

<https://agrupaciopresons.ccoo.cat/>

Agrupació de Personal Penitenciari de CCOO
INFORME SOBRE LA SITUACIÓ ACTUAL
DEL SISTEMA PENITENCIARI CATALÀ

Novembre 2022



Índex

La situació actual del sistema penitenciari català	4
La jubilació anticipada i la 2a activitat	7
Agressions sense fre	11
La Circular 2/2021 i la nova Circular 1/2022.....	14
Borsa de Treball de tècnics especialistes	17
Redimensionament de plantilles	19
Concursos de trasllats, de promoció i oposicions	21
Selecció ATRI i travesses de tractament	22
La doble condemna de les dones privades de llibertat a Catalunya	25
Nou model de centres oberts	27
Model de participació i convivència	29
Formació	31
Teletreball	33
Altres millores proposades per CCOO	33
Retributives específiques del col·lectiu.....	33
Promoció	34
Horaris	34
Pla d'ampliació de plantilles i millores generals	34
Personal d'àmbit interior	35



federació serveis a la ciutadania

Sector Generalitat
Agrupació de Personal Penitenciari

Personal d'oficines	36
Personal de tractament	36
Salut laboral i prevenció de riscos	37
Infraestructures	38
Millores d'elements de seguretat	38
Política penitenciària	38
Medi ambient i sostenibilitat	39

LA SITUACIÓ ACTUAL DEL SISTEMA PENITENCIARI CATALÀ

L'arribada de Lordes Ciuró com a consellera de Justícia el maig de 2021 va **significar un canvi qualitatiu important** respecte a la política seguida durant els cinc anys anteriors per la llavors cúpula de la Secretaria de Mesures Penals, Rehabilitació i Atenció a la Víctima (SMPRAV), una política que va portar als treballadors i treballadores penitenciàries progressivament al cansament, a l'empipament i finalment a l'acció, **amb multitud de mobilitzacions que van acabar produint la dimissió del llavors secretari de mesures penals**, ara nomenat una altra vegada.

Desafortunadament l'acció de govern de la consellera Lourdes Ciuró, amb llums i ombres, però que globalment podem qualificar de positiva, **va ser tallada de soca-rel per la seva dimissió el 7 d'octubre de 2022.**

Durant el curt període de gestió de l'anterior consellera, **es van fer alguns passos positius que han de ser continuats, desenvolupats i ampliat.** Destaquen entre els encerts de l'anterior administració:

- **La substitució de la circular 2/2021, que introduïa un protocol d'aplicació de mesures de contenció**, un text mal articulat, pitjor redactat, amb mancances clamoroses, amb evident sobre regulació d'alguns punts i absència d'ella en uns altres, **per la circular 1/2022, igual de garantista que l'anterior, però moltíssim més tècnica i professional**, i que va ser un pas indubtablement positiu.
- **El nomenament de personal directiu amb un perfil tècnic i amb experiència directa dels problemes dels centres**, substituint persones certament molt alineades amb els objectius de la etapa anterior de la Secretaria de Mesures Penals, però amb capacitats de gestió deficientes, experiència en molts casos insuficient per a la tasca encomanada, i incapacitat absoluta en matèria de gestió de personal.
- **L'aprovació d'un acord de jubilació anticipada del personal penitenciari català, aprovat pel Govern el 29 de març de 2022 i publicat en el DOGC el 15 de juny de 2022.**
- **L'aprovació el 18 de juliol a Mesa Sectorial de l'acord pres al Grup de Treball Penitenciari de l'acord d'integració de la partida pressupostària de**

l'antic PRP en el complement específic dels treballadors i treballadores penitenciàries, que es va fer efectiva en setembre de 2022

Però hi ha **problemes que subsisteixen:**

- **Les agressions als treballadors penitenciaris s'han anat desbocant durant aquests últims anys.** Durant el curt període d'administració de la Hble. consellera Lourdes Ciuró, es van començar a estudiar i planificar mesures. El curtíssim període de temps disponible (l'anterior SMPRAV es va nomenar al setembre) per estudiar-les i implementar-les, ha impedit una aplicació plena que hagi reduït quantitativament els incidents en l'àmbit global, però sí que s'ha produït una certa disminució qualitativa. D'altra banda, en alguns centres concrets la situació ha empitjorat clarament, essent el C.P. de Joves potser el cas més greu, amb un increment inusitat del nombre d'incidents i de la seva gravetat.
- **L'envelliment de la plantilla. Més del 50% dels treballadors i treballadores penitenciàries catalanes tenen 50 anys o més i gairebé el 30% del total general té 55 anys o més.** Això suposa que la majoria dels treballadors i treballadores penitenciàries han de tractar amb interns que tenen l'edat dels seus fills, i a més, sense importar l'edat que tinguin, han de continuar actuant per exemple com a bombers d'empresa o com a equips d'intervenció, és a dir, com a antdisturbis.
- **La falta de concursos de trasllats de tècnics especialistes** (l'últim es va convocar en 2015), **la convocatòria extremadament tardana d'un concurs de comandaments de nivell CUSI/CAF/EAA/RIET** (l'últim es va convocar ni més ni menys que en 2008), agreujades per la necessitat legal de dur a terme processos d'estabilització d'acord amb la llei 20/2021, i dels processos de la resta de col·lectius penitenciaris, ha creat una situació d'autèntic bloqueig que impedeix una gestió de personal mínimament raonable i ha creat aberracions, com impedir que el personal de l'oposició de tècnics especialistes JUS030 pugui triar plaça en propietat al final del procés, o que els funcionaris de carrera del cos de tècnics especialistes no hagin tingut un concurs de trasllats previ a l'oposició JUS030 o els processos d'estabilització.
- **Una gestió del personal interí de l'àmbit d'interior que només pot qualificar-se com autènticament demencial**, amb una borsa regulada pel nefast acord de modificació de la regulació de borsa de 2019, que **CCOO som l'únic sindicat que ens hem negat sempre a signar**, i multitud de borses i subborses, cadascuna regulada d'acord amb criteris a qual més pintoresc i diferent.



federació serveis a la ciutadania

Sector Generalitat
Agrupació de Personal Penitenciari

- **Perenne falta de personal, agreujada per la cobertura insuficient de les baixes per part de l'administració, que a penes arriba al 65% en el cas d'interior (1 de cada 3 baixes no es cobreixen), menys del 40% en el cas de tractament, i menys del 15% en el cas d'oficines.** La RLT no es compleix en la majoria de casos i **és absolutament imprescindible un redimensionament a l'alça de la plantilla en els tres àmbits, interior, tractament i oficines.**
- **Situació de les dones preses a Catalunya, el col·lectiu més oblidat i abandonat de tot el sistema penitenciari català,** amuntegades en el C.P. Brians 1 i escampades en la resta de territoris, sense un centre de dones de referència modern i dotat de mitjans i instal·lacions adequades.
- **La successió de plans** com el "*Pla estratègic d'execució penal d'adults*" (PEEPA) o el "*Programa marc del model de participació i convivència dels centres penitenciaris de Catalunya*", **plans erràtics sempre formulats d'esquena als treballadors i treballadores que han de dur-los a terme, i aliens per complet a la seva experiència.**

Hi ha moltes més raons i una part important es desgranen en aquest informe.

6

LA JUBILACIÓ ANTICIPADA I LA 2^a ACTIVITAT

Si hi ha un problema que gravita sobretot el sistema penitenciari català és el de l'envelliment suïcida de tota la plantilla sense excepció, tant d'interior, com de rehabilitació i de l'àrea administrativa, arribant al punt que més de la meitat dels treballadors té una edat de 50 anys i la meitat d'ells és major de 55 anys.

Percentatge de la plantilla amb més de 50 i de 55 anys per àrees (2020)

Centres	Interior		Àrea Mixta		Rehabilitació		Administratiu		Total	
	55+	50+	55+	50+	55+	50+	55+	50+	55+	50+
CPB1	20	47	35	65	17	39	18	40	22	48
CPB2	14	33	15	38	14	40	16	37	15	36
CPDO	49	85	55	75	58	90	46	92	52	85
CPJO	35	63	45	81	33	48	53	74	37	63
CPLL	17	35	10	29	11	20	13	23	15	31
CPME	28	50	17	44	21	38	30	48	26	48
CO2	45	73	100	100	65	96	75	85	57	84
COGI	53	81	-	-	57	100	43	86	55	86
COLL	48	76	-	-	75	83	100	100	64	82
COTA	67	90	-	-	71	86	78	78	69	85
CPPO	45	85	55	73	50	69	41	68	48	79
CPPB	14	29	21	39	23	49	49	61	20	36
CPQC	22	44	22	60	20	47	32	60	24	49
PHPT	38	87	-	-	-	-	50	100	38	86
SSAP	-	-	-	-	37	53	60	90	40	57

CPB1 (C.P. Brians 1), CPB2 (C.P. Brians 2) CPDO (C.P. Dones), CPJO (C.P. Joves), CPLL (C.P. Lledoners), CPME (C.P. Mas d'Enric), CO2 (C. Obert 2 BCN), COGI (C. Obert Girona), COLL (C. Obert Lleida), COTA (C. Obert Tarragona), CPPO (C.P. Ponent), CPPB (C.P. Puig de les Basses), CPQC (C.P. Quatre Camins), PHPT (Pavelló Hospitalari Penitenciari de Terrassa), SSAP (Serveis Socials Àmbit Penal)

	45% o més de la plantilla de l'àrea
	70% o més de la plantilla de l'àrea
	No hi ha treballadors d'aquesta àrea al centre o servei

Treballadors penitenciaris per sexe

	Interior	Àrea Mixta	Rehabilitació	Administratiu	Total
Homes	1843 (67%)	311 (55%)	213 (30%)	159 (38%)	2677 (58%)
Dones	891 (33%)	252 (45%)	488 (70%)	258 (62%)	1967 (42%)
	2734	563	701	417	4644

Treballadors penitenciaris majors de 50 i de 55 anys

	Interior	Àrea Mixta	Rehabilitació	Administratiu	Total
55+ anys	25%	26%	30%	36%	28%
50+ anys ¹	50%	51%	51%	58%	51%

¹ Els majors de 50 anys inclouen en el percentatge els majors de 55 anys

Interior: Personal de interior y comandaments d'interior.

Àrea Mixta: Personal de àrea mixta vigilància (GAMV) y de prestacions (GAMP) que presten serveis en àrees de suport (peculi, comunicacions etc.)

