrà sol·licitar l'excedència per un període no superior a quatre anys. El reingrés a la FESMUC es produeix al final del període de manera automàtica i definitiva a petició de la persona interessada en un lloc de treball del mateix grup professional i especialitat, havent-se de notificar per escrit amb 30 dies d'antelació.

e) Excedència forçosa.

El treballador o treballadora designat o electe per a un càrrec públic o sindical d'àmbit provincial o superior, que no sigui compatible amb la relació laboral, podrà sol·licitar l'excedència pel temps que duri l'exercici del càrrec per al qual ha estat designat o escollit. Aquesta situació d'excedència forçosa dóna dret a la reserva de lloc de treball. El reingrés s'ha de sol·licitar dintre del mes següent del cessament del càrrec i produirà la incorporació immediata. En el supòsit que no se sol·liciti en aquest termini, es passarà a la situació d'excedència voluntària per motiu particular.

Durant el temps que el treballador o treballadora romangui en aquesta situació, en resten suspesos tots els drets i les obligacions i, consegüentment, aquest no percebrà compensació per aquest concepte.

Capítol 11: Acció social, indemnitzacions i Fons social

Article 36. Incapacitat temporal i baixa per maternitat

La FESMUC complementarà les prestacions que el treballador percebi mentre romangui en situació d'incapacitat temporal, fins al 100% de les retribucions mensuals, durant el termini màxim de divuit mesos, comptat des del seu inici, que pot durar aquesta situació.

Igualment, durant la situació de baixa per maternitat la FESMUC complementarà les percepcions que percebi el treballador de la Seguretat Social fins al 100% de la retribució total.

Article 37. Discapacitats

37.1 El personal amb discapacitat provada, per l'edat o altres circumstàncies, podrà ser destinat a un treball adequat a les seves condicions sense perjudici del salari i la categoria que tingui.

37.2. La FESMUC haurà de facilitar l'accés als locals i als llocs de treball al personal discapacitat.

37.3 En els casos de personal sotmès a processos de rehabilitació o amb inestabilitat psicològica, la FESMUC, conjuntament amb el Comitè d'empresa, estudiarà els mecanismes i els mitjans per intentar-ne la reinserció.

Article 38. Jubilació

38.1 S'estableix que la jubilació serà obligatòria quan el treballador faci 65 anys, sem-

pre que, en complir aquesta edat, tingui cobert el període de carència que estableix la legislació vigent per accedir a la situació de jubilació ordinària.

38.2 En produir-se la jubilació, el treballador que tingué acreditada una dedicació exclusiva a la FESMUC d'una antiguitat mínima de quinze anys, tindrà dret a percebre l'import íntegre de dos mensualitats i una mensualitat més per cada cinc anys o fracció que excedeixi els quinze de referència.

38.3 Els treballadors podran jubilar-se voluntàriament en fer 64 anys.

D'acord amb el que disposa el Reial decret 1.194/1985, de 17 de juliol, sobre anticipació de l'edat de jubilació com a mesura de foment de la col·locació, els contractes que es facin per substituir treballadors que es jubilen podran concertar-se a l'empara de qualsevol modalitat vigent, exceptuant la contractació a temps parcial i la modalitat que preveu l'article 15.1.d) de l'Estatut dels Treballadors.

38.4 D'acord amb la legislació vigent, la FESMUC promourà la jubilació parcial anticipada amb contracte de relleu per aquells treballadors que hi estiguin interessats.

38.5 El personal afectat per aquest conveni podrà jubilar-se a partir dels 60 anys si reuneix els requisits exigits per la Seguretat Social; en fer-ho rebrà una gratificació, per un sol cop i per l'esmentat fet, d'acord amb l'escala següent:

Als 60 anys: 12.000 €de premi

Als 61 anys: 7.500 €de premi

Als 62 anys: 6.000 €de premi

Als 63 anys: 4.000 €de premi

Als 64 anys: 3.000 €de premi

Article 39. Indemnització per invalidesa o defunció.

39.1 El reconeixement d'una situació d'invalidesa en el grau de gran invalidesa o d'incapacitat permanent absoluta donarà dret al treballador a percebre la quantitat de 16.000€ o de 8.000 €respectivament, per un preu fix i una sola vegada.

39.2 Si sobrevingués la mort d'un treballador en actiu, els beneficiaris d'aquest percebrien la quantitat de 10.000€també per un import fix i una sola vegada. A aquests efectes la Gerència requerirà la declaració de beneficiaris per part dels treballadors afectats per aquest conveni. En defecte de declaració de beneficiaris percebrà la indemnització el cònjuge supervivent no separat judicialment o de fet, o la parella del causant segons es defineix a la llei 10/1998, de 15 de juliol.

39.3 A aquest efecte, la FESMUC concertaran una pòlissa de tipus col·lectiu per garantir les quantitats establertes per a cadascuna de les situacions previstes. Aquestes quantitats es faran efectives als treballadors o als seus beneficiaris.

A fi de possibilitar la gestió i subscripció per la FESMUC de la corresponent pòlissa d'assegurança, el contingut d'aquest article entrarà en vigor als 30 dies de la data de la signatura del Conveni.

Article 40. Fons social

La FESMUC estableix un fons social dotat anualment per l'import de 15.000.- euros a partir de gener de 2009

Es crearà una Comissió entre la Direcció i el Comitè d'Empresa que establirà els criteris per la concessió de les ajudes i que resoldrà les sol·licituds que se li presentin.

Article 41. Premis per serveis prestats.

S'acorda el gaudiment de dies addicionals de vacances, que tindrà caràcter de jornada efectiva de treball, d'acord amb el quadre següent:

Entre 15 i 19 anys, ambdós inclosos, de serveis: 1 dia laboral addicional anual.

Entre 20 i 24 anys, ambdós inclosos, de serveis: 2 dies laborals addicionals anuals.

Entre 25 i 29 anys, ambdós inclosos, de serveis: 3 dies laborals addicionals anuals.

