

**ACTA DE LA REUNIÓN EXTRAORDINARIA DEL COMITÉ DE EMPRESA DEL PERSONAL  
TÉCNICO DE GESTIÓN ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS LABORAL (PTGAS LABORAL)  
CELEBRADA EL 31 DE OCTUBRE DE 2023**

En Córdoba, en el seminario 1 de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Córdoba, siendo las 12:03 horas, se reúnen los siguientes:

Relación de asistentes:

- |                                  |                                     |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| • Murillo Romero, Paula          | <b>Presidenta del Comité (CCOO)</b> |
| • Ruiz Moreno, Sara Isabel       | <b>Secretaria del Comité (CCOO)</b> |
| • García Llamas, Carmen          | (UGT)                               |
| • Muñoz López, Aurora            | (UGT)                               |
| • Pedrazas López, Juan Francisco | (CCOO)                              |
| • Ramírez Herrera, Manuel        | (CSIF)                              |
| • Romero Acosta, Pedro           | (UGT)                               |
| • Salmerón Muñoz, José           | (UGT)                               |
| • Sánchez Cruz, David            | (CCOO)                              |

Delegados sindicales (Sección sindical):

- |                              |        |
|------------------------------|--------|
| • Alcántara Carmona, Antonio | (CSIF) |
| • García Olmo, Juan          | (UGT)  |

Relación de ausentes:

- |  |        |
|--|--------|
| • Muñoz Vilchez Purificación           | (CCOO) |
| • Carmona Alonso Francisco Javier      | (CCOO) |
| • Valentín Casanova, Gabriel Francisco | (UGT)  |

Incidencias:

- Rafaela Bueno Martin se incorpora (CCOO) a las 12:18 horas
- Ana Isabel Giraldo Polo (UGT) se incorpora a las 12:19 horas.
- Rafaela Bueno Martin (CCOO) se marcha a las 12:40 horas.
- Finaliza el Comité de Empresa a las 13:32 horas.

Orden del día:

1.- III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.....	2
ANEXO 1.....	9



## 1.- III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres

La presidenta toma la palabra y expone que tras recibir tanto, por un lado el correo de Antonio Alcántara Carmona, representante del Comité de empresa en la Comisión negociadora del III Plan de Igualdad, en él se dejaba plazo para que el Comité de Empresa presentara modificaciones al borrador del III Plan de Igualdad, concedido por la presidencia y por otro lado tras reclamarle a M.<sup>a</sup> Ángeles Collado Collado, anterior representante del Comité de Empresa en la comisión de Igualdad, la documentación previa para poder compararlo y a su vez ponerse en contacto con la propia Unidad de Igualdad para ver el margen que podíamos tener para las aportaciones, ya que es un tema muy interesante en el que merece la pena posicionarse, se ha decidido convocar este comité de empresa extraordinario para hacer las aportaciones anteriormente mencionadas.

La presidenta abre el turno de palabra para las diferentes aportaciones:

Interviene el representante de Comité de Empresa en la Comisión negociadora del III Plan de Igualdad, Antonio Alcántara Carmona, comentando que en la reunión mantenida planteó posibilidad de anexar un manual explicativo de dicho plan, que sería de mucha utilidad para su interpretación.

Toma la palabra un delegado de UGT y realiza las siguientes aportaciones:

- Lo más importante es que este plan de igualdad debe de llevar un documento para la interpretación de cada uno de los ejes, los objetivos y las medidas estipuladas en el III plan de igualdad.
- Medida 5.3.2. Revisión del Reglamento de Acción Social y difusión adecuada de sus medidas (que significa esto, que la comisión de igualdad es la que revisa el reglamento)  
Desde UGT consideramos que el artículo 5.3.2. debería de tener una modificación en el título, porque consideramos que la comisión del III plan de igualdad entre mujeres y hombres no es el órgano que deba modificar el reglamento de acción social y creemos que debería de llamarse: Revisión y propuesta de modificación del reglamento de acción social para evitar la discriminación por razón de género.
- Medida 6.2.2. Atención al acoso sexual dentro del ámbito digital en el Protocolo.  
Desde UGT no consideramos ni entendemos este título que hace referencia a un protocolo, que protocolo.