Rehabilitació: Personal de l'àrea de rehabilitació i comandaments de l'àrea de rehabilitació

Administratiu: Personal administratiu i comandaments administratius

Total: Inclou Interior, Àrea Mixta, Rehabilitació i Administració i també personal directiu i de serveis (laborals).

Els problemes que causen l'envelliment en els serveis penitenciaris de Catalunya són evidents:

- **Augment de les incapacitats temporals**, sobretot a partir dels 60 anys d'edat, que creixen molt per sobre de la resta, doblant les taxes d'altres franges d'edat.
- **Agreujament de les conseqüències dels accidents laborals.**
- **Aparició del fenomen de "burnout"** després de 20 o 30 anys de treball continu en situacions de tensió contínua.
- **Menor capacitat dissuasiva i de prevenció física.**
- **Menor capacitat d'intervenció en situacions de violència** per part d'interns o d'emergència (incendis, intents de suïcidi etc.)
- **Evident bretxa generacional entre els interns**, en un 60% menors de 40 anys, i els funcionaris que han de tractar amb ells.

Des de 2001, es compta amb un **decret (Decret 365/2001, de 24 de desembre) pel qual es regula la segona activitat en els cossos penitenciaris. No obstant això és una regulació absolutament insuficient i absolutament sobrepassada** ja que es va pensar per a una plantilla molt més jove que l'actual, amb una quantitat molt reduïda

de personal major de 50 anys. Agreuja la inoperància d'aquesta regulació els següents punts:

- **L'administració no ha desenvolupat mai un catàleg de llocs de 2a activitat**, prevists per exemple en l'acord de condicions laborals de 2006, dedicant-se des de sempre a fer aparèixer llocs ad hoc d'acord a una política de pegats continus sense la menor visió de futur.
- **L'escàs atractiu dels llocs de 2a activitat tant en horari com en retribucions** la qual cosa lliga als treballadors de més edat que no volen enfonsar les seves condicions laborals i econòmiques a llocs ordinaris, res adaptats a edats cada vegada més elevades.
- **No hi ha CAP lloc de treball ofert fora dels centres penitenciaris** malgrat estar previst en l'acord de 2006. A més el reduït nombre de llocs adequats per a ser dedicats a 2a activitat es converteix en un autèntic tap per a la seva aplicació.
- **L'Administració ha introduït de manera arbitrària restriccions**. No només no s'ofereixen llocs fora dels centres, sinó que ni tan sols s'ofereix fora del centre on es presta servei.

Tot l'anterior, producte d'una política conscient de l'administració per a desactivar i desincentivar una 2a activitat que veia en el seu moment com un problema que es va veure obligada a acceptar per acord, **es troba ara que l'envelliment desafortat de la plantilla, així mateix producte directe de la política de l'administració, els obliga de manera ineludible a prendre mesures en tal sentit.**

No obstant això donada l'enorme proporció de personal major de 50 anys i la indubtable penúria que el treball en un centre penitenciaris suposa, en un escenari de tensió permanent, de clar perill contra la integritat física i psíquica dels treballadors, fa imperiosa, necessària i sobretot justa **l'adopció de la jubilació anticipada als 60 anys**, que permetria evitar la presència als patis i en els mòduls dels treballadors d'aquesta edat, i limitar-la al mínim per als majors de 50, en aquest segon cas sobre la base d'una 2a activitat realment efectiva i dissenyada per a fer front de manera honesta a la realitat actual.

A la fi de l'any 2019 es va constituir un grup d'estudi per a tractar del tema de la jubilació anticipada i la 2a activitat, amb participació de l'administració i les organitzacions sindicals, que es va reunir per primera vegada al febrer de 2020 y al febrer d'aquest any va presentar el seu informe. **un dens dossier de gairebé 240 pàgines replet de taules i informació tècnica absolutament necessària per a poder enfrontar amb garanties la necessària negociació amb l'administració central i una 2a activitat amb cara i ulls.**



federació serveis a la ciutadania

**Sector Generalitat
Agrupació de Personal Penitenciari**

La **conclusió** de l'Informe del Grup de treball per a l'estudi de la segona activitat i la jubilació anticipada dels cossos penitenciaris va ser clara: **L'aplicació de la jubilació anticipada no sols és de justícia sinó que també és necessària per raons de funcionament, d'eficàcia i de necessitats administratives.**

L'informe recomanava que la jubilació anticipada s'apliqui a tot el nostre col·lectiu, sigui interior, rehabilitació o oficines. També inclou proposta d'uns coeficients (0,20 per a interior, 0,09 per a tractament i 0,08 per a oficines) i d'incrementos de cotització (1,76% per a interior, 0,81% per a tractament i 0,74% per a oficines).

Després de realitzar el 24 de novembre de 2021, una acció de mobilització a l'interior del departament de Justícia, protagonitzada per **CCOO**, UGT i CATAAC, el 26 de novembre es va firmar un preacord de jubilació anticipada, i el 2 de desembre vam signar amb la consellera de justícia, Lourdes Ciuró, l'acord de jubilació anticipada per al col·lectiu penitenciar.

Finalment, el 15 de juny es va publicar en el DOGC 8689 la Resolució JUS/1831/2022, de 10 de juny, per la qual es va donar publicitat a l'Acord de Govern de 29 de març de 2022, pel qual es ratifica l'Acord de 2 de desembre de 2021 entre el Departament de Justícia i les organitzacions sindicals del Grup de Treball Penitenciar dependent de la Taula Sectorial de Negociació del Personal d'Administració i Tècnic, sobre la jubilació anticipada.

El dia 1 de febrer de 2022, la Generalitat va presentar un escrit al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en el qual se sol·licitava una reunió de treball per poder presentar la documentació i l'estudi realitzat pel Grup de treball de la jubilació anticipada i 2a activitat i es comunicava l'Acord signat entre la Consellera del Departament de Justícia i la totalitat de les organitzacions sindicals del Grup de treball penitenciar dependent de la Mesa Sectorial, per tal de tramitar la jubilació anticipada, tal com s'aplica a altres col·lectius de la Generalitat i l'Estat.

En data 11 de febrer, la Generalitat va rebre un correu electrònic des del Gabinet del Secretario de Estado, pel qual s'informa que es va rebre l'escrit el dia 3 de febrer.

Segons l'administració central el mateix dia es va donar trasllat a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social. La resposta de la Generalitat va ser que restaven a l'espera de la proposta de la reunió per tal de poder avançar en la tramitació de la jubilació anticipada.

La dimisió de l'anterior consellera Lourdes Ciuró el 10 d'octubre i el canvi de responsables a la conselleria de Justícia i la SMPRAV sembla que ha ralentitzat les

10



Força sindical de Catalunya

934812834
@ccoogenepresons
@ccoo.presons
genepresons@ccoo.cat
agrupaciódepresons.ccoo.cat

negociacions amb l'administració central. És per això que el passat 26 d'octubre **CCOO** vam demanar a la nova consellera Gemma Ubasart per escrit registrat que actuï de manera ferma i decisiva, política i administrativament per a aconseguir l'aprovació per part del govern de l'estat de la jubilació anticipada del personal penitenciari català.

AGRESSIONS SENSE FRE

Si hi ha una sensació definida i clara en tots els treballadors que formem part del sistema penitenciari català és que la situació de la seguretat dels centres s'anat deteriorant de manera accelerada i sense fre.

Les dades dels incidents facilitats per l'Administració des de 2018 en el si del grup de treball destinat a informar de la situació, **confirmen fil per randa aquesta percepció i fins i tot va més enllà en quant a la profunditat de l'abisme en el qual tot el sistema s'està precipitant en matèria de seguretat.**

Any rere any, **el nombre d'incidents per actuació violenta d'interns augmenta.** I no només es queda en això: La gravetat dels mateixos lluny de disminuir es dispara amb el temps.

L'augment salvatge dels incidents, sense cap correlació amb la població interna existent en el sistema indica que la situació no és conjuntural sinó endèmica i amb tendència clara a un empitjorament independentment que la població interna augmenti o disminueixi en el futur. **No és el número o la tipologia d'intern la causa del problema sinó les polítiques que s'apliquen per part de la secretaria, o més bé, la completa absència d'aquestes.**

Un altre problema és l'envelliment de la plantilla a causa d'una política suïcida en matèria de personal, sense oposicions des de fa 10 anys, amb un decret de segona activitat inoperant i sobrepassat i sense jubilació anticipada que pugui resoldre la situació.

De 4.644 treballadors penitenciaris a Catalunya, **el 25% tenen 55 anys o més i un altre 25% tenen entre 50 i 54 anys, és a dir, més de la meitat de la plantilla han d'enfrontar-se amb edats de 50 anys o més a interns d'una edat mitjana molt inferior** (el 60% són menors de 40 anys), l'agressivitat dels quals no cessa d'augmentar. **Aquest envelliment incideix de manera greu en les conseqüències de les agressions que sofreixen els treballadors penitenciaris.**



federació serveis a la ciutadania

Sector Generalitat
Agrupació de Personal Penitenciari

La situació crucial que afronta actualment el sistema penitenciari català és el de la necessària reforma i canvi de les polítiques errònies i procediments fallits aplicats amb tossudesesa durant els últims 6 anys que entre altres conseqüències ha produït un creixement desmesurat any rere any de les autolesions i de les agressions entre interns i als treballadors i treballadores penitenciàries catalanes.

A partir de 2017 les agressions de tota mena, d'interns entre si, d'interns a treballadors i d'autolesions, que s'havien mantingut remarcablement estables entre els anys 2012 i 2016, van créixer any rere any de manera contínua, arribant en 2021 gairebé a duplicar-se respecte a les hagudes en 2017. I en el cas de les autolesions, arribant a triplicar-se.

Les agressions d'interns a treballadors penitenciaris també van créixer imparablement entre 2016 i 2021, data de l'últim registre disponible, arribant a un 105% d'increment, passant de 313 incidents en 2016 a 643 en 2021.

