

AL MINISTRO DE INTERIOR

ASUNTO: COMUNICACIÓN DECLARACION DE CONFLICTO COLECTIVO POR LA MAYORÍA DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LAS/OS EMPLEADAS/OS DE PRISIONES.

Jorge Vilas, responsable de prisiones de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y José Ramón López, presidente del sindicato ACAIP, sindicato afiliado a la Unión General de Trabajadores (UGT), con correos de contacto responsable.prisiones@csif.es, presidente@acaip.info respectivamente, como mejor proceda vienen a EXPONER

Que la situación existente en el marco negocial propio de la Mesa Delegada de Instituciones Penitenciarias resulta absolutamente insostenible y la falta de confianza hacia los interlocutores que tenemos en la Administración Penitenciaria nos ha llevado a tomar la firme decisión de romper todas las relaciones y declarar la situación de **CONFLICTO COLECTIVO EN EL ÁMBITO DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS**, en base a los siguientes

ANTECEDENTES

Primero. - Histórico más reciente de movilizaciones y huelga en prisiones, contexto laboral en el que se encuentra prisiones con su llegada al Ministerio del Interior.

Entendemos que resulta ineludible recordar todo lo que este colectivo lleva asumido en la historia más reciente de sus relaciones con la Administración: olvido, dejadez, ninguneo, falta de compromisos o peor aún, y también más exacto, **COMPROMISOS INCUMPLIDOS POR PARTE DE LOS CARGOS QUE ASUMEN RESPONSABILIDADES EN LA ADMINISTRACIÓN PENITENCIARIA.**

En el año 2017 el colectivo de empleadas/os de prisiones comenzó un proceso de movilizaciones sin parangón hasta el momento. Nos concentramos a las puertas de los centros, incluyendo acampadas en algunos de ellos; realizamos manifestaciones multitudinarias en Madrid a las puertas del Congreso, de la Secretaria General de IIPP, del Tribunal Supremo, del Ministerio de Interior; encadenamientos a las puertas de la Secretaria General y del Ministerio de Interior; nos concentramos a las puertas de Delegaciones y Subdelegaciones de Gobierno en multitud de provincias; promovimos una campaña de donación de sangre; organizamos marchas; encierros en los centros penitenciarios, Subdelegaciones del Gobierno y Secretaría General de Instituciones Penitenciarias; y un sinfín de medidas con la finalidad de hacer ver nuestra problemática y, sobre todo, sensibilizar al Gobierno y a la Administración sobre nuestras justas reivindicaciones. Nada sirvió, los esfuerzos no obtuvieron respuesta, y nos vimos en la necesidad de convocar una **HUELGA GENERAL** en los meses de octubre y noviembre de 2018; pero de esta medida y de su motivación, nos referiremos más adelante.

A pesar de la dureza de las medidas, y el desenlace en la convocatoria de una **HUELGA GENERAL**, la actitud de la Administración no cesó de ser de absoluta indiferencia, pasotismo e incluso vulneración del derecho fundamental de huelga, tal y como falló la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sección Séptima, en su sentencia 757/2019, de 19 de septiembre de 2019.

Las reivindicaciones que llevaron a aquellas movilizaciones quedaron reflejadas en multitud de escritos que se dirigieron al anterior Secretario General de Instituciones Penitenciarias, y al Ministro de Interior, y que se justificaban en los siguientes motivos: **necesidad de una Oferta de Empleo Público que cubriera las necesidades reales** y acuciantes del sistema penitenciario; **readecuación de las Relaciones de Puestos de Trabajo** de los Centros Penitenciarios, redimensionando e incrementando los efectivos destinados al trabajo directo con las prestaciones tratamentales y asistenciales de nuestra Institución; **reubicación de nuestro Centro Directivo en el Ministerio de Justicia**, al tratarse del departamento ministerial donde se encuadra la ejecución de las penas; **recuperar las pérdidas retributivas existentes y adecuar el marco salarial a nuestras funciones y responsabilidades**; **retirar la seguridad privada de la vigilancia exterior de los Centros Penitenciarios**; **reorganización del Centro Directivo con el cese del anterior equipo**, y, por último, **garantizar unos sistemas de salud laboral y de defensa de los funcionarios** en aspectos tan básicos como, por ejemplo, las agresiones por parte de la población reclusa con el reconocimiento de la **figura de agente de autoridad para el personal penitenciario**.

Muchas de aquellas demandas obedecían a la situación socio económica en la que nos encontrábamos entonces (año 2017). Comenzaba la “recuperación económica” y salida de una crisis económica y financiera que se arrastró a lo largo de muchísimos años.

La llegada al Gobierno del Señor Pedro Sánchez, tras alcanzar la mayoría absoluta para que prosperase su moción de censura al Gobierno del Señor Mariano Rajoy, como bien sabe Usted, coincidió con un momento para prisiones muy muy complejo: nos encontrábamos en medio de movilizaciones con un nivel de tensión extremo. No podemos olvidar que el 17 de mayo de 2018, a las puertas del Centro Penitenciario de Morón de la Frontera, la pacífica concentración de los/as empleados/as de prisiones derivó en una **carga policial, en la que el Delegado sindical de ACAIP en Sevilla I perdió totalmente la visión de su ojo, y se practicaron otras medidas desproporcionadas y violentas contra este colectivo.**

También en aquellos momentos CSIF estaba llevando a cabo **un encierro reivindicativo en las dependencias de la Secretaria General** reclamando una negociación real de las mejoras laborales de los trabajadores de Instituciones Penitenciarias, encierro que **finalizó con el compromiso escrito del nuevo Secretario General de iniciar la negociación con los sindicatos representativos del ámbito; compromiso que usted, señor Ministro, avaló con sus declaraciones en sede parlamentaria.**

Su entrada en el Gobierno, con el peso que en cualquiera conlleva la cartera de Interior, implicó el cambio en el cargo del máximo responsable de Instituciones Penitenciarias, con el nombramiento como Secretario General del Señor Angel Luis Ortiz, y una remodelación del

equipo directivo en la Secretaría General, el más relevante, a nuestros efectos, el nombramiento del Subdirector General de Recursos Humanos, el Señor Eugenio Arribas.

Con el ánimo de hacer un relato cronológico desde su nombramiento como Ministro de Interior a las medidas que los empleados de prisiones hicieron frente para hacer valer sus justas reivindicaciones, y motivarlas, debe constar en primer lugar que **las diferentes organizaciones sindicales, le enviaron escritos explicando la situación y solicitándole diferentes reuniones**; entendíamos entonces, nos abría a cierto optimismo, cuanto menos, a la apertura de la negociación, a sentarnos todos, Administración y representantes de los trabajadores, y ponernos a trabajar en la mejora de las condiciones, en trasladar las inquietudes y necesidades de las plantillas, después de muchos años de medidas restrictivas para los derechos de los empleados públicos, que perdimos poder adquisitivo, y vimos recortados otros derechos que afectaban a otras materias como los permisos.

