

PROPOSTES DE LA SECCIÓ DE PRESONS CATAC-IAC PER LA NEGOCIACIÓ D'UN NOU ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL

1.- CONSIDERACIONS PRÈVIES:

A CATAC hem valorat que davant la situació laboral actual i la presentació del passat 2/10/2013 sobre el Projecte Pla Director d'Equipaments Penitenciaris, PEP, en línies generals l'objectiu de la Conselleria és eliminar diferències entre: centres penitenciaris nous i vells; població interna masculina i femenina és fa del tot necessari l'elaboració d'un nou Acord 2014-15. Aquest Acord ha de regular les condicions de treball de cara als propers anys. Pensem que és un Acord realista tenint en compte la situació econòmica actual i és per aquest motiu que la Proposta d'Acord intenta "tocar de peus a terra" i no "fer volar coloms al vent" perquè no ens enganyem veiem a venir que seria una pèrdua de temps. El que si que demanem són millores socials, replantejament dels sistemes selectius i el compliment de punts fonamentals de l'Acord 2006/2009 que no han estat desenvolupats, per tant la nostra proposta és que l'Administració complexi els punts que han quedats pendents de l'Acord 2006/2009 i les prorrogues posteriors 2010-11 i 2012 - 13, així com algunes millores noves.

Pel que fa a la gestió dels serveis penitenciaris és evident que en aquests moments l'estat d'ànim dels treballadors de l'àmbit penitenciari envers el desenvolupament de la seva tasca esta sota mínims, instal·lat en un estat de depressió constant. Hi ha un sentiment de malestar al veure's desprotegits, poc incentivats, poc valorats i desprestigiats per part de la Direcció general de serveis penitenciaris. Als representants sindicals se'ns nega el dret a la negociació mitjançant la imposició de tot tipus de normes i d'actuacions pràctiques, que en molts casos són d'obligada negociació i no només de comunicació, que és el que de fet s'està produint en la majoria de les ocasions. Val a dir

que en l'àmbit corresponent continuarem treballant per la recuperació de la paga doble i l'anul·lació dels descomptes en cas d'incapacitat laboral, així com la recuperació dels dies d'assumptes propis i premis d'antiguitat, no som nosaltres els qui hem de portar el pes de la mala gestió econòmica.

Des de CATAC-IAC us hem de dir que fins ara fem una valoració totalment negativa per la poca sensibilitat mostrada pels representants de l'administració que ha imposat mesures poc efectives i si més no totalment desmesurades i fora de lloc a uns treballadors que estem patint la cara més crua de la retallades i la manca de mitjans, sembla que per part dels que dictaminen les directrius, circulars, instruccions,...tinguin un desconeixement total del desenvolupament diari de la tasca penitenciària provocant una font de conflictes i desacords. A tall d'exemple, comentar un tema que ha creat un enorme malestar als treballadors de servei interior com és la mesura unilateral de l'Administració de reconvertir els dies de compensació de festius en hores, quan aquests, sempre a servei interior, s'havien gaudit per jornades de treball senceres, mai per hores. Aquests dies, dels quals disposem des de fa més de trenta anys, es van crear justament per rescabalar "parcialment" als treballadors d'interior, els quals, per les especials característiques de la seva tasca (el personal d'interior en torns cobreix els 365 dies de l'any), treballa un gran número de jornades, dissabtes, diumenges i festius, moltes d'elles nocturnes.

Ens agradaria poder tenir esperança que amb les negociacions realment es produeixi un canvi de direcció en els posicionaments del Departament (ja que amb el tarannà actual poc èxit podem tenir) per tal d'establir un marc adequat i adient de condicions de treball del col·lectiu de l'àmbit penitenciari però en aquests moments, la realitat és molt diferent i creiem que és imprescindible reconduir la situació, el que no pot ser és:

- Un acord signat, el qual ara venç, on per res es contemplava reduir a traïció el 15% del sou i jornada a més de 400 interins de l'àrea de rehabilitació, incomplint així el compromís dels responsables del Departament de Justícia i de la mateixa Vicepresidenta del Govern d'excloure al col·lectiu penitenciari de la mesura general aplicada de forma indiscriminada a 7000 interins de la Generalitat.

