

# USTEC·STEs

Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC)

[www.sindicat.net](http://www.sindicat.net)

Franqueig  
concertat  
02/444

Número 411  
Desembre 2008

**Eina sindical  
d'informació**



**Eleccions sindicals 2008**  
**Comitè d'empresa ESMUC**

**A l'ESMUC**  
**vota**  
**USTEC·STEs**

# El conveni, un pas endavant!

Com ja vam comentar en el seu moment, el conveni és per ell mateix un gran èxit, tant pel seu contingut com pel que significa de superació d'una situació caracteritzada per la anormalitat jurídica, l'autoritarisme, la tensió i l'arbitrarietat.

No cal recordar un altre cop tota la història passada, però sí recalcar que, atès que és el primer conveni per al personal de l'ESMUC, suposa també el punt de partida d'un nou marc de relacions laborals empresa-treballadors fonamentat en un acord amb un elevat nivell de consens.

Això no vol dir que a partir d'ara no es puguin produir conflictes laborals, col·lectius o individuals. De conflictes n'hi hauran, però els podrem resoldre a l'empara i en funció d'aquest conveni.

## Aspectes del conveni que afecten tot el personal

El conveni determina l'existència d'una comissió paritària (cap. 2, art. 8, 9 i 10) que te com a funció, precisament, vetllar pel compliment del conveni i alhora interpretar el seu contingut en cas de dubte.

Aquesta comissió, per tant, ha de garantir que qualsevol actuació de l'empresa es faci d'acord amb el conveni i no pugui vulnerar els drets que aquest atorga al col·lectiu de treballadors i treballadores. I és pel fet de ser reconeguts com a col·lectiu que podem disposar d'aquests drets com a individus.

S'acaba, així, la possible política empresarial de tractar determinats temes laborals a nivell individual, tot creant inevitablement diferències i discriminacions.

## Del procés de selecció del personal (cap. 4)

Aquest és un tema important i considerem molt positiu el redactat final, atès que en la primera etapa de negociació l'empresa s'hi havia tancat sempre en banda, amb l'argument que no era una empresa pública i que, per tant, el procés de selecció no havia de ser com el del sector públic.

Ara, s'ha aconseguit reglamentar l'accés a l'ESMUC d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, com també de publicitat, de manera similar a l'accés a la Universitat pública, tant per al professorat com per al PAS, amb una garantia de transparència que impedirà abusos empresarials.

Els tribunals de selecció incorporen un membre del comitè d'empresa que garantirà precisament el compliment d'aquests principis.

Pel que fa al PAS, es regula també la promoció interna, sempre prèvia al nou ingrés, amb una baremació prou precisa dels mèrits (annex 1).

## De la formació del personal (cap. 6)

Si bé l'Esmuc ja ha anat destinant una part del pressupost a formació, ni la quantitat ni els criteris a l'hora d'assignar els imports no estaven prou clars o, si més no, no quedaven recollits enlloc.

Ara el redactat estableix clarament la partida del pressupost i defineix els supòsits que formen part de la formació, tant del PAS com del professorat. A més, el comitè d'empresa participa de l'elaboració del pla anual de formació.

## De l'increment de les retribucions i del complement per antiguitat (cap. 7)

A nivell de retribucions, l'aspecte nou que aporta aquest conveni a tot el conjunt de treballadors, és el complement per antiguitat o trienni, que suposa una quantitat que s'afegeix a la nòmina cada 3 anys treballats.

Val a dir que aquesta quantitat és menor que la que proposava el comitè, però creiem que el que és important de moment és la seva incorporació en la retribució. Ara passa a ser un concepte a negociar i a actualitzar.

Com es pot llegir en el text, es comptarà l'antiguitat de cada treballador des del moment de la seva incorporació a l'Escola, i es comptabilitzarà des de l'1 de gener de 2008, per al PAS, i des de l'1 de setembre de 2009, per al professorat.

