

La falta de personal, nuevo “motivo” junto con las “cuestiones de servicio” para no dar solución a los problemas de la UPROSE

El pasado día 16 de marzo, el Ilmo. Señor Coronel de la UPROSE mantuvo una reunión con representantes de AUGC Madrid, en concreto, con su Secretario General, D. Francisco Javier Cecilia, el Secretario de Acción Asociativa y Relaciones Institucionales, D. David Antonio Casares, y el Secretario de Finanzas, D. Francisco Javier Vega Piqueras.

Aunque agradecemos la predisposición de la Jefatura, no salimos contentos de esta reunión que, bajo nuestro punto de vista, no fue resolutive. Las “cuestiones de servicio” volvieron a limitar nuestros argumentos y los puntos del orden del día de la reunión, “cuestiones de servicio” que son los verdaderos problemas de los guardias civiles. Si a esto le sumamos que la “falta de personal” fue otra argumentación de la Jefatura a los problemas que tienen los guardias civiles de la Compañía de Conducciones de Presos de Leganés o de los Destacamentos de Seguridad de Prisiones, mal vamos.

La UPROSE se ha configurado siempre como la gran “abandonada” dentro de la Guardia Civil de la Comunidad de Madrid. A la problemática de contar con medios del siglo XIX, debido al escaso interés por parte de la DGGC de renovarlos, se suma una carencia de plantilla que provoca la realización de muchos servicios unipersonales y el no cumplimiento, en muchas ocasiones, de los planes de seguridad. Al final, y aunque la Jefatura utilice el argumento de la “escasez de personal” para no dar solución a los problemas de la UPROSE, somos nosotros, como guardias civiles, los afectados por una carencia que pone en peligro no solo nuestra integridad física, sino también la seguridad del ciudadano.

A continuación detallamos el orden del día llevado por AUGC Madrid y los puntos que sí se trataron y los que no:

- Problemática Compañía de Conducciones de Presos (Leganés)

1- Falta de personal como consecuencia del elevado absentismo laboral (no se trató por considerarse una cuestión de servicio).

Lo derivaron solo a repercusión en la conciliación familiar y laboral de la unidad, pero creemos que no se puede entender la una sin la otra, pues van concatenadas.

2- Servicios de 12 horas:

Nombramiento fijo y no alterno (mensual) al personal que realiza servicios a 12 horas. Nos comunicaron que no era posible porque no sería equitativo entre los propios agentes que voluntariamente realizan este turno de servicio.

En cuanto a la realización de festivos y nocturnos del personal a 12 horas o la posibilidad de cambio de horario de 7:00 a 19:00 h., se cayeron del orden del día por considerarlos también “cuestiones de servicio”, cuando creemos que sería una buena solución para mejorar la calidad de vida de la unidad y hacerla más atractiva.

3- Realización de servicios de armas por parte de personal apto con limitaciones.

En este punto recomendamos realizar un estudio para una mejor gestión de los recursos humanos de dicha unidad, con el fin de sacar más potencial del personal a la hora de realizar servicios. Otro tema que salió a colación fue el problema de falta de personal del COS y la necesaria coordinación que hace este entre patrullas para evitar que los tiempos de custodia se alarguen, generando problemas en horas de comida, por ejemplo.

4- Norma técnica para la conducción de presos:

- Incumplimiento de personal mínimo para el servicio en Microbús.

- Estudio del aumento de 2 a 3 componentes en los servicios de traslado en furgones celulares para garantizar la seguridad de los componentes del mismo.

Aunque no se nos quedó fuera del orden del día por considerarlo “cuestiones de servicio”, creemos necesario que se dé un impulso a que la norma técnica de conducciones de presos se cumpla en el punto uno, ya que ahora no es así y solo lo realizan guardias civiles sin suboficial o cabo.

El segundo punto es vital ante los acontecimientos ocurridos el mes pasado por la fuga de un preso en los juzgados de Getafe y que AUGC Madrid denunció, ya que esa conducción fue realizada por personal que creemos que no es el adecuado por pertenecer al Destacamento de Seguridad de Prisiones.

- Realización de conducciones de presos por personal de destacamentos de seguridad de centros penitenciarios.

1-Realización de patrullas unipersonales.

2-Realización de conducciones de presos contraviniendo la norma técnica, realizándolas de forma ordinaria y no en caso de urgencia vital medica.

3-Instrucciones sobre nombramiento de vacaciones, descansos en general y asuntos particulares en Destacamentos de Seguridad de Centros Penitenciarios.

Este punto se quedó fuera del orden del día pero creemos que no corresponde a este personal realizar este tipo de servicios a no ser que sean conducciones vitales de urgencia, como indican sus libros de organización y régimen interior de los diferentes centros penitenciarios. A esto tenemos que sumarle que se siguen realizando traslados unipersonales para realizar patrullas mixtas entre centros penitenciarios con el consiguiente riesgo que supone esta situación para los guardias civiles estando en alerta 4 por atentado terrorista.

