

INFORME SUBCOMISIÓN DE LA CONSEJERÍA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA

Andalucía, 2 de julio de 2024

ORDEN DEL DÍA:

1.- Lectura y aprobación, si procede, del acta de la reunión anterior.

Se aprueba por unanimidad.

2.- Información sobre la instrucción de la Secretaria General de Servicios Judiciales, por la que se dictan pautas básicas de organización y funcionamiento para el personal psicólogo y trabajador social de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía.

La Administración toma la palabra para exponer que el Decreto 90/2018, de 15 de mayo introduce, entre otras modificaciones, un nuevo artículo 13 referido a los Equipos Psicosociales, donde recoge que *“En los procedimientos civiles y penales corresponderá a la Dirección del Instituto establecer los criterios de reparto entre el personal de la Psicología y del Trabajo Social adscrito al Equipo Psicosocial en atención al objeto de la pericial requerida, y controlar el tiempo de emisión de los informes”*

Por ello, en 2022 se intentó aprobar una Instrucción al respecto y lo que han hecho ahora es hacer una intervención mínima, modificando algunos aspectos a propuesta de los agentes implicados, con los que se ha constituido un grupo de trabajo.

USTEA ASP no está de acuerdo con la Instrucción propuesta ya que, aunque refieren que desde la Secretaria General de Servicios Judiciales se ha constituido un grupo de trabajo para el estudio de la dinamización en la emisión de los informes de los Equipos Psicosociales de Familia y que este grupo ha celebrado diversas reuniones, para diseñar un plan de actuación, que se recoge en esta Instrucción, lo que nos transmiten los profesionales desde las distintas provincias es su total desacuerdo, en base a:

En el apartado segundo, en lo que respecta a las **funciones** recoge:

“Por necesidades del servicio, la Dirección podrá reorganizar el trabajo entre todos los psicólogos y trabajadores sociales del IMLCF en casos de vacaciones, licencias, permisos y demás ausencias, así como en las situaciones que así lo requieran, para garantizar que el servicio quede siempre cubierto.”

¿Cómo se reorganizaría este trabajo entre los equipos de la UVIVG y entre los equipos psicosociales de familia? ¿Cómo podría coordinarse el trabajo en estos casos? Cada equipo tiene su ámbito específico, con una sobrecarga importante, lo cual lleva a la contratación de empresas externas, cuyos informes, en muchos casos, son rechazados por los jueces. Con lo que se debería partir por dotar de recursos humanos necesarios, aumentando los equipos de Psicólogos/as y Trabajadores/as Sociales para atender la demanda existente y poder asumir las eventualidades puntuales, procediendo así mismo a

la cobertura de las ausencias de forma ágil.

Tal como se recoge en el punto quinto, “**Procedimiento de actuación**”, “*Se priorizará como objetivo la realización de pericias en común, minimizando la victimización secundaria al máximo, con entrevistas conjuntas e informes conjuntos.*” Para que esto sea posible, deben estar cubiertos ambos miembros de los equipos, evitando de esta manera que el trabajo recaiga en otro equipo, ya sobrecargado. Ante la ausencia prolongada de uno de los miembros del equipo, sería inviable hacer un informe conjunto.

En este mismo punto en cuanto a “*En atención al objeto de la pericial solicitada corresponde a la Dirección del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses o persona en quien delegue el reparto del asunto al o a los profesionales competentes.*” Son los mismos profesionales implicados los que tiene la autonomía, independencia y capacidad para organizar y valorar los casos que deben ir asumiendo según la información recogida en el expediente y la complejidad del mismo.

Por otro lado, **fijar una ratio mínima para entrevistas de dos familias por semana**, implicaría la necesidad de elaborar informes a un ritmo imposible, si se pretende hacer con el rigor y las garantías que exige un servicio público de calidad. La mayoría de los casos requieren realizar entrevistas individuales a distintos componentes de la familia y menores, entrevistas conjuntas, aplicación de test y pruebas psicológicas, cuestionarios, etc., para lo que necesitan ser citados en varios días. Por otro lado, la elaboración de los informes precisa la recogida de datos del entorno social, educativo, sanitario, siendo necesarios informes de los distintos ámbitos. Entre otras cosas, para llevar a cabo todas las entrevistas y citaciones que con esta instrucción se pretende, se precisaría unas instalaciones apropiadas, con más salas que permitiera la actuación simultánea de varios equipos.

En cuanto a **los plazos para la elaboración de informes**, entendemos que no pueden demorarse en exceso, sin embargo, lo apropiado sería ajustar los plazos a los procedimientos. No tiene sentido hacer un peritaje y elaborar un informe en un plazo de dos meses, si la vista tendrá lugar dentro de 6 meses, puesto que para darle una respuesta correcta al juzgado, lo ideal es que el informe sea lo más próximo posible a esa fecha.