Com demostren les xifres d'agressions sofertes pels treballadors i treballadores penitenciaris catalanes elaborades per **CCOO** amb dades de l'administració, **es va produir un increment desbocat i salvatge de les agressions a treballadors i treballadores, produint-se un punt d'inflexió a pitjor amb l'entrada en vigor l'1 de maig de 2021 del protocol introduït per la Circular 2/2021.**

L'anterior consellera Lourdes Ciuró va prendre possessió del seu càrrec al maig de 2021, la qual cosa va portar a una renovació de càrrecs del departament de Justícia que es va allargar fins a setembre o octubre de 2021 **L'arribada d'un nou equip al departament amb consciència de la situació i amb disposició a enfrontar-se a ella per mitjà d'un canvi de polítiques, es va traduir en un canvi indubtablement positiu en matèria de persones i de tarannà,** però que no va tenir temps material per traduir-se en polítiques efectives i realistes que trenquin amb la inèrcia anterior.

L'Administració volia aplicar un seguit de canvis estructurals a mitjà i llarg termini. Un nou procés de monitoratge dels interns i les internes amb perfils de risc i seguiment amb un pla específic de prevenció i d'avís als treballadors millorant la informació, la prevenció i agilitzant les mesures. També volien millorar el RECVI, millorant el sistema de detecció i prevenció (d'especial manera en els mòduls de vida ordinària)

A la proposta de **CCOO** de millorar el programa SIPC, ens van respondre que estaven treballant en sistemes informatitzats més eficients, però que aquestes mesures trigaran molt més temps, i serien a mitjà i llarg termini.

12



Força sindical de Catalunya

934812834
@ccoogenepresons
@ccoo.presons
genepresons@ccoo.cat
agrupaciódepresons.ccoo.cat

El 11 de juliol de 2022, **CCOO** vam presentar a l'administració per escrit la nostra proposta de mesures a curt, mig i llarg termini:

Mesures de tipus específic a curt termini:

- Creació de cel·les especials per a interns de gran perillositat separades de la resta del DERT amb protocols especials d'actuació enfocats a maximitzar la seguretat dels treballadors/es.
- Creació d'un DERT especial per a interns de gran perillositat en un únic centre penitenciari català.
- Restabliment dels articles 10 i primers graus llargs per als casos d'especial gravetat.
- Mòduls de vida ordinària específics per a interns/es problemàtics i conflictius que els separi de la resta, amb protocols específics d'actuació.
- Seguiment precís i continu dels interns psiquiàtrics, amb patologies de desordre mental o medicats psiquiàtricament. Intervenció immediata a sol·licitud del personal d'interior del mòdul.
- Medicació diluïda per als interns de gran perillositat o problemàtics, en seguiment o amb medicació psiquiàtrica.
- Cobertura àgil i ràpida de totes les IT.
- Garantir que l'actuació en qualsevol mòdul o dependència es faci sempre com a mínim per binomis.
- Revisió dels protocols d'actuació i del règim de sancions en cas d'incidents d'agressió i respecte a la minoria d'interns més conflictiva, que impliquin una dissuasió efectiva. Agredir a un treballador/a penitenciaria actualment surt gratis a l'intern agressor per l'actual falta de conseqüències negatives efectives.
- Participació activa dels comandaments intermedis i del personal base amb experiència d'anys en els departaments de règim tancat en el disseny de polítiques i mesures que afectin aquests departaments i que mai es poden decidir des d'un despatx.
- Renovació de la part dels equips directius dels centres més alineada amb la política de l'anterior secretari de mesures penals, i la seva substitució per personal disposat a aplicar una política de veritable reducció de la violència en els centres.
- Impuls clar i decisiu en l'àmbit institucional per part del departament, el Govern i el Parlament de Catalunya de la consideració dels treballadors penitenciaris com a agents d'autoritat. Espanya és l'únic país de la Unió Europea que en aquest aspecte no ens equipara a les Forces i Cossos de Seguretat de l'Estat.
- Nomenament de manera directa del subdirector de règim interior de cada centre per part de la Subdirecció General de Centres i Gestió Penitenciària.

- **Reforma del protocol per a la prevenció d'agressions**, perquè a més de tractar els procediments d'actuació quan l'agressió ja s'ha produït, permeti realment prevenir-les.

Mesures de tipus organitzatiu general a mig i llarg termini:

- **Rejoeniment urgent de les plantilles per mitjà de la jubilació anticipada i l'aplicació de nous criteris de 2a activitat** d'acord amb l'informe fet pel grup de treball de jubilació anticipada y 2a activitat dels cossos penitenciaris. Pla específic d'incorporació de treballadors i treballadores en totes les àrees per substituir al personal que s'aculli a la mesura.
- **Formació real del personal interí abans de la seva incorporació. Instal·lacions pròpies per donar formació penitenciària, i actualització de les GAP.**
- **Cobertura REAL de les RLT (Relació de Llocs de treball) dels centres.** Les plantilles actuals reals estan molt per sota de les fixades per la mateixa administració com a necessàries per a la seva cobertura, i aquest és un més dels elements centrals en la inseguretat.
- **Convocatòria d'oposicions i promoció interna al grup B.** **CCOO** hem denunciat durant anys que no s'ha complert el punt 3.2.1 de l'acord de 2006-2009 de convocatòria de 150 places del grup B. La falta de suficient personal d'interior amb pertinença a aquest grup ha dificultat el seu accés a les places dels equips directius dels centres penitenciaris catalans, ja que es requereix titulació del B o de l'A. Accedir a una d'elles de manera provisional significava perdre la que s'ocupa en propietat en el grup C, incloent-hi els llocs de comandament. A més actualment l'administració segueix una política de no acceptar en llocs directius a interins del B o de l'A, la qual cosa de facto tanca el pas als treballadors i treballadores del C a llocs directius encara que tinguin la titulació requerida.
- **Ampliació de plantilles que permetin cobrir els serveis com cal en tots els centres i garantir la seguretat** amb no menys de 1000 llocs nous en els pròxims 3 anys.
- **Millora dels equips d'intervenció, incloent-hi l'ús d'esprais/aerosols d'acció adequada.**

LA CIRCULAR 2/2021 I LA NOVA CIRCULAR 1/2022

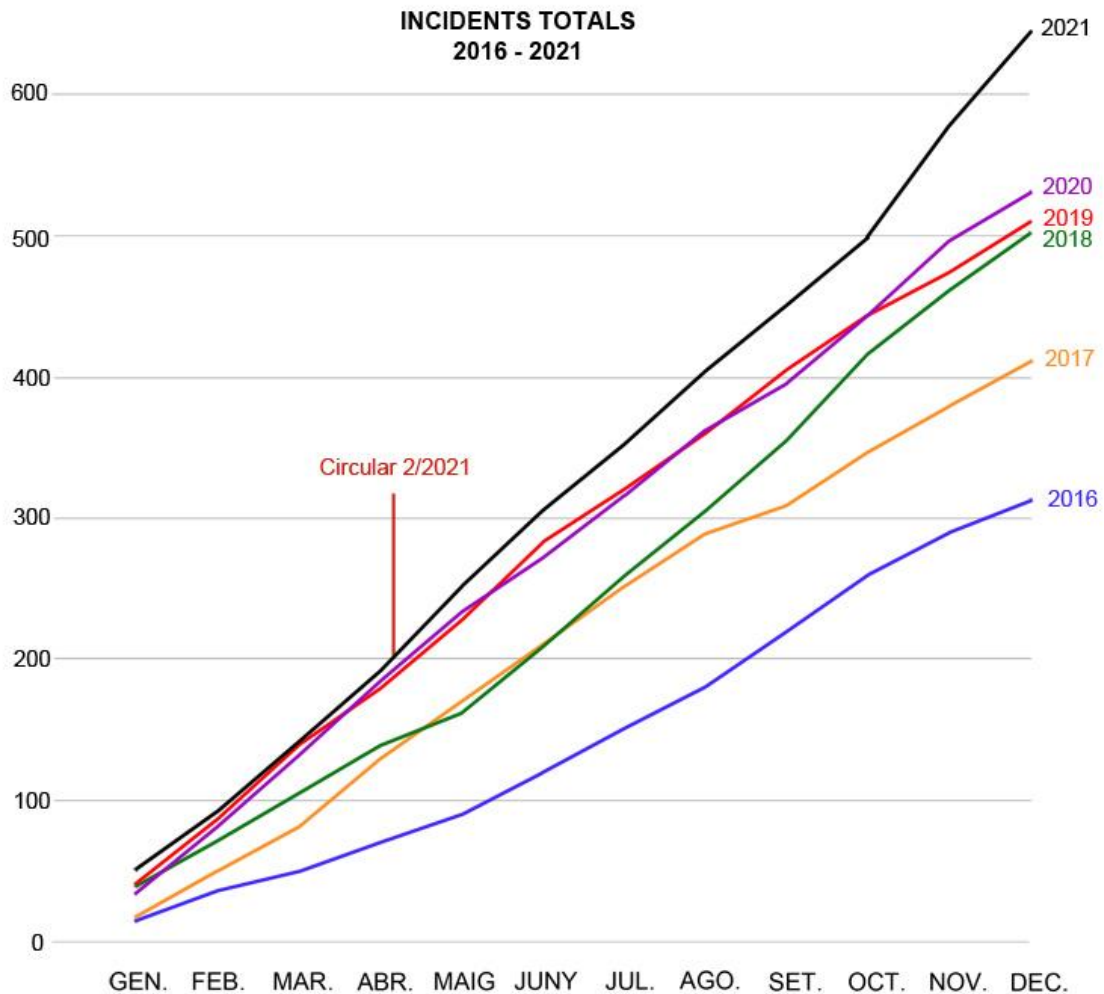
Per a **CCOO** va ser clar des del minut 1 de la seva aprovació, **que la circular 2/2021**, que introduïa el nou protocol d'aplicació de mesures de contenció, **va ser publicada de manera prematura, insuficientment treballada, i per descomptat sense haver-**

la consultat amb els treballadors, especialment Caps de Servei, Caps d'Unitat Especialitzada i Caps d'Unitat de Servei Interior, malgrat el seu indubtable calat.

Dóna fe de les deficiències i mala formulació del protocol, que va entrar en vigor el dia 1 de maig de 2021, que el dia 1 de juny de 2021, un mes després de la introducció del protocol, la SMPRAV es va veure obligada a publicar 6 pàgines d'aclariments “*sobre algunes qüestions*”, per a un protocol que té una extensió de 20 pàgines, exclòs índex i annexos documentals.

