



TEMAS TRATADOS REUNION CON SECRETARIO GENERAL DE IL.PP.

CONCURSO DE TRASLADOS

Antes de plantearle las cuestiones y problemáticas de nuestro Centro, nos informa que quiere que el concurso salga lo antes posible, están dándose un poco más de tiempo para acabar la negociación del baremo, y que vaya adelante con el máximo consenso con los sindicatos representativos, y que casi con toda seguridad y es su intención, que se publicará **en el mes de Marzo**, de esta forma podría estar resuelto antes del verano con los movimientos finalizados para así provocar los menores trastornos posibles de traslados, colegios, etc.

A continuación, pasamos a exponerle los temas y problemáticas del Centro que hemos consensuado de forma conjunta los sindicatos con representación oficial en nuestro Centro.

INCIDENTES GRAVES-AGRESIONES

Solicitamos que se hagan las modificaciones necesarias para que se agilicen los trámites administrativos desde los Servicios Centrales para acortar los plazos cuando ocurre un incidente o altercados graves, y más con agresiones a los trabajadores, para que el traslado de el/los internos protagonistas se haga como máximo en 48 horas y a ser posible en las siguientes 24 horas, no es de recibo que permanezca en el centro durante semanas a veces hasta que llega su traslado a otros centros.

Nos contesta que se suele hacer con bastante rapidez; si bien reconoce que a veces se tarda semanas, nos refiere que si el Director llama a Madrid y solicita e incide que el traslado se haga de forma urgente se le hace caso y se puede hacer con celeridad en un par de días más o menos.

LÁPIZ ÓPTICO

Este sistema, es ya una rémora del pasado, su antecesor el Sr. Yuste ya dijo en su día que no se iba a dotar de más partidas presupuestarias la sustitución o reparación, era un

tema a extinguir en los pocos centros donde aún están instalados, por lo tanto solicitamos que se eliminen a la mayor brevedad posible.

Es un tema que desconoce bastante y no sabe en cuantos centros están funcionando, ni el grado de utilidad y uso que tiene, nos dice que se informará y consultará con quien corresponde y decidirá si finalmente se quitan o no.

PROBLEMÁTICA PERSONAL SANITARIO

-Médicos, Rpt 3 de 8 (mas uno practicas), atención deficiente y consulta cada dos tres-días, fatiga personal guardias cada 4 días.

-ATS-DUE, Rpt 9 de 13 (mas 1 practicas).

-Aux. Enfermería, Rpt 6 de 12, problemas del reparto de medicación diaria, y principalmente fines de semana y puentes se acumula de tres días, sobredosis, trapicheo, etc.

-No hay psiquiatra, desde hace unos dos años, los casos mas agudos se sacan a consulta hospital provincial de Castellon, la población interna hay un gran porcentaje de internos con trastornos mentales varios, incremento de incidentes, altercados y episodios violentos, etc.

Nos dice que en cuánto a Médicos el problema es que no se cubren las plazas que se ofertan, en las últimas OEP no se han cubierto ni la mitad, además las transferencias a las Comunidades Autónomas no avanzan porque no las quieren y están dando largas y no hay solución a medio plazo en ese sentido. Por esta razón, se están planteando, previo informe jurídico favorable, sacar convocatorias para contratar Médicos sin exigirles el requisito del MIR, creen que así si que habrá candidatos. Le decimos que hay que hacer modificaciones de carácter económico, administrativo y otras, que hagan que estas plazas puedan ser atractivas e interesar a los Médicos, si no seguiremos con el problema y acabará muy mal el asunto, pues repercute en muchas de las problemáticas que se originan en los centros a diario.

También, nos reconoce que es muy deficiente la atención Psiquiátrica, y nos informa que se va a licitar un contrato de menores con empresas privadas desde los Servicios Centrales. En nuestro caso, serían los dos centros de la provincia y en el citado contrato se determinará las horas o días de atención semanal o mensual.

IMPLANTAR HORARIOS ESPECIALES EN ÁREAS DE HORARIO GENERALES

-Regular por instrucción la posibilidad de dos acumulaciones semanales, y entre tanto se regula, permitir al Director que se pueda llevar a cabo en Albocacer. En este Centro, desde su apertura en 2008 hasta 2013, se trabajó con este horario con excelentes resultados, con el absentismo más bajo de España.

Dada la ubicación del Centro es una medida necesaria para un buen funcionamiento, y para que en cada concurso no se vaya la totalidad del personal de Oficinas, Área Mixta y de horarios generales. Esto supone un verdadero problema para el normal funcionamiento del Centro y lo sufrimos cada concurso de traslados, hay que adoptar medidas encaminadas a una verdadera conciliación, tomar iniciativas a que el personal tenga posibilidad de permanecer más tiempo en el Centro.

