



Ahora, en cambio, la resolución adoptada por la Inspección de Trabajo viene a dar la razón a los representantes sindicales, obligando al Consorcio a cumplir real y responsablemente con la legislación laboral.

Así, para garantizar la integridad y salud de los trabajadores de arqueología, debe realizar una evaluación de riesgos y una planificación de la actividad preventiva, elaborando el **estudio y el plan de seguridad y salud** según lo marcado por ley para las **obras de construcción**.

También debe respetar el **límite anual de horas extra** por trabajador que permite la ley (**80 horas máximo**), acabando con el desmesurado número de horas extra (encubierto con el nombre de “disponibilidad”) que hacen algunos empleados del Consorcio.

Y, por último, debe cumplir estrictamente con sus deberes de información y negociación con los representantes de los trabajadores en todo aquello que establece la legislación laboral.

Negociación de los artículos 34, 35, 36 y 37 del II Convenio Colectivo

Derechos sindicales: acuerdo con la Dirección ya alcanzado y pendiente de firma.

Prestaciones no salariales: hay acuerdo en todo salvo en la cantidad anual que se debe destinar al fondo de acción social. La Dirección insiste en que debe ser una cantidad fija (12000 €) que se revisará anualmente, y en cambio el comité defiende que sea una cantidad porcentual de la masa salarial, mínimo del 0,5 %, con el compromiso de alcanzar un 1 % de masa salarial en el plazo de 3-4 años.

Formación: hay acuerdo en todo salvo en el crédito horario anual. La empresa sólo llega a las 28 horas anuales por trabajador, incluyendo tanto las horas de formación externa como las impartidas por el Consorcio en los Planes de Formación Interna. La empresa acepta que el comité participe sólo en la organización de los planes de formación interna, pero no en los de formación externa, en los que se habilita a futuros trabajadores que el Consorcio va a contratar.

Salud laboral: la Dirección sólo ha aceptado conceder 7 horas mensuales para los delegados de prevención. También ha aceptado la propuesta del comité de que puedan ser designados como delegados de prevención trabajadores ajenos al comité de empresa.

LA INSPECCIÓN DE TRABAJO OBLIGA AL CONSORCIO A CUMPLIR CON LA LEGISLACIÓN LABORAL

La Inspección Provincial de Trabajo ha requerido al Consorcio para que cumpla con la ley en una serie de obligaciones laborales, gracias a la denuncia interpuesta por el comité de empresa a **instancias de CC.OO.**

El pasado mes de mayo el comité de empresa del Consorcio decidió por amplia mayoría de sus miembros (siete, de los nueve que lo integran) poner en conocimiento de la autoridad laboral competente, a través de **denuncia a la Inspección** Provincial de Trabajo, una relación de hechos y situaciones que se entendían por los propios representantes sindicales como contrarios a las leyes laborales.

Resumidamente, se denunció:

- el incumplimiento por parte del Consorcio de la **ley de prevención** de riesgos laborales en lugares de trabajo tan peligrosos como son en muchas ocasiones las obras de excavación arqueológica.
- la falta de observancia del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al elevado número de **horas extra** que efectúan con regularidad algunos trabajadores, frenando la creación de más empleo público;
- la omisión del deber de **informar y contar con los representantes** sindicales, por ejemplo, a la hora de celebrar nuevos contratos de trabajo, o de organizar planes formativos profesionales.

Los responsables del Consorcio, además de hacer caso omiso a todas estas peticiones formuladas por el comité de empresa y por CC.OO., desmintieron públicamente que estos hechos estuvieran ocurriendo y manifestaron en los medios de comunicación que “el Consorcio cumplía estricta y escrupulosamente con la ley”.

Ante la actitud obstinada y escasamente receptiva de la empresa en esta negociación, este mes de septiembre debe ser la fecha límite para alcanzar un acuerdo en estos artículos. De no producirse, el comité debería abrir otras vías de presión para intentar conseguir unos resultados satisfactorios.

Información sobre la Comisión Paritaria del II Convenio Colectivo

El pasado mes de julio se constituyó la nueva comisión paritaria del convenio colectivo con la presencia de los tres nuevos representantes del comité (dos de ellos de CCOO). Lo que reivindicamos allí fue:

-La definición clara de cuándo procede utilizar **disponibilidad** y cuándo horas extra. Propusimos que por regla general las disponibilidades temporales se deberían retribuir como horas extraordinarias, según establece el artículo 14 del II Convenio Colectivo. La Dirección del Consorcio lo asume, con la excepción de las disponibilidades que vienen percibiendo algunos trabajadores del departamento de documentación.

-Exigimos el pago del complemento de antigüedad (**trienios**) a todos los trabajadores contratados por el Consorcio según establece el Convenio, el Estatuto de los Trabajadores y el Tribunal Supremo. Así, el personal temporal con más de 3 años de antigüedad, interrumpida o ininterrumpida, debería percibir los trienios que le correspondan igual que el personal indefinido. La Dirección no da muestras de asumirlo.

-Proponemos aclarar algo que no recoge explícitamente el Convenio pero que es necesario fijar para ajustar la **jornada anual** de las 1567 horas establecidas en el Convenio: los días de permiso por asuntos propios disfrutados por los trabajadores deben computar como jornadas trabajadas a todos los efectos. La Dirección no lo reconoce.

Y también sucedió ...

CCOO propuso al comité solicitar **reuniones con los nuevos responsables políticos** del Ayuntamiento de Mérida y de la Consejería de Cultura de la Junta de Extremadura con atribuciones en los órganos rectores del Consorcio: el Alcalde de Mérida, la Directora General de Patrimonio Cultural y la Consejera de Cultura. Queremos iniciar un diálogo fluido y una nueva relación

constructiva entre todas las partes que forman el Consorcio. Las invitaciones ya están formuladas y el comité preparado y expectante a la respuesta de los políticos.

CCOO tuvo que pedir en agosto más información sobre una serie de **contratos por fin de obra** o servicio determinado, en los que las obras vienen delimitadas por **fases**, sin aclarar en qué consiste exactamente la fase de cada obra. El truco consiste, en muchas ocasiones, en cortar repentina e inexplicablemente una obra con el fin de, entre otras cosas, “despedir” a trabajadores de un modo aparentemente “legal”. La empresa no ha contestado aún a la petición de CCOO y sigue abusando de este tipo de contratos. El comité ha decidido comunicar a la Inspección de Trabajo esta práctica habitual para que resuelva sobre su legalidad.

Horario especial de feria. La Empresa dejó pasar una buena oportunidad al no establecer el pasado lunes día 3 de septiembre como festivo a todos los efectos, como propuso CCOO y el comité allá por el mes de enero de 2007 y volvió a pedir a finales de agosto. Como explicó el comité en su momento, esta medida redundaría en el ajuste horario máximo anual que permite el Convenio Colectivo, precisamente este año 2007, en el que 3 días festivos autonómicos caen en sábado.

Ha nacido una nueva dirección en internet:

www.CCOOonsorciomerida.org

Es una página web creada y mantenida por los miembros de la sección sindical de CC.OO. del Consorcio, vuestros representantes en el comité de empresa. Ofrece noticias, documentos laborales y legales de interés, convocatorias, encuestas, etc. Además cualquier internauta puede participar colgando sus reflexiones, comentarios, sugerencias o todo aquello que le venga en gana.



CCOOonsorciomerida.org

y ¡¡ CCOOnéctate ya !!