CCOO vam demanar encaridament durant reunions amb l'Administració que SE SUSPENGUÉS L'APLICACIÓ DE LA CIRCULAR 2/2021, per reformular-la i pensar-la amb molta mes cura, i vam realitzat una detallada exposició de motius:

- El protocol no feia cap referència a mesures de seguretat del personal.
- Menyspreava la nostra experiència d'anys. Ignorava la nostra capacitat per a adaptar-nos a la situació, el mitjà i les persones.
- Estava ple d'errors, omissions, dolents redactats i decisions extraordinàriament discutibles, problemàtiques i fins i tot nocives:
 - Establia una contenció verbal d'acord amb un protocol teòric fix, inflexible i d'obligat compliment, impossible d'aplicar en moltes situacions i que unes altres no sols no arreglava la situació sinó que fins i tot l'agreujava encara més.
 - Introduïa l'abolició de l'escorcoll integral per als ingressos en aïllament provisional.
 - No tractava de manera adequada els problemes de seguretat física i sanitària del personal que generaven les escopinades dels interns, facilitats enormement per la nova posició d'immobilització de decúbit supí.
 - No regulava com usar l'escut invertit de protecció, que es pot i que no es pot fer amb ell, ni en general hi havia un protocol establert per fer front a les escopinades.
 - Introduïa la cel·la encoixinada per a evitar les immobilitzacions, **però no donava cap mena d'informació ni detallava res.**
- Alguns centres no disposaven dels espais als quals es fa referència al protocol. I tampoc es disposava del personal per poder aplicar aquestes mesures.
- Es produïa un augment salvatge de la càrrega burocràtica, com múltiples annexos a emplenar però, com sempre, amb el mateix personal escàs i sobrepassat, si no inexistent.



CCOO vam informar la nova administració de la consellera Ciuró per mitjà de gràfics i dades de l'efecte desastrós que va suposar la circular 2/2021 introduïda per la anterior administració, tornant a disparar el nombre d'agressions des del mateix moment de la seva entrada en vigor, la qual cosa va suposar l'anul·lació d'un cert nivell d'estabilització aconseguit entre els anys 2018 i 2020, on les agressions havien augmentat, però dins d'un estret marge de creixement.

El creixement de les agressions va estar continu des de maig de 2021, data d'entrada de la circular 2/2021. I durant els mesos de novembre de 2021 a febrer de 2022, previs a l'aprovació de la circular 1/2022, que introduïa modificacions en el protocol, el nombre d'incidents (agressions, temptatives i lesions) va augmentat a un nivell mai vist, amb una mitjana de 71 agressions mensuals, gairebé 2,5 diàries.

La nova circular 1/2022, que va entrar en vigor l'1 d'abril, va introduir un nou protocol d'aplicació de mesures de contenció molt més professional i treballat, i

va suposar un canvi qualitatiu important que ha ajudat a desaccelerar el creixement desbocat actual de les agressions.

CCOO creiem fermement que el problema de les agressions s'ha d'enfocar de manera multidisciplinària. Les agressions no són una qüestió únicament d'interior i d'algun altre col·lectiu, com són els sanitaris, ni ha de ser resolt únicament amb mesures pròpies d'interior. És un problema que afecta a tot el sistema, que ha de ser enfrontat amb mesures en tots els àmbits d'actuació, i amb la implicació de tots els col·lectius i de la mateixa administració.

L'administració va manifestar en una reunió al mes de juliol de 2022 que entre altres mesures havia format un grup de treball amb tractament per a treballar en la identificació dels perfils més perillosos i l'adopció d'un tractament específic i especialitzat d'aquests, que es treballava en sistemes de transmissió de la informació i d'accés del personal a aquesta informació, en processos formatius del personal, amb la possible introducció en els centres d'"instructors" amb capacitats similars als formadors del CEJFE, i es va signar un conveni entre els departaments de salut i justícia per a buscar solucions efectives als casos d'interns/as amb addiccions i problemes mentals.

L'administració va reconèixer que la falta de personal és una de les qüestions més greus, tal com **CCOO** hem denunciat en totes les reunions amb l'administració i s'ha reflectit en tots els nostres informes, i va manifestar que ja s'havia finalitzat l'estudi de dimensionament de plantilla, en el qual es proposava un augment de personal, i que es trobava en discussió a diferents nivells quan l'anterior consellera va dimitir.

CCOO hem recordat sempre a l'administració que el tractament de les agressions ha de ser integral i multidisciplinari, però això no significa que es pugui obviar una actualització de l'actuació disciplinària que sigui eficaç i dissuasiva sempre dins del respecte més absolut al marc normatiu.

BORSA DE TREBALL DE TÈCNICS ESPECIALISTES

L'índex d'interinitat del personal penitenciari català s'ha desbocat després d'anys de falta de processos d'oposició, i afecta a tots els col·lectius sense excepció, tant d'interior, com de tractament i oficines.

En el cas del cos de tècnics especialistes, que nodreix la gairebé totalitat dels llocs d'interior i oficines, el nivell d'interinatge supera de llarg el 20% i s'aproxima al

25%, de manera que entre interins estructurals, substituïts i reforços sumen al voltant de 800 persones.

Per a manejar aquest volum d'interinatge, es va crear en el seu moment la borsa de tècnics especialistes, la qual es regula per l'acord de 12 de juliol de 2006, que va ser modificada per acord de juny de 2019, que **CCOO no vam signar perquè, sobretot, inclou inconvenients i reculades que la converteixen en una modificació que redueix de manera inacceptable els drets dels interins.**

- La modificació de 2019 introdueix un munt de subborses de reforç no regulades sota la normativa de la regulació de borsa i cadascuna amb ordenacions diferents, que no existien en l'acord de 2006 i que **CCOO no acceptem perquè trenca la unitat de la borsa**, sancionant per acord infraborses de treballadors/es "de usar y tirar". Això representa portar la precarietat dels «nous» treballs (una nova servitud) a la funció pública, que **CCOO no podem mai signar.**
- **No hi ha mecanisme de pas de les subborses creades des de 2019 a la borsa d'interins o entre subborses.** Depend sempre de les necessitats i la «bona» voluntat de l'Administració.
- Amb la regulació de 2006, abans de procedir a l'expulsió de la borsa, la comissió de seguiment havia de ratificar aquesta expulsió. **Amb la regulació de 2019 no fa falta.**
- **Els informes negatius els faran els centres, que seran els que en primera instància contestaran a les al·legacions dels afectats/des.** La lògica ens porta a pensar que serà un fet extraordinari que el centre admeti cap al·legació al seu propi informe. Una vegada rebutjades les al·legacions, la proposta es passarà al centre directiu per a que la validi. L'experiència d'anys ens indica que el Centre Directiu dona per vàlid tot el que proposen les direccions dels centres en matèria disciplinària com a forma de reforçar el seu poder enfront de les plantilles. Abans calia que fossin d'unitats directives diferents.
- **La comissió de seguiment de la borsa passa de ser un òrgan amb capacitat decisòria per a ratificar o no actes de l'Administració a ser un simple secretari que pren nota del que l'administració unilateralment decideix.** La constitució paritària de la comissió, més un president nomenat per l'Administració, assegurarà que l'Administració sempre guanyarà pel vot decisiu del president.
- **El canvi d'àmbit funcional i territorial no dependrà exclusivament de la persona sinó que és una decisió discrecional de l'Administració,** que si vol l'acceptarà o no.
- **Els terminis per a oferir una plaça a les persones en borsa són simplement demencials, només unes hores,** i la no resposta pot suposar l'expulsió.

- **Desaparició d'altres motius personals de suspensió que no estiguin inclosos en la darrera modificació de la borsa.** L'administració va acotar els supòsits en els que rebutjar una oferta no donava lloc a penalització. En la regulació anterior la persona podia sol·licitar-la per supòsits personals, familiars o d'altra mena. Ara ja no.

El pas del temps des de 2019 ens ha donat la raó a CCOO.

La situació caòtica introduïda per la modificació de borsa de 2019, amb l'existència d'una borsa d'interins i multitud de subborses sense regulació i ordenaments sui generis i diferents es va complicar amb la llei 20/2021 que regula els processos d'estabilització i diu que el personal interí que aconsegueixi aprovar sense plaça un procés de concurs oposició entrarà automàticament a la borsa d'interins.

En quina borsa ho farà? En la borsa d'interins? En una de les subborses existents? En una subborsa nova? ¿Si van a la borsa d'interins regulada per la modificació de 2019 passaran per davant dels interins de les subborses encara que aquests tinguin molta més antiguitat?

Cal que hi hagi una sola borsa, que vaig integrar a la borsa de 2019 i a les subborses, ordenada pel criteri d'antiguitat i regida per una nova i millor regulació. Fins i tot la administració s'ha adonat que la regulació actual producte de la fallida modificació de 2019 és insostenible i requereix la negociació d'un nou acord que de veritable resposta als problemes actuals.

Per això CCOO demanem l'inici urgent de la negociació d'un nou acord de Borsa d'Interins que sigui més eficaç i molt més just.

REDIMENSIONAMENT DE PLANTILLES

Un dels problemes més importants que sofreix el sistema penitenciari català és el de la falta crònica de personal.

- **La manca de personal suficient agreuja la resta de qüestions del sistema, disminuint de manera molt clara la seguretat,** incidint de manera desmesurada en un augment d'agressions entre interns i internes i dels interns cap als professionals penitenciaris, i produeix sobre càrrega de treball que porta al "burnout" i a l'augment de baixes laborals.

- La manca de personal necessari impedeix cobrir torns de manera adequada, i en els períodes vacacionals reproduceix de manera crònica, any rere any, i de forma agreujada un dèficit agut de personal que obliga inevitablement a la contractació de reforços, que no serien necessaris amb plantilles adequadament dimensionades que tinguessin en compte les necessitats reals de plantilla.
- Addicionalment, agreujant encara més el problema, la Relació de Llocs de Treball (RLT) dels centres penitenciaris rarament es compleixen i en alguns centres, com és el cas del personal d'oficines del C.P. Mes d'Enric, el dèficit és estructural i s'arrossega des de la inauguració del centre.
- A l'anterior cal sumar que l'administració penitenciària, per una perenne falta de pressupost, les baixes mai es cobreixen al 100%.

Segons dades de l'administració facilitades el 29 de setembre de 2022, més del 42% de les baixes existents no s'estaven cobrint, creant un dèficit de ni més ni menys 216 llocs de treball addicionals que s'han de sumar al dèficit estructural.

