

AL SECRETARIO GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

ILMO SR.

Don Jose Ramón López, en calidad de Presidente de la Agrupación de los Cuerpos de la Administración de Instituciones Penitenciarias (Acaip), Sindicato mayoritario en el Sector y afiliado a la Unión Sindical Obrera, comparece y como mejor proceda, DICE

Que por el presente escrito viene a **SOLICITAR EL CESE DEL DIRECTOR DEL CENTRO PENITENCIARIO DE JAÉN**, Don Juan Mesa, por los siguientes

MOTIVOS

SEC. GENERAL DE IIPP
Registro General de los SS.CC.
Alcalá, 38-40
ENTRADA
Nº: 30402 - 04/05/2016 10:01

Primero.-

La actitud personal y profesional del citado director está generando un clima laboral difícilmente sostenible, pues su gestión al frente del Centro se ha caracterizado por la imposición, la arrogancia y la falta de consideración hacia la plantilla y las secciones sindicales.

La gestión de personal, la ordenación de los servicios y el funcionamiento en general del Centro se han visto claramente afectados y no precisamente para bien, sobre todo en el ánimo de los funcionarios.

Segundo.-

Con fecha 21 de marzo se celebra una reunión entre la Dirección del Centro y los sindicatos representativos en el Centro Penitenciario de Jaén donde el director expone la situación de los efectivos de funcionarios del área de Vigilancia 1 tras las bajas existentes debido las mayorías de ellas por enfermedades graves.

En dicha reunión el director expone una serie de medidas para paliar la falta de efectivos para cubrir los servicios del Centro en dicha área y en ningún momento indica modificación alguna en el área de oficinas. Comunica en dicha reunión su determinación de que a los empleados públicos con más

Acaip Apartado de Correos 9007, 28080 Madrid



915 175 152



915 178 392



oficinamadrid@acaip.info



www.acaip.es

de 6 meses de baja laboral les quitará de sus grupos respectivos de interior y le asignará un grupo una vez se incorporen.

Con fecha 28 de marzo y tras la semana santa, una funcionaria del área de oficinas que desempeña su labor en la oficina de personal en la confección del “libro de servicio” que se encuentra de baja debido a un accidente de tráfico desde hace un mes, presenta prórroga de baja por incapacidad laboral.

En el mismo momento que el director tiene conocimiento de esta prórroga decide ese mismo día cambiar de puesto de trabajo a esta funcionaria sin motivo alguno y aprovechando su baja laboral, no comunicándoselo en ningún momento. Indicar que en la oficina de personal donde entre otras cuestiones se realiza la confección del libro de servicio y de recepción-envío de documentación, cuenta con 4 funcionarios.

El Director decide entonces, supuestamente para suplir la ausencia de esta funcionaria, y a pesar de existir efectivos suficientes para hacer frente a esta situación, trasladar a un funcionario de la oficina de Régimen y Gestión de expedientes de internos a la oficina de personal para que realice el trabajo de la funcionaria que se encuentra de baja definitivamente.

La gestión de expedientes de internos requiere de un aprendizaje largo debido a su complejidad y meticulosidad. El funcionario afectado lleva muchos años en este puesto demostrando una gran profesionalidad y dedicación, siendo muy valorado entre sus compañeros y jefes de la oficina. En ningún momento este funcionario desea cambiar su puesto de trabajo pero el director le obliga a ello.

El día 29 de marzo un representante sindical de este sindicato, miembro de la Junta de Personal y Secretario de Información de la Ejecutiva Nacional, se reúne con el director del Centro para conocer el motivo de tan extraña decisión. El Director alega que como gestor de recursos humanos ha tomado esa decisión y no retrocederá ante la misma, aun y cuando el representante sindical le indica que se está equivocando ya que no hay motivos para ello. Le hace ver que han existido situaciones parecidas y nunca tomó una decisión tan precipitada y drástica.

En apenas 7 días se han recogido unas 200 firmas de la plantilla de Jaén en un escrito realizado en contra de la decisión del director por encontrarla a todas luces, injusta.



Tercero.-

Posteriormente, otro representante sindical y miembro de la Junta de personal mantuvo una reunión para reconducir esta situación y hacer entrar en razón al director y este le advirtió respecto a la recogida de firmas que “Allá cada uno con su responsabilidad con lo que firma” y además qué “tenía varios puestos donde ubicar a la funcionaria y que cuando se incorporase ya le diría donde iría”.

Cuarto.-

Si bien el director lleva una trayectoria penitenciaria con cierta experiencia en el área de gestión de expedientes, tiene un desconocimiento absoluto del medio penitenciario en el área de interior tomando decisiones erróneas incluso cuando el personal de interior se lo advertía.

Quinto.-

Se han venido produciendo de forma continuada una serie de actuaciones que generan entre la plantilla una sensación de miedo a represalias. Algunos ejemplos para constatar los muchos casos existentes:

1. Requerimientos absurdos a funcionarios que podrían solventarse con una simple llamada de teléfono por parte de la oficina de personal. Dichos requerimientos han molestado de manera fehaciente al colectivo de funcionarios. Es más, dichos requerimientos los hace personalmente y no a todos los funcionarios afectados. Esta situación se le ha planteado en numerosas ocasiones por los representantes sindicales haciendo caso omiso a la aportación.
2. Cualquier tipo de discrepancia o aportación hacia su gestión que debería de quedarse en el terreno profesional o laboral, sin embargo lo toma como algo personal, es decir, lo personaliza y lleva a cabo las gestiones oportunas para imponer su criterio desde la fuerza de su cargo.
3. Petición de días con más de 48 horas de antelación. Es decir que si un funcionario desea disfrutar un permiso un lunes, solo se aceptan instancias hasta el jueves ya que según el director, el fin de semana no es hábil para la oficina de personal, pero si para el resto de personal del área de vigilancia 1 y 2.