El 14 de junio de 2018 ACAIP-UGT, registró en el Senado más de 16.000 firmas de apoyo al acuerdo de mejora retribuciones basado en la unificación de categorías, CSIF mientras tanto defendía, también con un fuerte apoyo de los trabajadores, un estudio de aumento retributivo fundamentado en la equiparación con la comunidad autónoma que poseía las competencias en IIPP. No obstante, ambas organizaciones acogimos positivamente la propuesta presentada por la Administración Penitenciaria, que más adelante se detallará; estando abiertos a su negociación por el bien de los trabajadores y de la institución.

Una evidencia de la buena fe negocial de los trabajadores a la llegada de su equipo a la Administración Penitenciaria en junio de 2018, la encontramos en el hecho de dar un margen de tiempo que los nuevos gestores nos pidieron tiempo para analizar las reivindicaciones de las organizaciones, y nosotros, con una actitud responsable, conciliadora y comprensiva, mostramos empatía ante la situación que este equipo tenía que afrontar, y, al mismo tiempo, manifestamos que no podíamos cejar en el empeño de avanzar, de alcanzar acuerdos, y mejorar las condiciones de trabajo de este colectivo.

Otra muestra de nuestra ilusión con su llegada a Interior está en la valoración que los sindicatos trasladamos tras la primera reunión que celebramos con Ud. a nuestras plantillas el 17 de julio de 2018. En esa reunión, a la que también acudió el Señor Ortiz, por fin, tuvimos la oportunidad de trasladar en qué consistían nuestras propuestas económicas y también la adscripción del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias al grupo B del vigente Estatuto Básico del Empleado Público.

Sin embargo, nuestro compromiso, con la encomienda constitucional que institucionalmente nos atribuye el artículo 7, y que materialmente se traduce en el reconocimiento de los derechos fundamentales consagrados en el artículo 28.1 y 28.2 de la CE, y el derecho a la negociación colectiva del artículo 37, lo es con los trabajadores, y es por lo que esta buena fe, esta comprensión e ilusión que todos estos escritos trasladaban, tenían que materializarse en sentarse en una mesa a negociar.

En septiembre de 2018 nos reunimos con la Administración y en ella se cuantificó la propuesta económica en 122.646.399,67 euros. Además, se avanzó en otros asuntos: OEP; convocatoria de concurso de traslados; inclusión del periodo de prácticas de interior para la segunda actividad; no descuento de la productividad para incapacidades temporales derivadas de hospitalizaciones o intervenciones quirúrgicas, cáncer o embarazo; asumir por la Administración las indemnizaciones de los internos insolventes en caso de agresión; facilitar el acceso a los abogados del Estado a los trabajadores que hubieran sufrido una agresión.

Pues bien, asistimos a la primera falta de respeto de la Administración: se echa atrás en los términos expresados en la reunión del 25 de septiembre, a menos de una semana de su propia celebración, y retira todo lo hablado, así sin más, de forma rotunda y tajante, sin ninguna otra posibilidad, sin una alternativa distinta, ni una propuesta alternativa o un plazo más flexible, extremos estos perfectamente asumibles en cualquier negociación (Documento Nº 1).

La respuesta, dados los ánimos que venían caldeándose, no se dejó esperar. Se convocaron jornadas de huelga en los meses siguientes de octubre y noviembre. El seguimiento total acompañado de la ejemplaridad de las plantillas durante la huelga fueron la tónica de aquellos días.

De la Administración Penitenciaria no puede decirse lo mismo. Ya comenzó fatal en la negociación de los servicios mínimos a cubrir, y es por lo que los Tribunales, como ya se ha adelantado, fallaron que se vulneró el derecho fundamental de huelga por parte de la Administración del Señor Angel Luis Ortiz. Teniendo en cuenta su condición de juez, esta sentencia resulta aberrante.

Todas las medidas hasta el momento descritas representan acciones visibles, lo que se mostró a la sociedad y también a la opinión pública. Internamente las relaciones eran inexistentes, las organizaciones sindicales no acudíamos a las reuniones a las que éramos convocados, a título de ejemplo el Comité de Seguridad y Salud de la provincia de Madrid no se reunió de forma ordinaria desde el segundo trimestre de 2018 hasta abril de 2020.

De forma torticera la Administración aprovechó este conflicto para realizar cambios sustanciales, convocando a reuniones a las organizaciones sindicales con la única finalidad de romper la unidad sindical y hacer temblar la legítima representación de los trabajadores, sin atender a las dañinas consecuencias que esta conducta podría generar. De esta forma **modificó condiciones de trabajo tan importantes para este colectivo como las jornadas y horarios o la segunda actividad, se asignaron productividades arbitrarias en 2018** a las personas que la Administración consideró adecuado, hecho este, que junto con el reparto de 2019 aún está siendo investigado por si fuesen constitutivos de infracción penal.

Cuando por parte de los representantes de estas organizaciones se ha recriminado esta actitud a la Administración, la respuesta no ha podido ser más irrespetuosa con la negociación, *“lo podéis judicializar”* ... Señor Ministro, claro que podemos judicializar todo, pero a lo que un gestor de personal responsable debe aspirar es, cuanto menos, a alcanzar la paz social. ¿De verdad cree que la solución está en los Tribunales? ¿Para qué se prevén instituciones en nuestra

democracia como los sindicatos entonces? Por nuestra parte asumimos con responsabilidad y lealtad institucional nuestra labor, nuestra encomienda, siendo incansables en la negociación, la buena negociación, la que fructifica en acuerdos beneficiosos para los empleados públicos.

Llama la atención comprobar como la Administración utiliza esta vía de denuncia de forma directa o indirecta con carácter intimidatorio y coactivo. Pongamos un ejemplo: los firmantes de este escrito hemos sido denunciados a la Fiscalía de varios Tribunales Superiores de Justicia **en al anterior proceso de movilizaciones con acusaciones muy graves y como no, sin probar, en relación con la denominada semana de la salud. Actuaciones, que como no podía ser de otra forma, fueron archivadas.**

Segundo. - Negociaciones que se iniciaron en noviembre de 2019 y falta de compromiso en su conclusión.

En noviembre de 2019 se reanudó de forma más estable y con la asistencia de todas las partes, el trabajo de la Mesa Delegada de Instituciones Penitenciarias, y se retomaron los trabajos que afectaron a distintas materias objeto de negociación, que se han ido desarrollando de forma cada vez más degenerativa, tal y como a continuación se va a exponer.

BAREMO DEL CONCURSO DE TRASLADOS

La primera negociación que se llevó a efecto fue la de consensuar un baremo para los concursos de provisión de puestos de los servicios periféricos de todos los cuerpos de Instituciones Penitenciarias.