Àmbit	Baixes	Substitucions
Interior	406	264 (65%)
Tractament	64	25 (39%)
Oficines	41	6 (15%)

- Finalment, les plantilles estan estructurades a la baixa, d'acord amb criteris en matèria de gestió de recursos humans de rendibilitat teòrica en termes quantitius, que res tenen a veure amb la realitat dels centres on els criteris han de ser qualitius.

Els treballadors i treballadores penitenciaris, especialment de l'àmbit d'interior, estan obligats a controlar espais, independentment del nombre d'interns i internes que hi hagi en ells. Aquesta cobertura de tots els espais existents produeix la conseqüència perversa que quan inevitablement falta personal per a cobrir-los, que és pràcticament sempre, es pren de les dependències on hi ha diverses persones de servei, i que invariablement són els més perillosos i insegurs. L'efecte final és que la falta de personal de disminueix la seguretat allí on més necessària és.

L'administració de l'anterior consellera Lourdes Ciuró es va mostrar autènticament receptiva al problema de comptar amb una plantilla insuficient, i va encarregar a

la SMPRAV un estudi de redimensionament de plantilles, que implicava un augment de places en els tres àmbits, interior, tractament i oficines. Desafortunadament, la sobtada dimissió de la consellera Ciuró va impedir que se'ns traslladés als sindicats en anul·lar-se la reunió amb ella que estava prevista a inicis d'octubre d'enguany.

CCOO demanem a l'actual administració que repregui el treball fet, i que ho defensi davant la resta del consell executiu a fi d'aconseguir la seva aprovació.

Justícia, i especialment el sistema penitenciari català no podem continuar sent l'aneguet lleig de l'administració de la Generalitat.

El sistema penitenciari català, un dels més avançats d'Europa, és un servei essencial i de servei públic que no pot ni ha de ser deixat de costat.

La plantilla penitenciària ha de ser augmentada, i ha de fer-se ràpid i bé.

CONCURSOS DE TRASLLATS, DE PROMOCIÓ I OPOSICIONS

CCOO hem sol·licitat des de fa temps el compliment dels Acords en matèria de concursos i procediments selectius.

Cal que l'Administració abandoni la seva política de personal dedicant els recursos necessaris per portar a terme els procediments de consolidació de llocs de treball del personal funcionari i interí.

La falta de recurs, la procrastinació constant dels processos en matèria de personal, han generat l'aberrant situació actual on les persones que han passat el procés selectiu de tècnics especialistes JUS030, hagin hagut de triar places provisionals en comptes de definitives. Això s'ha pel fet que els funcionaris i funcionàries de carrera no han tingut un concurs de trasllats immediatament anterior o paral·lel a l'oposició, i això al seu torn ha obligat a retardar els concursos de trasllats fins que finalitzin els processos d'estabilització, i a aprovar un decret llei que estableix fases en aquests concursos.

CCOO demanem en matèria de Mobilitat i promoció:

- Convocatòria de procés de promoció interna del C al B amb un mínim de 250 places.
- Convocatòries de concursos de trasllat amb periodicitat anual.



federació serveis a la ciutadania

Sector Generalitat
Agrupació de Personal Penitenciari

- Convocatòria dels concursos de comandaments almenys amb una periodicitat bianual.
- Resolució dels concursos en un període més curt, com es fa a la resta de l'estat.
- Obrir les taules de negociació de mobilitat a altres departaments, tenint en compte les especificacions dels àmbits.
- Millora de l'acord de mobilitat amb l'estat per eliminar les restriccions en el tipus de places i establiment d'una quantitat mínima de places reservades pels treballadors i treballadores penitenciàries procedents de Catalunya.
- Pla de mobilitat horitzontal i vertical, promoció professional.
- Consolidació dels nivells guanyats per promoció professional i per llocs en encàrrec de funcions.

SELECCIÓ ATRI I TRAVESSES DE TRACTAMENT

L'últim concurs complet de comandaments intermedis, tant d'interior com de tractament es va convocar en 2008 i a causa d'una sèrie de recursos, no es va resoldre de manera definitiva fins a 2017.

El 2 de mayo de 2019 es va convocar un nou concurs de comandaments intermedis superiors i administratius (Caps de Servei, Cap de Règim de Medi Obert, Cap d'Unitat Especialitzada etc), JU014, que s'ha resolt finalment el 21 de juny de 2022, dos anys després de la seva convocatòria

El concurs de comandaments de nivell CUSI/CAF/EAA/RIET, JU031, s'ha convocat el passat 6 de setembre de 2022, però el de comandaments de tractament encara continua sense convocar-se. Recordem que l'últim es va convocar en 2008, fa 14 anys ja.

La irresponsable absència de convocatòria de concursos de comandaments durant gairebé dècada i mitja ha implicat que **les vacants que s'han anat produint durant més de 10 anys han hagut de ser cobertes en "encàrrec de funcions", és a dir de manera provisional.**

La selecció aquestes places tradicionalment es realitzava sobre la base de la baremació resultant de l'últim concurs de comandaments realitzat. Quan es produïa una vacant, s'oferia la plaça al candidat que tenia més punts d'acord amb la llista del concurs anterior.

22



Força sindical de Catalunya

934812834
@ccoogenepresons
@ccoo.presons
genepresons@ccoo.cat
agrupaciódepresons.ccoo.cat

Aquest procediment, extremadament ràpid, àgil, transparent i sobretot just, ja que els participants sabien perfectament la seva posició en la llista baremada d'acord amb l'últim concurs, pel que no hi havia possibilitats de manipulació, va ser substituït per una oferta pública de la plaça a cobrir provisionalment en el portal ATRI, el qual suposadament compleix amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Per desgràcia en el mitjà penitenciari per la forma fosca i opaca en què s'ha procedit a la selecció, **el procediment ATRI s'ha convertit en la forma perfecta per a manipular les assignacions de places i FER-LES A DIT**

A l'inrevés que en un concurs especial ordinari, on se sap el nombre de participants identificant a aquests pel DNI, es publiquen llistats d'admesos, resultats, etc., **en els procediments ATRI per a selecció de comandaments intermedis penitenciaris, la foscor és absoluta i total:**

- **Mai es publica el llistat de participants en cada plaça, que sempre és secret.**
- **L'element principal de selecció és una entrevista en la qual participa un comandament del centre i de la qual sempre es desconeix els criteris de qualificació, els resultats i de la qual no queda constància gravada.**
- **Mai es publica el rànquing en el qual han quedat els aspirants**
- **Mai es publiquen els resultats generals. Únicament es coneix el candidat guanyador.**

L'efecte real és que **la selecció mitjançant ATRI, emparada en la foscor, l'opacitat i l'ocultació de tota informació rellevant, s'ha convertit de facto en una escandalosa selecció a dit on sempre sol aconseguir la plaça provisional el candidat secundat per la direcció del centre o de la secretaria de mesures penals.**

La situació ha arribat a tal nivell de desvergonyiment que **l'anterior director del C.P. Brians 1 Josep Font va arribar a vanagloriar-se en una reunió amb els sindicats que en 17 casos d'un total de 18, el candidat triat per a un lloc de comandament provisional havia estat personal del centre i solo en un cas havia estat elegit un candidat d'un centre diferent. Aquest cas no ha estat cap excepció sinó que ha sigut i encara és la norma en tots els centres.**

L'administració sembla que finalment s'ha adonat que el sistema ATRI, encara que els permet triar a dit de manera vergonyosament arbitrària, no és ni àgil, ni eficaç, ni per descomptat just.



federació serveis a la ciutadania

Sector Generalitat
Agrupació de Personal Penitenciari

Per això el 7 d'abril de 2022 es va acordar al grup de treball penitenciari que les places de comandament que hagin de cobrir-se en encàrrec de funcions es continuaran publicant per ATRI, però seran assignades primer a les persones que hagin sol·licitat aquestes places en el concurs JU014 i que hagin passat les dues fases, sent adjudicades per estricte ordre de puntuació en el concurs. Només si no hi hagués candidats de la JU014 es procediria al procediment ordinari d'ATRI. Aquest procediment temporal és d'aplicació fins al 31 de desembre de 2022.

CCOO hem demanat una vegada i una altra que s'ampliï el període d'aplicació de l'acord del 7 d'abril i s'apliqui a altres col·lectius, com es el cas dels comandaments de nivel CUSI/CAF/EAA/RIET que surtiran del procés JU031

CCOO hem demanat sempre i continuarem demanant que es torni al sistema de llista de puntuacions segons concurs per ser just, ràpid i transparent, ja que la llista era pública i la baremació es realitzava d'acord amb el concurs de comandaments anterior, salvaguardant-se els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat **que l'opacitat, fosc i falta de transparència del procediment ATRI, tal com es porta a terme actualment pel departament y la SMPRAV, ataca de manera directa.**

TRAVESSES DE TRACTAMENT

CCOO fa anys que demanem que es retorni a les "Traveses de Tractament" com a procediment de selecció del personal provisional de tractament.

Quan aquestes traveses funcionaven, el sistema de selecció per cobrir vacants i substitucions era ràpid, àgil i eficaç. A més comportava que la persona assignada, procedent del cos de tècnics especialistes, ja era coneixedora de l'àmbit penitenciari, aspecte clau a l'hora d'adaptar-se més ràpidament al medi, i permetia exercir una certa "mobilitat" al personal d'interior o oficines amb la titulació requerida.

Recordem que la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, obliga a crear borses d'interins de tots els col·lectius estabilitzats, la qual cosa **obliga a crear borses dels diferents col·lectius de tractament**, que ara no hi han.

Per això cal una nova regulació de les diferents borses i del procés d'accés directe mitjançant el llistat de cada borsa ordenat per antiguitat.

24



Força sindical de Catalunya

934812834
@ccoogenepresons
@ccoo.presons
genepresons@ccoo.cat
agrupaciódepresons.ccoo.cat

LA DOBLE CONDEMNADA DE LES DONES PRIVADES DE LLIBERTAT A CATALUNYA

En aquests dies de conscienciació i lluita pels drets de la dona, **resulta incompreensible que la situació en el sistema penitenciari català de les dones privades de llibertat es pugui qualificar d'autèntic abandó i fins i tot de franca reculada**, a causa de la baixa prioritat que des de l'administració catalana s'ha donat a la seva problemàtica i a una falta de recursos en tot el sistema que arriba ja a nivells autènticament crítics.