Toma la palabra un delegado de CCOO y propone las siguientes modificaciones:

El pasado 11 de octubre a las 15:21 horas, se envió al correo corporativo del representante del comité de empresa en la comisión negociadora del III Plan de

# Comité de Empresa



Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba, la convocatoria para dicha comisión que se llevaría a cabo el 20 del mismo mes. Tener en cuenta que este correo se envió fuera de horario laboral y en vísperas del día del pilar celebrado el 12 de octubre.

En cualquier caso, se daba hasta el 18 de octubre para hacer aportaciones de cara a una comisión que se reunía el 20 sin tener nosotros prevista reunión ordinaria ni extraordinaria (ni margen para ninguna de ellas desde que se nos informó al resto del comité), no obstante, entendiendo esto desde la comisión negociadora, se nos ha permitido tener un margen algo más amplio para llevar a cabo las aportaciones.

Como es de bien nacidos ser agradecidos, queremos dar las gracias a la anterior representante del comité en el órgano por la celeridad en enviarnos parte de la documentación que recibió los días 25 y 28 de abril para la reunión que llevó a cabo el 2 de mayo. Y digo parte porque a día de hoy seguimos a la espera, este comité y sus miembros, de recibir el diagnóstico previo de situación para la elaboración del III Plan de Igualdad, imaginamos que por descuido de nuestra representante pero que aun así podría generarnos una falta de información completa para determinar las medidas/objetivos del borrador que se nos presenta.

No obstante, a través de la representante de CCOO en dicha comisión hemos tenido acceso a dicho diagnóstico y queremos con todo hacer los siguientes comentarios:

El diagnóstico cifra en 2.588 personas las que forman parte de la UCO. Sin embargo, en las pasadas elecciones sindicales tuvieron derecho al voto 3.141 personas. Si comprobamos las discrepancias entre unos y otros datos, vemos que la mayor discrepancia se sitúa en la categoría de PDI Laboral y, en concreto, en la subcategoría de Personal Investigador.

		Censos elecciones sindicales		Datos del diagnóstico	
PDI-F			661		668
PDI-L	PDI	940		862	
	PI	674		192	
	Total		1.614		1.054
PTGAS			866		867
Total			3.141		2.589

Sin embargo, según recoge la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículo 46, punto 3:

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Segundo un informe no puede hacerse con indagaciones, sino con datos reales y es obligación de la UCO poner todos sus servicios a disposición de la elaboración del mismo, si se le quiere dar la importancia que tiene y no ser un documento ficticio. Pero para redundar en la falta de información real en la elaboración de este



informe o dictamen, se ha realizado una encuesta sobre una plantilla de ¿2588? Personas, finalizado el plazo de realización, se dispuso de 612 cuestionarios, apenas el 24% de la plantilla, de los cuales 395 fueron mujeres (apenas el 38% del total de la plantilla) y 214 hombres (el 15,4% del total de la plantilla). En cualquier toma de información, una encuesta que no llega ni al 51% del total de la plantilla no puede considerarse concluyente, pero además se omiten datos significativos para tenerla en cuenta, como a qué sector de los “3” que identifica en este informe pertenecen las personas que rellenaron el cuestionario o encuesta.

Aunque para inconcluyente las entrevistas personales que hicieron a 9 personas sobre un total de 2588 y de estas 9, 7 son mujeres y sólo 2 hombres, una buena muestra significativa del total para realizar encuestas/entrevistas.

En conclusión, creemos que este diagnóstico previo debe realizarse con datos ciertos y concluyentes y la separación de género por ejemplo en el sector del PTGAS debe hacerse no sólo por categorías o grupos, sino por servicios para saber realmente la presencia de mujeres-hombres en todos los servicios, máxime si vamos a poner un objetivo la preferencia en los procesos selectivos de aquél género que se encuentre en clara minoría de género en el servicio en cuestión.

Además, en lo relativo al borrador del III Plan de Igualdad de hombres y mujeres en la Universidad de Córdoba, en este órgano desde CCOO vamos a hacer las menciones que hay que realizar en relación sólo a lo que aquí nos afecta, el PTGAS Laboral.

**Medida 3.2.1.** Realización de cursos sobre metodologías de investigación con perspectiva de género. **Debe haber una mención expresa a la inclusión de estos cursos en los programas formativos de todo el PTGAS Laboral, independientemente de su servicio y/o área.**

Indicadores:

- Número de cursos convocados con perspectiva de género.
- Número de inscripciones, desagregadas por sexo.

**Medida 3.3.2** Promoción de actividades en materia de investigación con perspectiva de género, su difusión y divulgación.

