

INFORMACIÓN PARA EL PAS LABORAL EN RESPUESTA AL CORREO DE UGT

En respuesta al correo que difundió, con mala baba, la Sección Sindical de UGT-UEx, comenzar diciendo que: **no hace daño quien quiere, sino quien puede.**

Vamos a ser muy explícitos y concisos, limitándonos a informar y rebatir parte de la información o desinformación mencionada, dado que a quién le correspondería responder sería al órgano de representación, cuándo éste lo considere oportuno:

- 1) En primer lugar, manifestamos nuestra perplejidad con la actuación de la Sección Sindical de UGT-UEx (donde no hay que ser muy listos, se nota demasiado la mano de cierto Delegado Sindical de UGT), saliendo en defensa de, según él, una militante de CC.OO. Pudiera ser que, al haber militado ese Delegado Sindical en diversos sindicatos (CC.OO., CGT, CSIF y ahora UGT), esté algo confundido y no sepa muy bien a qué sindicato representa.
- 2) Asimismo continuamos perplejos cuando "supuestamente" denuncian por acoso al Presidente del Comité de Empresa, simplemente por pedir el cumplimiento de los Acuerdos. Y más perplejos aún quedamos con el pseudo-informe del Vicegerente de RR.HH., dónde, según indica, apuesta por incumplir acuerdos firmados. ¿Se puede calificar o definir esto como acoso laboral? Dicen, en su alegato, que no se exigió antes el cumplimiento del Acuerdo. Entonces, concluimos que, si conocían la existencia de éste y otros incumplimientos, ¿porqué no lo denunciaron en su momento?. ¡¡Vaya tela!! Denuncian al presidente del Comité por solicitar el cumplimiento de un Acuerdo, y, sin embargo, no lo denuncian en aquellos supuestos similares que, según UGT, existen y donde no se reclamó su ejecución.... Vamos, que lo que tiene que hacer el Presidente, es dejar que la Gerencia haga caso omiso a los compromisos acordados. Así las cosas, resulta evidente que, el único objetivo que buscan es difamar al Presidente del Comité, acusando falsamente de un supuesto acoso, y quieren y piden que **USO** contribuya a ello, dándole publicidad a sus informaciones. Ya sabéis: *cuando el río suena, agua lleva*.... Pues bien, podríamos denunciar por estas acusaciones falsas, pero, por el momento, no vamos a perder el tiempo en ello. Nuestro esfuerzo está y estará siempre dirigido a la defensa de los trabajadores. No vamos a

perder un segundo en discutir con miembros de otros sindicatos, que ni realizan ni proponen mejora alguna para el colectivo, más bien todo lo contrario, y ahora, simplemente, se dedican a difamar a aquellos que les ganamos las elecciones sindicales, legislatura tras legislatura, y van cuatro.

- 3) La Sección Sindical de UGT-UEx, al parecer, no dispone en sus archivos de las actas de las Comisiones Permanentes celebradas, tanto por el actual Comité de Empresa como por los anteriores, dado que, al parecer, deliberadamente o no, están bastante perdidos en lo concerniente con los acuerdos adoptados por el órgano de representación, como también han demostrado estarlo, en su momento, tanto el Sr. Vicegerente de RR.HH. como el Sr. Gerente, siendo éste el responsable último de la Gerencia.
- 4) Nos estamos refiriendo, al acuerdo adoptado por la Comisión Permanente de 7 de febrero de 2017, en dicha sesión se trató el informe a la propuesta de convocatoria del proceso selectivo para la contratación temporal de un Técnico Especialista –Laboratorio- (PLH0402), Subgrupo C1 del Convenio colectivo de aplicación al PAS Laboral de la UEx, con destino en el Departamento de Biología Vegetal, Ecología y Ciencias de la Tierra de la Facultad de Ciencias, en Badajoz, mediante la **modalidad de contrato de relevo**. En dicha propuesta se detallaba la **siguiente base**:

1.7. El contrato de relevo tendrá una duración final hasta la jubilación total del trabajador relevado o fallecimiento del mismo, si se produjera antes, **y producida una de éstas, el contrato del relevista se convertirá en contrato de interinidad hasta la amortización del puesto de trabajo o, en su caso, hasta la cobertura o transformación del mismo por el procedimiento selectivo pertinente.**

Ante tal atropello, desde el Comité se acordó, por unanimidad de los presentes, respecto a la **base 1.7** informar lo siguiente:

~~1.7. El contrato de relevo tendrá una duración final hasta la jubilación total del trabajador relevado o fallecimiento del mismo, si se produjera antes, **y producida una de éstas, el contrato del relevista se convertirá en contrato de interinidad hasta la amortización del puesto de trabajo o, en su caso, hasta la cobertura o transformación del mismo por el procedimiento selectivo pertinente.**~~