A Catalunya, i tal com marca la llei, hi ha mòduls de dones en els centres de penitenciaris de Girona, Tarragona i Lleida, que per la seva condició de centres penitenciaris d'homes, **manquen de serveis específics per a dones com a tallers, infermeria o aules pròpies**, la qual cosa implica que hi hagi severes limitacions perquè les dones privades de llibertat puguin realitzar tota mena d'activitats laborals, educatives i de reinserció en peus d'igualtat amb els homes.

A la província de Barcelona, de llarg la que concentra una població de dones recluses més gran, només existeix un centre específic per a dones (el C.P. de Dones/Wad Ras). Aquest centre és arquitectònicament antic i de reduïdes dimensions, amb capacitat únicament per al voltant de 150 internes, i que a més satura les seves escasses dependències amb una secció oberta ocupades per centenars d'interns de sexe masculí, que en si mateix és i hauria de ser un centre obert independent, i a la qual se suma a més una altra secció oberta de dones.

Les altres 450 dones internes del total del voltant de 600 existents a Catalunya, estan distribuïdes entre els mòduls de dones instal·lats en centres d'homes i sobretot el superpoblat mòdul de dones del C.P. Brians 1, el qual concentra ell sol un terç d'elles i un quart del total de Catalunya. No obstant això **únicament compte per a atendre-les amb un mòdul de vida ordinària** i un petit departament especial per a les internes sancionades. Fins i tot la infermeria específica per a dones de la qual disposava, es va tancar i ara s'ha de fer ús de l'infermeria d'homes, amb totes les restriccions que per a elles suposa.

La situació d'aquest mòdul és aberrant, injusta i fins i tot perillosa, ja que hi ha impossibilitat real de separar les dones internes en funció del seu comportament i problemàtica específica tal com preveu l'art. 16 de la LOGP i l'art. 99 del R.P. La molt perillosa convivència forçada de dones embarassades, joves menors de 21 anys, dones amb patologies psiquiàtriques greus, primàries i reincidents, que haurien d'estar separades però **es troben barrejades dins de l'únic mòdul en un totum revolutum demencial**, genera una situació de conflictivitat autènticament explosiva.

La concentració d'internes conflictives provinents principalment d'altres centres com el C.P. Puig dels Basses, el C.P. Mas d'Enric i el C.P. Dones ha generat que es creïn grups amb capacitat organitzativa més que suficient per a ser capaces d'extorquir a les dones internes més vulnerables i per a desestabilitzar la vida regimental i alterar la convivència en el mòdul. **Aquesta situació inevitablement genera situacions de violència entre internes i amb els treballadors penitenciaris**, com per exemple la recent amenaça de mort amb un objecte punxant a una cap d'unitat del mòdul per part d'una interna amb un llarg i abundant historial de conflictes.

CCOO ja vàrem denunciar a l'agost de 2018 a l'ara Secretari General de Mesures Penal i a la Direcció General d'Igualtat del Departament de Treball les condicions de vida de les dones privades de llibertat.

CCOO també vàrem denunciar a fiscalia el que es fes conviure en el mòdul semiobert (UMS) del C.P. Brians 1, dones internes amb interns amb delictes sexuals, prohibit pel Reglament Penitenciari, la qual cosa va portar a fiscalia a incoar diligències de recerca preprocesals i a remetre-les al Jutjat de Vigilància Penitenciària núm. 2 de Catalunya.

CCOO estem i estarem sempre fermament compromesos en la defensa dels drets de tots i de totes. La millora de les condicions de vida, de tractament i de treball de les persones privades de llibertat no només és un imperatiu legal que es desprèn de la normativa legal, sinó que és també un deure moral que redunda en benefici de les persones en situació de reclusió. I també redunda en el benefici dels mateixos treballadors penitenciaris, per mitjà de la millora indubtable de les condicions de treball i l'aproximació als objectius de reinserció i reeducació necessaris en qualsevol actuació penitenciària.

L'administració de l'anterior consellera Lourdes Ciuró va mostrar una remarcable conscienciació del problema i de la necessitat de prendre mesures a curt i mitjà termini per a resoldre-ho.

La conselleria de Justícia va aconseguir que el Govern aprovés el 30 de novembre de 2021 l'acord per fer realitat l'operació que li permetia disposar de dos terrenys, de 20.000 i 6.500 m2 de superfície, situats a la Zona Franca i propietat de l'Ajuntament de Barcelona, per construir-hi les noves presons que hauran de substituir Wad Ras (C.P. de Dones) i Trinitat Vella (Centre Penitenciari Obert 2 de Barcelona). La previsió era que el nou Centre Penitenciari de Dones a la Zona Franca pogués ser ocupat en 2027.

Com a mesura a curt termini es va estudiar el tancament del mòdul de dones de Brians 1 i que almenys 3 mòduls de vida ordinària i el DERT del C.P. de Lledoners s'habilitessin com a mòduls de dones, ampliant les possibilitats de classificació i tractament que l'amuntegament en Brians 1 d'internes sense cap diferenciació impedeix per complet.

El cessament de l'anterior consellera Loudes Ciuró i l'escapçament de l'anterior cúpula de la SMRAVi la seva substitució per la cúpula que estava abans, ha significat la suspensió sine die l'aplicació d'aquesta i altres mesures.

CCOO HEM DEFENSAT SEMPRE I DEFENSEM LA NECESSITAT D'UN CENTRE ESPECÍFIC DE DONES DE NOVA CONSTRUCCIÓ, amb una estructura moderna, amb capacitat i instal·lacions suficients, capaç de prestar els serveis sanitaris, laborals i educatius necessaris per a l'adequada reinserció i resocialització de les dones privades de llibertat, i que pugui servir com a centre de referència per a tota Catalunya.

NOU MODEL DE CENTRES OBERTS

CCOO sol·licitem l'ampliació de la plantilla, la cobertura dels serveis en tots els torns i la realització de substitucions urgents han de garantir uns serveis dignes, la manca de recursos humans fa anys que s'arrossega als centres penitenciaris, especialment als centres oberts.

Els Centres oberts fa anys que estan abandonats i cal convocar el grup de treball de medi obert de manera urgent, definint un model penitenciari actual que aposti realment per el medi obert, l'última reunió va ser al novembre de 2019. La realitat actual del medi penitenciari català és la següent:

1. **Carències de personal d'interior i tractament** en els diferents centres oberts de tot Catalunya.
2. Política de **NO substitucions** de l'Administració, ja que no supleix les incidències sobrevingudes.
3. **Obsolescència dels espais de treball i grans deficiències de les instal·lacions** per falta d'inversions.

Per això, **CCOO**, a causa de la passivitat amb què l'Administració actua, ens porta a sol·licitar la creació d'un **projecte unificat i REAL del model de medi obert**, ja que en la nostra opinió l'actual model està exhaurit. **CCOO** exigim que és manifestí interès verdader d'una vegada i s'aposti per aquests centres, els seus personal i pel model de medi obert, d'una manera plena i inclusiva de tots els temes.

El model actual continua discriminant entre homes i dones preses i cal reconèixer i impulsar una igualtat real.

Es fa del tot imprescindible:

- **Ampliació de les plantilles de CRIMO i GMO, i substitucions de totes les incidències de manera urgent.** Molts serveis continuen descoberts o sense comandament i no pot continuar.
- **Creació d'una oficina OGI, amb dotació mínima addicional de 2 treballadors/es i 1 CAF, per torn, on tramitin les comunicacions, incoacions, gestions d'expedients, notificacions, gestió i control de documentació exteriors i jutjats, inicis de condicionals, acords de juntes, controls de permisos, activitats SAM, gestió d'ordres i suport als CRIMO's.**
- **Adequació dels espais, patis, sales de dia i zones diferenciades.**
- **Serveis sanitaris fixos en cada centre, i no un únic metge** amb la capacitat de la ubiqüitat, i subjugat a desplaçaments a demanda entre províncies, amb accés a la realització de PCR.
- **Revisió de la regulació de les afectacions per les possibles revocacions.**

El condicionament dels espais a les noves realitats, i les obres de millora dels nous centres oberts, inclòs el nou Centre Obert a Barcelona Oberts són primordials per un model de medi obert propi del segle XXI.

Anys d'excuses injustificades continuen evitant que s'hagin abordat els problemes veritables dels treballadors i treballadores penitenciaris i les incongruències del medi obert.

Model CIMO, classificació inicial en Medi Obert:

CCOO defensem i estem a favor, de qualsevol implementació que signifiqui un avanç en els drets de la població reclusa i garanteixi un millor servei de la nostra tasca, sempre que aquestes millores **no impliquin una minva dels drets dels treballadors o de la seguretat**, per aquest motiu des de **CCOO**, creiem que aquest projecte pot obrir un espai que permeti **la creació de noves àrees de treball, especialització i promoció dels treballadors de medi obert** tant atacats per l'administració, però sempre partint d'una dotació de personal incrementada, formació i d'uns recursos materials i espais adequats.

MODEL DE PARTICIPACIÓ I CONVIVÈNCIA

L'octubre de 2017 la llavors Direcció General de Serveis Penitenciaris va convocar a **CCOO** i a la resta de sindicats representatius a una reunió on es va fer la presentació del «*Programa marc del model de participació i convivència dels centres penitenciaris de Catalunya*». Durant aquesta reunió **CCOO** vam plantejar les nostres objeccions a un programa que, en la forma que se'ns va presentar, vam considerar immadur i mal formulat. Des de llavors l'administració sembla que ha mantingut el projecte viu, però ja no ha volgut donar cap informació ni parlar sobre ell amb els representants dels treballadors.

Segons el «*Programa marco del model de participació i convivència dels centres penitenciaris de Catalunya*» presentat per la Direcció General, que va manifesta que era «obert» i modificable, **la seva aplicació comportaria en els mòduls de tot el sistema penitenciari català l'existència de delegat de mòdul triat pels interns, consell de mòdul amb participació majoritària d'interns, comissions específiques dins de mòdul amb el seu president i secretari inclosos i fins i tot la possibilitat d'assemblees de mòdul**.

CCOO, sempre a favor de qualsevol mesura progressista i avançada que permeti aconseguir de manera realista i segura els objectius fixats per la LOGP i desenvolupats pel seu reglament, vam mostrar a la Direcció General la nostra absoluta preocupació pel que fa al model presentat a causa dels seus possibles efectes sobre tot el sistema penitenciari català i sobretot sobre els seus treballadors i els mateixos interns.

Les nostres objeccions al programa tal qual ens va ser presentat van ser de fons i de forma.