También habría que hacer un estudio exhaustivo del **número de juzgados de cada provincia y el número de valoraciones e informes psicosociales que son requeridos** a los equipos en un corto espacio de tiempo, para poder determinar, el **dimensionamiento que tendrían que tener estas unidades** para responder a la demanda de forma satisfactoria. Creando puestos de estas categorías en la RPT, ya que se trata de necesidades estructurales, que deben ser cubiertas por **empleados/as públicos que garanticen la imparcialidad de los informes emitidos**.

Desde la Consejería responden que es necesaria la coordinación y organización del Servicio y fijar unos criterios o indicadores para poder objetivar el correcto funcionamiento, reduciendo los tiempos de respuesta, puesto que existen incluso requerimientos del Defensor del Pueblo Andaluz.

Son conscientes de la necesidad de reforzar los equipos, por lo que se ha aprobado un **plan de choque**, hasta diciembre, compuesto por **13 equipos de Trabajadores/as**

Sociales y Psicólogos/as interinos, distribuidos de la siguiente manera: 3 equipos para Cádiz (1 Algeciras y 2 Cádiz), 2 para Málaga, Sevilla y Jaén, y 1 equipo en el resto de provincias.

USTEA pregunta por qué se realiza con Personal Interino, en lugar de Laboral, y si se va a modificar la RPT para crear estos mismos equipos, puesto que se trata de una necesidad estructural.

La Administración manifiesta que los planes de choque solo son aprobados por Función Pública con Personal Interino. Se está trabajando en esta modificación de la RPT, que se intentará incluir en los presupuestos de 2025 y se crearían los mismos equipos contemplados en este plan, dada la necesidad de crear estos puestos de estructura.

En cuanto a la obligatoriedad de elaborar informes conjuntos, la Administración responde que dependiendo de los informes tienen más peso la parte social o psicológica, que se podrían hacer, en caso de necesidad, sin uno de los miembros o con ayuda puntual de un profesional de otro equipo.

El Secretario General Provincial insiste en que la autonomía e independencia no está reñida con el control-calidad y transparencia del servicio público que se presta. En su opinión, es fundamental un indicador o medida para ordenar el trabajo, no solo dotar más recursos, para que el Servicio sea más eficiente, y que este estudio lo han hecho profesionales que consideran esta ratio mínima factible.

Por otro lado, advierten que se habla de entrevistas a dos familias por semana, pero no se menciona en la Instrucción que se deban emitir 8 o 10 informes al mes.

Desde USTEA pensamos: por un lado, que si se deben iniciar dos expedientes por semana, indudablemente son 8 informes al mes y, si no se hacen en un mes, sería trabajo acumulado para el siguiente, teniendo además en cuenta los plazos establecidos. Por otro lado, si se aumentan los equipos, pero se mantienen los términos de esta Instrucción, se emitirán más informes mensualmente, pero la sobrecarga sobre cada profesional seguirá siendo la misma para poder llevar a cabo el número de estudios periciales psicosociales exigidos al mes, con el rigor y la calidad pertinentes.

Se refiere también la necesidad de cambiar el término “entrevistas” a “expedientes”, puesto que cada caso implicaría un gran número de entrevistas.

La Consejería propone añadir una cláusula donde se recoja que esta Instrucción se someterá a evaluación en un plazo de 12 meses para ver si ha sido posible emitir los informes tal como se recoge en estas pautas básicas.

USTEA entiende que esta revisión es necesaria, pero no estamos de acuerdo con que se apruebe esta Instrucción por lo ya expuesto y porque sabemos de antemano, por todos los profesionales implicados, que es inviable la elaboración de informes con los criterios fijados en la misma.

3.- Ruegos y preguntas.

USTEA pregunta por la dotación de los cinco puestos de Técnico Superior Anatomía Patológica creados por *Resolución de 2 de mayo de 2024, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se modifica la relación de puestos de*

trabajo de la Administración General de la Junta de Andalucía correspondiente a la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, y se integra y adscribe a personal laboral en la categoría profesional de personal técnico superior en anatomía patológica. Responde la Consejería que se han incluido la dotación de estos puestos en el anteproyecto de presupuesto, así como se está estudiando la manera de facilitar el acceso a la cualificación de los 25 Auxiliares de Autopsia que estarían pendientes de reclasificar.

Así mismo, manifestamos nuestra disconformidad con el complemento específico de los puestos objeto de reclasificación, tal como ya remitimos a la Dirección General de Recursos Humanos, puesto que han mantenido el mismo importe a pesar de se han añadido nuevos factores de desempeño como la disponibilidad, titulación, etc. La Administración justifica que esto no fue objeto de negociación, solo la reclasificación con las cuantías que implicaba en sueldo y resto de complementos, así como el reconocimiento de la turnicidad, ya que el complemento del puesto es ya bastante superior al que correspondería a un grupo IV e incluso al grupo III. USTEA entiende que este complemento es más elevado por las características intrínsecas del puesto, lo cual no implica que, si se añaden nuevas características y demandas, deba incrementarse este complemento específico. Continuaremos reivindicándolo en estos términos.

USTEA
ADMINISTRACIÓN Y
SERVICIOS PÚBLICOS