Entre 30 i 34 anys, ambdós inclosos, de serveis: 4 dies laborals addicionals anuals.

35 o més anys de serveis: 5 dies laborals addicionals anuals.

Aquest premi, al qual es tindrà dret un cop s'hagi completat els anys de serveis prestats relacionats anteriorment, es farà efectiu a partir de l'any natural següent al compliment del primer any del període de serveis prestats a la FESMUC.

Article 42. Viatges, dietes i desplaçaments

Pel que fa a dietes, viatges i desplaçaments, cal atènyer-se a les quantitats fixades a cada moment per la normativa vigent de la Generalitat de Catalunya en aquesta matèria (Decret núm. 337/1988 de 17 d'octubre).

Article 43. Roba de treball

La FESMUC analitzarà conjuntament amb el seu Comitè d'Empresa les necessitats de roba de cada lloc de treball i la seva quantificació, i acordarà, durant la vigència d'aquest conveni, la seva distribució.

Capítol 12: Seguretat i salut laboral

Article 44. Prevenció de riscos laborals i seguretat

La FESMUC és comproment a complir estrictament les normes sobre seguretat laboral, especialment l'Estatut dels Treballadors, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i el seu desenvolupament reglamentari en el que fa referència a la prevenció dels riscos i en l'eliminació d'aquells elements que originen perill o risc de perill per al desenvolupament professional dels treballadors i treballadores.

Així mateix, per mitjà d'aquest conveni, les organitzacions sindicals es comprometen a promoure entre els treballadors i les treballadores el seguiment rigorós de les normes que es puguin adoptar sobre aquest àmbit.

Article 45. Comitè de seguretat i salut

La FESMUC fomentarà l'operativitat d'aquest comitè, que, d'acord amb la legislació vigent, es l'òrgan competent en matèria de seguretat i salut laboral i de la seva prevenció.

En concret, es fomentarà l'acció preventiva que serà planificada a través del Pla d'Actuació, que haurà de contenir com a mínim:

Avaluacions de les condicions de treball i adopció de mesures preventives.
Objectius generals i específics d'acció.
Plans de formació, especialment per a les noves incorporacions de personal.
Campanyes de conscienciació.
Establiment de mesures que garanteixin la protecció dels treballadors i treballadores

Article 46. Seguretat física

La FESMUC, a través del comitè de seguretat i salut, analitzarà les possibles situacions d'emergència, lluita i extinció d'incendis i evacuació del personal, establint plans d'auto-protecció per afrontar aquestes situacions. Els plans que s'estableixin a la FESMUC serà de seguiment obligat per part del personal.

Article 47. Salut laboral

La FESMUC, dins de les seves possibilitats pressupostàries i dins de l'activitat ordinària dels serveis de prevenció, activaran mesures per contribuir a la prevenció i el tractament en l'àmbit de la salut laboral. Així: S'establiran plans de revisions mèdiques periòdiques generals. Es dotaran serveis de primers auxilis àgils. Es realitzaran controls mèdics ad hoc per al personal de determinades activitats professionals sotmeses a actuacions amb risc laboral.

En aquest àmbit, la FESMUC podrà col·laborar amb institucions que operin en el sector de la prevenció i la salut laboral i molt especialment amb les mútues d'accidents de treball i malalties professionals i amb la Seguretat Social.

Article 48. Equipament de treball i mitjans de protecció

La FESMUC ha de proporcionar al personal laboral els equips de protecció individual adequats per exercir les seves funcions, i han de vetllar perquè se'n faci un ús efectiu segons la Llei de prevenció de riscos laborals.

El personal laboral contractat o interí ha de gaudir del mateix nivell de protecció en matèria de seguretat i salut que el personal fix.

El personal laboral no podrà desenvolupar cap tasca que requereixi unes mesures determinades de seguretat i salut si no se li ha proporcionat la roba de feina adequada i els equips de protecció individuals necessaris per desenvolupar-la.

D'acord amb l'article 29.4 de la Llei de prevenció de riscos laborals, els treballadors, tenint en compte les seves obligacions en matèria de prevenció de riscos, hauran d'utilitzar correctament aquests equips i informar el seu superior jeràrquic directe i els delegats de prevenció o, si calgués, el servei de prevenció de qualsevol situació que pugui comportar un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors.

L'incompliment d'aquestes obligacions, tant per part de la FESMUC com dels treballadors, es considerarà incompliment laboral segons el que preveu l'article 58.1 de l'Estatut dels Treballadors.

Els delegats de prevenció i els treballadors en general hauran de ser consultats sobre l'elecció dels equips de protecció individual que hagin d'utilitzar (capítol III de la Llei de prevenció de riscos laborals).

Capítol 13: Drets de Representació Sindical

Article 49

Cap treballador no podrà ser discriminat per raó de la seva afiliació sindical i tots podran exposar al centre lliurement les seves opinions sobre aquest particular.

Article 50

Tots els treballadors podran ser electors i elegibles per tenir càrrecs sindicals, sempre que compleixin els requisits que preveu l'article 69 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 51

Sense perjudici del que disposen els articles 77 a 81 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà constituir l'assemblea dels treballadors de la FESMUC. Caldrà que sigui convocada pel Comitè d'empresa o per un 20% dels treballadors de la plantilla, informar-ne la gerència amb quaranta-vuit hores d'anticipació, i tindran dret a reunir-se en un local de la FESMUC facilitat per la gerència, sense la presència d'aquesta, preferiblement en l'horari comprès entre les 14:00 i les 15:00 hores.

Article 52

Els membres del Comitè d'empresa i els delegats de seccions sindicals podran fer ús de l'acumulació d'hores sindicals retribuïdes que preveu l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 53. Delegats sindicals

Es reconeix el dret de les centrals sindicals a ser representades per delegats a la FESMUC, d'acord amb l'article 10 de la Llei orgànica de llibertat sindical. Caldrà que el delegat sigui treballador en situació d'actiu de la FESMUC.