Indicadores:

- Número de actividades de difusión y divulgación realizadas con perspectiva de género

**Medida 3.3.5** Observar la transversalidad de la perspectiva de género en las investigaciones. **(Una medida no se introduce con un infinitivo), de todas formas, esto cómo se va a realizar en el PTGAS teniendo en cuenta los indicadores reflejados.**

Indicadores:

- Número de proyectos de investigación con perspectiva de género realizados por la comunidad universitaria
- Número de programas o acciones en los que se incorpora la



perspectiva de género.

- Datos desgregados por sexo y área de conocimiento en proyectos de investigación con perspectiva de género

**Medida 3.6.1** Incorporar como criterio de adjudicación de plazas el que, ante igual puntuación, se seleccione a la persona del sexo menos representado en la categoría, área, departamento o servicio correspondiente en atención al respeto del principio de representación equilibrada, de manera que ninguno de los dos sexos supere el 60%, ni esté por debajo del 40%.

Desde el momento que se habla de servicios, aquí se debe incluir al PTGAS y creemos que sería válido que se considere un último criterio de desempate si se llegase al mismo el de representación equilibrada, tal y como lleva años realizándose en el PDI.

Indicadores:

- Datos desagregados por sexos de las personas que se presenten a las plazas y las que superen los procesos de selección. Este dato será elaborado por la Comisión de selección, en cada caso, y remitido a la Unidad de Igualdad
- Analizar los datos estadísticos desagregados por sexo de las solicitudes presentadas en la selección y contratación, y de las personas que finalmente acceden en todos los colectivos, cuerpos, categorías y grupos profesionales.

**Medida 5.1.2.** Promoción de la igualdad real y efectiva, desde una perspectiva de género, en los anuncios de puestos de trabajo y en las convocatorias de la UCO. (¿Esto como se hace?) A igualdad de puntuación se decide por el género menos representado.

Indicadores:

- Número de anuncios de trabajo que respetan el principio de igualdad. ¿Cuál ese principio de igualdad?
- Evaluación intermedia y final.

**Medida 5.1.4.** Solicitud de informes sobre los resultados de selección a las Comisiones de Contratación, en el caso de que no exista una presencia equilibrada de hombres y mujeres. (¿Hay una evaluación de la situación de hombres y mujeres?) Redacción confusa.

Indicadores:

- Número de informes emitidos.
- Evaluación anual.
- Número de mujeres seleccionadas/número de hombres.



**Medida 6.1.3.** Organización de talleres y charlas teóricas y prácticas de carácter afectivo sexual con el propósito de fomentar la formación de los diferentes integrantes de la comunidad universitaria.

Indicadores:

- Número de estudiantes, PDI y PTGAS que han accedido a la información de Moodle. Datos desagregados por centros, titulaciones y sexo.
- Número de centros y/o titulaciones que han incluido este tipo de charlas en las jornadas de bienvenida al estudiantado de nuevo ingreso. Datos desagregados por centros, titulaciones y sexo
- Número de miembros de la comunidad universitaria que han asistido a los talleres o charlas impartidos. Preferiblemente, datos desagregados por centros, titulaciones y sexo
- Miembros de la comunidad universitaria externos a los equipos vinculados al Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social que hayan pedido voluntariamente asistir a los cursos o talleres para formarse en las relaciones afectivo-sexuales

**Medida 6.1. 4..** Aprobación, por los órganos correspondientes, de un catálogo de cursos para la prevención, sensibilización y detección de casos en materia de violencias sexuales y de género. Se recomienda la propuesta de cursos en formato Mooc (en la redacción no da lugar a ejecutar ninguna acción formativa, por tanto, no tienen sentido los indicadores) propuesta EJECUCION

Indicadores:

- Número de acciones formativas propuestas, aprobadas y/o ejecutadas. Datos desagregados por colectivos y tipos de cursos. Datos anuales
- Número de cursos en formato Mooc propuestos y/o ejecutados
- Número de personas que han sido formadas. Datos desagregados por colectivos, centros y sexo.
- Número de acciones formativas que han incluido contenidos relacionados con la educación afectivo sexual

**Medida 6.3.2.** Inclusión en las Jornadas de bienvenida del alumnado de nuevo ingreso en la UCO, información sobre las medidas y actuaciones en materia de acoso, violencia sexual y por razón de género que se incluyen en el III Plan de Igualdad. No tiene sentido el PTGAS ya que es sobre jornada de bienvenida del alumnado. (Tiene que ver con el Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo de la UCO) Sería mejor DIFUSION, que cambie la redacción que incluya al resto de la Comunidad Universitaria.