D'altra banda, també ha quedat recollit el compromís que l'increment anual de les retribucions, a partir de l'1 de gener de 2009, sigui el mateix que s'apliqui al personal laboral al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

## De les llicències i permisos (cap. 7)

Aquest capítol segueix fil per randa el contingut dels convenis de les universitats públiques i, per tant, ens permet disposar d'aquests drets laborals. Es pot dir que fins i tot el millorem amb l'afegit del punt g) de l'art.33, que permet disposar del temps mínim indispensable per assistir a les reunions convocades pels tutors escolars dels fills, en un clar sentit de conciliació de la vida familiar amb la vida laboral.

## De les excedències (cap. 10)

També aquest capítol incorpora tots els supòsits que contemplen els convenis de les universitats públiques, i que així ens equiparen al sector públic en el tema de drets i prestacions laborals.

## De l'acció social (cap. 11)

El que cal destacar d'aquest apartat, més enllà del que implica a nivell de beneficis socials, és la quantificació monetària del fons social que permetrà atorgar ajuts per diversos conceptes. Els criteris i la resolució de la concessió d'aquests ajuts es farà en una comissió de la qual formarà part el comitè.

També són destacables l'establiment de l'obligació per part de l'empresa de complementar les prestacions per IT, les indemnitzacions per invalidesa, les gratificacions per jubilació i els premis per serveis prestats.

## Aspectes que afecten el professorat

### De l'establiment de 5 categories Eleccions sindicals '08 - Comitè d'empresa ESMUC de professorat (annex 4)

El tema del professorat és un tema important del conveni i de l'Escola, alhora que és un tema complex i molt delicat que s'ha abordat amb molta seriositat i prudència però també amb ganes de posar unes bones bases de cara a un futur a mitjà i llarg termini.

La discussió i la negociació han derivat sobretot de la voluntat del coordinador d'establir unes categories de professorat en funció de la seva implicació i el desig del comitè de preservar tot el possible aquells aspectes contractuals que eren favorables a tot el professorat alhora que corregir els aspectes més negatius.

Es va veure de seguida que en aquest tema no es podia fer una translació fàcil i simple de la reglamentació del professorat universitari, sense el perill de perjudicar clarament el funcionament de l'Escola i la necessària diversitat i especialització del nostre professorat. Aquí calia fer un vestit a mida sense, però, tancar les portes a situacions futures encara no contemplades ni, d'altra banda, perdre determinats drets adquirits, com per exemple jornada i sou.

La tasca no era fàcil però no s'ha defugit el repte i, de fet, aquest procés haurà de desenvolupar-se realment al llarg d'aquest curs 2008-09. Com podreu veure en l'annex 4, s'ha començat per delimitar les tasques i distingir-les entre principals i complementàries, una separació que ha de permetre quantificar millor la implicació horària d'aquestes tasques i la dedicació completa de cada professor/a.

De les 5 categories de professorat, 3 són d'aplicació molt reduïda i condicionada (especialista, convidat i emèrit), mentre que les altres 2 comportaran la major part del professorat. Així, es plantegen dues categories de professor titular - que és el professor que exerceix la docència d'unes assignatures per a les quals ha passat un procés de selecció -, el titular "A" i el titular "B". La diferència entre les dues està en la major implicació horària i, sobretot, en el tipus de tasques, atès que el titular "A" ha d'estar disposat a realitzar tasques de les anomenades complementàries, d'una manera ja estable, mentre que el "B" només les podria fer de manera molt puntual.

Durant aquest curs, s'estudiaran a fons les necessitats de l'Escola com també les possibilitats i l'historial dels professors i dels departaments, per tal de poder determinar primer quants titulars "A" fan falta dins de cada departament i, després, a quins professors se'ls pot proposar de ser-ho. Segurament, aquest procés haurà d'anar afinant-se en cursos posteriors.

