

**Defender a todos los trabajadores del Consorcio** es lo que define claramente nuestra posición, fuera de intereses personales o sectarios. Por eso este programa que os presentamos está siempre abierto a las propuestas que nos hagaís llegar para que sean planteadas en el comité.

Apostamos por la **unión de todo el comité** (solo unidos seremos fuertes), para entre todos alcanzar **soluciones consensuadas** a los problemas y necesidades de los trabajadores. Nos esforzaremos para que estas soluciones sean compatibles con las que vaya ofreciendo la dirección del Consorcio.

**Frenar** el proceso de **privatización** del Consorcio en uno de nuestros principales objetivos. Debemos reivindicar **empleos públicos** sobre todo en monumentos y en arqueología, donde cada vez más están presentes empresas e intereses privados.

Son **PRIORIDADES** para **CC.OO.**:

**Reducir** el elevado índice de **temporalidad** de la plantilla (actualmente de casi un 50%). El Consorcio ha crecido en los últimos años, pero los **contratos indefinidos** en excavaciones y en monumentos han sido muy escasos.

**Dignificar** las condiciones laborales del **personal temporal**. Las **bolsas de trabajo** deben estar ordenadas con baremos objetivos (el sistema de contratación a dedo tiene que desaparecer). Las **cláusulas abusivas** de los contratos de excavaciones deben ser eliminadas. Los sueldos no pueden ser inferiores a los de los trabajadores fijos del consorcio.

**Mejorar la organización del trabajo**. El comité de empresa debe involucrarse colaborando con la dirección del consorcio para racionalizar el enorme volumen de trabajo que soporta el personal de excavaciones. Proponemos el establecimiento de unos **tiempos mínimos** de dedicación exclusiva para **informe y memoria** en favor de los arqueólogos tras finalizar una excavación. También fijar unos **ratios personales** base para los **equipos** de trabajo de todas las **excavaciones** arqueológicas, seguimiento incluido (Director-Técnico de apoyo-Auxiliar-Peones especializados).

**Ordenar y compensar la plantilla fija** del Consorcio, distribuyéndola racionalmente mediante planes específicos de **promoción interna**: en especial de auxiliares de arqueología, administrativos, dibujante, técnico gráfico y de oficios, oficiales de jardinería y mantenimiento, vigilantes y taquilleros.

**Revisar el II Convenio Colectivo** para eliminar las cláusulas perjudiciales para los trabajadores e injustas desde nuestro punto de vista, **buscando el acuerdo** con todo el comité y con la empresa para negociar todo aquello que quedo pendiente cuando se firmo (**funciones de las categorías, prevención de riesgos, vestuario, formación, etc.**).

Seguimos reivindicando:

**Homologar los sueldos** del Consorcio con los que cobran los trabajadores de las administraciones públicas que forman el Consorcio, tanto en cantidades como en requisitos para poder cobrarlos.

**Activar** el complemento específico de **peligrosidad/toxicidad** para los trabajadores de excavaciones, mantenimiento, jardinería ...

**Crear** un complemento específico de **responsabilidad** para los arqueólogos que dirijan equipos de trabajo en excavaciones.

**Revisar** el complemento específico de **coordinación/dirección**: apostamos por incrementarlo, pero debe de ser vitalicio (es una inmoralidad).

**Recuperar** el cobro mensual fijo, sin recortes del complemento específico de **jornada partida**. El trabajo en **sábado** debe considerarse igual que el de un día festivo.

**Reconocer la atención al público**, con el complemento específico correspondiente, para Vigilantes y Taquilleros.

**Trasladar** las categorías de **Taquillero y Dependiente de Tienda** al grupo IV, equiparándose con los oficiales, auxiliares, etc.

**Equiparar las vacaciones y los permisos** de los trabajadores del Consorcio con los que disfrutaban otros empleados públicos, acabando también con las desigualdades entre unos colectivos y otros dentro del Consorcio. Todos los **permisos** deben computarse en **días hábiles o laborables**. Los días de **asuntos propios** nunca pueden ser menos de **7 al año**, ni denegarse por la empresa alegando razones absurdas (solo 2 al mes; necesidades del servicio eternas; etc.).

**Aplicar y desarrollar** de una vez la **ley para la conciliación** de la Vida Laboral y Familiar, por lo menos igual que en el Convenio de la Junta de Extremadura.

tu confianza

nuestra fuerza

tus derechos

**VÓTANOS**

tú ganas