Indicadores:

- Número de estudiantes, PDI y PTGAS que han accedido a la información de Moodle. Datos desagregados por centros, titulaciones y sexo.
- Número de centros y/o titulaciones que han incluido este tipo de charlas en las jornadas de bienvenida al estudiantado de nuevo ingreso. Datos desagregados

# Comité de Empresa



por centros, titulaciones y sexo (No queda claro a los que se refiere con charlas, cuando la jornada de bienvenida es una)

- Número de miembros de la comunidad universitaria que han asistido a los talleres o charlas impartidos. Preferiblemente, datos desagregados por centros, titulaciones y sexo

- Miembros de la comunidad universitaria externos a los equipos vinculados al Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social que hayan pedido voluntariamente asistir a los cursos o talleres para formarse en las relaciones afectivo-sexuales.

**Medida 6.3.3.** Inclusión en las tres plataformas de Moodle UCO un enlace a la web de Igualdad, dónde se recogen las medidas concretas que ha establecido la UCO en materia de acoso, violencia sexual y por razón de género.

Indicadores:

- Número de estudiantes, PDI y PTGAS que han accedido a la información de Moodle. Datos desagregados por centros, titulaciones y sexo

- Número de centros y/o titulaciones que han incluido este tipo de charlas en las jornadas de bienvenida al estudiantado de nuevo ingreso. Datos desagregados por centros, titulaciones y sexo

- Número de miembros de la comunidad universitaria que han asistido a los talleres o charlas impartidos. Preferiblemente, datos desagregados por centros, titulaciones y sexo

- Miembros de la comunidad universitaria externos a los equipos vinculados al Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social que hayan pedido voluntariamente asistir a los cursos o talleres para formarse en las relaciones afectivo-sexuales.

En todas estas aportaciones estamos de acuerdo, así como en otras generales como la que nos traslada el representante del comité de empresa en la comisión Negociadora del III Plan de Igualdad, sobre la conveniencia de que este plan de igualdad debe de llevar un documento para la interpretación de cada uno de los ejes, los objetivos y las medidas específicas que se recogen en él.

Asimismo, tras un debate sobre el uso del lenguaje que se refleja en el borrador del III Plan de igualdad, vemos más apropiado el título III Plan de igualdad de género considerando además que la utilización del lenguaje en dicho borrador no es el más adecuad, confundiendo términos como género y sexo y obviando identidades de género.

Tras la intervención de varios delegados de las tres organizaciones sindicales comentando cada una de las modificaciones propuestas, la presidencia comenta que se le pasarán al representante del Comité de Empresa para que las aporte a la presidencia de la Comisión negociadora, puesto que ha sido en ella donde se ha concedido el plazo para aportaciones sin llegar al órgano de manera formal. No manifestando nada en contra por ninguno de los presentes.

# Comité de Empresa



El representante en la Comisión negociadora comenta que realizará un documento que integre todo lo aportado en este Comité de Empresa y que nos mandará un borrador, a todos los delegados, para que lo revisemos antes de su envío.

Tras todo ello UGT quiere manifiesta que quiere que conste en acta su posicionamiento al punto tratado ([anexo 1](#))

La presidenta tras esta petición de UGT de que conste en acta su escrito, destaca que sin querer entrar en polémica considera que lo planteado no se corresponde con la filosofía que debe prevalecer en un acta como son; propuestas, resultados de votaciones y acuerdos, según Reglamento de funcionamiento interno del Comité de Empresa, considerando que puede resultar justificada la aportación explicativa que cada organización sindical quiera aportar sobre su votación o posicionamiento en un determinado tema. Añadiendo que el escrito, por no entrar en más polémicas innecesarias aparecerá en acta, pero no cumple con los criterios de contenido de estas actas siendo más apropiado otro medio para su difusión.

Por otro lado, aclara que queda perfectamente probado que la anterior representante del Comité de Empresa en la Comisión negociadora del III Plan de Igualdad de mujeres y hombres, tras solicitársele la documentación tan fundamental, que era su obligación enviarla sin este requerimiento por parte de la presidenta del Comité de Empresa, para el estudio del III Plan de igualdad que se le remitió en dos correos en el mes de abril, tan solo nos ha remitido uno de ellos.