- Dos centres penitenciaris per obrir, CP Tarragona i CP Puig de les Bases, aquest últim amb els concursos resolts i aturats des de fa més de dos anys.
- CP Obert Girona pendent d'activar amb els corresponents concursos restringits resolts i un personal que no sap ni té informació formal del què es pensa fer, suportant les contínues desinformacions pel que fa al respecte provocant un clima d'incertesa i d'angoixa.
- CP Girona i CP Tarragona centres que estan funcionant sense les dotacions pactades, val a dir que són dotacions a la baixa per la previsió de tancament d'aquest centres i alhora estan essent més escapçades.
- CP Lledoners un centre dirigit de forma peculiar amb un estil que provoca conflictes i desacords.
- Concurs de comandaments de l'any 2008: un clar exemple de negligència en la gestió dels recursos públics.
- Mesures penals alternatives: l'Administració de Justícia actualment està malbaratant els diners públics en temps de crisi, cal retornar als serveis socials de l'àmbit penal la gestió directa de les Mesures penals alternatives perquè entenem que és un servei de responsabilitat pública.

2.- PROPOSTES DE LA SECCIÓ SINDICAL DE PRESONS CATAC-IAC

1. i 2. Mobilitat interadministrativa i interdepartamental (Incomplet en l'Acord 2006-09 i posteriors pròrrogues).

COMPLIMENT DELS TEMES PENDENTS DE L'ACORD 2006-09

3. Promoció professional:

3.1. Cos superior de serveis penitenciaris:

- Creació de places genèriques en els cos superior de serveis penitenciaris, grup A. Aquest cos no pot quedar limitat a places de directors i gerents.

3.2. Cos de diplomats de serveis penitenciaris: oferta de 150 places del cos de Diplomatura, grup serveis penitenciaris. Convocatòria urgent durant el primer semestre del 2014 (Incomplet en l'Acord 2006-09 i posteriors pròrrogues).

- Reconversió al cos de diplomats, grup B, de tots els càrrecs de comandament intermedi de centres penitenciaris, mitjançant un procediment de promoció especial.
- En les futures oposicions del cos de diplomats, grup B, separació de les places genèriques i de les places de comandament intermedi.

3.3. Tècnic mig oficines:

- Reconversió de totes les places de genèric oficina adscrits a l'oficina de gestió penitenciària a TMO.

3.4. Tècnic mig servei interior:

- Reconversió de totes les places d'ajudanties, gabinets d'identificació, guàrdia de règim (CP Homes) i gestió d'expedients disciplinaris i informació a TMSI.
- En els apartats 3.3 i 3.4 , un cop identificades i quantificades aquestes places en tots els centres penitenciaris, de forma provisional, es nomenarà als funcionaris interins del grup B, a tots els funcionaris del grup C que les ocupin (sempre que

tinguin la titulació adient o 10 anys d'experiència en aquest lloc de treball) i es publicarà una oferta d'oposicions restringides de tots aquests llocs de treball. Els interins que aprovin consolidaran la seva situació i els que no ho aconseguixin hauran de ser recol·locats en una plaça del grup C del seu mateix centre i de l'àrea respectiva al seu lloc d'origen (GO, GSI, GAMP o GAMV).

3.5 Promoció professional anual:

Augment dels nivells a tota la plantilla pels serveis prestats a l'administració, augmentar 1 nivell per 10 anys de servei fins el màxim del seu cos professional.