Objeccions de fons perquè:

- 1. Afecta de manera directa a la seguretat dels centres.** Encara que es va repetir per part de la Direcció general que el programa no afectaria de cap manera el Pla Funcional de cada centre (com s'estructuren els mòduls i la seva tipologia d'interns) és clar que una aplicació general del programa en tots els mòduls, inclosos els més problemàtics, comportaria problemes d'aplicació del sistema disciplinari i del Pla Funcional del centre molt evidents però clarament no contemplats.
- 2. No cal dir que la implantació del nou model de participació i convivència representa un canvi en el model organitzatiu del sistema penitenciari català que afecta a TOTA la plantilla, tant d'interior com de tractament.** Es demana un esforç a la plantilla ja que això suposa un augment de la carrega de

treball a les diferents unitats i no va acompanyada d'un augment dels recursos humans. La borsa de treball d'interior està exhaurida i no es preveu contractar mes personal de tractament.

3. **L'aplicació del programa sembla que seria progressiva però no van presentar cap pla d'implantació que concreti cap tipus de detall sobre aquest tema.** Fa l'efecte que en realitat no hi ha pla i ja s'anirà improvisant.
4. **Requereix una cobertura immediata de les ENORMES MANCANCES en matèria de personal.** Aquesta cobertura és absolutament necessària en qualsevol cas donada la situació cada vegada més crítica en la qual es troba tot el sistema penitenciari català, però si s'arribés a implementar el programa, aquesta cobertura encara seria més necessària i més ineludible.
5. **Requereix formació general per a tots els treballadors però gens hi ha detallat sobre aquest tema.** S'hauria de formar en el nou model a TOTS els funcionaris penitenciaris cosa que no està prevista, (implantar un nou model sense donar la adequada formació a tots els treballadors seria un error greu que destinaria al fracàs aquest model). Es cert que alguns treballadors han estat recentment triats a dit, de manera precipitada, fosca i dubtosa per part de les direccions dels centres, reforçant la política d'arbitrarietat i favoritismes que sempre aixafa tot el sistema.
6. **En cas que l'aplicació del sistema resultés fallida, en quina situació ens deixaria a tots, especialment als treballadors penitenciaris en contacte directe amb els interns?** El resultat podria ser terrible i ho sofriríem els de sempre.

Objeccions de forma perquè presenta una gran quantitat de buits i d'inconsistències que ens fa dubtar de l'èxit de l'aplicació del programa tal qual està formulat:

1. **Parla de participació d'entitats del tercer sector, de famílies i sobretot d'interns, però en casos fonamentals sembla oblidar-se dels funcionaris.** Per exemple en el nou «Consell General del Centre» que hauria de regular l'aplicació de tot el sistema dissenyat al programa, hi ha vocals de tot tipus designats per participar, des d'interns delegats de mòdul, a representant del CIRE, els Serveis Mèdics o el Director Docent però no hi ha NINGÚ de vigilància tret que es coli un CUSI com el membre enviat per un equip multidisciplinari. Molt bé per la "participació"!
2. **Hi ha una burocratització immensa que inevitablement acabarà recaient sobre els treballadors de tractament i vigilància que treballen en els mòduls.** Si no teníem ja paperassa, més paperassa encara.
3. Segons ens va manifestar la Direcció General, **el programa s'hauria d'aplicar a tots els mòduls però no en la mateixa mesura. No obstant això, el programa ens va estar presentat com un paquet complet sense cap indicació sobre què és el que s'aplicaria i què és el que no.** Per exemple no sabem què passaria en mòduls conflictius del tipus del mòdul 3 de CPB2 o l'1

de CPQC o fins i tot en els DERT, ja que per sorprendent que sembli cap mòdul sembla exclòs del programa.

4. Descendint al detall, **hi ha una gran quantitat de punts oberts, buits, mal tancats o no explicats.** Per posar un únic exemple, un delegat de mòdul només pot ser cessat com a tal per falta molt greu. D'aquesta manera un delegat que insulti a un funcionari, es resisteixi passivament a les ordres i inciti a altres interns a seguir el seu exemple sense aconseguir-ho (tres faltes greus contemplades en l'article 109, paràgrafs a, b i c del R.P.) no pot ser cessat com a delegat i la lògica imposa que tampoc podria ser traslladat de mòdul. Sens dubte, un detall a ser considerat pels "kies" de cada mòdul.

CCOO vam expressar de manera clara a la Direcció General el nostre escepticisme sobre el programa tal qual ens ho van presentar, a causa de les enormes llacunes sobre la seva presumpta aplicació, a les conseqüències no contemplades i als indubtables efectes sobre els treballadors i interns.

CCOO vam dir clarament als representants de la Direcció General que el document **era una CARTA ALS REIS MAGS**, concret en algunes coses però enormement inconsistent, buit, preocupant i fins i tot perillós en moltes altres. I sobretot **CCOO** vam recordar que TOTA la plantilla del sistema penitenciari català està FARTA i DESMOTIVADA, situació que no s'ha fet res per reconduir.

Si volen aplicar aquest programa alguna vegada, **hauran de pensar-ho i desenvolupar-ho millor, partint d'un redimensionament a l'alça de les plantilles de tots els col·lectius, nous estudis de càrregues de treball i revisions en millora de condicions a tots els nivells.**

FORMACIÓ

Per **CCOO** la formació és essencial, i s'ha de produir un canvi que reconegui la seva imprescindibletat.

El model de formació teòric requereix una ampliació amb la creació d'una Escola Penitenciària catalana pròpia on es puguin posar en pràctica tota classe d'intervencions i activitats.

El departament ha d'impulsar plans formatius per tots els professionals, prioritzant la formació d'acolliment per nou personal o promocionats/des, incorporant

un període de formació pràctica “in situ”, que posi fi abandonar al personal als patis o despatxos amb una simple xerrada.

La política d'aplicar canvis en les circulars, instruccions i protocols ha de venir sempre precedida per la formació prèvia corresponent de tot el personal a qui va dirigit, i en cap cas posteriorment a l'entrada en vigor, tal com s'ha fet aquests darrers anys, generant inseguretats jurídiques. (tal com està passant amb la instrucció 2/2021 i ha passat al llarg dels anys).

Cal també:

- **Garantir el dret d'accés a les 40 hores de formació**, dins la jornada diürna de treball i compensable per tota classe de cursos relacionats amb les tasques generals dels treballadors i treballadores i no només aprofundiment del lloc de treball que s'ocupa sinó també lligada a la promoció. Finalització de discriminacions de col·lectius i ampliació de l'oferta formativa.
- **Finalització de tota mena de restricció en la compensació de les hores de formació per raó del treball desenvolupat.** Personal d'oficina i interior són tècnics especialistes i, per tant, qualsevol curs adreçat al col·lectiu ha de ser compensat.
- Els programes de **formació anual preveuran activitats de caràcter descentralitzat** amb un nombre de places proporcional als treballadors/es dels centres de treball. En aquest sentit, es procurarà la progressiva planificació d'activitats de formació a distància les quals es computaran dins les 40 hores anuals de formació.
- **S'incentivarà la formació “in situ” als centres penitenciaris**, en matèries pròpies de cada col·lectiu de treballadors/es. Garantint l'accés a l'oferta formativa a tots els treballadors/es. **Creació d'una escola de formació penitenciària**, amb aules de formació i reproducció d'espais per la pràctica d'intervencions de tota mena, a la Masia de Can Margarit.
- **Revisió de les GAP** (Guies d'Actuació Penitenciària) i reconeixement dels “gestors” com a formadors i titulacions en pràctiques professionals.
- **Valoració dels treballs d'investigació, publicacions, ponències a congressos i treballs docents.**
- **Ampliació i concessió de les llicències d'estudis formatius** específics per l'àmbit penitenciari i retribuïdes.
- **Plans específics de formació continuada en extinció d'incendis, prevenció de riscos i prevenció d'agressions.**

TELETREBALL

La regulació general del teletreball a la Generalitat de Catalunya es fa pel decret 77/2020, que deixa fora l'àmbit penitenciari, ja que tenim àmbit propi de negociació i ens regim per les nostres pròpies normes, pactes o acords específics.

CCOO hem demanat convocar un Grup de Treball específic per a parlar de teletreball a l'àmbit penitenciari, tal com indicava la Instrucció 5/2020 de Funció Pública i reitera la resolució SLT/2700/2020.

L'Administració reconeix que està obligada, però està tractant d'ajornar al màxim una futura negociació que es fa imprescindible acordar.

ALTRES MILLORES PROPOSADES PER CCOO

CCOO tenim altres objectius de millora de les condicions laborals específiques al medi penitenciari català.

Retributives específiques del col·lectiu

- Negociació d'un nou complement amb condicions menys lesives i amb quantitats molt més altes que l'antic PRP.
- Requalificació de centres. Tots els centres penitenciaris han de pujar un nivell en la seva categoria.
- Nou programa de promoció professional en el mateix lloc de treball. Cobrament de dos nivells per damunt del consolidat per a tots els que van participar amb èxit a l'anterior procés i fins a 4 nivells per qui no cobri actualment els dos nivells.
- Pagament dels festius efectivament treballats de manera similar a com es fa en Institucions Penitenciàries.
- Equiparacions retributives entre llocs de treballs iguals, finalització dobles escales salarials.(comandaments, personal tècnic, amb la casuística pròpia dels tècnics en prevenció).
- Establiment d'una llicència extraordinària de 6 mesos amb la totalitat de les retribucions, adreçada al personal amb més de 55 anys i amb una antiguitat superior als 15 anys, vinculada a la realització d'un curs de reciclatge professional al CEJFE.

- Establiment d'una compensació de 6.000€ per tot el personal penitenciari a percebre l'any de la seva jubilació anàleg a altres cossos de policia local

Promoció

- Pla de mobilitat horitzontal i vertical, promoció professional.
- Convocatòria de procés de promoció interna del C al B amb un mínim de 250 places.
- Convocatòries de concursos de trasllat amb periodicitat anual..
- Convocatòria dels concursos de comandaments intermedis amb periodicitat bianual..
- Obrir les taules de negociació de mobilitat a altres departaments, tenint en compte les especificacions dels àmbits.
- Renegociació de l'acord de mobilitat amb l'estat per eliminar les restriccions en el tipus de places i establiment d'una quantitat mínima de places reservades pels treballadors i treballadores penitenciaris procedents de Catalunya.
- Consolidació dels nivells guanyats per promoció professional.