En este tema se muestra receptivo y nos da la razón en cuanto a la situación geográfica de nuestro centro. Nos dice que desconocía que en el pasado ya se había funcionado con esta variación horaria, dice que lo va a hablar con el Director para valorar también su opinión, y que, tal vez, también sería interesante para otros Centros como Estremera, Morón, y alguno más. Le insistimos en que redundaría, sin duda, en una mejor conciliación familiar y en el mejor funcionamiento de todas las Áreas de horario general siempre garantizando la cobertura de los servicios, y que de momento al menos se le permita y autorice al Director hacerlo en nuestro Centro y, en cuanto sea posible, que se regule en la Instrucción de jornadas y horarios, para que no quede al albedrío o decisión del Director de cada Centro. Se compromete a hablarlo con sus colaboradores, entendemos Sub. GRAL de Recursos Humanos y ya veremos.

CONTRATACIÓN PERSONAL LABORAL- CUMPLIR RPTS

Situación actual Rpt:

- Demandaderos 2 de 4
- Trabajadoras Sociales 9 de 13
- Auxiliar de clínica 6 de 12
- Electricistas 1 de 4
- Fontaneros 0 de 2. (Facturas mensuales de mas 3000 euros en trabajos personal externo)
- Limpiadoras 0 de 4 (Contrato externo de mas de 5000 euros mensuales con horas insuficientes para una limpieza diaria adecuada, y aun peor en fines de semana en las cabinas de interior.
- Cocineros 6 de 9

En este tema nos comenta que tienen poca autonomía y poco margen de actuación, que no es como el personal funcionario que si tienen la competencia, para los laborales es Función Publica la que determina las plazas que se ofertan en cada oferta de empleo y cada concurso de traslados, que ellos suelen pedir las vacantes que están sin cubrir y muchas veces no salen. Desde la Secretaria General lo que pueden hacer es impulsar y promover contrataciones temporales para cubrir ausencias y algunas vacantes, y esta es la herramienta que hay que utilizar, por lo que pide a los Directores que lo soliciten y a nosotros que apretemos a los Directores para que lo hagan.

PROBLEMÁTICA FORMACIÓN QUE REPERCUTE EN EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LAS OFICINAS

En cada concurso de traslados se van en la practica la totalidad del personal de Oficinas y Área Mixta. Así pues, se hace imprescindible formar de modo adecuado a los nuevos funcionarios, y especialmente en las Áreas que hay programas y aplicaciones específicas como podrían ser **Economato-Alimentación, Habilitación-Nóminas-Gestión-Tratamiento, Peculio y Torre de Control** donde hay que impulsar sin dilación la formación, a ser posible, de forma presencial, o de otro modo que sea provechoso y efectivo para un buen funcionamiento de estas Áreas y hacerlo en el momento temporal que se necesita.

Nos dice que se está impulsando la formación desde que el es responsable, aunque reconoce que es insuficiente, el año pasado se dieron cursos a algo más de 5000 trabajadores, diciéndonos que es poco, dado que somos más de 23000 en total. Le incidimos que sobre todo se debe dar formación inmediata a quienes por concurso acceden a nuevas Áreas y responsabilidades y en el momento de acceder a estos nuevos puestos para que no se produzcan situaciones de caos, que es lo que está ocurriendo. No es de recibo que se tengan que formar por teléfono con compañeros de otros centros o buscarse la vida por antiguos compañeros que han estado en esos puestos que requieren programas, aplicaciones y conocimientos muy concretos.

SITUACIÓN DE FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

No es de recibo, y nos parece del todo un abuso y atropello, el último traslado forzoso de funcionarios en prácticas solo tres-cuatro meses después de empezar su período de prácticas en los Centros, lo que supone un trastorno muy importante en su vida familiar-laboral, por culpa de una mala planificación y gestión de Recursos Humanos y conlleva numerosas pérdidas de carácter económico, amen de otras a nivel de familias, colegios, etc, cuando menos se les debería compensar como si de una Comisión de Servicios forzosa se tratara por necesidades de la Administración y además compensarles las pérdidas económicas que documentalmente acrediten (fianzas alquileres, gastos mudanzas y traslados, etc.).