Esta prioridad trae causa de que la Secretaria General, bajo la responsabilidad del Señor Ángel Luis Ortiz, publicó un concurso de traslados mediante *Resolución de 21 de diciembre de 2018, de la Subsecretaría, por la que se convoca concurso general para la provisión de puestos de trabajo en los Servicios Periféricos de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, **cambiando radicalmente el concurso anterior, aprovechando el proceso de movilizaciones y la ausencia de organizaciones sindicales de la mesa. Esta conducta es totalmente inaudita en esta Administración.** Los concursos, para el colectivo de funcionarios/as de prisiones, es lo que de forma prioritaria determina su experiencia vital; ello es porque determina para los funcionarios dónde tienen que fijar su residencia; si pueden o no trasladar a su familia cerca de su centro de trabajo o si por el contrario tienen que asumir continuos viajes desde aquel hasta su domicilio; los recursos económicos de los que tienen disponibilidad una vez pueden decidir dónde pueden fijar su residencia; valorar la posibilidad de cambiar su situación administrativa, solicitar una excedencia o no; atender a sus mayores de forma personal o tener que recurrir a ayuda externa; etc.*

Tras aquel despropósito se sembró incertidumbre para el colectivo al no tener claras las “reglas del juego” en una materia tan relevante como la movilidad. La Administración atendió a las quejas y accedió a crear un grupo de trabajo que tuviera por objeto la negociación del baremo de los concursos.

El 1 de julio de 2020 se firmó en la Mesa Delegada el acuerdo de Baremo. Sin embargo, la aplicación de dicho Acuerdo no se ajusta a sus términos, que quedaron perfectamente definidos,

y es por lo que las organizaciones sindicales se ven en la necesidad actual de tener que judicializarlo.

Empezamos mal cuando, justo antes de publicarse el primer concurso con el nuevo baremo después de su firma -el de Facultativos de II.PP.-, se nos envía un documento desde la Subdirección General de Recursos Humanos donde se intenta modificar de forma absolutamente unilateral las bases firmadas, sin convocar la comisión de seguimiento del Acuerdo y sin ninguna justificación, únicamente una mera referencia a que se habían realizado recomendaciones desde Función Pública y debían cumplirse; **curioso cuando el concurso de servicios periféricos niveles 15 a 22** se había publicado unos pocos meses antes con la misma formulación y sin ningún problema. **Se tuvo que forzar la reunión de la citada comisión y la Administración asumió mantener el acuerdo firmado. Pero ya se veía que el desarrollo no iba demasiado bien.**

Señor Ministro, sabemos perfectamente que la Administración Penitenciaria va a excusarse en este asunto diciendo que son interpretaciones distintas de ambas partes, pero le podemos asegurar que no es así.

Se dejó pendiente de acordar la puntuación de una serie de cursos que la Secretaria General estaba diseñando con la UNED. En dichos cursos imparten clases muchos profesionales de prisiones (https://formacionpermanente.uned.es/tp_actividad/idactividad/12577), apareciendo como colaboradores externos, entre estos el propio Subdirector General de Recursos Humanos. No puede obviarse que el contenido de esta formación es puramente penitenciario, ello es así, pero entendemos que se ha potenciado de forma abusiva su valoración porque les han otorgado la misma puntuación que la obtención de una Carrera Universitaria (¿30 créditos frente a 240?). Se trata de Cursos de la UNED que están impartiendo técnicos de la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias y algún Director de algún Centro Penitenciario, que no alcanzan a la obtención de ningún título oficial (Grado o Máster), sino una titulación propia de dicha Universidad. ¿Es de recibo que la obtención de este título se equipare a la de una carrera? Las alternativas que las organizaciones sindicales presentamos ni siquiera fueron escuchadas, ¿por qué razón? ¿con que interés?

Como puede ver, lo que empezó bien, este es un claro ejemplo, se ha degenerado por la imposición unilateral de la Administración.

Además, desde un punto de vista formal, nos vimos en la necesidad de solicitar las actas de las reuniones de la Comisión que se creó para seguir el Acuerdo del Baremo, y, la Administración no defraudó en su comportamiento. En lugar de facilitar la grabación de las reuniones (fueron dos en el mes de julio de 2021), como hace con el resto de las reuniones que están celebrándose por videoconferencia, lo que otorga una transparencia total, no Señor Ministro no, facilita un acta de reunión, casi un mes después de las reuniones (la última fue el 19 de julio y las actas las facilitaron el 16 de agosto), incompletas, cargadas de inexactitudes, y, lo peor negándonos el acceso a las grabaciones. Se adjuntan las alegaciones a las actas como Documento Nº 2.

IGUALDAD. PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

Los incumplimientos que la Administración Penitenciaria ha venido sosteniendo en Igualdad desde la publicación de la Ley Orgánica de Igualdad, en 2007, así como toda la normativa concordante posterior, han sido una constante, y a título de ejemplo está la nula atención que se presta a la Comisión de Igualdad dependiente de la Mesa Delegada.

La publicación de la Instrucción 4-2021 sobre las medidas para evitar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral penitenciario recogiendo un procedimiento informal para abordar estas situaciones, ha supuesto una desagradable sorpresa para estas organizaciones.

La instrucción dice que se ha promovido con la “participación de los sindicatos”, y a este no podemos más que mostrar nuestro rechazo.

En el mes de agosto de 2020 se reunió la Comisión de Igualdad. De forma atropellada, sin una planificación de los trabajos para la redacción de un texto que recogiese medidas para evitar el acoso sexual y por razón de sexo, se intercambiaron algunos textos por parte de la Administración con posterioridad, hasta octubre de 2020, aunque el grupo no volvió a reunirse más.

Los trabajos quedaron inconclusos y, sorprendentemente, nos encontramos que la Administración publicó una Instrucción que recoge un procedimiento informal para el acoso sexual y por razón de sexo.

Los trabajos de negociación conllevan unas formalidades y un trato más serio del aquí, y en otros contextos y en otras materias, se ha recibido por parte de la Administración. Se intenta llegar a acuerdos que se elevan a la Mesa Delegada, y cuando no se alcanzan acuerdos, cuanto menos, se intercambian los textos para poder exponer la posición y que la falta de consenso obedece a posturas que son encontradas e irresolubles. Lo que no puede hacerse es no dar respuesta a los textos enviados, no convocar al Grupo de Trabajo correspondiente (Comisión Delegada de Igualdad, en este caso), y después aprobar una Instrucción bajo el paraguas de una “participación” que todas y todos sabemos que no es real.

Este es otro ejemplo de la fe negociada de la Administración para con los representantes sindicales: mala e impositiva, cuanto menos.

A mayor ahondamiento, se presentó una solicitud de reunión del Comité de Igualdad por parte de ACAIP-UGT en el que se denunciaban unos hechos susceptibles de ser calificados como acosadores, desde un punto de vista sexual, a unas funcionarias de Vigilancia, y no hubo ninguna respuesta. ¿Cómo calificamos esto Señor Ministro? (se adjunta registro de esta petición en Documento N° 3)

A todo se suma la creación de nuevos puestos de trabajo en los centros que atenderán asuntos en materia de Igualdad y que desconocemos su forma de provisión, a pesar de haberlo ya preguntado.

