

REUNIÓN DEL GRUPO DE TELETRABAJO (26/08/21)

En el día de ayer se celebró la reunión de este grupo de trabajo en el que se trató sobre la modificación de horarios de la Instrucción 7/2019.

1. HORARIO ACUMULADO EN HORARIO DE LUNES A VIERNES

La SGIP acepta solamente en los centros de Albocasser, Estremera y Morón incluir para los horarios generales esta opción siempre que se vote por mayoría de sus respectivas plantillas; sin embargo, en el resto de los centros los afectados no podrán optar a este horario, justificando la SGIIPP esta decisión en el número de efectivos, RPT'S y la "fatiga" de trabajar 15 horas. Además, con esta medida tratan de "incentivar" la estabilidad en estos 3 centros... Los trabajadores del OATP tampoco se verán afectados y no tendrá la opción.

ACAIP-UGT, CSIF Y CIG entendemos que esta decisión es **ARBITRARIA** por los siguientes motivos:

- a. Existen **centros**, además de los designados, que también **tienen un gran movimiento** en los puestos de lunes a viernes y no se han introducido, como Menorca, Las Palmas 2, Murcia 2, Palma de Mallorca, etc.
- b. **Se utiliza una necesidad coyuntural de la Administración**, el movimiento de las plantillas, **como justificación**, cuando este hecho puede modificarse en cualquier momento.
- c. Es inaudito que se justifique esta decisión en que los turnos de 15 horas en los horarios de lunes a viernes **provocan "fatiga"**: ¿Durante estos quince meses en que se han realizado de forma mayoritaria en los centros no la generaban? ¿Las/os compañeras/os de estos tres centros no la van a tener y el resto sí?
- d. **La Administración "olvida" que la jornada de 15 horas en los horarios de lunes a viernes lleva instaurada ya muchos años** a través del doblaje semanal y en ningún momento se ha utilizado esta argumentación
- e. **No se ha utilizado ningún criterio objetivo ni perdurable para tomar la decisión:** distancias kilométricas, ubicación en los centros, insularidad, etc. Así tenemos centros a más de 70 kilómetros de la capital de provincia como Aranjuez o Teixeiro; otros con unos accesos y carreteras complicadas que provocan unos tiempos elevados en los desplazamientos como A Lama o Villabona; el hecho insular o de Ceuta y Melilla que resulta bastante evidente. Pues todo esto no vale
- f. Resulta evidente que **durante los 15 meses en que lleva aplicándose se ha demostrado que es válido**, por lo que entendemos, que se deben utilizar argumentos de mejora del servicio o, en su caso, denegarlo porque este horario perjudica al mismo; pero en ningún caso puede servir como instrumento que solucione la mala gestión de personal de esta Administración. **Los trabajadores no somos culpables de la absurda ubicación de muchos centros penitenciarios.**
- g. **Y es arbitrario, porque no todos las/os compañeras/os de lunes a viernes tienen las mismas posibilidades, opciones y derechos en idénticos puestos de trabajo**

2. HORARIO DE VIGILANCIA UNO CON INTRODUCCIÓN DE 24 HORAS

Respecto al turno de 24 Horas la SGIIPP NO lo acepta alegando la normativa europea en materia de descanso, voluntariedad, y justificando incluso que este horario ha provocado un aumento del número de trabajadores que están pasando a 2ª actividad ..

Igual que en el apartado anterior ACAIP-UGT, CSIF y CIG entendemos que los argumentos utilizados son **ENGAÑOSOS, INCOMPLETOS Y ARBITRARIOS.**

La normativa europea a la que se refiere la Administración es la DIRECTIVA 2003/88/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 4 de noviembre de 2003 (Diario Oficial de la Unión Europea de 18.11.2003) relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, que establece, entre otros asuntos, los descansos obligatorios entre turnos o la voluntariedad de los horarios no convencionales.

Pero en el mismo cuerpo normativo existe un capítulo de EXCEPCIONES. De esta forma su artículo 17,3 establece que podrán generarse excepciones a los artículos 3 (Descanso Diario) 4 (Pausas), 5 (Descanso Semanal), 8 (Duración del trabajo nocturno) y 16 (periodos de referencia), con la exigencia de establecer las compensaciones horarias adecuadas mediante norma o acuerdo colectivo, de conformidad con el apartado 2 del mismo artículo. Pues bien, el apartado b) del artículo 17,3 establece textualmente como excepción:

b) PARA LAS ACTIVIDADES DE GUARDIA Y VIGILANCIA QUE EXIJAN UNA PRESENCIA CONTINUA CON EL FIN DE GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE BIENES Y PERSONAS, y en particular cuando se trate de guardianes, conserjes o empresas de seguridad;

Por tanto, se le “olvida” a la administración que la normativa UE tiene excepciones y que, perfectamente, prisiones puede entrar en ellas.