Llegando al acuerdo de remitir al Vicegerente de RR.HH. el siguiente informe:

Edificio Organizaciones Sindicales - Campus Universitario - 06071 - BADAJOZ
Facultad de Ciencias del Deporte - Campus Universitario - 10071 - CÁCERES
usouex@unex.es - Extensiones 86922 y 51155 - www.uso-uex.es



COMITÉ DE EMPRESA
PAS Laboral de la UEx

INFORME DEL COMITÉ DE EMPRESA DEL PAS A LA PROPUESTA DE CONVOCATORIA DE PROCESO SELECTIVO (contrato de relevo), PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE UN TÉCNICO ESPECIALISTA –LABORATORIO- EN EL PUESTO DE TRABAJO PLH0402

Reunida la Comisión Permanente del Comité de Empresa del PAS Laboral, al objeto de emitir informe sobre la propuesta de convocatoria del proceso selectivo para la contratación temporal de un **Técnico Especialista –Laboratorio- (PLH0402)**, Subgrupo C1 del Convenio colectivo de aplicación al PAS Laboral de la UEx, con destino en el **Departamento de Biología Vegetal, Ecología y Ciencias de la Tierra** de la Facultad de Ciencias, en Badajoz, mediante la modalidad de **contrato de relevo**, ha acordado por unanimidad emitir el siguiente

INFORME:

Las modificaciones propuestas, por parte del Comité de Empresa, quedan reflejadas en el Anexo 1 que se adjunta (en color azul), siendo de especial importancia, por su trascendencia lo concerniente a la base 1.7:

- ✓ Se propone la supresión de la parte tachada de la base 1.7 (en amarillo), dado que tal hecho no se ha acordado entre la Gerencia y el Comité, por tanto, entendemos que tal decisión se realizaría de forma unilateral por la Universidad, entrando en conflicto con lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo, concretamente con el **artículo 40 Normas generales en la provisión de puestos de trabajo por personal permanente**, donde se establece en el **punto 1** que: *“La Universidad de Extremadura procederá, con la mayor diligencia posible, a la cobertura de los puestos de trabajo que por vacante, ausencia o baja temporal de un trabajador, se prevea que pueden producirse perjuicios para el servicio, procediéndose a su inminente cobertura a través del procedimiento establecido en el artículo 24 de este Convenio”*.
- ✓ También entraríamos en conflicto con el acuerdo adoptado entre la Gerencia y el Comité de Empresa, el 16 de abril de 2015, en lo referente a las coberturas temporales de vacantes en los puestos de trabajo y condición de relevista.

Para que conste y surta los efectos oportunos, se emite en Badajoz a ocho de febrero de dos mil diecisiete.



Fco. Javier Cebrián Fernández
Presidente del Comité de Empresa del PAS

Informe del Comité de Empresa del PAS // pg. - 1 - de 1

Edificio Organizaciones Sindicales - Campus Universitario - 06071 - BADAJOZ
Facultad de Ciencias del Deporte - Campus Universitario - 10071 - CÁCERES
usouex@unex.es - Extensiones 86922 y 51155 - www.uso-uex.es

Pues bien, a raíz de este acuerdo y ante nuevas irregularidades del anterior equipo gerencial, se acordó, el 12 de enero de 2018, iniciar un conflicto colectivo, mediante petición de Comisión Paritaria (solicitada por **USO** y CSIF) primero y, posteriormente, la solicitud del acto de Mediación, culminando éste con la avenencia de la Universidad, el 24 de enero de 2018.

Desde entonces, todas las convocatorias de procesos selectivos de coberturas de puestos de trabajo, mediante la **modalidad de contratos de relevo**, se publican apareciendo la **base 1.7** tal y como informamos, en su momento. A buen entendedor con pocas palabras basta, y al Sr. Vicegerente sugerirle que ya se podría haber puesto al día en lo referente a los acuerdos suscritos y normativa legal de aplicación, en vez de expresar por escrito sus reflexiones personales en voz alta, pues podemos deducir que, si se estaban realizando de forma irregular contratos de interinidad, al concluir los contratos parciales (jubilado y relevista), no cabe, en cabeza humana, alguna que alguien que debería mirar porque se cumplan las normas, indique, abierta y públicamente, que lo suyo hubiera sido seguir incumpliendo las normas y acuerdos. El desconocimiento no es eximente del cumplimiento de la normativa vigente.

Recibe un cordial saludo,

Sección Sindical de **USO**
Universidad de Extremadura
POR UNA UEx SIN DISCRIMINACIÓN
POR UNA UEx TRANSPARENTE