És, per tant, un punt de partida per a un estudi a fons de les necessitats i de les possibilitats de l'Escola a nivell de professorat. El comitè haurà de vetllar en tot aquest procés perquè ningú no en surti perjudicat, ni tampoc que a nivell de col·lectiu es perdin drets adquirits.

### **De la major estabilitat de jornada (annex 4)**

Paral·lelament a l'establiment d'aquests 2 tipus de titulars, s'ha establert l'existència de franges horàries, o mòduls, amb l'objectiu d'assegurar la jornada horària a tot el professorat. Aquests mòduls (el límits dels quals s'acabarà de precisar en aquest estudi) comportaran el manteniment d'una mateixa jornada (i nòmina) durant un mínim de 6 quadrimestres, al final dels quals se'n podria fer una revisió. Però, sobretot, comporten el compromís d'una gestió àgil i seriosa a nivell de departaments i d'escola que permeti adaptar ràpidament les necessitats docents amb les voluntats del professorat, de manera que es pugui evitar al màxim canvis en la dedicació sobtats i per sorpresa, i que es pugui compensar una menor docència en un quadrimestre o en un curs, amb una major docència o amb altres tasques en el quadrimestre o curs següent, dins del període dels 6 quadrimestres.

Creiem que, malgrat que això no suposi la màxima estabili-

tat, sí que, és un pas molt important, tenint en compte a més el tipus d'escola que tenim amb un elevat grau d'especialització i una diversitat de matèries que dificulta o fins i tot impossibilita docències compactes, homogènies i regulars.

### **De les garanties de continuïtat (disposicions transitòries)**

Hi havia 2 fets que ens preocupaven de cara a un futur proper, a nivell de professorat. L'un és la possible exigència de titulació, no només per als qui entren a partir d'ara sinó també per als qui ja hi són. L'altra, les possibles conseqüències de l'establiment d'un nou pla d'estudis adaptat a l'espai superior europeu.

Estem satisfets perquè hem pogut establir en el conveni el compromís de l'Escola d'afrontar aquests fets de manera que el professorat sense titulació en surti el menys perjudicat possible. Veureu que en les disposicions es facilita al màxim l'adequació del professorat sense titulació (fet que, d'altra banda, vol resoldre el Departament d'Educació, començant pel professorat de jazz i música moderna), i que a la darrera disposició es plasma el compromís de l'Escola d'afrontar les possibles conseqüències laborals d'un nou pla d'estudis.

## **Aspectes que afecten els acompanyants i repertoristes**

### **De les noves categories (annex 4)**

El col·lectiu dels i de les acompanyants ha estat sempre un col·lectiu sense el reconeixement necessari per part de l'Escola, la qual cosa s'ha traduït sobretot en condicions laborals no gaire favorables ni clares. A més, a inicis d'aquest curs, i sense ni el coneixement ni l'acord del comitè d'empresa, gerència va tirar endavant un procés de selecció per desdoblir aquest lloc de treball amb una categoria suposadament nova, la de repertorista. Finalment, tant des d'Inspecció de Treball com des d'Inspecció d'Educació van ratificar els nostres arguments sobre la similitud amb el lloc d'acompanyant, fet que provocava un greuge comparatiu.

Conscient d'això, l'empresa va proposar mantenir la nova categoria de repertorista (pianistes i correpeditors), denominada repertoristes A, però acceptant la creació d'una nova categoria d'acompanyants, denominada repertoristes B, amb condicions econòmiques similars però amb uns condicions laborals a nivell de jornada més favorables, i amb uns mòduls horaris que permetran una millor distribució de la feina. En aquesta categoria, a més, es contempla la possibilitat de fer-hi hores complementàries de manera puntual, retribuïdes a part.

Respecte als acompanyants en trio, de moment es mantenen les condicions econòmiques i laborals ja existents.