**Además, si se ha podido realizar sin problemas durante año y medio
¿POR QUÉ NO SE PUEDE CONTINUAR?**

Una de las justificaciones utilizadas fue la obligatoriedad de 11 horas de descanso entre turnos de trabajo, que como hemos visto anteriormente, puede ser excepcionada. Lo más grave es que de los horarios propuestos había dos que cumplían perfectamente las condiciones sin excepciones, como son el horario utilizado en la práctica totalidad de los CIS de M/T/N LLLL o el utilizado en algún centro con día de descanso en medio con la cadencia M/T L M/T/N LLLL. **CUANDO SE LES PREGUNTA PORQUE ESTOS TAMPOCO, NO HAY NINGUNA ARGUMENTACIÓN, SIMPLEMENTE EL NO.**

3. HORARIO DE VIGILANCIA DOS

La propuesta de cadencia de V2 de M/T, M/T, M/T, L, L, L, L, L también es rechazada por idénticas razones, lo que ya no tiene sentido alguno, desde el momento en que es una simple variación del comúnmente utilizado en la mayoría de los centros.

4. HORARIO DE SERVICIOS CENTRALES

Si se admite la posibilidad de realizar un doblaje en Servicios Centrales.

5. OTROS ASUNTOS: CONCURSO SERVICIOS PERIFÉRICOS NIVELES 15-22

La SGIIPP mantiene que se publicará en septiembre, por lo que todos los trabajadores podrán participar tanto para ir como para salir del País Vasco.

Nos encontramos con una Administración que **NO NEGOCIA, SIMPLEMENTE IMPONE Y EN EL MEJOR DE LOS CASOS, INFORMA**; no atiende a argumentos y genera una continua frustración entre los trabajadores penitenciarios. Ni reconoce ni valora los esfuerzos hechos por las plantillas durante todo este tiempo y es incapaz de sacar adelante cualquier mejora para el colectivo, que parece no importarles nada. Asistimos una reunión sí y otra también a un rosario de excusas para intentar justificar su pésima política de personal y su incapacidad para arreglar los problemas de la institución. **Se está generando en las plantillas un desapego, un stress y una presión que puede generar graves complicaciones.** Y se está utilizando para ello a las organizaciones sindicales: se generan expectativas por la propia Administración, para posteriormente truncarlas y de esta forma poder desacreditar y echar por tierra la negociación colectiva ante los compañeros. Este juego, sinceramente, es muy peligroso.

Al final queda demostrado que a la SGIP la problemática de los trabajadores siempre queda en segundo plano. **Es imposible llegar a ningún tipo de acuerdo con este equipo: entienden la negociación colectiva como la información de sus decisiones** y son incapaces de empatizar con los trabajadores. Viven en una burbuja alejada de la realidad y no tienen ningún interés en conocerla y mucho menos en solucionarla. Es increíble que puedan llegar a hacer buenos a los anteriores gestores.

Estas organizaciones sindicales hemos sido extremadamente pacientes y leales en la negociación colectiva, como ejemplo el grupo de trabajo de la Ley de Cuerpos, del que, a fecha de hoy, no tenemos noticias del estado de su tramitación ni de los documentos definitivos enviados a Función Pública y Hacienda; pero todo tiene un límite y ha llegado en este momento. Por ello os informamos de las decisiones que hemos adoptado en relación con la situación generada por nuestra Administración:

1. La semana que viene se va a presentar ante los organismos competentes un escrito en el que se detalle la situación existente, la nula voluntad negociadora de la Secretaría General y en el que comunicaremos que a partir de ese momento las organizaciones sindicales firmantes de este documento **no acudiremos a las Mesas “de negociación”**.
2. **Se solicitará una mediación** a diferentes organismos ante la postura de mala fe comercial de nuestros gestores.
3. **Iniciaremos una campaña de actuaciones que recogerá todo tipo de actos reivindicativos y medidas de presión adecuadas**, sin descartar ninguna, y en las que se podrán recuperar medidas extraordinarias adoptadas en anteriores procesos de movilización....

Os seguiremos informando. En Madrid a 27 de agosto de 2021.