

El pasado día 26 de abril **el comité se reunió con el director científico** para tratar con él (y con el director gerente) problemas y necesidades que afectan al personal de **documentación y excavaciones** del Consorcio. Lamentablemente el director gerente, que estaba invitado a esta reunión, prefirió no asistir aduciendo dudosos motivos. Con esta actitud, el jefe de personal del Consorcio vuelve una vez más a desmarcarse de parte de sus obligaciones, como es reunirse con los representantes de los trabajadores para dialogar y buscar soluciones entre todos a los numerosos problemas laborales que tiene esta “santa casa”.

Desde el pasado 6 de marzo **el director gerente viene renunciando** a las distintas reuniones que el comité ha querido mantener con la empresa. Su excusa: la acumulación de trabajo antes del consejo rector. Pero es que el consejo rector ya se celebró el día 11 de abril y todavía a primeros de mayo el comité no ha tenido noticias del director gerente, no sólo para retomar muchos asuntos que quedan por negociar, sino también para tratar otros nuevos que hay que resolver con urgencia. Está claro que **el máximo responsable de personal del Consorcio “pasa olímpicamente”** de los representantes de los trabajadores. Desde luego, **CC.OO.** entiende que el comité no puede tolerar por más tiempo este desprecio y ninguneo de un director gerente al que se le supone responsabilidad en todos sus actos.

Ante esta situación **CC.OO.** pasará a la acción proponiendo al comité la urgente adopción de **medidas de presión** para que la dirección del Consorcio comience a tomarse en serio al comité y, por extensión, al conjunto de trabajadores que representa. Queremos que el comité de empresa denuncie, de momento, a la **Inspección de Trabajo** los siguientes **incumplimientos** normativos que se están produciendo en el Consorcio:

1º.- En materia de **seguridad y salud laboral**, incumplimiento de preceptos de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y del Real Decreto 486/1997 sobre Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo, que afectan a excavaciones, oficina (departamento de documentación), almacenes, etc.

2º.- En la realización de **horas extraordinarias**, incumplimiento del II Convenio Colectivo del Consorcio y del Estatuto de los Trabajadores, al ocultar la efectiva realización de horas extras bajo el concepto de “disponibilidad” del trabajador para desarrollar sus funciones habituales fuera del horario laboral “de forma temporal”.

### Reunión con el director científico

La reunión celebrada el día 26 de abril y que **convocó el comité a los dos directores** del Consorcio solamente contó con la presencia de uno de ellos, como ya hemos explicado antes. Al director científico el comité le planteó las siguientes cuestiones y necesidades:

- 1.- **Mayor profesionalización del servicio de arqueología:** debe haber más **auxiliares de arqueología** para que la mayoría de los equipos de excavaciones cuenten con el apoyo y el refuerzo de un auxiliar por lo menos; se deben establecer **tiempos mínimos** de dedicación exclusiva para informes, memoria y materiales después de cerrar cada excavación; el equipo de **seguimiento de obras** del Consorcio debe ser más numeroso y contar con arqueólogos y más auxiliares, así se podrían evitar muchos de los atentados que sufre casi a diario el patrimonio emeritense; el **personal habilitado** para trabajar en arqueología en Mérida debería ser contratado por el Consorcio a través de unas bolsas de trabajo debidamente baremadas y ordenadas; asimismo el Consorcio debería exigir a las empresas que ejecutan excavaciones arqueológicas en Mérida la aplicación del convenio colectivo del Consorcio, para **acabar con la discriminación laboral** de sus trabajadores con los del Consorcio, desarrollando todos el mismo trabajo; las **horas extras** en seguimientos tendrán que hacerse siempre por

personal especializado de arqueología; y, por último, se reclama la necesidad de contar con un **auxiliar de topografía**.

