

## COMUNICADO REUNIÓN MESA DELEGADA II.PP

El día 13/12/2022 hemos tenido reunión de mesa delegada de II.PP en la que se encontraba el Director de la Administración de Igualdad Justicia y Políticas Sociales junto con técnicos de la Administración Autonómica para tratar de los siguientes asuntos:

**1-UNIFORMIDAD:** el director de la AA de justicia indica que en la ley de presupuestos se establece que la uniformidad se regulará por el organismo competente en materia de personal. Dice además que si se puede aprovechar lo que se ha hecho en la administración central no tiene que haber problema, que la imagen corporativa será la del gobierno vasco, que para sacar adelante el uniforme es preciso saber que dotación y tipo de material se requiere y por ello insta a los sindicatos presentes a que aportemos ideas para que los trabajadores estén a gusto con el material que se les suministre y que cuanto antes definamos el material antes se podrá licitar para poder tenerlo en el menor tiempo posible. Que el documento que nos ha facilitado es un borrador al que debemos hacer aportaciones y trabajar en el.

Desde ACAIP-UGT le manifestamos que no tenemos problema para constituir un grupo de trabajo como han requerido ELA y CCOO pero siempre que sirva para algo, y teniendo en cuenta que en materia de plazos hay que agilizar las propuestas para poder contar con ello a ser posible a finales del año que viene, ya que entre licitación, diseño, toma de tallaje, confección y entrega, va a ser difícil tener vestuario en un periodo de tiempo razonable. Al mismo tiempo les indicamos la necesidad de reponer en 2023 vestuario a todos los trabajadores y que en caso de no disponer del nuevo se facilite el actual en las prendas que correspondan.

El Director de la AA de Justicia responde que se va a recoger en la ley de presupuestos (en una disposición adicional) que ya está en tramitación y lo que se pretende es adelantar los procedimientos para poder contratar, y que para el año que viene se nos suministrará el actual. Nos pide facilitemos las propuestas para hacer una nueva reunión la semana que viene. (la dotación que recoge la AA y su cadencia es la siguiente: polo manga corta y larga—3 uds de cada con reposición cada 2 años; forro softshell---1 ud cada 4 años; anorak---2 uds cada 3ª años; pantalón todo tiempo---2 uds cada 2 años; zapato---1 ud cada 2 años y guantes---2 uds cada 2 años).

**Acaip-Ugt** ya ha hecho entrega de las aportaciones entre las que se encuentran la modificación de plazos de entrega de determinadas prendas (entre las que se encuentra el cinturón cada dos años), el incremento de prendas en la primera entrega (dos forros polares, tres pantalones, 3 pares de calcetines de invierno y 3 de verano, 2 pares de zapatos), la posibilidad de elegir entre zapato o botín, y que se confeccione una nueva prenda no recogida en el borrador que se nos entregó, que sería un chaleco con una cadencia de reposición de 2 años. Les pedimos que antes

de que se empiece a confeccionar, se nos facilite una prueba de todo el vestuario para comprobar que las calidades, la confección, la comodidad, los colores etc, sean las adecuadas. Les indicamos que también se debe tener en cuenta el uso de otros materiales como el algodón o la lana para aquellos trabajadores que tengan problemas de alergia. Respecto a los emblemas o distintivos, quedan por recoger los de encargados, coordinadores y jefes de servicio que pueden ser de tela que se anclan a polos, forro y anorak mediante velcro con el nº profesional grabado (para los genéricos se colocaría el nº profesional junto al distintivo del gobierno vasco).

Finalmente les hemos entregado los distintos tipos de prendas y la dotación que hasta la fecha se venía dando al personal laboral (trabajadores sociales, cocineros, fontaneros, electricistas, demandaderos, personal de limpieza...), para que les faciliten lo que les corresponda.

## **2-ANÁLISIS DE LA RESOLUCIÓN SOBRE LAS TUTORIAS PARA LOS INTERINOS QUE SE INCORPORAN EN PROXIMAS FECHAS.**

EL Director de la AA de justicia señala que el sistema de tutorías es algo que ya funciona adecuadamente en otros ámbitos de la AA de la CAE, que se retribuye con una cantidad que ya se encuentra fijada para los que hacen esta función (150 € los primeros 15 días y 200 € el mes siguiente: 350€ en total). Que en estos momentos y con datos provisionales hay 55 aspirantes que han realizado el curso de formación, La distribución en los centros está pendiente de asignación pero podría ser de 26 trabajadores para el centro de Álava, 19 para Martutene y 10 para Basauri, aunque esto no es definitivo ya que entre otras cosas no se sabe el número de los que se van a incorporar. La idea es que resueltas las alegaciones salga la resolución definitiva de aprobados, se proceda a su nombramiento e inmediata incorporación a los centros.