Finaliza el Comité de Empresa a las 13:32 horas

La secretaria

La presidencia



## ANEXO 1

“Hace meses que el Equipo de Gobierno de la UCO trasladó la necesidad de negociar el III Plan de Igualdad UCO. Tal como ha ocurrido con otras materias de negociación, UGT fue la única organización sindical que reclamó la presencia de los órganos de representación elegidos democráticamente, además de las propias organizaciones sindicales. Por eso hoy, estamos aquí reunidos, en un Comité Extraordinario y tomamos como nuestras las palabras de la presidenta, “es un tema muy interesante en el que merece la pena posicionarse.”, nos alegramos, pero no podemos olvidar que, fue tal la controversia y las presiones, que fue necesario el informe de la Asesoría Jurídica de la Universidad. En la sesión del Consejo de Gobierno de 23 de febrero de 2023 se aprobó la composición de la Comisión Negociadora y fue en mayo, cuando se constituyó dicha Comisión negociadora del III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la UCO, informando la directora de Igualdad, que se crearían diferentes mesas de trabajo dando participación en estas a toda la comunidad universitaria, para lo que se daría la correspondiente difusión para que fuera un proceso participativo. El 10 de mayo de este mismo año se efectuó la invitación abierta a participar a todas las personas interesadas. El pasado 11 de octubre, los representantes de UGT en la Comisión Negociadora recibimos el borrador del III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la UCO fechado 11/10/2023, solicitándonos a organizaciones sindicales y órganos de representación aportaciones antes del 30 de octubre. El pasado viernes 20 de octubre fue la segunda y última reunión de la Comisión negociadora. En esta reunión, la directora de Igualdad informó sobre el borrador del III Plan de Igualdad, los 6 ejes que lo componen relativos a las 6 mesas de trabajo. Ese mismo 20 de octubre se vio en el Comité de Empresa de PTGAS Laboral, como entrada, el borrador del III Plan de Igualdad que la presidenta nos remitió 4 días antes (16/10/2023), reenviando correo de 11 de octubre del actual representante del CE PTGAS en la Comisión Negociadora, delegado sindical de CSIF. Teniendo en cuenta el poco margen de tiempo, no se hicieron aportaciones y se ha convocado una sesión extraordinaria para hoy martes, 31 de octubre. Desde UGT, en el Comité de Empresa del PTGAS Laboral, desmentimos las falsas acusaciones de CCOO publicadas el 26/10/2023. No entendemos el ataque injustificado, con una información sesgada y manipulada sobre las actuaciones de los delegados y delegadas de UGT en el Comité de Empresa, muy especialmente sobre la anterior representante del Comité de Empresa en la Comisión negociadora del III Plan de Igualdad. La defensa de la representación del sindicato, antes que la representación de los órganos elegidos en las elecciones sindicales no es una acusación, para CCOO