- Promoció anuals d'un mínim de 30 places del cos de diplomats per funcionaris del cos de tècnic Especialistes, grup C. Aquestes promoció especials s'efectuaran exclusivament per concurs i els funcionaris romandran en el seu mateix lloc de treball.
- Realització de l'última convocatòria pendent de promoció interna especial per accedir del grup D al C.

3.6 Tècnic mig intèrpret:

- Creació d'aquest nou lloc de treball dels cos de Diplomats, amb complement específic equivalent al de GSI i un complement de destinació 18. Per accedir, a aquest nou de treball, seria requisit indispensable el coneixement adequat d'un mínim de dos idiomes estrangers (anglès, francès, àrab, rus, alemany...). En els centres penitenciaris grans, cada galeria o mòdul hauria de disposar d'una plaça de tècnic mig intèrpret i en els centres petits, un mínim de tres places de tècnic mig intèrpret per tot el centre penitenciari.

ACCÈS A UNA PROMOCIÓ PROFESSIONAL I PUJADA DELS NIVELLS

4. Selecció i provisió:

Elaboració d'un model de bases de convocatòria tant de concurs específic de mèrits i capacitats, com dels processos selectius.

- La multitud de recursos i queixes presentats en totes les convocatòries que hi ha hagut al llarg del període 2006, 2009, 2010, 2011, 2012 i 2013 fan que haguem de replantejar-nos els models de selecció i provisió.
- Cal revisar els criteris de puntuació per a la formació, la importància fins ara atorgada no correspon a la resposta donada per l'Administració en quant a igualtat i equitativitat dels participants donant lloc de forma reiterada a situacions de desavantatge i desigualtat tant per raons geogràfiques com de filiació.

Publicació processos selectius (Incomplet en l'Acord 2006-09 i posteriors pròrrogues):

L'acord 2006-09 i posteriors pròrrogues prèvia incrementar l'estabilitat, demanem la convocatòria de concursos de trasllats, convocatòria de processos selectius de llocs base i comandaments intermedis de tots els àmbits (rehabilitació, administració i interior) així com el nomenament definitiu de la totalitat del JU026 i comandaments intermedis del CP Puig de les Basses i concursos restringits CP Obert Girona.

PROCESSOS SELECTIUS, CONCURS DE TRASLLAT ANUAL, ARREGLAR NYAP COMANDAMENTS I INCORPORACIÓ DELS INTERINS DE VIGILÀNCIA CESSATS

5. Formació (Incomplet en l'Acord 2006-09 i posteriors pròrrogues):

Augment urgent de la formació descentralitzada, és inadmissible que les províncies de Girona, Tarragona i Lleida tinguin menys oferta formativa que la província de Barcelona, mentrestant això no sigui així i no hi hagi igualtat de condicions i d'accés a la formació proposem el canvi de tots els barems on es dona una importància cabdal a la formació. Alhora és necessari finalitzar l'elaboració del catàleg de formació el qual ha de determinar la valoració com a mèrit en els diferents processos de provisió (àmbit interior, rehabilitació i administració) així com els cursos que són susceptibles de compensació d'hores de formació quan és realitzin fora de l'horari laboral. Així mateix, volem que tots

els cursos que es compensen a la resta de departaments de la Generalitat de Catalunya, també ho siguin a l'Administració penitenciària.

Tanmateix, considerem que no és just que un tècnic especialista no pugui utilitzar les 40 hores de formació anual en cursos adreçats a tècnic especialista serveis penitenciaris, encara que siguin d'altres àmbits (interior, rehabilitació i administració).

FORMACIÓ DESCENTRALITZADA I COMPENSADA

6. Dimensionament comandaments intermedis, especialment àmbit administració, a tots els centres de Catalunya (Incomplet en l'Acord 2006-09 i posteriors pròrrogues):

Implementació als centres penitenciaris on no n'hi hagin i augment en la resta de les dotacions de CAF, CUSI, comandaments d'oficines, comandaments rehabilitació, RIERT i EIET. És fonamental que aquests cobreixin totes les franges horàries així com l'adaptació de les actuals estructures al Reglament d'organització i funcionament dels serveis d'execució penal de Catalunya.