Desde ACAIP-UGT como firmantes del acuerdo en el que se contemplaba la incorporación de personal interino hasta que se pueda convocar una OPE manifestamos nuestra conformidad con la designación de los tutores proponiendo que deben ser de cada área o grupo de trabajo en donde vaya a desempeñar su puesto este personal contratado, que los aspirantes deben contar con el seguimiento del tutor a excepción de los que hayan podido estar trabajando en centros dependientes de la SGIP durante un mínimo de 6 meses y que en el caso del área de vigilancia, durante el mes y medio que duraría la supervisión, se permita a los tutores coger un ciclo de trabajo.

Señalar la postura crítica tanto de ELA cómo de CCOO en donde manifiestan su disconformidad por el sistema generado pero en el que no aportan ninguna sugerencia constructiva para que el desempeño que estos interinos sea lo más efectiva cara a su adaptación a la labor que van a desarrollar. Resulta curiosa la opinión de CCOO que lo que defiende en Madrid para paliar la carencia de personal existente pasa por la convocatoria de una bolsa de interinos y en cambio en el País Vasco se posicionan en contra a sabiendas de que en estos momentos no hay otra

alternativa hasta que se pueda convocar una OPE, dándoles igual que cada vez haya menos personal y que la carga de trabajo se distribuya entre el personal en activo.

En cuanto a ELA decir que no les parece adecuada el sistema de tutorías por ser insuficientes, aunque no entendemos qué idea tienen respecto a los problemas de personal que hay en los establecimientos, ya que hasta la fecha lo que han hecho ha sido recurrir las bases de la convocatoria de la bolsa para que este grupo de interinos no pueda incorporarse a los centros a trabajar a sabiendas de que es la única opción existente en este momento, y esto es lo que ocurre cuando se defienden posturas ideológico - políticas que en nada solucionan las carencias de personal, a lo que hay que añadir la denuncia que han presentado recientemente a la Inspección de Trabajo por la realización de las prolongaciones de jornada en el centro de Álava en la que piden **se paralicen de forma inmediata**, la cual es apoyada por CCOO, y esto podría generar un problema aún más grave del que tenemos por intentar no solo echar abajo la bolsa de interinos sino que si esas prolongaciones (que son voluntarias), se suprimen, habrá que preguntarle al representante/s de Ela que defienden esos postulados, y que como ya os he dicho en anteriores otras ocasiones el que lleva el peso de las negociaciones, ni es funcionario de la Cae ni de instituciones penitenciarias, que solución va a dar para el problema existente, ya que es muy fácil opinar desde fuera cuando no te afecta lo que ocurre de forma diaria en los centros y en el momento que nos encontramos debemos hacer lo necesario para tener el personal suficiente que posibilite prestar con garantía el servicio público al que estamos obligados. Desgraciadamente no creemos que vayan a aportar algo positivo en beneficio de los trabajadores vista su línea de actuación.

### **3-NORMAS DE GESTIÓN DE LAS BOLSAS DE TRABAJO:**

Desde ACAIP-UGT manifestamos en este apartado y dado que estas normas se encuentran reguladas por la orden de 7 de enero de 2021 en donde se fijan los criterios de incorporación y contratación del personal interino así como el criterio que se establece en las vacaciones y permisos que les correspondan y que en este último caso se disfrutarán en las mismas condiciones que el personal funcionario de carrera, nuestra conformidad al establecimiento de estas normas de gestión.

### **4-INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE APROBACIÓN DE LA RPT**

Por parte de los técnicos presentes se nos explica el proceso de tramitación que conlleva la elaboración de la RPT y cuya intención es trasladarnos las monografías a finales de enero o mediados de febrero con el fin de que por la parte social se hagan las propuestas que se consideren y pueda estar aprobada junto a la valoración de los puestos en 2023.

Desde ACAIP-UGT les indicamos que se deben mantener los ratios actuales  
[cpnanclares@acaip.info](mailto:cpnanclares@acaip.info)                      [cpbasauri@acaip.info](mailto:cpbasauri@acaip.info)                      [cpmartutene@acaip.info](mailto:cpmartutene@acaip.info)



establecidas para cada puesto de trabajo, que lógicamente se debe contemplar el dimensionamiento de efectivos para el centro de Zaballa y para el nuevo centro de Guipúzcoa, y la necesidad de contemplar la segunda actividad en el área de vigilancia.

Nos responden que su intención es racionalizar las ratios de los distintos puestos, que se funcionarizarán algunos puestos del personal laboral actual (trabajadores sociales), y que el resto de este personal pasará a depender de Aukerak. Respecto a la segunda actividad nos dicen que lo están estudiando ya que no tienen el mismo mecanismo que el Estado, que en este momento no nos pueden dar más información hasta que tengan elaborado el documento técnico y nos indican que la intención del gobierno vasco sería la de convocar una OPE en 2024.

En Vitoria, a 13 de diciembre de 2022.

Juan Carlos