# Comité de Empresa



es un hecho probado, tanto en octubre del año 2022 como indican en su comunicado, “donde CCOO siempre pidió que los que debían estar presentes eran los sindicatos”, como en el Reglamento de Formación aprobado recientemente, donde votaron la inclusión del sindicato con voz y voto y excluyeron el derecho de voto de los representantes del PTGAS, tanto de Comité de Empresa como de Junta de Personal. La siguiente acusación de su comunicado, en la que se manifiesta que por parte de los delegados/as de UGT “no se aceptó la propuesta de que hubiera al menos un titular de UGT y un suplente nombrado por CCOO,” es falsa y entendemos que malintencionada, ya que nos remitimos al acta de aquella sesión de 04/11/2022, en su punto 5º Designación representantes de Comité de Empresa en Comisión negociadora III Plan de Igualdad, donde dice textualmente: “Desde UGT se propone como miembros de la citada Comisión a M<sup>a</sup> Ángeles Collado Collado como titular y a José María Gallardo Sánchez como suplente. También admitirían que, en caso de llegar a acuerdo Hace meses que el Equipo de Gobierno de la UCO trasladó la necesidad de negociar el III Plan de Igualdad UCO. Tal como ha ocurrido con otras materias de negociación, UGT fue la única organización sindical que reclamó la presencia de los órganos de representación elegidos democráticamente, además de las propias organizaciones sindicales. Por eso hoy, estamos aquí reunidos, en un Comité Extraordinario y tomamos como nuestras las palabras de la presidenta, “es un tema muy interesante en el que merece la pena posicionarse.”, nos alegramos, pero no podemos olvidar que, fue tal la controversia y las presiones, que fue necesario el informe de la Asesoría Jurídica de la Universidad. En la sesión del Consejo de Gobierno de 23 de febrero de 2023 se aprobó la composición de la Comisión Negociadora y fue en mayo, cuando se constituyó dicha Comisión negociadora del III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la UCO, informando la directora de Igualdad, que se crearían diferentes mesas de trabajo dando participación en estas a toda la comunidad universitaria, para lo que se daría la correspondiente difusión para que fuera un proceso participativo. El 10 de mayo de este mismo año se efectuó la invitación abierta a participar a todas las personas interesadas. El pasado 11 de octubre, los representantes de UGT en la Comisión Negociadora recibimos el borrador del III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la UCO fechado 11/10/2023, solicitándonos a organizaciones sindicales y órganos de representación aportaciones antes del 30 de octubre. El pasado viernes 20 de octubre fue la segunda y última reunión de la Comisión negociadora. En esta reunión, la directora de Igualdad informó sobre el borrador del III Plan de Igualdad, los 6 ejes que lo componen relativos a las 6 mesas de trabajo. Ese mismo 20 de octubre se vio en el Comité de Empresa de PTGAS Laboral, como entrada, el borrador del III Plan de Igualdad que la presidenta nos remitió 4 días antes (16/10/2023), reenviando correo de 11 de octubre del actual representante del CE PTGAS en la Comisión Negociadora, delegado sindical de CSIF. Teniendo en cuenta el poco margen de tiempo, no se hicieron aportaciones y se ha convocado una sesión extraordinaria para hoy martes, 31 de octubre. Desde UGT, en el Comité de Empresa del PTGAS Laboral, desmentimos las falsas acusaciones de CCOO publicadas el 26/10/2023. No entendemos el ataque injustificado, con una información sesgada y manipulada sobre las actuaciones de los delegados y delegadas de UGT en el Comité de Empresa, muy especialmente sobre la anterior representante del Comité de Empresa en la Comisión negociadora del III Plan de



Igualdad. La defensa de la representación del sindicato, antes que la representación de los órganos elegidos en las elecciones sindicales no es una acusación, para CCOO es un hecho probado, tanto en octubre del año 2022 como indican en su comunicado, “donde CCOO siempre pidió que los que debían estar presentes eran los sindicatos”, como en el Reglamento de Formación aprobado recientemente, donde votaron la inclusión del sindicato con voz y voto y excluyeron el derecho de voto de los representantes del PTGAS, tanto de Comité de Empresa como de Junta de Personal. La siguiente acusación de su comunicado, en la que se manifiesta que por parte de los delegados/as de UGT “no se aceptó la propuesta de que hubiera al menos un titular de UGT y un suplente nombrado por CCOO,” es falsa y entendemos que malintencionada, ya que nos remitimos al acta de aquella sesión de 04/11/2022, en su punto 5º Designación representantes de Comité de Empresa en Comisión negociadora III Plan de Igualdad, donde dice textualmente: “Desde UGT se propone como miembros de la citada Comisión a M.ª Ángeles Collado Collado como titular y a José María Gallardo Sánchez como suplente. También admitirían que, en caso de llegar a acuerdo unánime, se podría aceptar a M.ª Ángeles Collado como titular y a Paula Murillo como suplente. Términos que no se aceptan por parte de los delegados y las delegadas del resto de organizaciones sindicales.” La anterior representante del Comité de Empresa en la Comisión negociadora del III Plan de Igualdad, quien acude a una primera reunión de la Comisión Negociadora de mayo de 2023, en la que esta queda constituida, advirtiendo que, al celebrarse ese mismo mes las elecciones sindicales, los representantes elegidos por los órganos de representación podrían cambiar, por lo que se decide dejar la asignación a las mesas de trabajo para después del 17 de mayo, día de las elecciones sindicales. Como es conocido, tras las elecciones de mayo hay una nueva presidencia, secretaría y representación en las distintas comisiones. De hecho, tal como ya se ha expuesto, en la segunda y última reunión ya asistió el representante actual del CE de PTGAS Laboral, resultado del acuerdo de la nueva mayoría absoluta de CCOO-CSIF. No entendemos cómo se intenta imputar a los delegados/as de UGT, en el Comité de Empresa, que, “todo esto supone que a día de hoy sólo tengamos 10 días para emitir un juicio sobre la propuesta del Plan de Igualdad y hayamos perdido cinco meses de trabajo por parte del comité y de todas las personas a las que representamos” ya que la propuesta sobre el III Plan de Igualdad, que llega al Comité de Empresa de PTGAS Laboral, viene fechado como 11/10/2023 y se nos hace llegar a los delegados/as en correo remitido por la presidenta el 16/10/2023. Los delegados/as de UGT en este Comité de Empresa, nos hacemos las siguientes preguntas:

