

# FICHA DE FORMACIÓN

## Hilo Negro



# 207

## NUESTRAS LUCHAS – NUESTRAS HISTORIAS

Que mejor herramienta de formación que el relato de luchas laborales y sociales: cercanas, las ganadas y las perdidas, con protagonistas que conocemos... Relatos que suponen contar formas de intervenir en la realidad, de potenciar la implicación

y la participación, de la acción colectiva. Por tanto, hablar de nuestras narrativas es hablar de empoderamiento de la clase obrera. Así que utilizamos el espacio de la “Ficha de Formación” para darlas a conocer.

### Escuela de Música Antonio de Cabezón – Burgos Un paso por la dignidad de los trabajador@s y de la música.

Tuvieron que pasar aún casi dos meses hasta que un (muy pequeño) grupo de profesores y profesoras nos reuniésemos informalmente para empezar a discutir qué medidas tomábamos respecto a las irregularidades que se venían dando desde el curso anterior en la Escuela de Música Antonio de Cabezón.

La escuela de Música Antonio de Cabezón, es de titularidad del Ayuntamiento de Burgos, pero privatizada, como se dice: de gestión privada.

Por nuestro tipo de contrato fijo-discontinuo, en junio se nos abona la parte de la liquidación de vacaciones no disfrutadas y para cuando se organizó esa reunión ya veníamos arrastrando su impago y posterior cruce de cifras entre trabajador@s y gestor. Se nos decía que la gestoría estaba testeando un programa nuevo de gestión y que por eso las cifras no estaban correctas, pero lo cierto es que estuvimos un buen número de meses donde le enviábamos al gestor las cuentas (bien hechas por nosotr@s o por algún conocido con gestoría al que le pedíamos el favor) y el gestor nos enviaba otras incorrectas.

Con el asesoramiento del sindicato (CGT) convenimos en que el primer paso era forzar unas elecciones a representante para tener

una cobertura legal frente a las reclamaciones colectivas. Hablando siempre en general, los músicos carecemos de conciencia de clase. Nos dedicamos al “arte” (muy discutible) y somos unos aristócratas laborales aún cuando nuestro convenio no es para tirar cohetes. Quizá sea por eso que de 26 compañer@s apenas la mitad estuvimos implicados en el proceso. Se ocultó la identidad del candidato para que no hubiese represalias laborales hasta el mismo día de la votación. Lo más importante en ese primer momento donde aún no se había conseguido nada fue la gestión de la información y de los tiempos, de manera que cada paso supusiera un golpe de efecto hacia gestor y dirección.

Un sindicato “mayoritario”, al enterarse de que se iba a proceder ésta votación trató de convencer al cargo de dirección para hacer oposición, pero, anécdotas a parte, el proceso fue rápido y efectivo.

Una vez nalizado el proceso de elecciones se estudiaron varias vías por las cuales obtener información del funcionamiento de la Escuela y sus carencias, para ello se optó por realizar una encuesta voluntaria y anónima donde se intentó abarcar todos los aspectos que con guran la Escuela, desde competencias de los puestos hasta aspectos más subjetivos. Y los resultados fueron alarmantes.

Se encontraron irregularidades en las nóminas y en los pluses percibidos. Desconocimiento de competencias de cargos, un puesto de dirección que no aparece por la Escuela (doblemente grave si hablamos de un momento en el que aún teníamos muy presente el COVID y sus consecuencias), una falta de programa didáctico común... pero que aún se agravó más cuando al menos 5 profesor@s admitieron haber recibido acoso en el lugar de trabajo. Los resultados de esa encuesta fueron enviados al gestor y a día de hoy, con mucha parsimonia, algunos aspectos (sobre todo los que suponen gasto 0) se van poniendo en práctica.

Va avanzando el curso y la cantidad no percibida en la liquidación de las vacaciones del curso anterior sigue sin ser remunerada pese a que mes tras mes se notifica al gestor. Pero es en junio de ese curso 2021-2022 donde el gestor, alegando falta de liquidez, toma la decisión sin aviso de dejar de pagar pluses de dedicación, desplazamiento y pluses no consolidados (percibidos regularmente desde hace más de 6 años). Lo cual quizá motivó que diéramos un paso adelante para frenar un proceso de depauperación de las condiciones laborales, que ya empezaba a afectar a nuestro rendimiento docente, y forzar un acto de conciliación.

En ese acto de conciliación en un primer momento, y tras una asamblea de trabajadores en el que asiste también el sindicato, se decide exigirle el pago de atrasos desde el curso 2020-2021 y los pluses no percibidos en el curso 2021-2022. También, y dado que éste acto es una negociación, se decide unilateralmente exigir una mejora de contrato que llevaba congelado desde que entró el actual gestor 8 años antes. Dicha mejora, (1'5€ por hora trabajada) se incluye en el acto de conciliación.

Las personas que tengan experiencia en actos de conciliación muy seguramente habrán pasado por situaciones mucho más penosas que las que pasamos nosotr@s. Sin embargo, como persona resolutiva, encontré el proceso farragoso, poco empático y muy poco resolutivo, teniendo que aplazar la reunión hasta 3 veces por falta de acuerdo. Además se manejaban datos y situaciones que me dejaban muy sorprendido como

representante, como que el Ayuntamiento admitiera sin ponerse nervioso que llevaba 5 meses de retraso en los pagos al gestor. O que jamás se nos haya dado una respuesta sobre si tienen intención de arreglar aulas que LITERALMENTE tienen fallos estructurales y se están viniendo abajo. O que el gestor admita no poder pagar a sus trabajadores porque no tiene liquidez.

Tras tres reuniones se llega a un acuerdo donde el gestor se compromete a abonar todos los atrasos no abonados que le obliga la ley y a mejorar ligeramente nuestro contrato aumentando el salario en 0'5€ por hora trabajada. En esa misma reunión se establecen unos plazos para el ingreso de atrasos y se llega a un acuerdo subrogable de cara a futuros cambios de gestión.

Ahora ya que ha pasado algún tiempo para poder valorar todo lo sucedido tengo que reconocer que el proceso lo han hecho útil los profesionales (personas de CGT y los abogados implicados en el arbitraje) que han ayudado o colaborado en él, no así con el personal del Ayuntamiento, que desde un primer momento se posicionaron como meros observadores ajenos a unas responsabilidades que les competían. Aunque haya mecanismos para velar por las obligaciones del empresario para con sus trabajador@s al final son las personas y su compromiso las que hacen que éste medio funcione.

**David**

*Delegado CGT en la Escuela de Música Antonio de Cabezón - Burgos*

