

APFP

Fecha:

GRADA

N.º

8889



Asunto: Malestar general en la plantilla del Centro Penitenciario Sevilla-2.

J. [redacted] y J. [redacted] en calidad de delegados sindicales de UGT (Unión General de Trabajadores) y APFP (Asociación Profesional de funcionarios de Prisiones), respectivamente, en el Centro Penitenciario Sevilla-2, y con domicilio a efectos de notificación en el mismo centro,

EXPONEN:

El Sr. D. R. [redacted] ha demostrado como Director del Centro Penitenciario Sevilla 2, una **asombrosa capacidad de minar el ánimo de una plantilla formada por excelentes profesionales** que llegaron a este centro de trabajo con la ilusión de realizar un trabajo bien hecho y con ganas de implicarse en la buena marcha del establecimiento.

El trato denigrante al que son sometidos muchos funcionarios, apartándolos de sus servicios habituales sin ninguna explicación de qué se ha hecho mal, utilizando el descrédito, ridiculizándolos frente a sus compañeros, recurriendo a comparaciones entre ellos y **con formas o mediante medios poco valientes para la categoría profesional que se le supone a una Dirección, es una forma de actuar caciquil, de señorito de cortijo y más adecuada a épocas pasadas que a los tiempos que corren.**

Habría que recordarles al Sr. Director y a la Sra. Subdirectora de Seguridad que **en esta profesión se trabaja con personas** y, por lo tanto, un ambiente ampliamente mutable con situaciones que no pueden ser previstas con anterioridad y sobre las que hay que tomar *decisiones inmediatas*, por lo que **no se puede juzgar toda una trayectoria profesional por haber tomado una determinada decisión ante una situación sobrevenida diferente a la habitual.** Pero esta Dirección lo hace, y lo hace sin tener en cuenta las explicaciones que pueda dar el trabajador.

Este Centro, más que un Centro Penitenciario serio, se dirige como si fuera un colegio. Pero un colegio **dirigido por los propios niños, no por personas adultas con unos criterios de actuación formados.**

Se toman **decisiones basadas en rumores.** No vamos a entrar en la ética de una gestión basada en la rumorología, pero **esta Dirección, increíblemente, les da crédito sin molestarse en realizar una mínima comprobación, no solo de su veracidad, sino también de que el funcionario afectado sea realmente el objeto de tales rumores o de tener en cuenta su trayectoria profesional.** Por no hablar de las **decisiones que, generalmente en contra de los intereses del Centro, se toman, de forma poco profesional, por motivos personales.**

La expulsión de funcionarios de su servicio habitual, por parte de la Sr. Subdirectora de Seguridad, con el argumento de que **no sirven para ese servicio,** se ha convertido en algo habitual, lo que, a medio plazo, implicará que **no habrá funcionarios suficientes en el centro que sirvan para algún módulo.**

En lugar de dirigir el Centro con el ánimo de que marche de forma correcta, sin excesivos problemas, de tener a la plantilla contenta y, por ende, con ganas de implicarse, favoreciendo la realización del trabajo de forma correcta, a **esta Dirección, como a los niños, sólo le preocupa que a "papá Madrid" no le lleguen noticias que no gusten y que puedan implicarla.** Los trabajadores de este Centro sólo somos números, pero unos números que tienen unas situaciones personales que, aunque afectadas más de lo debido por las decisiones de la Dirección, a esta no le interesan lo más mínimo. **El primer punto para ser un buen gestor de R.R.H.H. es interesarse por la situación personal de los trabajadores. Ese día nuestro insigne Director no debió asistir a clase.**

Un colegio, también, en el que parece ser que a los funcionarios que no trabajando la forma deseada por la Dirección son destinados a servicios, teóricamente, menos agradables, sin ningún tipo de explicación, en lo que parece un **castigo encubierto,** como si los trabajadores de este centro fuéramos niños pequeños a los que hay que castigar por haberse portado mal.

Hay que recordar que ante cualquier falta por parte de un trabajador de la Administración **existe un procedimiento disciplinario y que cualquier castigo encubierto está fuera de toda legalidad**. Castigo que, por otra parte está de más, pues **esta Dirección es el mayor castigo al que puede someterse a la plantilla**.

Un colegio dirigido por los propios niños también en que **la Dirección da crédito a todas aquellas acusaciones hacia funcionarios que le llegan por parte de los internos**, tomando decisiones basadas en ellas y, como en el caso de los rumores, sin una mínima comprobación. Parece ser que en lugar de interesarse por solucionar los problemas reales del Centro lo más importante es intentar pillar a los funcionarios en una posible actuación comprometida.

Si los funcionarios diéramos el mismo crédito que la Dirección a lo que nos cuentan los internos, entonces nos tendríamos que creer que se les utiliza para conseguir información como base para la valoración de la actitud y aptitud profesional de los funcionarios.

Ante todo esto, **los internos se sienten cada vez más arropados por la dirección**, sin consecuencias ante sus acciones, a la vez que los funcionarios cada vez están más desprotegidos. Esto ha provocado que entre los internos se esté extendiéndola acusación hacia el funcionario "molesto", sea cierta o no, para la consecución de sus intereses, como pueden ser un cambio de módulo y diferentes **consecuencias laborales para el funcionario** que lo único que hacía era su trabajo y acaba desmoralizado y desmotivado.

Esto también **ha dado lugar al alto número de agresiones a funcionarios sufridas en los últimos meses en el Centro**.

La falta de concursos ha provocado la ausencia de rotaciones de puesto o que las rotaciones se lleven años haciendo entre un mismo tipo de módulos haciendo una **distinción encubierta entre funcionarios y módulos buenos y malos**, entre puestos de mujer y puestos de hombre. Obviamente, los funcionarios de servicio en módulos "malos" están más expuestos a incidentes con los internos que los de servicio en módulos "buenos", que tienen una mayor carga de trabajo. Esta **mayor exposición a incidentes los hace más visibles** a la Dirección, que parece interpretar, como demuestran las decisiones tomadas por esta, que son funcionarios problemáticos. La única diferencia es el trato diario con cien multireincidentes e inadaptados o con cien terceros grado.

El desarrollo del trabajo durante periodos prolongados en uno u otro tipo de módulos sólo trae **como consecuencia el hastío, el trabajo viciado y el malestar entre compañeros**. Tiene una solución sencilla y, aunque la Dirección delega en los Jefes de Servicio la organización de los mismos dentro de sus respectivas guardias, ha demostrado cómo se los salta siempre que le interesa sin ni siquiera molestarse en notificárselo.

Los trabajadores del Centro Penitenciario Sevilla-2 no se merecen tener al frente a quienes demuestran tanto desprecio hacia su trabajo y hacia ellos, creando un ambiente de trabajo incómodo y malsano en el que se sienten perseguidos, sin un mínimo apoyo o reconocimiento a su trabajo.

En base a lo anteriormente expuesto, los sindicatos **UGT y APFP**,

EXIGEN:

La **DIMISIÓN** del Sr. Director y la Sra. Subdirectora de Seguridad del Centro Penitenciario Sevilla-2 por ser perjudiciales para su correcto funcionamiento y por el trato al que someten a sus trabajadores, adoptando decisiones laborales basadas en rumores y motivos personales en lugar de basarse en motivos Laborales y la persecución constante a la que son sometidos.

Morón de la Frontera, a 6 de julio de 2016