DIMENSIONAMENT COMANDAMENTS INTERMEDIS

7. Model Medi Obert (Incomplet en l'Acord 2006-09 i posteriors pròrrogues):

Sembla ser segons les explicacions dels responsables de l'Administració que actualment hi ha un interès en potenciar el Medi Obert definint un nou model funcional de medi obert per tant volem la dotació i implementació unificada a tots els centres oberts de Catalunya d'acord amb la negociació pactada en el grup de treball.

Creació del lloc de treball de Delegat d'Execució de Mesures.

Exigim la recuperació de la gestió de les MPA a Catalunya.

DOTACIÓ UNIFICADA MODEL MEDI OBERT

8. Programa Rendiment Professional: reconversió en quantitats fixes de l'actual Programa Rendiment Professional anual i integració al complement específic del total màxim anual del PRP i creació d'un nou Programa.

PRP INTEGRACIÓ AL COMPLEMENT ESPECÍFIC

9. Tractament:

Un altre dels objectius dels responsables de l'Administració pel que fa al model penitenciari català és adaptació i desenvolupament del mateix als diferents graus de tractament. Volen desenvolupar un model d'actuació específic per interns preventius, sobretot primaris, diferenciar el tractament del presos preventius primaris de reincidents; definir un nou model funcional de medi obert, adequar els equipaments per a dones. Per tant és totalment necessari la recuperació del 100% de jornada i retribucions del personal interí de rehabilitació per tal d'acomplir aquest objectiu. L'administració va incomplir el compromís amb la part social d'incloure al personal interí de rehabilitació com col·lectiu exclòs de la mesura del Pla d'Ocupació, aprovat 23.03.12 i vigent fins el 31.03.14. Per tant demanem la recuperació del 100% de jornada i retribucions del personal interí de rehabilitació i mentre això no és produït demanem la reducció proporcional a la part de jornada de permanència obligatòria (per tal de minimitzar els conflictes existents entre el personal que a més disposa d'algun tipus de reducció addicional com atendre a un fill menor o per interès personal).

Demanem que els torns dels educadors socials siguin voluntaris, cal equipar-los a la resta de col·lectius de tractament treballadors socials, psicòlegs i juristes.

Unificació del salari per categories professionals, no pot ser que els diplomats en treball social tinguin una retribució inferior que els diplomats en educació social o que un cap de programes de treball social tingui una retribució inferior que un cap de programes d'educació social. Tenint en compte que des del Pla de Bolonya totes les categories s'han equiparat, en A-1, com a conseqüència totes les retribucions s'haurien d'igualar.

**RECUPERACIÓ DEL 100% DE LA JORNADA I RETRIBUCIONS DEL
PERSONAL INTERÍ DE REHABILITACIÓ I COMPLIR AMB EL MODEL
PENITENCIARI CATALÀ
UNIFICACIÓ DEL SALARI PER CATEGORIA PROFESSIONAL**

10. Horari àmbit administratiu i tractament:

Establiment d'una major flexibilitat horària en l'ara anomenat horari normal: franges de permanència obligada i ampliació de la franja flexible recuperable en còmput més ampli. Flexibilització àmplia de l'horari de tarda amb límit només en l'hora final. Flexibilització en la utilització de les pauses de descans i dinar, especialment pel que fa a la franja horària permesa.

Demanen que l'horari de permanència obligatòria per el personal de llocs base i comandaments intermedis de l'àmbit administratiu i tractament sigui durant tot l'any de 9h a 14h, fins i tot durant els períodes de jornada intensiva d'estiu, Setmana Santa i Nadal. Jornada intensiva per el personal de tractament, aplicació del decret d'horaris al personal funcionari de rehabilitació, que permetria fer jornada intensiva de 7.5 hores al hivern, com ha fan el personal de l'àmbit administratiu.