Señor Ministro ya tenemos algunos puestos en nuestra Institución que no aparecen en las Relaciones de Puestos de Trabajo; no es necesario que haya más.

PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN

Señor Ministro en esta materia vamos a ser muy rápidos, **LA ADMINISTRACIÓN NO HA CONVOCADO A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES A ESTOS EFECTOS**. Si bien es cierto que en la Administración General del Estado se alcanzó un acuerdo en esta materia, también lo es que lo hay en otras materias (movilidad, por ejemplo), pero que se trata de forma diferenciada en nuestra Mesa Delegada, que para eso está, para tratar las condiciones de trabajo de los empleados de prisiones, que tienen unas condiciones de trabajo muy particulares.

El único gesto que la Administración tuvo relativo a las convocatorias de estabilización de los Cuerpos Especiales de Instituciones Penitenciarias fue informar, que no negociar, en la reunión de la Mesa Delegada del pasado 6 de mayo de 2021 (puede acudir a los audios de dicha reunión a través del enlace: <https://www.acaip.es/areas/negociacion/instituciones-penitenciarias/reuniones-de-negociacion/audios-intervenciones-acaip-ugt-mesa-delegada/item/22678-audios-intervencion-presidente-acaip-ugt-mesa-delegada-6-05-21>)

Es la primera vez en los últimos 25 años que las organizaciones sindicales no son oídas previamente a la adaptación de los méritos en el baremo de los procesos de estabilización. Como puede comprobar, nos encontramos ante una Administración que no se caracteriza ni por su transparencia ni por su respeto a la negociación colectiva.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO DE AGRESIONES EN PRISIONES (PEAFA)

En el seno de la Comisión de Seguimiento del Protocolo Específico de Actuación Frente a las Agresiones en los Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social (PEAFA), tras más de cuatro años desde la constitución de la citada Comisión Paritaria el 5 de julio de 2017, así como del mandato de la Comisión de Interior, en sesión del 18 de octubre de 2016, donde se instaba al Gobierno para que en el seno de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas **se desarrollara el citado protocolo, se constata claramente su incumplimiento.**

No se ha abordado en estos cuatro años los objetivos que se planteaban en la reducción de la violencia en los Centros Penitenciarios con medidas de protección jurídica, con la elaboración de una Guía de asesoramiento y la inclusión en el pliego de prescripciones de las pólizas de seguros de una cláusula que asegure el asesoramiento como la asistencia jurídica al empleado agredido; **Apoyo psicológico con la elaboración de una Guía de atención y asesoramiento** psicológico y asumir a través de la empresa encargada de la vigilancia de la salud de la necesidad de una atención psicológica “suplementaria”. **Una nueva catalogación de las infracciones disciplinarias, incluyendo el endurecimiento de algunas sanciones existentes;** Un **Plan especial de Formación incorporando acciones formativas para mejorar la capacidad de prevención y respuesta de los empleados públicos penitenciarios ante las agresiones**, haciendo uso de formatos docentes básicos que permitan una rápida y amplia transmisión de la información para todos los trabajadores penitenciarios. La normalización de las reuniones trimestrales de la Comisión Paritaria de seguimiento del

Protocolo y el refuerzo del papel del/la Delegado/a de Prevención en todas las actuaciones (análisis, registro, denuncia y seguimiento de las actuaciones de violencia en el trabajo) entre otras.

Desde las organizaciones sindicales se ha instado en varias ocasiones (el 26 de marzo de 2019 y por última vez el 14 de julio de 2021) la inclusión en la relación de medios coercitivos de sistemas defensivos que permitan la mejor inmovilización de los internos agresivos y se elaborara un nuevo catálogo de faltas y sanciones disciplinarias como recoge la Resolución de 8 de junio de 2017, del Secretario General de Instituciones Penitenciarias en el Protocolo Específico de actuación frente a las agresiones en los Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social (PEAFA)(<https://www.institucionpenitenciaria.es/documents/20126/0/PEAFA+%281%29.pdf/7db6b7c4-fac7-b590-1781-a8a555650d97?version=1.0&download=true>)

También se refleja la mala fe de la Administración en la Comisión de Seguimiento del Protocolo de Agresiones, realizando compromisos que después no cumple. En la reunión del pasado mes de marzo del año en curso la Administración se comprometió a enviar toda la documentación que obrase en su mano relativa a los incidentes graves y muy graves, ahora bien, llegó el mes de julio y, tras solicitar la convocatoria los sindicatos firmantes de dicho acuerdo (CSIF y ACAIP-UGT), la documentación no se facilitó.

La práctica habitual de la Administración en estas reuniones es la de no facilitar la documentación con anterioridad a la parte social con el ánimo de ser estudiada y debidamente valorada. El desarrollo de estas reuniones consiste en someterse a la “facilitación de datos” que a la Administración le conviene facilitar, y nada más. No se hace un análisis de causas objetivo porque la Administración no atiende a lo demandado por los sindicatos.

Por otra parte, los incumplimientos del propio Protocolo son constantes: no se facilita la cobertura jurídica y psicológica del funcionario agredido, no se facilitan los medios coercitivos suficientes ni tampoco adecuados, tampoco prendas de protección, no se califica adecuadamente la gravedad de los daños sufridos por parte de los funcionarios agredidos, etc.

Lo último y verdaderamente humillante ha venido de parte del propio Director General de Ejecución Penal, el Señor Miguel Ángel Vicente Cuenca. Ha dirigido un oficio a los Directores de los Centros Periféricos (Documento Nº 4), en el que partiendo de una actitud agresiva de los internos, responsabiliza de la misma a los funcionarios de Vigilancia, y no siendo suficiente con ello lo ha divulgado a la opinión pública (<https://www.diariodeleon.es/articulo/leon/prisiones-pide-mano-izquierda-evitar-incidentes-como-villahierro/202108290133522141680.html>)

¿Se puede tener más falta de empatía, desconocimiento del medio y crueldad? Sin lugar a duda, difícilmente.

Los dirigentes de prisiones, lejos de mostrar comprensión, defensa del medio público penitenciario, contar con un portavoz que defienda públicamente el trabajo y la encomienda que tenemos en nuestro Estado de Derecho (como lo tiene, por ejemplo, la policía o la Guardia Civil), nos humilla mediáticamente, minusvalora las dificultades que tiene enfrentarse a

personas que muestran una conducta agresiva en un medio cerrado y difícil como el penitenciario.

