



III Convenio Colectivo

Según explicamos en la última asamblea general de trabajadores, esta es la

PLATAFORMA NEGOCIADORA DEL COMITÉ DE EMPRESA

A.- Clasificación profesional: 5 grupos únicos, sin división en subgrupos o categorías como establece el II Convenio. Igual a 5 niveles retributivos básicos, mediante la asimilación del compl. de categoría 6 actual en el compl. cat. 5 y el compl. cat. 4 en el 3.

B.- Carrera profesional horizontal: potenciarla estableciendo cuatro niveles, aparte del básico, dentro de cada grupo profesional. La paga de septiembre puede incrementarse e insertarse dentro de esta carrera profesional. Fijar criterios para acceder a cada nivel según modelo acordado para el personal laboral de la Junta.

C.- Retribuciones complementarias específicas: siguiendo lo regulado en este capítulo por el Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta, con las siguientes peculiaridades:

a) compl. peligrosidad, penosidad y toxicidad: de abono obligado para el personal de excavaciones, mantenimiento y limpieza.

b) compl. dirección y coordinación: asignable al puesto de trabajo, no a la persona. Este complemento no puede ser consolidable. Como compl. de dirección se debe abrir a los arqueólogos directores de intervenciones arqueológicas mientras ostenten alguna dirección de excavaciones.

c) compl. jornada partida: debe ser una cantidad fija mensual, igual que lo que establece el Convenio de la Junta.

d) compl. disponibilidad: asociado al puesto de trabajo, según lo que marque la RPT, nunca a la persona, como está ahora en el II Convenio. Su cuantía debe quedar fijada en Convenio, previa negociación.

D.- Cláusula de revisión salarial: subida anual a partir de los porcentajes acordados en cada ejercicio para el personal laboral de la Junta de Extremadura, siempre que estos no sean inferiores al incremento anual del IPC; en cuyo caso se aplicará este índice oficial.

E.- Movilidad funcional: se debe regular su carácter rotatorio entre todos los trabajadores fijos de la plantilla que, además de cumplir con los requisitos mínimos, voluntariamente deseen ocupar determinados puestos vacantes con carácter temporal.

F.- Provisión de puestos de trabajo:

a) Turno de ascenso: debe ser prioritario y preferente para cubrir todos los puestos vacantes y de nueva creación.

b) Contratación directa: supresión total de esta modalidad de provisión de puestos de trabajo en una entidad pública como es el Consorcio.

c) Bolsas de trabajo: potenciar este sistema para las contrataciones temporales, sustituyéndolo en todos aquellos casos que ahora se utilizan "listas de trabajadores habilitados". Fijar en Convenio unas bases generales que regulen todas las bolsas de trabajo que existan o puedan existir en el Consorcio, siguiendo baremos y criterios objetivos.

G.- Permisos y licencias: incluir, con carácter de mínimos, en el Convenio todo lo relativo a estos derechos de los empleados públicos recogidos en el EBEP y la LOI.

H.- Jubilación: actualización de las cantidades de las indemnizaciones por jubilación anticipada de acuerdo a lo fijado en el Convenio de la Junta; incorporar la figura de la jubilación parcial en el Convenio, siendo compatible con la indemnización.

I.- Vestuario laboral: inclusión en el Convenio de los puestos de trabajo o categorías profesionales con derecho a la dotación, periodicidad y características específicas del mismo.

Asamblea General

El pasado día 26 de noviembre, en el Aula de Formación del *Consortio*, acudieron unos 30 trabajadores del Consorcio al llamamiento del Comité

de Empresa para presentar y acordar propuestas para la negociación del nuevo Convenio Colectivo.

CCOO, como explicó en la asamblea, es parte mayoritaria de la plataforma negociadora que lleva el comité y que hemos expuesto en las páginas anteriores. También asumimos las propuestas formuladas en la asamblea por varios trabajadores, como son:

1.-Reforzar la conciliación de la vida laboral y familiar, en particular para los trabajadores con jornada partida, introduciendo medidas adaptadas a su situación especial.

2.-Crear el complemento salarial de atención al público para vigilantes, taquilleros y tienda.

3.-Regular los asuntos propios como lo tiene la Junta, sin el límite máximo de usar dos al mes.

4.-Establecer subidas salariales más altas para los grupos profesionales más bajos, como es el personal del grupo V.

5.-Normalizar el permiso por enfermedad y hospitalización de un familiar, suprimiendo la aportación del informe médico que justifica este permiso.

6.-Vincular el plus de peligrosidad también al puesto de trabajo de la taquilla del centro de interpretación de la Basílica de Santa Eulalia.

Nuevas plazas y bolsas de trabajo

Justo antes de la Navidad el Comité ha recibido de la Dirección unos borradores de bases de convocatorias para:

- .- 1 plaza de **Auxiliar Administrativo**, por turno libre.
- .- 1 plaza de **Oficial de Jardinería**, por turno de ascenso.
- .- Bolsa de trabajo de **Dependiente** de Tienda.

Pertenecen aún a la oferta de empleo del 2008 y que el Consorcio ha ido demorando con excusas poco creíbles. Recordamos que todavía quedan por convocar de dicha oferta 2 (ó 3) plazas más, de promoción interna:

1 de **Técnico de Oficio-Seguimiento** Arqueológico- (+ 1 de **Auxiliar de Arqueología**, llegado el caso) y

1 de **Técnico de Oficio –Administración-**.

Además se llegó al acuerdo de convocar también este año 2008 dos plazas más por promoción interna: 1 **Técnico de Oficio –Dibujante-** y 1 **Técnico de Oficio –Diseñador-**.

Por tanto, seguiremos machacando para que salgan cuanto antes todas estas plazas y después centrarnos en la oferta de empleo 2009, que más abajo explicamos.

Cambio de Mutua

Después del fiasco ocurrido con el último contrato con la mutua Asepeyo, en el que la Dirección del Consorcio se obstinó, a contracorriente de lo que le pidió el comité de salud laboral y casi toda la plantilla de trabajadores, en seguir contando con la misma mutua; parece que ahora ha recapacitado y, a instancias del comité de salud, el próximo contrato se firmará con la mutua FREMAP. Esta mutua fue la que mejor oferta de servicios presentó cuando fueron convocadas por el Consorcio tres de las principales mutuas implantadas en Mérida (Asepeyo, Fremap y Cyclops).

Así que, si no pasa nada raro hasta entonces, **a partir del 1 de abril** de 2009, los trabajadores del Consorcio serán atendidos por la mutua FREMAP

Presupuestos y Planes para el 2009

El pasado mes de noviembre el **Consejo Rector** aprobó los presupuestos (“austeros”) y el plan de actuación del Consorcio para el año 2009. Lo más destacable de los mismos para los intereses de los trabajadores del Consorcio va a ser que:

- 1.- los salarios se incrementarán al menos un **3,5 %**.
- 2.- el servicio de vigilancia privada (Securitas) se reducirá en un 80 %
- 3.- el Teatro, los Columbarios y Mitreo serán atendidos por 2 taquilleros menos, al cerrarse la taquilla de Columbarios y recolocar la del Teatro en la portería, y 1 vigilante más, que va a atender todo el recinto de los Columbarios.
- 4.- las horas extra de disponibilidad para pagar a los trabajadores que se encargaban del mantenimiento de los Columbarios se han cortado.
- 5.- las adscripciones temporales de trabajadores a otras instituciones, como el IAM, también se cortarán.
- 6.- la oferta de empleo **no contará** con puestos indefinidos de nueva creación.