De este tema reconoce que es un serio y gravoso trastorno producido el mover a la gente unos meses después de iniciar las prácticas y dice que con algunos de ellos que ha visto esta mañana en la visita al Centro les ha pedido disculpas, espera que no vuelva a pasar. Dice que heredaron una situación en cuanto a la organización de los Recursos Humanos muy desestructurada y desorganizada, con dos promociones de prácticos y otra en ciernes, y con el gran concurso del año pasado de ms de 5000 movimientos, es casi normal que se hayan producido algunos desajustes, pero que trataron de limitar el último movimiento de prácticos y al final han sido 111 trabajadores. Nos dice que le

parece adecuado que se pueda compensar económicamente a los 111 afectados y van a mirar de que forma, tal vez mediante dietas o si no más adelante mediante productividad para subsanar, al menos en parte, los trastornos y perdidas económicas ocasionadas. También se compromete a que los días pendientes de 2019 se les amplíe el plazo de disfrute.

Por último, nos informa que de los 26 prácticos que se podían ir, en un período corto, sólo se va 1, lo que da un margen de continuidad a la plantilla. Le decimos que si no se van es porque ya tienen una cierta estabilidad a nivel de conciliación familiar y que quizá prefieren quedarse para no tener que movilizarse otra vez.

SITUACIÓN FUNCIONARIOS INTERINOS

Se nos informa de la previsiones que tiene la Secretaria General con los 150 funcionarios interinos, que ya llevan 10 años en esta situación, si se prevee y cuando, se haría convocatoria de un proceso de consolidación de empleo mediante concurso oposición o de cualquier otra forma.

Nos dice que están pendientes de que Función Pública diga algo sobre este tema en particular, que la intención de él es que se lleve a cabo un proceso de consolidación de empleo, preferentemente mediante un examen y después valorar la experiencia mediante concurso de méritos, es decir concurso-oposición, pero que es Función Publica la que tiene la potestad de la forma y cuando se materializará.

CREACIÓN EN EL ÁREA MIXTA DE LA FIGURA DE ENCARGADO E INCREMENTO EN LA RPT EN ÁREA OFICINAS (SE PASA DIRECTAMENTE DE GENÉRICO A JEFE DE OFICINA)

Esta figura o puesto de trabajo existe en el resto de Áreas, pero no en Área mixta y en Oficinas solo hay dos (Oficina de Dirección y de Gestión) debería haber al menos 4 o 5, al tratarse de un puesto de nivel superior tendría interés para la promoción y carrera profesional, dando de esta forma una mayor estabilidad y un mejor funcionamiento en cada Oficina o Área, pues sujetaría a los titulares como mínimo hasta la consolidación del grado dos o tres años, y entre concursos no se quedarían las oficinas vacías tal como está ocurriendo en cada traslado en Albocacer.

Sobre este particular, le pillamos un poco fuera de carril, y se lo explicamos como puede afectar positivamente la creación de estos puestos sobre todo cuando se resuelve un concurso. Esta figura quedaría como nexo o enlace entre los que se van y los que llegan, facilitando y mejorando el trabajo, pues ahora al menos en nuestro Centro hay Áreas y Oficinas que se va toda la gente en cada concurso. No solo a nuestro Centro si

no en general a todos supone una mejora, además el coste económico es pequeño, pues solo es un incremento de un nivel 16 al 17.

RPT TRABAJO PENITENCIARIO y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Desde la apertura de este Centro no se cubren ni se sacan a concurso todas las plazas del Área TPFE (Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo). Por ello desde la Dirección del Centro se ha tomado la decisión de asignarle funcionarios de Área Mixta o Funcionarios en prácticas, mermando estas otras áreas. Por lo cual pedimos que sean cubiertas por personal del TPFE, o bien se incremente la RPT de Área Mixta de nuestro Centro.

De este tema nos dice que lo tendrá que hablar con el Gerente del Ente Público, para ver si estos puestos pueden cubrirse mediante personal adscrito al ente, y si no fuera así entonces se valorará incrementar Rpts del Área Mixta.

Finalmente le hemos hecho unas consideraciones sobre el conflicto laboral de prisiones, diciéndole que el conflicto esta vigente en su plenitud, que para nada se piense que está acabado o apagado, está latente y explotará sin duda antes o después, y es responsabilidad suya y del Ministro Marlaska afrontar y dar solución a las justas reivindicaciones y mejoras que los dos conocen más que de sobra de todo el colectivo penitenciario, y si no es así, que tenga total certeza de que volveremos a las movilizaciones y a una nueva huelga, que con toda seguridad será más dura y salvaje que la del otoño de 2018.

Albocacer, a 12 de febrero de 2020

ACAIP-UGT

CSIF

APFP

CC.OO.