Els sindicats que al·leguin aquest dret cal que l'acreditin de manera fefaent davant la FESMUC, la qual, tot seguit, reconeixerà a l'esmentat delegat la seva condició de representant sindical amb caràcter general.

Article 54

Els delegats sindicals tindran els drets que els reconeix la Llei orgànica 11/1985, de llibertat sindical, i els que s'expressen en aquest conveni:

Dret a la lliure difusió a la FESMUC de les seves publicacions, avisos o opinions que puguin interessar els afiliats, els sindicats respectius i els treballadors en general.

Dret de reunió als locals de la FESMUC en les mateixes condicions que s'assenyalen per a l'assemblea dels treballadors.

Dret a ser informats dels assumptes de la FESMUC en els termes fixats per als delegats de personal i per al comitè d'empresa a l'Estatut dels Treballadors, amb l'obligació d'observar el secret professional recollit a l'article 65.2 d'aquest estatut.

Article 55

Els delegats de les seccions sindicals tindran les mateixes garanties que, en cas d'expe-

dient de sanció, la llei reconeix als membres del comitè d'empresa i als delegats de personal i hi tindran dret durant un any després de l'extinció del seu mandat, en els termes que preveu l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 56

A la FESMUC es facilitarà un local per a l'activitat de la representació dels treballadors. Així mateix, es disposarà de tauler d'anuncis reservat per a la lliure comunicació sindical.

Article 57

La FESMUC descomptarà de la nòmina mensual dels treballadors afiliats a les centrals sindicals l'import de la quota sindical que correspongui a requeriment d'aquells, amb la presentació prèvia de les ordres de descompte individuals i del número del compte corrent o llibreta de la caixa d'estalvis a la qual calgui transferir la quantitat corresponent. La direcció del centre lliurarà una fotocòpia de la transferència als delegats sindicals, en cas que n'hi hagi.

La FESMUC, en el marc dels seus pressupostos, haurà de preveure el suport econòmic del funcionament del comitè d'empresa.

Capítol 14: Règim disciplinari

Article 58.- Responsabilitats

Els treballadors/es poden ser sancionats/des per la direcció de la FESMUC de conformitat amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents.

Incorreran en responsabilitat l'autor o autora, l'inductor o inductora i aquells altres treballadors que encobreixin les faltes comeses.

Els treballadors tenen dret a ser assistits i protegits per la FESMUC davant qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúnnia, difamació i, en general, de qualsevol atemptat contra les seves persones o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.

Qualsevol treballador pot donar compte per escrit, per si mateix/a o mitjançant els seus representants, dels actes que signifiquin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral. L'òrgan competent obrirà l'oportuna informació i s'instruirà, si s'escau, l'expedient disciplinari que sigui procedent.

Article 59.- Tipus de faltes

59.1.- Són faltes lleus les següents:

- a) La incorrecció amb el públic i amb els companys/es o subordinats/des.
- b) L'endarreriment, la negligència i la descurança en el compliment de les seves tasques.
- c) La no comunicació amb la deguda antelació de la manca d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- d) La manca d'assistència al treball sense causa justificada d'un dia al mes.
- e) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de fins a cinc dies al mes.
- f) El descuit en la conservació dels locals, material i documents dels serveis o dels departaments.

- g) En general, l'incompliment dels deures per negligència o descurança.
- h) Abandó injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.
- i) L'incompliment de la normativa i dels reglaments interns de l'Escola. Si l'incompliment és reiterat es considerarà falta greu.

59.2.- Són faltes greus les següents:

- a) La manca de disciplina en el treball o del respecte degut als/a les superiors, inferiors i resta dels companys/es.
- b) L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball, o de les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus.
- c) La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.
- d) L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut laboral establertes quan se'n pugui derivar risc per a la salut i la integritat física del treballador/a o dels altres treballadors/res.
- e) La manca d'assistència al treball sense causa justificada fins a tres dies al mes.
- f) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de cinc dies i menys de deu al mes.
- g) L'abandó del treball sense causa justificada que produeixi perjudici al servei.
- h) La simulació de malaltia o accident.
- i) La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors/ores en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència al treball.
- j) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- k) La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, materials o documents dels serveis o dels departaments.
- l) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat.
- m) La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball en l'organisme.
- n) La reincidència en una falta lleu encara que sigui de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.
- o) L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no donin lloc a una situació d'incompatibilitat.
- p) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.

59.3.- Són faltes molt greus les següents:

- a) El frau, la deslleialtat, i l'abús de confiança en les gestions encomanades, i qualsevol conducta constitutiva de delictes dolosos.
- b) La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres de feina o les obligacions concretes del lloc de treball, amb crebant evident de la disciplina.
- c) El falsejament voluntari de dades i informacions del servei o del departament.
- d) La manca d'assistència al treball no justificada durant més de tres dies al mes.
- e) Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant 10 o més dies al mes, o

durant més de 20 dies al trimestre.

f) Causar danys als instruments o altres elements docents, així com a les instal·lacions de l'Escola.

g) La reincidència en faltes greus encara que siguin de distinta naturalesa dins un període de 6 mesos, sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.

h) L'ocultació de situacions d'incompatibilitat i l'incompliment de la normativa vigent sobre aquesta matèria.

i) Les ofenses verbals o físiques als/ a les caps, així com als companys o subordinats del lloc de treball.

j) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.

k) L'assetjament sexual o psicològic, quan es produeixi dins l'àmbit que abasten les facultats de direcció empresarial.

Article 60.- Sancions

1.- Per les faltes assenyalades en l'article anterior es podran imposar las següents sancions:

a) Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies

b) Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de 2 dies a 20 dies.

Suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concurs d'ascens per un període d'un a dos anys.

c) Per faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou de 20 dies a 2 mesos.

Acomiadament.

2.- Les sancions imposades per faltes molt greus es compliran com a màxim al cap de 60 dies, les imposades per faltes greus al cap de 20 dies i les imposades per faltes lleus al cap de 10 dies. El còmput del termini màxim pel compliment de la sanció imposada s'inicia des del moment que consti la seva ferma.