Señor Ministro, le podemos asegurar que no nos gusta tener que afrontar estas situaciones, que sería más deseable saber cómo hacer para que no se desencadenasen peleas ni agresiones ni situaciones violentas, desde un punto de vista físico ni psicológico (insultos o amenazas), ni entre internos, ni de ellos hacia nosotros u otras personas, pero esto no se elige. De este modo lo único que queda es asumir la realidad con responsabilidad, no enmascarar cifras ni banalizar las consecuencias de las situaciones violentas. Pero, sobre todo, dar el aliento a quienes son víctimas de esos contextos. Por desgracia, la mayoría de los empleados de prisiones víctimas de agresiones sufren secuelas psicológicas muy difíciles de superar (ansiedad, depresión o estrés postraumático). **Y esta es la respuesta de la Administración, humillación pública y descrédito.**

La Administración, de forma torticera y utilitarista, contraponen la seguridad, las situaciones violentas mencionadas, a los programas de tratamiento. No vamos a entrar en ese juego, porque somos profesionales, conocemos el medio, y tenemos muy presente nuestra encomienda constitucional.

Ahora bien, y con la intención de ser constructivos, ¿dónde está la evaluación de la eficacia de esos programas? Sólo con eso se puede mejorar, y esta Administración ni asume la realidad existente, ni evalúa los programas que implanta, y para lo único que está es para insultar y promover campañas de descrédito, cuestionamiento y humillación pública a su personal.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Es importante hacer una previa en materia de seguridad y salud, para tratar cómo se ha gestionado la pandemia someramente.

En marzo de 2020, al inicio de la pandemia, el Grupo de Prevención comenzó a trabajar en un documento que, a iniciativa de la Coordinación de PRL de la Administración, recogiese todas las necesidades y medidas preventivas que conllevaba el tener que trabajar con este nuevo agente biológico, el virus SARS-CoV-2, COVID 19. El borrador inicial del documento se facilitó a las organizaciones sindicales y después nada más se supo. Se ha ido actualizando, se han publicado otras ediciones, se han creado otras Normas a este respecto, y ya no se ha dado participación a los sindicatos.

A lo largo del primer estado de alarma este grupo se reunió en varias ocasiones. Los sindicatos solicitaron el 28 de abril de 2020 y el 4 de febrero de 2021 la creación de un Grupo que tuviera como objeto solo el coronavirus (Documentos Nº 5 y Nº 6). Era necesario contar con más interlocutores de la Administración, Recursos Humanos y Coordinación de PRL no era suficiente, teníamos que conocer la evolución en el interior y para ello precisábamos de la asistencia estructural de Sanidad y Gestión Penitenciaria. No se puede obviar que la Prevención de Riesgos Laborales es transversal, todos somos responsables de velar por la seguridad y salud de los empleados públicos, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dice *“La política en materia de prevención de riesgos laborales deberá promover la integración eficaz de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa”*. Es cierto que a algunas reuniones

acudió el entonces Director General, Señor Javier Nistal, también el actual ha asistido a alguna reunión, y la Subdirectora General de Sanidad Penitenciaria, la Señora Carmen Aznar, pero eso no era suficiente.

La gestión de la pandemia adolece de una importante falta de atención a los trabajadores: no se consideran contactos estrechos situaciones que lo requieren; no se realizan pruebas diagnósticas; no se realiza seguimiento de contactos estrechos (o se hace por personal no formado para ello), entre otras muchas carencias.

La actuación de la empresa contratada para la gestión de los contactos estrechos no ha atendido con la premura necesaria en muchas ocasiones a los trabajadores afectados, no considerando contacto estrecho aquellos trabajadores que han compartido servicio durante todo el día, o incluso el ciclo, con un positivo y tampoco ha facilitado el apoyo e información a estos trabajadores sobre la solicitud de la IT y seguimiento de pruebas de detección.

La necesidad era, y continúa siendo, estructural. El tiempo nos ha dado la razón, la pandemia se alarga en el tiempo, las medidas para afrontar este virus son muy diversas, vacunas, cuarentenas, medidas de higiénicas, distanciamiento social, y demás aspectos que van más allá del trabajo de los Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales.

La falta de ánimo en la negociación la incardina de forma ejemplarizante el Señor Subdirector General de Recursos Humanos. Él es el Presidente del Comité de Seguridad y Salud de la provincia de Madrid, el comité que más trabajadores representa por el volumen de centros de trabajo que asume. Pues bien, este Comité es el que representa la falta de atención hacia los delegados de prevención, es decir, a los representantes de los trabajadores en esta materia. No se les atiende a la petición de convocatorias extraordinarias, peticiones que obedecen en el último año a brotes de contagios en los Centros de Madrid, no concluyen las reuniones con todos los puntos del orden del día porque el presidente tasa el tiempo de la reunión con anterioridad y aquellos aspectos que no da tiempo a tratar se quedan sin tocar, sin dar la posibilidad de una nueva convocatoria o alargar la que está en curso (para muestra de ello se adjunta Documento Nº 7, respuesta del Presidente del Comité a los delegados de prevención a una petición de convocatoria de comité extraordinario).

Esta situación también se da en el resto de Centros que ven día a día como no se tiene en cuenta a los Delegados de Prevención prácticamente para nada y ni siquiera se les informa, como ha quedado evidenciado en el **incumplimiento** de las normas de actuación para los empleados/as Públicos penitenciarios que trabajen en un Centro Penitenciario o Centro de Inserción Social y que puedan tener contacto con personas susceptibles de poder o tener o desarrollar la enfermedad por el Coronavirus (SARS-CoV-2), que preveía **que cuando se produjera un caso confirmado de un trabajador/a, la Dirección del centro lo comunicará de manera urgente a los Delegados/as de Prevención.**

La Administración Penitenciaria ha tenido desde el principio de la pandemia una gran **falta de sensibilidad con los trabajadores vulnerables**, y lo vuelve a demostrar una vez más acordando la suspensión de todas las resoluciones de adaptación al Covid-19, a partir del 1 de septiembre, lo que supone la vuelta a la normalidad anterior a la pandemia a los profesionales de los grupos de riesgo 3 y 4, algunos de ellos con graves patologías, **SIN realizar ninguna valoración**

individualizada de cada trabajador atendiendo a las patologías que padecen y a la que presentó reclamación CSIF (Documento Nº 8). En el mismo sentido ACAIP UGT dirigió escritos a las Direcciones de los Centros en mayo de 2020 (documento Nº 9), no recibiendo ninguna contestación por parte de la Administración.

Tampoco ha dotado de los equipos de protección suficientes en cuanto a mascarillas quirúrgicas, facilitando primero una mascarilla para un ciclo de trabajo (5 días), posteriormente y ante denuncia de las OO.SS. una mascarilla para cada día de trabajo (dos jornadas) e incluso en la actualidad sólo facilitan una mascarilla para 8 horas de trabajo, ni ha sido ejemplar a la hora de avisar a los centros para la retirada de mascarillas de dudosa homologación o carente de ella.

Las OOS también tuvimos que demandar una **mayor implicación de la Secretaría General en la elaboración urgente de un Plan de Vacunación ante el Covid-19** que garantizara la protección de los trabajadores de Instituciones Penitenciarias frente al coronavirus y la estrategia de vacunación priorizara a los trabajadores penitenciarios por ser un servicio esencial, trabajar en un medio cerrado y con internos que en muchos casos son muy vulnerables.