Horaris

- Augment i diversificació dels horaris disponibles que seran sempre elegibles per la plantilla de cada centre.
- Aplicació als GAMP que no fan compensació de festius de les condicions de compensació d'hores pels festius no gaudits de manera anàloga als genèrics d'oficines.
- Aplicació a l'àmbit de tractament i a oficines de la lliure gestió de les hores que quedin fora de la part de presència obligatòria realitzant-se el càlcul del compliment de la jornada laboral amb caràcter mensual.
- Possibilitat de compactació a torns complets de les reduccions de jornada d'acord a les darreres instruccions de Funció Pública
- Eliminació dels límits als canvis de servei.
- Eliminació del torn de nit voluntari pel personal de més de 55 anys, en compliment de les resolucions de la OMS.
- Implantació de reducció de la jornada a 35 h de personal de tractament i oficines, i la reducció corresponent del còmput anual pels horaris especials.

Pla d'ampliació de plantilles i millores generals

- La complexitat de la nostra feina exigeix la creació de nous llocs de treball: Criminòlegs (implementació d'aquest lloc de treball i de les funcions que li corresponen), Delegats/des d'execució de mesures (Acord 2006),

Traductors/res, Mediadors/res Interculturals, Formadors/res, creació d'una unitat canina etc..

- Creació d'una nova àrea amb dotació de noves places de funcionaris/es pel control perimetral dels centres penitenciaris.
- Cobertura de totes les places pressupostades i revisió a l'alça de les que figuren a la Relació de Llocs de Treball. Volem uns centres dotats del personal necessari i suficient, tant per raons de seguretat (5 funcionaris d'interior per mòdul), per a poder garantir el gaudiment dels nostres drets.
- Oferta pública anual de totes les places vacants de tots els col·lectius més les corresponents a la taxa de reposició, si no l'aconsegueix eliminar del tot.
- Possibilitat voluntària de sol·licitar el cobrament dels serveis extraordinaris realitzats acumulats.
- Convocatòries bianuals d'oposicions de tècnics especialistes i de tots el col·lectius de tractament.
- Convocatòria de tots els processos PESCO incrementant la valoració dels serveis prestats al màxim.
- Procediments de pujada de nivells per tots els col·lectius de manera periòdica mitjançant un procediment reglat.
- Eliminació dels procediments d'ATRI. Recuperació de les travesses, i per comandaments i llocs base de tècnics especialistes, dels resultats dels concursos. Objectivitat i màxima transparència per tots els procediments
- Inclusió de la borsa de reforços en la borsa general d'interins i convocatòria de nous processos per incloure nous interins en una borsa abans del seu exhauriment.

Personal d'àmbit interior

- Eliminació del còmput de les nits per hores pels GSI, CS i CRIMO.
- Determinació d'unes ràtios mínimes per a la dotació dels diferents mòduls o galeries, la qual cosa implica la substitució immediata de les absències, amb especial cura dels DERT, DS i mòduls psiquiàtrics.
- Ampliació de les Relacions de Llocs de Treball i cobertura immediata d'incidències (baixes, permisos, excedències, comissions de servei, etc.).
- Renovació urgent de l'uniforme. Substitució completa per una uniformitat nova, moderna i de qualitat més adaptada a la realitat penitenciària.
- Assumpció, pels serveis jurídics de la Generalitat, de les accions necessàries per a garantir el cobrament de les indemnitzacions al personal que hagi patit una agressió.
- Eliminació límit canvis de serveis.
- Definició clara de les tasques de GAMV, GAMP y CAF.
- Compactació, a voluntat del sol·licitant, de les reduccions de jornada.

Personal d'oficines

- Pla de formació general de tècnics especialistes compensable pel personal d'oficines i administratiu.
- Incorporació d'un model de teletreball propi. Reducció de la jornada presencial.
- Aplicació d'un complement específic consolidable pel personal administratiu i d'oficines, per acumulació de tasques per raó de l'antiguitat en el lloc.
- Franja de presència obligatòria de 5 hores. El treballador administratiu i d'oficines podrà gestionar la resta d'hores amb compliment de la jornada laboral en càlcul mensual.
- Millora de la flexibilitat horària.
- Adequació del transport a horaris d'oficina.

Personal de tractament

- Incorporació d'un model de teletreball propi. Reducció de la jornada presencial.
- Establiment, amb criteris tècnics, d'una ràtio d'atenció interns/professional.
- Recuperació de les travesses de tractament.
- Cobertura amb immediatesa i celeritat de les incapacitats temporals.
- Espais dignes i adequats on puguin desenvolupar la seva activitat el conjunt dels professionals amb la dotació de material i elements de seguretat necessaris, com walkies i polsadors adequats.
- Incorporar criminòlegs a l'equip de tractament, de forma que els juristes no hagin de fer les seves funcions.
- Equiparació salarial entre treballadors/es Socials i Educadors/es Socials, i Caps de Treball Social amb Caps d'educadors/es socials.
- Restabliment pel personal de Tractament i oficines amb fills menors de 12 anys de la flexibilitat horària d'entrada de 30 minuts. Presència flexible de 7.30 a 9.00h.
- Reajustament d'horaris possibilitant la imputació de la reducció de jornada al torn de tarda (sense tarda) a partir de 1/3 de reducció de la jornada. A partir de la reducció de jornada de 1/8 possibilitat de fer només una tarda.
- Possibilitat que el/la professional de Tractament del cos que sigui opti per fer només horari de tarda.
- Equiparació torn horari dels comandaments de Tractament a la resta de llocs base dels professionals d'aquesta àrea.
- Tornada a l'aplicació de l'ordre de servei 1/2006 del 29 de setembre, que regula la jornada acumulada.
- Creació de la figura del delegat/da d'execució de mesures penals que estableix l'Acord 2006
- Recol·locació d'ofici, per ordre d'antiguitat, de les persones afectades pels procediments selectius i concursos.

federació serveis a la ciutadania

- Antiguitat com a criteri únic per a l'ordre d'afectació en concursos de trasllats i places ofertes en procediment selectius.
- Horari del transport a disposició dels treballadors/es, adequat també als horaris de Tractament i oficines.

Salut laboral i prevenció de riscos

- Potenciar la funcionalitat del Comitè de Seguretat i Salut, la transparència i les dinàmiques de treball, reduint la periodicitat de les reunions.
- Actualització del protocol d'agressions.
- Plans de mobilitat a tots els centres i adequació dels horaris dels diferents col·lectius.
- Increment de la cobertura de transport a tots els centres i no només les persones afectades per un trasllat de centre sinó també per a la resta del personal.
- Implementació d'un pla contra les agressions que desenvolupi tots els vessants de prevenció, assistència jurídica, assistència psicològica etc
- Seguiment actiu, per part dels Tècnics del Servei de Prevenció, de les adaptacions de llocs de treball, per tal que es comprovi que es realitzen seguint els criteris dels informes dels metges/esses.
- Compliment en tots els espais de treball del RD 486/97 i RD 488/97 incidint en les condicions mediambientals i ergonòmiques. Renovació del mobiliari obsolet i malmès i dotació d'equips d'A/C o climatització i humidificadors.
- Calendarització i reorganització segons prioritat de totes les obres i reparacions pendents d'execució en cada centre penitenciari.
- Compliment dels terminis d'aplicació de les mesures correctores indicades a les ARL (Avaluacions de Riscos Laborals).
- Treballar per tal que es dugin a terme les avaluacions de riscos ergonòmics i psicosocials a tots els llocs de treball.
- Sales de descans i cafeteries a tots els centres: dotació de neveres, microones i els estris necessaris per a menjar, així com la dotació d'estrils de neteja/higiene, tenint en compte els horaris de treball i el volum de plantilla de cada centre de treball.
- Creació i adequació de les sales per a dones embarassades a tots els centres penitenciaris.
- Millora de la qualitat dels serveis de menjador i cobertura, per part de l'Administració, del cost del menjar pels treballadors/es amb jornada partida, o doble de matí i tarda.
- Reposició d'EPI i EPP, entrega de mascaretes, neteja d'espais, accés a la vacunació, formació en l'ús d'equips.

Infraestructures

- Construcció dels nous centres de la Zona Franca que permeti el retorn dels personal desplaçat pel tancament de la Model, i la reconversió de C.P. Brians 1 en centre de penats.
- Calendarització real, amb ampliació pressupostària, de les inversions en manteniment preventiu i correctiu i millora a tots els centres.

Millores d'elements de seguretat

- Càmeres de vídeo vigilància als espais comuns i NO vigilant els treballadors/es.
- Valoració de l'ús d'esprais i/o tassers.
- Renovació dels equips d'intervenció
- Substitució dels matalassos ordinaris per matalassos ignífugs de qualitat, pels mòduls psiquiàtrics, DERTS i DS.
- Protocols d'intervenció actualitzats.
- Adopció d'una política real de prevenció de les agressions i de mesures de política penitenciària dins del centre veritablement dissuasòries i de prevenció.

Política penitenciària

- Retirada o eliminació del projecte del model de convivència i participació de tots els Centres Penitenciaris.
- Creació d'un model de medi Obert real amb redimensionament de les plantilles i les seves funcions.
- Pla de reconeixement dels treballadors/es i de dignificació del col·lectiu penitenciari a tots els nivells.
- Per una professionalització de la gestió i fi de la politització del sistema penitenciari català.
- Paralització de qualsevol programa sense els recursos humans i materials necessaris (ex: CIMO)
- Reconeixement públic, suport i defensa del personal penitenciari per part del Departament de Justícia i la Secretaria de Mesures Penals davant de col·lectius o persones que atempten sense cap prova i de manera interessada contra els professionals penitenciaris.
- Adopció i utilització d'una nomenclatura que reflecteixi amb dignitat les tasques i responsabilitats del personal penitenciari com a manera de promoure un major reconeixement social.

Medi ambient i sostenibilitat

- Fonts d'alimentació per a vehicles elèctrics i híbrids als pàrkings de tots els centres penitenciaris.
- Creació, aprovació i seguiment, per totes les parts, tant de plans de gestió de residus com d'estalvi energètic, d'eficiència energètica i de generació d'energia neta a tots els centres de treball.
- Proposar que en els plecs de licitacions de l'Administració, pel que fa a proveïdors i externalitzacions, es prioritzi l'adjudicació a empreses que utilitzin productes de proximitat i kilòmetre zero, reciclats i reciclables.

Barcelona, 14 de novembre de 2022