Un fet a destacar és la inclusió d'aquest personal en el col·lectiu de personal docent, com a "personal de suport a la docència"

## **Aspectes que afecten el PAS**

### **De l'ordenació de les categories i llocs de treball (annex 3)**

El conveni permet, per primer cop, ordenar i clarificar les categories laborals del PAS existents a l'Escola, fet que porta a situar de manera clara cada lloc de treball dins d'una categoria.

El primer pas, en aquest sentit, és la descripció dels grups professionals a partir de la descripció de les funcions de cada grup. El següent pas, implícit en aquest primer però que caldrà concretar de manera explícita, és ubicar cada lloc de treball dins de cada grup, sobretot en aquells casos encara dubtosos o per als quals es cregui convenient una nova consideració.

Per a nosaltres, és molt important tenir ben fixats de manera general els grups i les funcions perquè aleshores es pot fer més fàcil argumentar en casos concrets i en possibles conflictes a l'hora de reivindicar la categoria superior d'un lloc de treball.

### De l'augment retributiu general (annex 5)

Finalment, la taula salarial del PAS finalment acordada coincideix en un 70% amb la taula salarial que proposava el comitè.

També vam proposar una subdivisió del grup 3, pensant en una determinada diferenciació de funcions dins d'aquest grup, però l'empresa ho va desestimar amb l'argument que actualment no existia de facto aquesta diferència. Sí que la va acceptar per a uns llocs de treball molt concrets i va proposar l'aplicació d'un complement en aquests llocs de treball. Des d'USTEC·STEs pensem que l'estructura del grup 3 encara no està tancada, i que tornarem a parlar de la seva divisió en dos subgrups.

A nivell general, però, es produeix un augment retributiu evident pel que fa a grups professionals i que es tradueix també en un augment per a gairebé tots els llocs de treball, més o menys elevats segons cada cas. El fet dels triennis implica un augment real, aquest sí, per a tothom.

### De la jornada anual de 1512 hores (cap. 8)

Aquest va ser un dels darrers punts tractats en la negociació i que en un principi l'empresa va denegar. Va ser necessari, després de quasi 4 hores de reunió a finals ja de juliol, fer un petit coup de force i manifestar la possibilitat que no hi hagués acord final, perquè l'empresa reconsiderés la seva posició i acceptés reduir la jornada anual; demanant-ne, però, l'aplicació diferida. Per a nosaltres era un punt important - ja en van parlar en una assemblea - perquè aquesta reducció de jornada justificava una certa contenció en la demanda retributiva i, per tant, l'acceptació de l'una comportava l'assoliment de l'altra.

La nova jornada anual, que s'aplicarà a partir del curs 2009-10, suposa una reducció de 92 hores respecte de la jornada actual. En la pràctica, aquesta reducció anual es traduirà en una jornada setmanal de 35 hores.

### De la regulació de la promoció interna (annex 1)

Finalment, el conveni regula el procés de selecció del PAS, dins del qual la promoció interna passa a ser la primera via per a l'ocupació de llocs de treball, un cop reincorporades les possibles excedències. Aquesta promoció interna ha de permetre l'accés, dins de la mateixa escola, a llocs de treball de categoria superior i, per tant, comporta d'alguna manera una possibilitat de carrera professional. La regulació d'aquesta promoció aporta clarament un component prou objectiu i prou transparent.

## Ampli suport de la plantilla al conveni

L'assemblea general de dimarts dia 9 ha servit per aprovar el 1r Conveni Col·lectiu de la FESMUC, per una àmplia majoria de vots favorables. Els resultats són els següents:

Assistents a l'assemblea: 100

Vots rebuts per correu electrònic (fins abans de l'inici de la reunió): 42

Resultats totals .....vots emesos: 142

Vots a favor del conveni ..... 121 (85,21%)

Vots en contra: ..... 12 (8,45%)

Vots en blanc: ..... 9 (6,33%)



Des d'USTEC·STEs i el comitè

# Hem plantat cara!

Durant més de cinc anys, des de la seva constitució, l'Escola Superior de Música de Catalunya (ESMUC) ha estat una empresa regida per la anormalitat jurídica i la manca de democràcia, on s'han vulnerat els principis que han de distingir totes les empreses finançades amb diners públics.