**2.- Medios y recursos materiales:** falta un **vehículo** más de empresa para los desplazamientos diarios que tiene que hacer el personal de documentación por las excavaciones; las **herramientas y demás medios** con que debe contar el personal de arqueología y documentación para hacer su trabajo con eficacia (y seguridad en algunos casos) tendrían que ser suficientes, adecuados y actualizados; y los **espacios de trabajo** del personal de documentación deberían ajustarse a lo que marca la ley, no permitiendo el hacinamiento de trabajadores en oficinas que son auténticas “ratoneras”.

**3.- Seguridad laboral en las excavaciones:** el comité propone la creación de un equipo especializado con un técnico en prevención al frente que se dedique en exclusiva y con seriedad a minimizar los peligros que soportan muchos trabajadores en excavaciones; también el director científico cree que el Consorcio debería exigir a los promotores de las obras un protocolo de seguridad.

**4.- Conservación y mantenimiento:** el Consorcio debería destinar **más recursos y personal** a la conservación y mantenimiento de los monumentos, porque muchos de ellos se están deteriorando gravemente; también da mala imagen dejar abandonados los restos que se dejan al descubierto una vez finalizada una excavación.

En algunos de estos temas el director científico comparte con el comité su preocupación y los deseos de solucionarlos y se compromete a hacer lo posible dentro de sus competencias.

### Cursos de formación

Ya han comenzado a impartirse algunos de los cursos de **formación interna** (los dirigidos a los propios trabajadores del Consorcio) que aprobó el consejo rector. No se ha contado con el comité para establecer las **condiciones de los cursos** (sobre perfiles y número de los alumnos, duración y edicio-

nes de cada curso, facilidades para el personal temporal, etc.). ¿Por qué? **CC.OO.** recomienda a todos los trabajadores, fijos o temporales, que estén interesados en participar en alguno/s de los cursos lo/s soliciten, con independencia de las “pegas” que la empresa les pueda poner. Recordad que la formación laboral es un derecho básico accesible a todos los trabajadores.

En cuanto a **formación externa**, hay programado para mediados de mayo un **curso sobre tratamiento de materiales arqueológicos**, de 1 semana de duración, para habilitar a **Peones especializados** para una nueva lista de idoneidad. El plazo de inscripción finaliza el **día 8 de mayo**. Sobre este curso, el comité tampoco ha recibido ninguna información del director gerente y, además, ni siquiera estaba programado para este año 2007. ¿Otro “expediente X”?

### Estatuto Básico del Empleado Público

A **partir del 13 de mayo** de 2007 entrará en vigor esta ley a la que se puede acoger el personal del Consorcio. Esto supondrá una mejora en algunos derechos, sobre todo en permisos que favorecen la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**. Por ejemplo, mejoran respecto a lo regulado en convenio colectivo:

- el permiso por **lactancia** de un hijo menor de 12 meses.
- el permiso por **nacimiento de hijos**, cuando son prematuros o deban estar hospitalizados después del parto.
- la **reducción de jornada** por guarda legal, para cuidar a menores de 12 años, a discapacitados o a familiares con dependencia.
- la reducción de jornada, de hasta el 50 %, para el cuidado de un familiar directo por enfermedad muy grave, durante 1 mes máximo, sin reducción de sueldo.
- el permiso por **asuntos particulares**, mínimo 6 días al año, más días adicionales según la antigüedad del trabajador.
- el permiso por **parto**, si el hijo tiene discapacidad, es de 18 semanas. Se puede ampliar en 13 semanas más si el niño tiene que estar hospitalizado.
- permiso por **adopción**, equiparable al permiso por parto, y hasta dos meses adicionales para viajar al país de origen del adoptado, con reducción del sueldo.
- permiso de **paternidad**, por nacimiento o adopción, de 15 días.
- permiso por razón de **violencia de género**.

Para más información os podéis dirigir a **CC.OO.** Estamos en **c/ Reyes Huertas, 3** (Mérida). Tel. **924-330254**. [www.fsap.ccoo.es/extremadura](http://www.fsap.ccoo.es/extremadura)