La Prevención de Riesgos Laborales sigue siendo una asignatura pendiente en la Administración Penitenciaria porque continúa sin integrar en su Sistema de Gestión la prevención en el trabajo diario de los centros penitenciarios con la finalidad de garantizar un cumplimiento efectivo y real de la normativa vigente en prevención de riesgos laborales. Esto se puede observar, entre otras, por la falta de asistencia a las reuniones de los diferentes integrantes de las Subdirecciones Generales, siendo necesario insistir en la necesidad de incrementar la cultura preventiva dentro de la organización.

Las OOS se han visto obligadas a solicitar la normalización de las reuniones del Grupo de Trabajo de Prevención de Riesgos Laborales, como indica el Plan de Prevención aprobado por la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias el 28 de abril de 2014, para que no se dilaten sus convocatorias. (Documento Nº 10)

Se observa como el Plan de Prevención de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias ha quedado obsoleto. Desde el año 2009 se disponía de una estructura territorial en materia de prevención de riesgos laborales formada por diez Servicios de Prevención, que tras la reordenación de éstos como consecuencia de las transferencias en materia penitenciaria a la Comunidad Autónoma del País Vasco ha quedado reducida a nueve.

La estructura territorial en materia de prevención de riesgos laborales **es completamente insuficiente** para poder llegar de forma efectiva a la totalidad de los trabajadores y a todos los aspectos relacionados con la prevención, como ha quedado evidenciado en el transcurso de la pandemia y como se venía arrastrando con un índice de incidencia en cuanto a accidentes muy superior al de cualquier otra Administración según los datos del Ministerio de Trabajo.

Que el Sistema de Gestión de la Prevención está agotado, también se puede observar en la reducción que año tras año se produce en las campañas de vigilancia de la salud, donde sólo el 25% de los trabajadores realizan los reconocimientos médicos por la mala calidad en los mismos y la falta de facilidades que las direcciones de los centros dispensan a los trabajadores.

Y para finalizar nos encontramos con un incumplimiento grosero del artículo 30 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales: **el sistema de prevención de Instituciones Penitenciarias no ha sido sometido a ningún control, externo desde su creación.** Desde las organizaciones sindicales se ha reiterado la petición de la realización de esta auditoria en numerosas reuniones; la última por escrito de ACAIP-UGT del 21 de enero de 2021 (Documento Nº 11)

¿Se puede ser más irresponsable en estos tiempos pandémicos en un medio como el penitenciario?

VESTUARIO

Se constituyó un Grupo de Trabajo para trabajar la uniformidad de los funcionarios de prisiones. A lo largo de las reuniones se trataron muchos aspectos: prendas, calidades, emblemas a incluir, a título de ejemplo. Cuando ya se habían probado los nuevos uniformes funcionarios que voluntariamente acudieron a estos efectos, pero aún estaba por definirse cuestiones tan importantes como la cadencia de entrega, nuevamente, El Subdirector General de Recursos Humanos, de forma precipitada e inconclusa (palabra que se repite mucho a lo largo de este escrito), aparece en la reunión de 14 de julio de 2021 con un documento, que no había facilitado previamente, de conclusiones del Grupo de Trabajo.

Señor Ministro, con todo el respeto, los gestores de la Administración Penitenciaria, además de no saber culminar los procesos negociadores, tampoco deben conocer los órganos que tienen la capacidad de firmar acuerdos, no son los Grupos de Trabajo, sino la Mesa Delegada. Las conclusiones de los Grupos de Trabajo se elevan a la Mesa Delegada. Esto no es cuestión menor, las organizaciones sindicales internamente deciden qué cargos pueden llegar a acuerdos y cuáles no, y evidentemente quienes firman los acuerdos no tienen por qué coincidir con las personas que acuden a los Grupos de Trabajo, que suelen ser expertos en las materias en las que se vayan a trabajar en cada caso, y no quienes tienen la capacidad de firmar acuerdos.

Dadas las circunstancias, el contexto en el que ya nos encontrábamos en julio de 2021, los sindicatos entendemos que este comportamiento es una falta de respeto a estas organizaciones, a sus órganos internos, a la función negociadora, y, por ende, una conducta antisindical que perjudica a todos, y que se une a la motivación de esta declaración de CONFLICTO COLECTIVO.

FORMACIÓN

En materia de formación es una auténtica aberración el trato que nuestro Centro Directivo dispensa al colectivo.

NUNCA, NINGÚN SINDICATO HA FIRMADO CON ESTE EQUIPO EL PLAN DE FORMACIÓN QUE LA ADMINISTRACIÓN PENITENCIARIA FACILITA CADA AÑO PARA LA SGIP. La falta de voluntad en que la formación sea universal llegue a todos/as los/as empleados/as, se ha evidenciado descaradamente con ocasión de la pandemia, que si de algo ha nos ha tenido que servir, es para establecer comunicaciones virtuales. Pues bien, la Administración utiliza la comunicación virtual para lo que la viene en gana, resulta imposible mantener una reunión de

negociación con carácter presencial, pero la formación sí tiene que ser presencial, dejando en la estacada a muchos empleados ya que los recursos que se precisan son mayores, más costosos, y no permiten que el colectivo sea formado de forma general. El plan de formación 2021 ha sido objeto del informe que se adjunta en el que se motiva la no firma del mismo.

Contrasta, en cambio, que con la Entidad Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (TPFE) si se han firmado sus últimos planes de formación al adaptarse y mostrar sensibilidad hacia sus trabajadores. Se adjunta el comunicado informativo conjunto a las plantillas de 25 de mayo de 2021 (Documento Nº 12) y motivaciones para su rechazo (Documento Nº 13)

¿Por qué unos si y otros no? ¿Por qué no existe ningún interés de nuestro Centro Directivo EN FORMAR ADECUADAMENTE A SUS TRABAJADORES?

GRUPO DE TRABAJO DE TELETRABAJO, JORNADAS Y HORARIOS.

Este grupo de trabajo ha afrontado el importante reto de atender a una nueva modalidad de trabajo en la Función Pública, el teletrabajo, ciertamente afectado por la pandemia.

No vamos a entrar a valorar que la Administración se ha negado a que puedan teletrabajar muchos empleados de prisiones que bien pueden hacerlo con los recursos tecnológicos adecuados, invirtiendo en ello, como lo están haciendo otras Administraciones. Evidentemente no estamos contando para ello con el trabajo de Vigilancia, lo que debe hacernos reflexionar de su importancia y la especial dedicación que exige esta tarea. Pero entendemos que el teletrabajo sí puede alcanzar a otros puestos, tanto de servicios periféricos como de servicios centrales, en el ámbito de la Secretaria General y en de la Entidad Trabajo Penitenciario, al igual que otros empleados de la Administración General del Estado. Pues bien, la Administración se ha negado en rotundo, y solo permite el teletrabajo, a modo de conclusión, para muy pocos puestos de los Servicios Centrales y quizás en algún ámbito específico como Administración que está sin implementar. En cambio, la Entidad Trabajo Penitenciario lo amplía a todos sus servicios centrales, pero no en los periféricos.