4. En una misma situación (día, hora y lugar) de “permiso por asistencia a examen” el director realiza un agravio comparativo otorgándole a un funcionario permiso en el turno de tarde para desplazarse para la realización de la prueba y a otro le obliga a volver al Centro Penitenciario para que fiche a la finalización de la misma.
5. Denegación de un permiso a un representante sindical, avisado con antelación suficiente y que por “necesidad de servicio” lo deniega. Como gestor de recursos humanos donde hace alarde de ello, debería haber previsto esta situación y actuar en consecuencia.
6. Apertura de expedientes absurdos que en el caso de haber tenido alguna habilidad social o dote de mando no se hubieran producido.
7. Cambios en la conducta del director con altibajos emocionales que interfieren en su puesto de trabajo en el momento de tomar decisiones.
8. Tras publicar una prórroga en una convocatoria en comisión de servicio de 4 plazas de encargado de departamento interior V-1 y autorizado por la SGIIPP, se realiza el baremo oportuno y al no ser del agrado del director los funcionarios que deben de ocupar estos puestos, se anula la convocatoria.
9. Solicitud de informe por parte del director a algunos trabajadores del área de oficinas donde indiquen el trabajo realizado en el turno de tarde al doblar ese día como se indica en la instrucción de jornadas y horarios 3/2013, por si hubiera lugar a no conceder dicho doblaje.
10. Continuos enfrentamientos con trabajadores sociales, educadores y otras áreas del Centro Penitenciario.

Sexto.-

Para continuar en su actitud de presión, eleva informe a la Inspección Penitenciaria sobre la reunión mantenida con nuestro representante sindical, indicada en el punto segundo de este escrito, al parecer por supuestas “amenazas y coacciones” tal como reza la notificación de la apertura de información reservada recibida; es de todos conocido el hecho de que expedientar a un responsable sindical traslada hacia la plantilla una imagen de prevención general potente y desalentadora. Lo



más grave es que se trataba de una reunión sindical, fuera de su horario laboral y en su calidad de representante sindical.

El pasado viernes 22 de abril, con ocasión de la concentración realizada en el Centro Penitenciario, me desplace personalmente a la misma y mantuve un breve encuentro con el Director en el que le indique que con su actitud había cambiado la relación existente en el centro y que a partir de este momento la actitud del sindicato se acomodaría a la situación existente.

Lo más curioso de esta circunstancia es que durante la breve charla mantenida no mencionó en absoluto las supuestas amenazas o coacciones recibidas, sino que se esforzó en dejar claro el hecho de que se le había faltado al respeto con un artículo publicado en la prensa, y que si nuestro representante rectificaba públicamente todo se solucionaba; tal como le indiqué, de estas afirmaciones se desprende que ha hecho un uso torticero de la Inspección penitenciaria, ya que el hecho a perseguir no era la reunión en cuestión, ni las amenazas ni las supuestas coacciones, sino el ejercicio de la libertad de expresión y de la libertad sindical de esta organización.

Si entiende que se ha atacado a su honor o imagen pública tiene un procedimiento judicial expresamente diseñado a estos efectos y no utilizar la información reservada como arma arrojadiza.

Séptimo.-

En definitiva, Don Juan Mesa, Director del Centro, ante la clásica distinción entre Auctoritas (capacidad moral, respeto y reconocimiento social) y Potestas (capacidad legal, jerarquía y coerción para imponer castigos o premiar), está desposeído de la primera virtud y es un desacertado usufructuario del segundo atributo, lo que ha marcado su falta de liderazgo. Esta realidad provoca que cualquier crítica hacia su gestión profesional se reconvierta, por él mismo, a una cuestión personal que le impide actuar de forma eficaz como “gestor de recursos humanos”: expresión que usa habitualmente para autodefinirse pero que, evidentemente, no es capaz de desempeñar. Gestionar una unidad administrativa no supone aplicar hasta el paroxismo la legislación o la interpretación que de la misma se realiza de forma unilateral, sino que consiste en hacer que dicho organismo funcione como un todo, en el que los funcionarios sientan que su trabajo se reconoce y



se tiene en consideración, de forma que todos empujen en el mismo sentido. De esta forma se ejerce y se reconoce la Autoritas.

Creemos que la antigüedad y profesionalidad de la plantilla del Centro Penitenciario de Jaén, pionera en programas de reinserción tales como la U.T.E (recientemente homenajeada por la SGIIPP siendo catalogado como centro de referencia) y numerosos módulos de respeto que gracias a la dedicación y profesionalidad de los funcionarios funcionan a la perfección, se merece un director con otro talante que no sea el de amedrentar, coaccionar y llevar al terreno personal lo que es estrictamente laboral o profesional. ¡Qué fantástico es recoger reconocimientos, olvidándose de quienes los generan!

Por todo lo expuesto,

SOLICITA, que se tenga por presentado este escrito y **se proceda al cese del Director del Centro Penitenciario de Jaén**.

Sin otro particular, quedo a su disposición en Madrid a veintinueve de abril de dos mil dieciséis.