Article 61.- Expedient sancionador

1. El procediment s'iniciarà mitjançant comunicació de la Direcció, que acordarà la incoació de l'expedient amb l'expressió dels fets que siguin susceptibles de sanció i la designació d'instructor o instructora. Si la complexitat de l'expedient ho requereix també es pot designar un secretari o secretària.

2. L'instructor o instructora procedirà a prendre declaració a l'inculpat o inculpada, practicarà les diligències que consideri convenientes per a l'esclariment dels fets i proposarà les mesures provisionals que consideri adients.

3. A continuació formularà el plec de càrrecs, que haurà de contenir els fets que s'imputin al treballador o treballadora, la falta presumptament comesa i les possibles sancions.

4. El plec de càrrecs es traslladarà a l'inculpat o inculpada, que disposarà de deu dies per realitzar les al·legacions que estimi procedents i proposar els mitjans de prova que consideri oportuns.

5. Un cop contestat el plec, o transcorregut el termini sense que s'hagi contestat, l'instructor o instructora acordarà la pràctica de les proves que admeti i rebutjarà motivadament aquelles que consideri improcedents. De la resolució se'n donarà trasllat a l'inculpat o inculpada.

6. Un cop finalitzada la pràctica de les proves, l'instructor o instructora acordarà el tràmit d'audiència i vista de l'expedient per un període no inferior a deu dies.

7. Un cop evacuat el tràmit d'audiència, l'instructor o instructora formularà una proposta de resolució, que es notificarà a la persona interessada per tal que pugui efectuar al·legacions en un termini de deu dies.

8. Un cop efectuades les al·legacions, o transcorregut el termini sense que se n'hagin efectuat, l'instructor o instructora elevarà l'expedient a la Direcció per a que adopti la decisió sancionadora o no que cregui oportuna.

9. Es considerarà caducat l'expedient si no es notifica cap resolució expressa en un termini de sis mesos des de la notificació a l'inculpat o inculpada de la resolució d'incoació.

Article 62.- Procediment abreujat

1. En el cas de faltes considerades lleus, la Direcció podrà formular, sense necessitat de designar instructor o instructora, un plec de càrrecs que es notificarà al treballador o treballadora inculpat per tal que pugui efectuar al·legacions en el termini de deu dies.

2. Un cop formulades les al·legacions o transcorregut el termini sense que se n'hagin formulat, la Direcció adoptarà la decisió sancionadora o no que cregui oportuna.

Article 63.- Garanties per als representants dels treballadors i per als afiliats a un sindicat

1. En cas que l'instructor o instructora proposi una sanció per falta greu o molt greu a un representant legal del treballadors o un delegat sindical, el tràmit d'al·legacions previst en l'article 61.7 es donarà també als membres de la representació a la qual pertanyi el treballador o treballadora.

2. En el cas que l'instructor o instructora proposi una sanció per falta greu o molt greu a un treballador/a, si a la FESMUC li consta que està afiliat a un sindicat, el tràmit d'al·legacions previst en l'article 61.7 es donarà també als delegats de la secció sindical corresponent.

Article 64.- Prescripció de les faltes i de les sancions

1. Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies, les greus al cap de vint dies i les molt greus al cap de seixanta dies des de que la FESMUC en tingui coneixement, i en tot cas, als sis mesos d'haver-les comeses.

Aquests terminis queden interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït, sempre que la seva durada no superi el termini de 6 mesos.

2.- Les sancions imposades per faltes lleus prescriuran al cap d'un mes, les imposades per faltes greus al cap de dos anys, i les imposades per faltes molt greus al cap de sis anys.

Annex 1. Baremació Promoció Interna del PAS

Al torn de promoció interna s'hi poden presentar els treballadors PAS de la FESMUC, els que es trobin en situació d'excedència voluntària i en altres situacions, sempre que tinguin els requisits per al reingrés.

La valoració dels candidats es farà pel sistema de prova, entrevista i mèrits.

1. Prova i entrevista: fins a 6 punts.

Els candidats faran una prova de coneixements o d'adequació a les funcions del lloc de treball, llevat dels grup 5 i 6, en els quals es valoraran únicament els mèrits.

Així mateix, se'ls farà una entrevista personal que, com a màxim, valdrà dos punts. Els candidats hauran de superar les dues fases. En el cas de l'entrevista es haurà d'obtenir com a mínim 0,5 punts.

2. Valoració dels mèrits: fins a 4 punts.

2.1. Grups 1 a 4

- a) Antiguitat: fins a 0,5 punts.
- b) Experiència: fins a 0,5 punts.
- c) Titulació: fins a 2 punts.

Grup 1. Fins a 2 punts: doctorat, cursos de postgrau o llicenciatura de l'especialitat indicada com a mèrit en les bases de la convocatòria.

Grup 2. Fins a 2 punts: doctorat, cursos de postgrau, llicenciatura, diploma d'especialitat indicada com a mèrit en les bases de la convocatòria.

Grup 3 i 4. Fins a 2 punts: Formació Professional de Grau Mitjà de l'especialitat indicada com a mèrit a les bases de la convocatòria.

Fins a 1,5 punts: Formació Professional de Grau Mitjà d'una altra especialitat o una titulació equivalent.

Fins a 1 punt: altres titulacions.

- d) Cursos de formació. Perfeccionament: fins a 1 punt.

2.2 Grup 5.

- a) Antiguitat: fins a 0,5 punts.
- b) Experiència: fins a 1 punt.
- c) Titulació: fins a 1,5 punts.

Fins a 1,5 punts: Formació Professional de Grau Mitjà de l'especialitat indicada com a mèrit a les bases de la convocatòria.

Fins a 1 punt: Formació Professional de Grau Mitjà d'una altra especialitat o una titulació equivalent.

Fins a 0,5 punts: altres titulacions.

- d) Cursos de formació. Perfeccionament: fins a 1 punt.

Es valoraran a raó de 0,2 punts els cursos de formació i perfeccionament que tinguin relació directa amb el lloc de treball que cal proveir, en funció del grau de dificultat dels cursos, determinat pel sistema de selecció, la durada, l'existència de proves qualificadores i altres factors similars.