Des d'USTEC·STEs i el comitè d'empresa hem plantat cara i hem denunciat l'arbitrarietat i la prepotència de l'anterior equip directiu que durant temps ha menyspreat la plantilla i els seus representants.

El fet de no disposar de conveni ha facilitat actuacions unilaterals de l'empresa, moltes vegades emparades en qüestions acadèmiques o d'eficiència organitzativa no explicades, mai comunicades i encara menys, negociades prèviament amb el comitè, que han implicat, a més de greuges comparatius, una manifesta despreocupació per la necessitat del conveni i una clara desconsideració pel paper del comitè:

- canvis en la retribució del professorat
- canvis en les condicions de treball
- no-renovació de contractes
- modificacions a la baixa de perfils laborals
- represàlies
- revisió de sous i categories en el decurs del procés negociador
- acomiadaments

Des d'USTEC·STEs i el comitè d'empresa hem plantat cara i hem lluitat per un conveni digne que garantís unes condicions de treball homologables amb les del sector públic.

- La desinformació de la comunitat acadèmica sobre les possibles modificacions del currículum.
- Les greus conseqüències que aquestes modificacions podien suposar per als professors per la desaparició d'assignatures.
- La privació de pressupost i d'autonomia real dels departaments; la desaparició de totes les comissions transversals, la desmembració del Consell d'Escola i la seva manca de poder real.

## Hem aconseguit un conveni digne per a tots els treballadors i treballadores de l'ESMUC

Tots aquests fets van provocar una forta sensació d'impotència a causa de la impossibilitat d'anticipar i de preveure les conseqüències per a tothom.

Des d'USTEC·STEs i el comitè d'empresa hem plantat cara i hem denunciat la indefinició del projecte d'escola: el canvi de rumb que, des de l'anterior direcció, s'ha intentat imposar a l'escola i al seu projecte educatiu, que s'ha vist alterat de manera força desfavorable per decisions estrictament econòmiques, no acadèmiques.

Finalment, l'actuació de l'anterior direcció sobre determinats companys i companyes, amb clara intenció de perjudicar-los: buidatge de funcions i aïllament professional, reestructuracions imposades, humiliacions personals. A tot això, s'hi afegeix l'intent de desestabilitzar el mateix comitè d'empresa.

Des d'USTEC·STEs i el comitè d'empresa hem plantat cara i hem denunciat l'assetjament i la vulneració de drets dels treballadors i treballadores de l'ESMUC i dels seus representants.

Al final, hem aconseguit un conveni digne per a tots els treballadors i treballadores de l'ESMUC, canviar la política arbitrària i prepotent que l'anterior direcció va imposar, reconduir la deriva del projecte educatiu, millorar el mal ambient laboral que hi havia i superar determinades situacions de vulneració de drets. En definitiva, hem col·laborat de forma determinant que l'ESMUC esdevingui una empresa regida per la normalitat jurídica i democràtica que ha de distingir totes les empreses, sobretot, les empreses públiques.

I a partir d'ara, seguirem plantant cara i continuarem lluitant per la millora de les condicions treball



