



ESCALAFÓN PARA LOS NUEVOS 350 JEFES DE SECTOR

Circular 39/18

24/04/2018

Tras varios escritos que nos han hecho llegar a través del Comité de Empresa desde el pasado diciembre de 2017, exponiéndonos los perjuicios que va a ocasionar el método acordado para escalafonar a los 350 candidatos que superen el proceso de selección. **Los compañeros de nuevo ingreso del colectivo de Jefes de Sector, el pasado 19 de abril de 2018 se presentaron en el Comité de Empresa para reclamar una solución justa** a la problemática que está ocasionando el formato adoptado en la comisión de seguimiento.

Tanto trabajadores y alumnos de nuevo ingreso expusieron que, a día de hoy, se acumulan diversas circunstancias que los llevan a reclamar cuanto antes un cambio o rectificación de los términos para ordenar a los 350 Jefes de Sector. **Con lo acordado, se pretende escalafonar a trabajadores de diferentes años de antigüedad de forma conjunta, lo que puede llevar a una vulneración de sus derechos según los términos que rigen los convenios para definir la ordenación, incluso conculcando la Ley de Derecho Laboral** en la preferencia de un trabajador sobre otro al realizar una petición en cualquier ámbito.

También, nos manifiestan que encontrándose en su puesto de trabajo desconocen su escalafón actual dado que la empresa no lo ha facilitado, el cual va a ser modificado durante al menos dos años cada vez que firmen contrato nuevos compañeros, lo que conlleva rectificaciones en los avances de turno y línea concedidos con dos meses de antelación a 48 horas de realizarlos. Por lo tanto, **a día de hoy, desconocen si los servicios asignados son correctos o erróneos.**

Asimismo, explican, que a mejor nota en el proceso que realizó TEA CEGOS, más perjudicados se encuentran, ya que se adelantó la fecha de inicio del primer curso, se modificaron las fechas de las bases publicadas y se impidió que algunos alumnos ingresaran en un curso posterior, no teniendo otra opción que ingresar prematuramente, sin tener el tiempo previsto varios de ellos para abandonar sus trabajos y comenzar el curso, teniendo que compaginar formación, trabajo y vida familiar para realizar un primer parcial a dos semanas de ingresar al curso.

A todo ello **añadieron, en relación al temario del curso, que no ha sido guardada la cadena de custodia** por el pertinente departamento de formación, si no que, se sabe que ha llegado a manos de aspirantes que aún no han iniciado los cursos; mientras unos alumnos han tenido dos semanas para afrontar un examen parcial, otros van a disponer de casi dos años para asimilar y adquirir los conocimientos.

Finalmente **entienden que existe una pérdida total de igualdad de condiciones** entre aspirantes en el proceso, por la entrega de diferente material formativo entre diferentes cursos por parte del departamento correspondiente, a saber, un libro de test del cual se extraen las preguntas de los exámenes parciales, con lo que los resultados de los cursos de los que lo han recibido, han mejorado sus calificaciones de una forma muy superior a lo habitual.

En UGT analizamos los argumentos expuestos por los nuevos compañeros, tanto como los aportados por el resto de sindicatos, y entendemos que la igualdad de condiciones de forma global se ha perdido, y ha quedado reducida a cada curso de forma independiente, por lo que la modificación debe hacerse en base a estos criterios, **y pediremos explicaciones a las partes, ya que pensamos que procede atender la petición** de revisar y aclarar el escalafonamiento pactado.