La puntuació mínima l'establirà el tribunal.

Annex 2. Fases nou ingrés

La selecció per cobrir les vacants amb personal nou es farà mitjançant el sistema de valoració de mèrits, proves i entrevista.

1. Valoració de mèrits (Currículum Vitae).

S'haurà de superar la prova perquè els candidats puguin passar a l'entrevista següent. No es consideraran com a mèrits els requisits exigits en la convocatòria.

2. Prova per a valorar les competències dels candidats i la seva adequació a les funcions del lloc de treball que podrà constar de diversos exercicis. S'haurà de superar la prova perquè els candidats puguin passar a l'entrevista següent.

3. Entrevista.

Que tractarà sobre aquells aspectes de l'experiència curricular que el candidat aporti o sobre el projecte docent en el cas del professorat.

La ponderació de cada apartat així com la puntuació mínima s'establirà en la convocatòria.

El candidat seleccionat serà el que assoleixi el nombre més alt de punts en el total de les proves fetes.

Annex 3. Descripció dels grups professionals de PAS

Definició de Funcions

Grup 1

Són treballadors que amb un grau elevat d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, tenen la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, o duen a terme funcions d'ordenació, coordinació i supervisió de tasques tècniques complexes, amb objectius globals i pressupost definit, o que tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana. Prenen decisions o participen en la seva elaboració així com en la definició d'objectius concrets.

Formació: titulació universitària superior o equivalent, o amb capacitat suficientment provada en el concurs de cobertura de la plaça vacant, si ho permet el catàleg de llocs de treball.

Grup 2

Són aquells treballadors que, amb o sense responsabilitat de comandament, duen a terme tasques amb un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises, de complexitat tècnica sota la direcció d'un comandament superior, ordenant, vigilant i dirigint la seva execució pràctica, amb autonomia dins el procés. Duen a terme funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors, en un estadi organitzatiu menor, així com tasques de confecció i desenvolupament de projectes, segons les instruccions.

Formació: Titulació de grau mitjà (diplomatura o Formació Professional de Grau

Superior), o equivalent, o amb capacitat suficientment provada en el concurs de cobertura de la plaça vacant, si ho permet el catàleg de llocs de treball.

Grup 3

Són aquells treballadors que realitzen treballs d'execució autònoma que exigeixin, habitualment, iniciativa i raonament per part dels treballadors i treballadores encarregats de la seva execució, comportant, sota supervisió, la responsabilitat d'aquestes. Duent a terme tasques administratives, de preparació de documentació i de recepció de la informació, processament i elaboració d'informes, resultats, llistats, estadístiques, etc. d'un o més serveis. Tasques de traducció i atenció de comunicacions personals, amb suficient domini d'un idioma estranger.

Formació: Batxillerat, BUP o equivalent, o Tècnic Especialista (Formació Professional de Grau Mitjà), o equivalent, o amb capacitat suficientment provada en el concurs de cobertura de la plaça vacant, si ho permet el catàleg de llocs de treball.

Grup 4

Tasques que s'executen sota dependència de comandaments o de professionals de més alta qualificació dins l'esquema de cada empresa, normalment amb elevat grau de supervisió, però amb certs coneixements professionals, amb un període d'adaptació. Realitza tasques d'arxius, registre, càlcul o similars, funcions d'enregistrament de dades i treballs administrativament mitjançant suport informàtic, i col·labora en la recepció i agrupament de dades, resums, estadístiques, quadres, seguiment, certificacions, etc. amb dades subministrades per altres o que els han pres directament en base a normes generalment precises.

Formació: Graduat Escolar o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió.

Grup 5

Tasques que s'executen amb un elevat grau de dependència, clarament establertes, amb instruccions específiques. Pot requerir preferentment esforç físic, amb escassa formació o coneixements molt elementals i que ocasionalment poden necessitar un petit període d'adaptació. Duu a terme tasques de control d'accessos (obertura i tancament), de recepció i atenció telefònica, execució d'encàrrecs, transport manual, i altres treballs senzills i rutinaris (reprografia, ensobrat, etc).

Formació: la dels nivells bàsics obligatoris, així com coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió.

Grup 6

Tasques puntuals que s'executin amb un elevat grau de dependència, clarament establertes, amb instruccions específiques i per períodes de durada limitada. Han de requerir una formació o coneixements amb una relació directa entre estudis en curs i tasques encomanades.

Annex 4. Descripció de la classificació professional del professorat i del personal de suport a la docència

Descripció de les funcions del professorat

Blocs de funcions i següents tasques:

Activitats docents	Principals	Docència de grau (hores lectives), inclosa la Direcció de Projectes Finals. Avaluació de grau (inclou també avaluacions col·lectives). Atenció als estudiants.
	Complementàries	Postgrau (també podrà formar part de les activitats principals, completant la docència de grau). Pràcticums. Tutoria d'estudiant. Participació a tribunals (de Projectes Finals, concursos, ...) Participació a les proves d'accés.
Activitats acadèmiques	Principals	Reunions de departament, reunions d'àrea i reunions d'assignatura. Reunions generals de professorat.
	Complementàries	Recerca. (Veure disposició transitòria 1) Publicacions i altres projectes. Desenvolupament pedagògic general (coordinacions, comissions, grups de treball, representació institucional, etc.). Suport a activitats acadèmiques de l'Escola (assajos parcials, tutoria de matrícula, etc.). Participació en òrgans col·legiats (Consell d'Escola, Consells de Departament).

Les activitats principals per tot el professorat titular estan conformades per la docència de les assignatures de grau per les quals ha estat seleccionat, i comporten, a nivell de dedicació, impartir les classes d'aquesta docència (hores lectives), més les activitats docents i acadèmiques associades a aquesta docència: avaluació, atenció als estudiants i reunions de departament i generals.

