



El Comité firma cuatro importantes acuerdos

- 1.- Prestaciones no salariales (Acción social).
- 2.- Formación (cursos, congresos, etc.).
- 3.- Seguridad y Salud laboral.
- 4.- Derechos sindicales.

Por fin el pasado 10 de octubre se alcanzó un punto de encuentro entre la Dirección y el Comité de Empresa, con la firma de los acuerdos sobre estos temas recogidos en el II Convenio Colectivo.

La consecución de estos acuerdos representa un hito en la regulación de derechos laborales básicos de los trabajadores del Consorcio, puesto que desde que se aprobó el I Convenio Colectivo, allá por el año 2001, se había convertido en una asignatura pendiente suspendida *sine dia* por las dos partes, Dirección y Comité.

1.- Prestaciones no salariales (Acción social)

El Consorcio dedicará anualmente en sus presupuestos un fondo para Acción Social, o de prestaciones no salariales orientadas al ocio, recreo, cultura y deportes de sus empleados; a servicios sanitarios; fomento de empleo-jubilación; ayudas a disminuidos, para estudios, para el cuidado de hijos y ascendientes; prestaciones asistenciales; mecenazgo del patrimonio histórico; etc.

Para el próximo año 2008 se fijará la cantidad de **15.000 €**. Las prestaciones específicas a las que se destinará este fondo se decidirán entre el Comité y la Dirección del Consorcio, así como las condiciones para recibirlas.

Para este año 2007 el fondo presupuestado consta de 12.000 €. De estos, 4.500 € se destinaron al **plan de jubilación** que desde hace algunos años el Consorcio contrató en beneficio de los trabajadores fijos de la plantilla. A principios del 2008 dicho plan de jubilación será cancelado y las aportaciones correspondientes rescatadas y reintegradas a los trabajadores beneficiarios.

La cantidad restante del fondo, **7.500 €**, se tendrá que gastar antes de que finalice el año en alguno de los conceptos enumerados, acordándolo el Comité con la Dirección del Consorcio.

2.- Formación (cursos, congresos, etc.)

Planes Anuales de Formación Interna : los cursos, seminarios y congresos organizados por el Consorcio para sus trabajadores se **deberán negociar con el comité** antes de aprobarse por el Consejo Rector. Los criterios generales de selección de los participantes de cada curso también deberán ser sometidos al comité de empresa.

El Consorcio se compromete a que **cada dos años todas las categorías profesionales sean destinatarias de al menos un curso**. También a que como mínimo 1 de cada 5 cursos estén orientados a facilitar la promoción profesional de los trabajadores.

Se fija un crédito horario anual para formación por cada trabajador de **35 horas laborales**. Se incluyen en este cómputo, aparte de los cursos de Formación Interna, también los cursos impartidos por otros organismos (Junta, sindicatos, etc.) y la realización de estudios académicos. No cuentan las horas de los cursos sobre prevención de riesgos laborales. El tope de las 35 horas se podrá rebasar para asistir a cursos, seminarios o congresos organizados por el Consorcio, o no, siempre que lo autorice la Dirección.

Si se le deniega a un trabajador un curso que ha solicitado, esta denegación deberá ser expresa y motivada.

Formación Externa : los cursos organizados por el Consorcio y destinados a la formación profesional de trabajadores que no pertenecen al Consorcio necesitarán de un **informe previo del Comité de Empresa antes de aprobarse**.

3.- Seguridad y Salud laboral

El Consorcio se compromete a cumplir estrictamente con la legislación vigente en materia de prevención laboral: [Ley de Prevención de Riesgos Laborales \(LPRL\)](#) y normativa de desarrollo. Adoptará las medidas adecuadas para garantizar a sus trabajadores el derecho a la información, consulta y participación, formación en materia preventiva y vigilancia de su estado de salud, según la LPRL.

El Consorcio organizará cursos de prevención con formación centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador.

El Consorcio adoptará medidas de protección colectivas que aseguren un nivel adecuado de protección a todo su personal. Facilitará mobiliario y equipos de trabajo con los requisitos ergonómicos adecuados para el desempeño del trabajo con seguridad y sin riesgos para la salud.

Los Delegados de Prevención (representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud) deberán estar presentes en todos los foros de Seguridad y Salud del Consorcio. Podrán ser nombrados Delegados de Prevención trabajadores que no pertenezcan al Comité de Empresa.

Recursos económicos . La partida anual que se presupueste para prevención, formación e información incluidas, será discutida en el seno del Comité de Seguridad y Salud. Además se podrá aumentar si fuera necesario para corregir las situaciones de riesgo que se pudieran dar en los puestos y centros de trabajo.

Plan de Prevención . El Consorcio debe establecer un plan de mejora de las condiciones de seguridad de sus centros de trabajo, el cual se planificará a partir de una evaluación inicial de los riesgos de los trabajadores de los mismos. En esta evaluación participarán los Delegados de Prevención.

Botiquines . En todos los centros de trabajo del Consorcio deberá haber un botiquín de primeros auxilios con el material necesario en función del riesgo del lugar de trabajo donde se ubique.

Entrevista con la Directora General de Patrimonio de la Consejería de Cultura (Junta de Extremadura)

El pasado 4 de octubre una representación del comité de empresa se reunió con la nueva Directora General de Patrimonio de la Consejería de Cultura, Dña. Esperanza Díaz García, que es también Presidente de la Comisión Ejecu-

tiva y Vicepresidente del Consejo Rector del Consorcio de la Ciudad Monumental de Mérida.

La Sra. Directora General se hizo acompañar para el encuentro por el Director Gerente del Consorcio, D. Antonio Barroso Martínez. En representación del Comité de Empresa asistieron el presidente del mismo, Luis Ángel Hidalgo (CC.OO.), y uno de sus vocales, José González (UGT).

La entrevista fue solicitada por el comité, **a instancias de los representantes de CCOO**, debido principalmente a que la relación existente entre la Dirección del Consorcio y el comité de empresa estaba alcanzando unas cotas de deterioro inadmisibles para el correcto funcionamiento de una institución pública que emplea a más de un centenar de trabajadores.

Como quiera que el comité llevaba ya muchos meses haciendo un gran esfuerzo por allanar las negociaciones con las numerosas propuestas lanzadas en las diversas reuniones celebradas con la Dirección, y los resultados habían sido muy frustrantes para los intereses de los trabajadores, sobre todo por la obcecación y el conservadurismo desplegados una vez tras otra por la Empresa en dichas negociaciones; por todo eso, se decidió acudir a los responsables políticos competentes para ponérselo en su conocimiento y animarles a que emprendan las medidas que estimen más oportunas, con el fin de que los problemas por lo menos no se agraven aun más si cabe.

La entrevista se desarrolló con cordialidad entre las partes y, gracias a la mediación de la Sra. Directora General, **tanto el Director del Consorcio como los representantes de los trabajadores se comprometieron a mejorar sus relaciones y aunar esfuerzos para alcanzar los acuerdos suficientes que los trabajadores del Consorcio se merecen**. Amén.

Sobre las recientes **medidas de control horario** impuestas desde la Dirección, informaremos en el próximo boletín, pues el comité está en negociación con la empresa sobre cómo aplicarlas sin causar perjuicios, molestias o desigualdades entre los trabajadores del Consorcio.

Y para estar al día de lo que se cuece en tu empresa,
conéctate a:



www.CCOOonsorciomerida.org