MAJOR FLEXIBILITAT HORÀRIA. JORNADA INTENSIVA PEL PERSONAL DE TRACTAMENT. APLICACIÓ DEL DECRET

11. Horari àmbit interior:

Manteniment dels horaris vigents en els diferents centres, d'acord amb el procediment establert.

Manteniment de l'horari de cap de setmana, tant de GAM com de CUSI.

En GAMV i CUSI opció voluntària per a cada treballador de poder accedir a l'horari 2x4 en tots els centres penitenciaris de forma bianual.

GAM I CUSI: HORARI OPCIONAL DE 2X4 O DE CAP DE SETMANA

12. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:

Establiment de mecanismes, en tots els casos, que permetin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, amb especial cura en els col·lectius específics, cossos específics i horaris especials.

Establiment de mecanismes de garantia en matèria de conciliació quan hi hagi rotacions, torns de treball, treball nocturn, etc. Cal garantir la correcta aplicació de les normatives sobre permisos, llicències, reduccions de jornada i conciliació de la vida personal, familiar i laboral en aquest supòsits de convivència de personal.

Substitució de les reduccions de jornada: establiment de mecanismes per evitar, en tot cas, la sobrecàrrega de feina als companys de la unitat pel perjudici que genera percebre un dret aliè com una càrrega. Obligació formal (documental) de preveure l'organització de les tasques de la unitat, tenint en compte la nova situació. Previsió de mecanismes en el cas dels càrrecs de comandament que permetin la reducció de jornada, llevat dels que ocupen llocs amb complement d'especial dedicació. Establiment d'un complement econòmic temporal a la persona que, en absència d'aquests, exerceixi determinades tasques de suport a la unitat, que haurien d'establir-se amb caràcter previ i genèric. Especial cura a les unitats en què hi ha dotacions de personal mínimes (d'1 a 4 persones). Possibilitat de compactació de la reducció de jornada per interès particular en dies fixos setmanals per a tot el personal (àmbit administratiu i àmbit de rehabilitació, l'àmbit interior és l'únic que ho té permès al treballar per torns). Flexibilització de les condicions generals de gaudiment de la reducció de jornada per interès particular.

ESTABLIMENT DE MECANISMES DE GARANTIA QUE PERMETIN LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

13. Calendari festes laborals:

Quan el calendari de festes locals publicat anualment per el Departament coincideixi en cap de setmana suposarà compensar fins als 14 dies per festes anuals al personal que no disposa de dies de compensació de festius.

14 DIES DE FESTES LABORALS ANUALS

14. Recuperació de 2 dies de compensació de festius:

El personal de l'àmbit penitenciari interior ha estat doblement castigat pel que fa a la reducció de dies de compensació de festius i d'assumptes personals (per la pròrroga de l'Acord 2012/13, va passar de 16 a 14 dies de CF; la Llei 5/12 va suprimir el sistema de premis vinculats a anys prestats i gaudiment dies addicionals de vacances; pel Reial Decret Llei 20-12 amb la reducció a 3 dies d' AP i 22 dies de vacances) per tant demanem un total de 16 de compensació de festius els qual es podran gaudir per dies. Possibilitat de compensar econòmicament els 16 dies de compensació de festius quan no s'hagin gaudit.

16 DIES DE COMPENSACIÓ PER FESTIUS ANUALS

15 . Penalitzacions.

Que s'apliquin els criteris de penalització establerts en el RD.20/2012.

NO PENALITZAR DIES DE COMPENSACIÓ DE FESTIUS PER ILT

16. Transport públic:

Garantir el transport públic dels treballadors cobrint totes les franges horàries a tots els centres de treball de nova construcció.

TRANSPORT PÚBLIC PER A TOTS ELS TREBALLADORS

Barcelona, 23 d'octubre 2013