A més d'aquesta dedicació presencial, al professorat se li computaran unes hores de preparació de les classes i de correcció d'activitats d'avaluació, que també inclouen la formació continuada del professor. Aquesta part de preparació variarà segons la tipologia i el mòdul presencial.

Les activitats complementàries no estan associades a la docència de grau de manera

directa. El professor Titular "A" les realitzarà de manera preferencial i a requeriment de l'Escola dintre de la seva jornada setmanal. El professor Titular "B" les realitzarà puntualment quan sigui requerit per l'Escola fins un màxim d'hores complementàries establertes segons el mòdul presencial i no estan incloses en la seva jornada laboral.

Algunes d'aquestes activitats, com Tutoria i Pràctiques, a més de la Direcció de Projectes Finals, requeriran una acreditació de la capacitat per a dur-les a terme. L'Escola oferirà la formació i les vies necessàries per acreditar aquesta capacitat.

Classificació i categories professionals

La classificació professional té per objecte assignar a tot el personal docent una categoria segons la titulació, les funcions i el contingut general de la prestació laboral que es correspon per a cada modalitat de contracte.

1. Professor Titular "A": és el professor que imparteix la docència d'una o més assignatures de grau, seleccionat per mitjà d'una prova de selecció pública i amb una titulació exigida per la normativa vigent. Realitza, per tant, les activitats principals i complementàries derivades d'aquesta docència.

El Titular "A" tindrà assignades activitats complementàries, tant docents com acadèmiques, dins de la seva jornada, tant a proposta seva com a requeriment de l'Escola. L'Escola també determinarà el nombre i tipus d'activitats complementàries (d'entre les contemplades com a tals en aquest conveni o de naturalesa similar) i la seva traducció horària, així com la manera d'assignar-les.

La pertinença a aquesta categoria suposa, per tant, una vinculació i una implicació important a l'Escola que es tradueix amb una estabilitat laboral, dins de cadascun dels 3 mòduls horaris que inclou.

Dins d'aquesta tipologia s'estableixen els mòduls de dedicació següents:

Classificació i categories professionals del professor titular "A"						
	Hores presencials		Hores no presencials			
Mòdul	Activitats principals		Hores activitats complementàries (docents i/o acadèmiques)	Hores preparació	Jornada setmanal computable	Retribució anual per jornada computable
	Hores lectives	Altres				
1	9	6	3	19.5	37.5	35.000
	12	3				
2	6	4	2	13	25	23.333
	8	2				
3	3	2	1	6.5	12.5	11.667
	4	1				

Les hores lectives es constreñeran a les setmanes que per la normativa general duri el curs acadèmic d'estudis superiors

2. Professor Titular "B": és el professor que imparteix la docència d'una o més assignatures de grau, seleccionat per mitjà d'una prova de selecció pública i amb una titulació exigida per la normativa vigent, i que es dedicarà principalment a la docència de grau. Les activitats complementàries, a l'excepció de la docència de postgrau, les realitzarà puntualment a demanda de l'Escola. En aquest cas, les farà en hores complementàries a la seva jornada computable i li seran retribuïdes en forma de complement específic.

Dins d'aquesta categoria, s'estableixen 6 mòduls horaris. L'assignació d'un professor a un mòdul concret es farà segons les necessitats de docència de cada departament, i cada 6 quadrimestres (3 anys) se'n podrà fer una revisió. Dins d'aquest període, es buscarà compensar les possibles variacions de les activitats, de manera a que el promig de dedicació en els 6 quadrimestres sigui el que marca el mòdul. La revisió podrà comportar el canvi de mòdul, ja sigui a demanda del professor o del departament, ja sigui perquè la docència real ha diferit molt de la docència mitjana del mòdul. La FESMUC, per mitjà dels departaments, procurarà, però, garantir la màxima estabilitat del professorat dins de cada mòdul.

Distribució horària per mòduls del Professor Titular "B" (pendent d'un estudi més precís):

Classificació i categories professionals professor titular "B"							
	Hores presencials		Hores no presencials			Hores presencials	
Mòdul	Hores lectives	Altres	Hores preparació	Jornada setmanal computable	Retribució anual per jornada computable	Hores activitats complementàries (docents i/o acadèmiques)	Jornada ampliable
1	9 12	6 3	10	25	32.102	+5	+5
2			—	—			
3	6 8	4 2	7	17	21.401	+3	+3
4			—	—			
5	3 4	2 1	3.5	8.5	10.701	+1.5	+1.5
6	0	0	—	—			
Les hores lectives es constrenyeran a les setmanes que per la normativa general duri el curs acadèmic d'estudis superiors							

3. Professor Especialista: és l'expert o especialista no necessàriament titulat, amb una experiència professional contrastada i comprovable, que puntualment imparteix docència de grau o de postgrau a l'Escola. La seva relació laboral amb l'Escola és per tant temporal i també a temps parcial. Ha de superar un procés de selecció. Les seves tasques seran, essencialment, les vinculades directament amb la docència (activitats principals) i la seva retribució en funció de la seva dedicació efectiva i presencial.

4. Professor Convidat: professor que desenvolupa activitats específiques de docèn-

cia de grau, postgrau, o de projectes de recerca. És contractat temporalment per un període màxim de tres cursos entre professionals de la música, professors i investigadors d'altres centres superiors o de centres de recerca, a proposta d'un departament. El contracte d'aquest professorat inclourà les clàusules específiques i els pactes individuals acordats per a cadascun d'ells.

5. **Professor Emèrit:** professor jubilat que col·labora en tasques específiques de docència i recerca. El contracte, la durada, els requisits d'accés, el règim retributiu i les condicions laborals del professorat emèrit s'acordaran prèvia negociació amb el Comitè d'Empresa, i dins el marc acordat en aquest conveni. El contracte d'aquest professorat inclourà les clàusules específiques i els pactes individuals acordats per a cadascun d'ells. És proposat pel departament i amb el vistiplau de la Direcció de l'Escola.