No podemos admitir seguir en la más absoluta indigencia tecnológica en esta Administración que afecta directamente a nuestras condiciones de trabajo e impide el desarrollo de los acuerdos generados para todos los empleados públicos de la AGE.

En este grupo de trabajo se abordó un tema fundamental para los empleados de prisiones: los horarios. A comienzos de la pandemia, en marzo de 2020, se comprimieron los horarios de los empleados de prisiones con el ánimo de crear grupos estancos, reducir al máximo el contacto entre unos grupos y otros de trabajo, todo ello para preservar el distanciamiento social, medida tan sumamente repetida por parte de los sanitarios para evitar contagios.

La compresión de los turnos de trabajo, sin afectar a la composición de los grupos previamente establecidos, ha permitido alargar las libranzas (jornadas de descanso tras los turnos de trabajo), y de esta forma los trabajadores de prisiones se han visto con la posibilidad de conciliar mejor su vida laboral y familiar. Como ya explicábamos con ocasión de los concursos, la movilidad para este colectivo es un factor en su vida determinante. Muchísimos empleados de prisiones trabajan lejos de sus domicilios y tiene que asumir viajes con una frecuencia altísima.

Pero, además, estos horarios al mantener una continuidad del servicio han mejorado, en nuestra opinión, la prestación del servicio de vigilancia en los diferentes centros penitenciarios.

La Administración ha tomado la decisión de eliminar estos horarios a partir del 31 de octubre del año en curso amparándose en una interpretación de la normativa europea de descansos restrictiva y no aplicable al medio penitenciario.

En lugar de reconocer la dedicación y el trabajo realizada por este colectivo durante todos estos meses, flexibilizar situaciones y favorecer las condiciones que las/os compañeras/os demandan y, OJO, sin ningún tipo de coste económico, elimina los horarios que benefician al colectivo y sube la tensión en los centros. Realmente ¿miden las consecuencias de sus decisiones? Sólo puede entenderse como un claro desprecio al colectivo y una evidente provocación.

Lo más pasmoso de este asunto es la actitud de la Administración: el 6 de julio de 2021, tras la petición de los sindicatos de incluir el nuevo horario en la Instrucción de Jornadas y Horarios, la Administración transmite que *“no lo veía mal para el horario de Interior que había que estudiarlo, y que para el horario general no se iba a llevar a cabo de forma generalizada, sólo se accedería en determinados centros”*. El 26 de agosto, tras generar expectativas el mes anterior, la Administración se desdice y elimina los horarios.

La decisión de la Administración ha sido mucho peor que no acceder a lo solicitado por nuestra parte, ya que se trata de una decisión arbitraria, toda vez ha accedido al cambio de horarios únicamente en tres Centros (Estremera, Morón de la Frontera y Albocasser) y sólo para el personal de horario general (ha dejado fuera la parte de la plantilla que trabaja a turnos). Esto ha sido en los servicios periféricos, donde cubre servicio el grueso de este colectivo. La petición dirigida a los empleados de servicios centrales sí ha sido atendida. **Unos sí, otros no, en unos centros sí, en otro no. ¿Qué pretenden? ¿Qué provocación es esta?**

Esto ha sido la gota que ha colmado el vaso, aunque el verdadero objetivo aún está por llegar. La negativa por respuesta a todo de la Administración, sus trabajos inconclusos en cualquier asunto de negociación, la falta de respeto a la parte social, han llevado a estas manifestaciones tan duras y a la adopción de esta medida.

[LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA PENITENCIARIA.](#)

Señor Ministro de Interior esta es la materia decisiva. Se trata de una materia que bien conoce, prueba de ello fue su comparecencia en la Comisión de Interior el pasado 25 de junio de 2021 (https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/DS/CO/DSCD-14-CO-446.PDF)

Realmente la práctica de los responsables de la Administración Penitenciaria en este asunto es la habitual: se trabajó en el seno de un Grupo de Trabajo en la redacción de un texto que reflejase la regulación de la Función Pública Penitenciaria con rango de Ley, y la culminación de los trabajos no se completan; **se han creado las mayores expectativas de los últimos años**

en el colectivo para, en realidad, generar una enorme frustración en el colectivo; un desapego total de la Administración y de la negociación colectiva.

En el desarrollo de este trabajo usted mismo nos recibió, se interesó por los aspectos fundamentales, pudimos trasladarle nuestros principales objetivos, y todo ello se fue materializando en el intercambio de textos.

Una vez finalizados todos los puntos que el texto iba a recoger, y pendiente de cerrar la memoria económica, en lugar de consensuar el texto que iba a enviarse a su propio departamento y al de Política Territorial y Administraciones Públicas, **Instituciones Penitenciarias no nos informó de nada, desconocemos qué texto ha llegado a su departamento y al de Administraciones Públicas.**

Hicimos un esfuerzo más y le remitimos la memoria económica y varios escritos con el ánimo de que conociera nuestras principales reivindicaciones, que no son otras que el pase al grupo B del actual Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias y la reclasificación de las distintas categorías de los Centros y que interviniese en la negociación ante la deriva que estaba produciéndose desde nuestros gestores.

El hartazgo ya alcanza unos límites totalmente insospechados, y por ello en la Mesa Delegada del pasado 30 de junio, tras las nulas explicaciones al respecto de este tema, decidimos que abandonábamos la reunión (<https://www.csif.es/contenido/nacional/instituciones-penitenciarias/323750> y <https://www.acaip.es/areas/negociacion/instituciones-penitenciarias/reuniones-de-negociacion/item/22718-comunicado-reunion-mesa-delegada-30-06-21>)

El personal penitenciario lleva ya siete meses esperando una respuesta de qué se ha mandado, en qué situación se encuentra, cuál es el desarrollo económico y, en su caso, que problemas existen. **Es absolutamente impresentable el oscurantismo de la Administración Penitenciaria y que sólo puede entenderse desde la desidia con la que trata a su personal.**

Este es el escollo, la prioridad, el único asunto que debidamente tratado y explicado, va a permitir reconducir las relaciones laborales en prisiones, y su intervención ya resulta ineludible. **NO VAMOS A TRATAR CON NINGÚN INTERLOCUTOR DE LA SECRETARIA GENERAL**, hemos perdido la confianza, no vamos a legitimar su irresponsabilidad, y llegaremos hasta donde sea necesario para satisfacer esta demanda, demanda que sabemos que el Ministerio entiende justa y por ello la abordó con la creación del Grupo de Trabajo de Ley de Cuerpos.