# Moltes raons per votar USTEC·STEs

## Qui som?

- USTEC·STEs és un sindicat format per treballadors i treballadores de l'ensenyament de Catalunya, amb més de 30 anys d'història com a instrument dels ensenyants i de les ensenyants d'aquest país per defensar les condicions laborals dels i les professionals que treballem als centres educatius i per millorar la qualitat de l'ensenyament.
- USTEC·STEs considera que el funcionament dels centres educatius, com l'ESMUC, ha de ser plural, democràtic, laic, participatiu, basat en la coeducació, la tolerància, i arrelat al medi, solidari i no discriminatiu.
- USTEC·STEs és un sindicat format per persones que hem apostat sempre per un ensenyament no sexista, plural, democràtic, laic i participatiu. Una convicció que fa de la participació activa en els diversos moviments socials sorgits de la societat civil un dels nostres trets definitoris. A més, a través de la nostra Secretaria de la Dona impulsem tot tipus d'iniciatives en el camp de la coeducació, en la lluita contra la violència de gènere i per la plena igualtat de les dones.
- USTEC·STEs és un sindicat preocupat per les condicions laborals de tot el personal dels centres. Un sindicat que ha mantingut una actitud de fermesa en les negociacions amb l'Administració i amb les empreses, en què sempre hem posat el llistó en el punt més alt possible.
- Perquè som un sindicat obert i participatiu on els treballadors i les treballadores decideixen sobre totes les qüestions que els afecten.
- Perquè entre tots i totes formem un sindicat solidari, responsable i capaç de resoldre els problemes específics de cada centre de treball.
- Perquè considerem que la responsabilitat dels sindicats s'ha de basar en la coherència entre les posicions que defensen i les actuacions que realitzen.
- Perquè entenem que els sindicats no han de ser organitzacions mercantilistes sinó que han de treballar per aconseguir la representativitat amb una acció sindical basada en la proximitat, en el coneixement de les necessitats del sector, la defensa de les seves reivindicacions, la independència i la voluntat de donar una informació clara i honesta.
- Perquè no som gestors de res, ni som un sindicat institucional, ni som una organització integrada en les estructures de l'Administració.
- El nostre model sindical es basa en la independència i la democràcia interna i volem canviar els protocols actuals de negociació col·lectiva i acostar-los més als centres amb la voluntat de recollir les propostes i solucions que els treballadors i treballadores proposen sobre les qüestions que els afecten.

## Que ens caracteritza?

- USTEC·STEs és un sindicat que depèn fonamentalment de les aportacions de l'afiliació i que no ha volgut mai participar de fonts de finançament poc clares com els cursos de formació ocupacional i contínua. Un caràcter que ens permet una total independència en les nostres actuacions. Ningú no decideix per nosaltres. USTEC·STEs és un sindicat que basa el seu funcionament en la democràcia interna, amb els òrgans decisoris oberts a la participació de l'afiliació.
- Perquè estem compromesos en la defensa d'unes condicions de treball que dignifiquin la nostra feina i en la millora dels recursos per atendre el nostre alumnat.

## Estem consolidant un sindicalisme alternatiu: la IAC

La Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC), integrada per USTEC·STEs i altres organitzacions de l'àmbit dels serveis públics i del món laboral, afronta aquestes eleccions com la segona força sindical amb representació a la Mesa General de la Funció Pública, i amb presència entre el personal administratiu i de serveis de les universitats, la sanitat concertada i d'altres sectors del món laboral, industrial i de serveis.

La Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC) creix com una realitat democràtica, participativa, plural i oberta a d'altres incorporacions, lligada al sentiment d'amplis sectors de treballadors i treballadores i orgullosa de la seva independència de les forces polítiques i de les administracions.

Aquest esforç unitari parteix, també, de la nostra petita història. Una història que es remunta al moviment assembleari d'ensenyants, a les coordinadores que representaven la voluntat manifestada directament pel professorat. Fidels al nostre origen, USTEC·STEs continua creient en la necessitat de participació directa, en la unitat dels treballadors i treballadores de l'ensenyament com la millor manera d'aconseguir avenços concrets, sense que ningú no pugui decidir en nom del professorat, tret dels mateixos ensenyants.

**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](mailto:ustecstes@pangea.org) [girona@sindicat.net](mailto:girona@sindicat.net) [lleida@sindicat.net](mailto:lleida@sindicat.net) [tarragona@sindicat.net](mailto:tarragona@sindicat.net)