Disposicions transitòries

1. Si en el període d'aplicació d'aquest conveni l'ESMUC posa en funcionament programes de recerca que generin grups de recerca reconeguts, l'activitat de recerca del professorat que hi participi es diferenciarà de les activitats complementàries i la seva consideració es tractarà en la Comissió negociadora del conveni.

2. a) Els professors que en el moment de la signatura d'aquest conveni no tinguin la titulació requerida per la normativa vigent degut a que no existia una titulació oficial en el seu àmbit prèvia a la seva contractació per la FESMUC, podran ser adscrits a les tipologies A i B. La FESMUC sol·licitarà a l'Administració educativa competent la realització d'una convocatòria extraordinària que els permeti obtenir la titulació corresponent. Si passat un termini de quatre anys no s'ha produït aquesta convocatòria, la FESMUC sol·licitarà a l'Administració educativa l'habilitació d'aquest professorat.

b) Els professors que en el moment de la signatura d'aquest conveni no tinguin, per altres raons, la titulació requerida per la normativa vigent podran ser adscrits a les tipologies A i B i disposaran d'un termini de quatre anys per a acreditar aquesta titulació, passat el qual podrà ser revisada la seva adscripció. En aquest cas, la FESMUC sol·licitarà a l'Administració educativa l'habilitació d'aquest professorat.

En qualsevol cas, passat el termini de quatre anys si no s'acredita la titulació, la FESMUC i el comitè d'empresa acordaran el procediment a seguir.

3. La FESMUC determinarà durant el primer curs acadèmic complet (2008-2009) d'aplicació d'aquest Conveni el nombre de professors necessaris en cada tipologia, i establirà amb el Comitè d'Empresa els criteris i el procés per a l'adscripció del professorat, la qual s'efectuarà per la FESMUC tenint en compte les necessitats globals de l'Escola, les possibilitats concretes de cada Departament i la voluntat de cada professor.

Per tant, la implantació de la diferent tipologia entre Professor Titular "A" i Professor Titular "B", així com l'abonament i percepció de la retribució (actualitzada) prevista per al Professor Titular "A", tindrà lloc i serà efectiva a partir del curs acadèmic 2009-2010 (des d'l 1 de setembre de 2009), aplicant-se fins a llavors només el previst per al Professor Titular "B".

4. La FESMUC es compromet a tractar amb el Comitè d'empresa les conseqüències que en l'àmbit de les condicions de treball pugui tenir l'adequació dels estudis a l'Espai Europeu d'Educació Superior.

Classificació del personal de suport a la docència

Repertorista: és el pianista o correpetidor que acompanya els repertoris dels estudiants d'instrument que comporten una part de piano o clave/orgue/pianoforte obligada.

Acompanyant: és el músic que, en formació de trio, acompanya els estudiants d'instrument dels àmbits de Jazz i Música Moderna.

Les funcions de repertoristes i acompanyants són:

- Acompanyar a les classes col·lectives, assajos individuals, audicions i projectes finals dels estudiants.
- Acompanyar en les proves d'accés.
- Acompanyar en les activitats de l'Escola Superior de Música de Catalunya (classes magistrals, etc.) on siguin requerits.
- Col·laborar i coordinar-se amb el professorat d'instrument en aspectes de la programació del curs.
- Assistir a l'estudiant.
- Assistir a reunions: del departament on estigui adscrit, generals de professorat i específiques per a repertoristes/accompanyants, si és el cas
- Participar a òrgans col·legiats, si és el cas.

Es distingeixen dos tipus de repertoristes segons la seva disponibilitat:

Repertorista "A":

Té establerta una disponibilitat plena, per a la realització de les hores presencials quan sigui requerit al llarg de tot el dia.

Distribució horària del repertorista "A"					
Mòdul	Presencials		No presencials	Jornada setmanal computable	Retribució anual per jornada computable
	Classe	Permanència	Preparació		
únic	20	2	8	30 hores setmanals	26.400,00 euros anuals

Repertorista "B":

Té establerta una disponibilitat mitja per a la realització de la meitat de les hores presencials contractades en horari de matí o de tarda, i la resta quan sigui requerit al llarg de tot el dia.

Dins d'aquesta categoria, s'estableixen 4 mòduls horaris. L'assignació d'un mòdul concret es farà segons el nombre d'hores assignades, i al final de cada curs acadèmic se'n podrà fer una revisió. La revisió podrà comportar el canvi de mòdul, ja sigui a demanda del professor o de l'ESMUC per "baixar" o per "pujar" de mòdul amb la finalitat d'aten-

dre les necessitats previstes d'aquests serveis.

Distribució horària per mòduls:

Distribució horària del repertorista "B"							
Mòduls	Presencials		No presencials	Jornada setmanal computable	Retribució anual per jornada computable	Hores complementàries	Jornada ampliable
	Classe	Permanència	Preparació				
1	18	2	5	25	22.500	12,5	37,50
2	12	1	3	16	14.625	8	24
3	6	1	2	9	7.875	4,5	13,5
4	3	0.5	0.5	4	3.937	2	6

Hores complementàries: Es podrà ampliar la jornada fins un 50% més de les hores presencials del mòdul assignat mitjançant "Hores Complementàries", realització de la qual serà obligatòria si no hi ha un altre Repertorista que voluntàriament accepti la seva realització.