Estamos abiertos a conocer plazos, a detallar las atribuciones económicas a cada uno de ellos, pero la exigencia es clara y sencilla: materializar el pase al Grupo B del Cuerpo de Ayudantes con los mecanismos formativos negociados en el Grupo de Trabajo y la reclasificación de los centros con los incrementos de los complementos específicos que correspondan en cada caso.

DESARROLLO DE LAS REUNIONES DE NEGOCIACIÓN

La Administración Penitenciaria debe ser el único organismo de la Administración General del estado que desarrolla la casi totalidad de sus reuniones de forma telemática, a pesar de las reiteradas peticiones efectuadas por estas organizaciones para retomar la práctica de las reuniones presenciales, aunque sea con limitaciones; desde luego resulta un instrumento práctico -para la Administración, entiéndase así- para poder ejercer un control indeseado de las propias reuniones,(llegando a faltar a la verdad en las actas de las mismas, omitiendo posiciones sindicales e incluso negándose a proporcionar las grabaciones de algunas de ellas..)

Se retiran la mayor parte de las decisiones relacionadas con la COVID19, se retiran los horarios específicos, se retiran las burbujas, pero se mantienen las reuniones telemáticas únicamente por interés de la Subdirección General de Recursos Humanos.

De la última petición, al principio del verano, a la que se nos contestó que estaban adecuando las salas y los medios técnicos para ello (se adjunta como Documento Nº 14), no hemos vuelto a tener ningún tipo de indicación.

En cuanto a la necesidad de facilitar la documentación necesaria de las reuniones o de entregar la que se solicita en las mismas, de forma general se ve claramente incumplida por los responsables de nuestro ámbito.

En definitiva, unas formas inadecuadas que sólo persiguen entorpecer la negociación colectiva en Instituciones Penitenciarias.

Tercero. - Otras decisiones de la Administración que vulneran derechos de los trabajadores y que no son objeto de negociación: convocatoria OEP personal laboral, vulneración del Convenio Colectivo y permisos para acudir a votar en los comicios del pasado 4 de mayo en la Comunidad de Madrid

Como puede observar hemos intentado ser lo más detallistas posible, nos sobran los motivos en lo concerniente a materias que legalmente son objeto de negociación. Sin embargo, hay dos asuntos más que no podemos dejar de reflejar, ello es, la vulneración del derecho a acudir a votar en las elecciones del pasado 4 de mayo de la Comunidad de Madrid a los empleados públicos penitenciarios sujetos a horario general, y las plazas ofertadas en el último proceso selectivo publicado de nuestro personal laboral.

El pasado 4 de mayo el Señor Arribas prohibió el disfrute del permiso para acudir a votar del personal sujeto a horario general en los servicios periféricos y también en los centrales en las elecciones a la Comunidad de Madrid (Documento Nº 15). La normativa es clara, y así se adjunta (Documento Nº 16).

El órgano competente a estos efectos no es el Subdirector General, sino el Delegado de Gobierno. Ahora bien, contábamos con el acuerdo de la Junta Electoral Provincial de Madrid reconociendo el derecho a este permiso (Documento Nº 17) y la respuesta del Secretario

General de la Delegación de Gobierno en Madrid en el mismo sentido (Documento Nº 18), **pues bien, los empleados de prisiones nos vimos privados de este derecho.**

Otro ejemplo más del trato dispensado por la Administración Penitenciaria a sus empleados son las plazas ofertadas en la última convocatoria de acceso de personal laboral. El artículo 27 del IV Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado, contempla el procedimiento de provisión de los puestos de trabajo vacantes de personal laboral, previendo en primer lugar el concurso abierto y permanente, el segundo lugar la promoción profesional y en tercer lugar el ingreso libre. Se aclara en el propio convenio que con anterioridad a la inclusión de un puesto de trabajo en una convocatoria de ingreso libre deberá haberse ofertado previamente el mismo en una convocatoria del concurso abierto y permanente o a través del procedimiento de promoción interna.

Tanto en la Resolución de convocatoria de acceso libre (https://www.mptfp.gob.es/portal/funcionpublica/funcion-publica/ep-pp/empleo_publico/procesos-selectivos/laboral_fijo/Laborales_2018/2018-LIBRE_SG-Instituciones-Penitenciarias.html), como en el de promoción interna (https://www.mptfp.gob.es/portal/funcionpublica/funcion-publica/ep-pp/empleo_publico/procesos-selectivos/laboral_fijo/Laborales_2018/2018-PINTERNA_Secretaria-General-de-IIPP.html) de nuestro personal laboral se ofertan plazas que no han sido previamente previstas en el concurso abierto y permanente.

Cuarto. - Objetivos a alcanzar por la parte social y propuesta de medios para salir del CONFLICTO COLECTIVO y actuaciones más inmediatas.

El gesto inmediato, que estas organizaciones exigen a la Administración es acceder a contemplar los horarios propuestos y actualmente realizándose en los Centros en la Instrucción de Jornadas y Horarios, permitiendo que las plantillas puedan optar a los mismo con el sistema de votación ya previsto. Esto afecta a todos los Servicios Periféricos, tanto de horario general como de trabajo a turnos.

Sin embargo, la materia básica es conocer el texto que se ha elevado al Ministerio de Interior y al de Función Pública de la Ley de Función Pública Penitenciaria, su dotación económica y los plazos para llevarla a efecto, con todo lo que ello implica.

A este respecto vamos a trasladar esta declaración de **CONFLICTO COLECTIVO** a la Mesa General de Función Pública, pidiendo la mediación de la Secretaria de Estado de Función Pública, y ya le adelantamos Sr. Ministro que solicitaremos de su intervención para sacar adelante esta negociación.

La medida inmediata que estas organizaciones han determinado a través de sus órganos internos es la de **no acudir a ninguna mesa de negociación en el ámbito de Instituciones Penitenciarias.** Estaríamos hablando de la **Mesa Delegada de Instituciones Penitenciarias y todos sus grupos de trabajo y comisiones técnicas, la Subcomisión Departamental de personal laboral en la misma medida y los comités de seguridad y salud laboral de las diferentes provincias,** si bien en este caso y asumiendo



una responsabilidad que nuestra Administración ignora, si participaríamos en las convocatorias extraordinarias que afecten de forma directa y grave a la salud de los empleados públicos a los que todos nos debemos.

Por cuanto antecede, **SOLICITAMOS**,

Se sirva de admitir lo aquí expuesto, se dé por participada la declaración de **CONFLICTO COLECTIVO POR PARTE DEL COLECTIVO DE EMPLEADOS DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS**, y, lo más importante, se atienda a la solución aquí propuesta a los efectos de salir de esta situación lo más ventajosa, rápida y pacíficamente posible para todas las partes.

De no ser así, esta parte social retomará de nuevo las movilizaciones que considere oportunas en el sector penitenciario para salvaguardar los derechos de las/os empleadas/os públicas/os penitenciarias/os, que se irán comunicando en su momento.

Lo que se comunica en Madrid, a 20 de septiembre de 2021.



Jorge Vilas



José Ramón López