- Desde que en mayo se constituyera la Comisión Negociadora y, tras elecciones del 17 de ese mismo mes de mayo se constituyera el actual Comité de Empresa de PTGAS Laboral, ¿qué gestiones al respecto han hecho la presidenta, la secretaria o el representante en esa comisión elegidos por la nueva mayoría absoluta de CCOO-CSIF?
- ¿Cómo puede ser que sea culpa de UGT que “se haya perdido cinco meses de trabajo en algo que no hemos tenido hasta hace 10 días”? Sugerimos a CCOO que reclamen lo que consideren a quien tenga la responsabilidad, desde la constitución del nuevo Comité de Empresa hasta el día en que los delegados/as recibimos el borrador del III Plan de Igualdad. Los delegados/as de UGT en el Comité de Empresa, seguiremos defendiendo a los órganos de representación elegidos

# Comité de Empresa



democráticamente, que son los encargados de negociar y velar por los intereses de todos/as los trabajadores/as de la UCO sin importar quienes tengan la mayoría absoluta.unánime, se podría aceptar a M<sup>a</sup> Ángeles Collado como titular y a Paula Murillo como suplente. Términos que no se aceptan por parte de los delegados y las delegadas del resto de organizaciones sindicales.” La anterior representante del Comité de Empresa en la Comisión negociadora del III Plan de Igualdad, quien acude a una primera reunión de la Comisión Negociadora de mayo de 2023, en la que esta queda constituida, advirtiendo que, al celebrarse ese mismo mes las elecciones sindicales, los representantes elegidos por los órganos de representación podrían cambiar, por lo que se decide dejar la asignación a las mesas de trabajo para después del 17 de mayo, día de las elecciones sindicales. Como es conocido, tras las elecciones de mayo hay una nueva presidencia, secretaria y representación en las distintas comisiones. De hecho, tal como ya se ha expuesto, en la segunda y última reunión ya asistió el representante actual del CE de PTGAS Laboral, resultado del acuerdo de la nueva mayoría absoluta de CCOO-CSIF. No entendemos cómo se intenta imputar a los delegados/as de UGT, en el Comité de Empresa, que, “todo esto supone que a día de hoy sólo tengamos 10 días para emitir un juicio sobre la propuesta del Plan de Igualdad y hayamos perdido cinco meses de trabajo por parte del comité y de todas las personas a las que representamos” ya que la propuesta sobre el III Plan de Igualdad, que llega al Comité de Empresa de PTGAS Laboral, viene fechado como 11/10/2023 y se nos hace llegar a los delegados/as en correo remitido por la presidenta el 16/10/2023. Los delegados/as de UGT en este Comité de Empresa, nos hacemos las siguientes preguntas: • Desde que en mayo se constituyera la Comisión Negociadora y, tras elecciones del 17 de ese mismo mes de mayo se constituyera el actual Comité de Empresa de PTGAS Laboral, ¿qué gestiones al respecto han hecho la presidenta, la secretaria o el representante en esa comisión elegidos por la nueva mayoría absoluta de CCOO-CSIF? • ¿Cómo puede ser que sea culpa de UGT que “se haya perdido cinco meses de trabajo en algo que no hemos tenido hasta hace 10 días”? Sugerimos a CCOO que reclamen lo que consideren a quien tenga la responsabilidad, desde la constitución del nuevo Comité de Empresa hasta el día en que los delegados/as recibimos el borrador del III Plan de Igualdad. Los delegados/as de UGT en el Comité de Empresa, seguiremos defendiendo a los órganos de representación elegidos democráticamente, que son los encargados de negociar y velar por los intereses de todos/as los trabajadores/as de la UCO sin importar quienes tengan la mayoría absoluta.” ([volver atrás](#))