Annex 5. Taula de retribucions

PAS		
Grup 1		35.805,22 Euros anuals
Grup 2		26.607,1 Euros anuals
Grup 3		23.173,96 Euros anuals
Grup 4		20.973,48 Euros anuals
Grup 5		18.346,58 Euros anuals
Grup 6		9.00 Euros hora efectiva treballada
Professor titular "A"		
Mòdul	Jornada computable	Retribució per jornada computable
1	37,5 hores setmanals	35.000,00 euros anuals
2	25 hores setmanals	23.333,00 euros anuals
3	12,5 hores setmanals	11.667,00 euros anuals
Professor titular "B"		
Mòdul	Jornada computable	Retribució per jornada computable
1	25 hores setmanals	32.102,00 euros anuals
2 hores setmanals,.... euros anuals
3	17 hores setmanals	21.401,00 euros anuals
4 hores setmanals,.... euros anuals
5	8,5 hores setmanals	10.701,00 euros anuals
6 hores setmanals,.... euros anuals
Reportorista "B":		
Mòdul	Jornada computable	Retribució per jornada computable
únic	30 hores setmanals	26.400,00 euros anuals
Repertorista "B":		
Mòdul	Jornada computable	Retribució per jornada computable
1	25 hores setmanals	22.500,00 euros anuals
2	16 hores setmanals	14.625,00 euros anuals
3	9 hores setmanals	7.875,00 euros anuals
4	4 hores setmanals	3.937,00 euros anuals
Acompanyant: 35,77 euros/hora efectiva treballada		
Antiguitat: 560 euros/anuals per jornada completa de 375 hores		

Acta de reunió per a la negociació del Conveni Col·lectiu

Sessió número 12/2008

Dia: dimarts 29 de juliol de 2008
Hora: de les 10:30 h a les 12:26 h.
Lloc: Sala de Reunions

Assistents:

Pau Monterde, Director General
Pere Carreras, Cap de RRHH
Roser Galí, Gerent
Jesús M. Carroza, advocat de l'empresa
Rosa Tamarit, Presidenta del Comitè d'Empresa
Josep Margarit, membre del Comitè d'Empresa
Joaquim Rabaseda, membre del Comitè d'Empresa
Domènec Ruiz, assessor d'USTEC
Elisenda Gutés, secretària

Desenvolupament de la sessió

S'aprova i se signa l'acta anterior, sessió 11/2008.

Es revisa el redactat final del Conveni fent-hi les modificacions escaients.

Acords

- El Grup 6 de la descripció dels grups professionals del PAS serà destinat a les tasques puntuals a realitzar per estudiants i/o becaris.
- En el transcurs del proper curs 2008/2009 es tractarà la qüestió de les compensacions per viatges i allotjament del professorat.
- Preacord sobre el text del Conveni pendent de ratificar a l'assemblea del dia 9 de setembre i del visticplau de la Comissió Delegada del Patronat de la FESMUC.

S'aixeca la sessió, de la qual com a secretària, estenc aquesta acta.

La secretària:

The block contains several handwritten signatures in black ink. At the top left is a signature that appears to be 'Pau Monterde'. To its right is a large signature that reads 'Domènec Ruiz'. Further right is another signature that reads 'Rosa Tamarit'. Below these are several other signatures, including one that reads 'Josep Margarit' and another that reads 'Joaquim Rabaseda'. At the bottom right, there is a signature that reads 'Elisenda Gutés' and a small number '1/1'.

USTEC·STES

Barcelona (08007): Ronda Universitat, 29, 5è Telèfon 93 302 76 06 - Fax 93 302 55 99

Girona (17001): Eiximenis, 14, 2n 2a Telèfon 972 20 20 34 - Fax 972 41 17 03

Lleida (25002): Pg. Ronda, 2, 1r 4a Telèfon 973 26 30 32 Fax 973 27 25 07

Tarragona (43003): August, 21 entl. 1a Telèfon 977 23 52 63 Fax 977 23 90 04

Tortosa (43500): Rosselló, 6, entl. Telèfon i Fax 977 51 10 46

Alt Urgell i Cerdanya: 687 77 85 77

Pallars Jussà i Pallars Sobirà: 676 66 67 54

Maresme Telèfon: 609 76 94 45 **Internet**: <http://www.sindicat.net>

Correu electrònic: ustecstes@pangea.org girona@sindicat.net
lleida@sindicat.net tarragona@sindicat.net

Classificació i categories professionals del professor titular "A"

	Hores presencials		Hores no presencials			
Mòdul	Activitats principals		Hores activitats complementaries (docents i/o acadèmiques)	Hores preparació	Jornada Setmanal computable	Retribució Anual per jornada computable
	Hores lectives	Altres				
1	9	6	3	19.5	37.5	35.000
	12	3				
2	6	4	2	13	25	23.333
	8	2				
3	3	2	1	6.5	12.5	11.667
	4	1				

Les hores lectives es constreñeran a les setmanes que per la normativa general duri el curs acadèmic d'estudis superiors.

Mòdul	Hores presencials			Hores no presencials		Retribució Anual per jornada computable
	Activitats principals		Hores activitats complementaries (docents i/o acadèmiques)	Hores preparació	Jornada Setmanal computable	
	Hores lectives	Altres				
1	9 ----- 12	6 ----- 3	3	19.5	37.5	35.000
2	6 ----- 8	4 ----- 2	2	13	25	23.333
3	3 ----- 4	2 ----- 1	1	6.5	12.5	11.667

Les hores lectives es constrenyeran a les setmanes que per la normativa general duri el curs acadèmic d'estudis superiors.

2. Professor Titular "B": és el professor que imparteix la docència d'una o més assignatures de grau, seleccionat per mitjà d'una prova de selecció pública i amb una titulació exigida per la normativa vigent, i que es dedicarà principalment a la docència de grau. Les activitats complementàries, a l'excepció de la docència de postgrau, les realitzarà puntualment a demanda de l'Escola. En aquest cas, les farà en hores complementàries a la seva jornada computable i li seran retribuïdes en forma de complement específic.

Dins d'aquesta categoria, s'estableixen 6 mòduls horaris. L'assignació d'un professor a un mòdul concret es farà segons les necessitats de docència de cada departament, i cada 6 quadrimestres (3 anys) se'n podrà fer una revisió. Dins d'aquest període, es buscarà compensar les possibles variacions de les activitats, de manera a que el promig de dedicació en els 6 quadrimestres sigui el que marca el mòdul. La revisió podrà comportar el canvi de mòdul, ja sigui a demanda del professor o del departament, ja sigui perquè la docència real ha diferit molt de la docència mitjana del mòdul. La FESMUC, per mitjà dels departaments, procurarà, però, garantir la màxima estabilitat del professorat dins de cada mòdul.

Distribució horària per mòduls (pendent d'un estudi més precís):