En cuanto al punto 3, se nos comunicó que la instrucción dada por la superioridad de la Compañía de Centros Penitenciarios no contraviene la orden general 11/14 de jornada y horarios. Este escrito comunicaba fechas en las cuales no se puede disfrutar de derechos adquiridos, como son los permisos de asuntos particulares, descansos singularizados, descansos festivos, etc. Y puede ser verdad, pero viendo que para la Jefatura el problema es la falta de personal y por eso se toman esas decisiones, no podemos confiarnos sobre interpretaciones que en cierta manera no indica la orden general, pues ya tenemos conocimiento de que en los meses de enero y febrero ya no se han podido disfrutar los derechos adquiridos anteriormente citados. Estaremos atentos para que no se vulneren.

- Problemática de RRLL en Centro penitenciario Madrid IV – Navalcarnero

1- Servicios que desprenden malos olores. Carecen de duchas.

2- Inexistencia de escalera de incendios.

En este sentido se nos aseguró que se comunicaría a la dirección de la prisión esta problemática, pues las instalaciones pertenecen a instituciones penitenciarias. Sobre la escalera de incendios y, según la evaluación de riesgos de servicio de riesgos laborales de la Guardia Civil, no hacía falta debido a las dimensiones de la zona donde debería ir, que permite no tenerla.

- Problemática Compañía de Seguridad de Batalla del Salado, que afecta a la calidad de vida y planes de seguridad de la unidad.

1- La falta de personal en los servicios provoca que haya componentes que estén duplicando cometidos y en muchas ocasiones dejando de atender unos para ir a otros.

2- En muchos servicios, ante esa falta de personal, se tiene que salir en unipersonal a atender incidencias en el exterior o incluso no atenderlas.

3- Asimismo, en muchos servicios, el personal tiene que rotar entre los diferentes puntos de servicio sin tener un solo descanso. Esto puede ocurrir en varios servicios seguidos.

4- En determinadas fechas, se eliminan DAS y se deniegan APs de manera generalizada e indiscriminada, alegando falta de personal y por lo tanto necesidades del servicio, cuando la propia Orden General de Jornada Laboral dice que debe aplicarse bajo los criterios de oportunidad, proporcionalidad y excepcionalidad.

5- Se da la circunstancia de que en algunos servicios el Jefe de Seguridad puede ser un guardia civil, y este, aparte de realizar las funciones de responsabilidad como Jefe de Seguridad, también realiza los puntos de seguridad como cualquier otro componente, no dándose esta circunstancia cuando el Jefe de Seguridad es un suboficial o cabo.

En este punto quisimos poner en conocimiento que debido a la problemática arriba indicada la calidad de vida de la unidad no es la más aconsejable, dándose la circunstancia de que el personal de la unidad solo está pensando en pedir destino. Problemas que en muchas ocasiones provocan que no se cumpla el plan de seguridad, no se disfrute de asuntos propios o descansos singularizados, etc. Soluciones hay y la superioridad de esta unidad tiene cuenta de ellas, solo hay que querer hacerlas y mejoraría la calidad de vida de esta unidad.

En definitiva, no estamos contentos con el transcurso de esta reunión. Nos gustaría decir lo contrario a nuestros afiliados. Hemos tenido días mejores, pero como representantes observamos que cada vez se deriva una y otra vez la problemática a

“cuestiones del servicio” o, ahora, a “la falta de personal”. Esto nos hace muy difícil realizar nuestro trabajo en la defensa de los derechos de los guardias civiles, porque las cuestiones de servicio son el verdadero problema y se nos impide hablar de ello.

No decimos que como asociación tengamos que decir a nuestros superiores cómo deben de realizar su trabajo, pero sí es muy recomendable que se nos escuche. Los guardias civiles no tienen la culpa de esa falta de personal que está repercutiendo muy negativamente en las ya de por sí diezmadas unidades, y no se ve atisbo ninguno de que esto vaya a cambiar.

Por ello, si se va a utilizar la falta de personal como argumentación, se requiere urgentemente una nueva gestión de recursos humanos donde se pueda sacar el potencial de personal necesario para paliar en lo posible este problema hasta que se solucione. Así como se nos dijo que ahora era el momento de que todos arrimásemos el hombro, cosa que vemos bien, tiene que ser por parte de todos y que no recaiga siempre en los mismos, de ahí realizar esa gestión de recursos humanos que afecte a todos.

Se necesita ya, de una vez por todas, que estas reuniones sean resolutivas. No dudamos de que se pone empeño, pero eso no es suficiente. Lo que se necesita es que los guardias civiles vean resultados que afecten directamente a su conciliación familiar y laboral: eso sería una solución efectiva que los guardias civiles agradecerían. Sería una forma de afianzar al personal en una comandancia que es de paso y donde la “falta de personal” la está haciendo inviable para muchos guardias civiles que no ven mejorar sus expectativas profesionales, donde no se ven ni incentivados ni motivados. Sabemos que no es fácil para la superioridad porque no tienen una varita mágica para dar soluciones del tirón, pero menos las tienen sus subordinados, a quienes por desgracia y por mucha queja que pueda haber no se les hace caso, ocasionando desmotivación y desapego cuando debería ser lo contrario.