

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

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

Juliol 2023



Índex

Agressions	4
Jubilació anticipada.....	8
Redimensionament de plantilles	10
Borsa de Treball de Tècnics Especialistes.....	10
Oficines	11
Procediment ATRI	12
Medi Obert	13
Les dones privades de llibertat a Catalunya.....	14
Equiparació Salarial	16
Vestuari	16
Formació	17
Teletreball	18
Altres millores proposades per CCOO	18
Retributives específiques del col·lectiu.....	18
Promoció	19
Horaris	19
Pla d'ampliació de plantilles i millores generals	20
Personal d'àmbit interior	20
Personal d'oficines	20



federació serveis a la ciutadania

Sector Generalitat Agrupació de Personal Penitenciari

Personal de tractament	21
Salut laboral i prevenció de riscos	21
Infraestructures	22
Millores d'elements de seguretat	22
Política penitenciària	23
Medi ambient i sostenibilitat	23



SITUACIÓ ACTUAL DEL SISTEMA PENITENCIARI CATALÀ

L'arribada de Gemma Ubasart com a consellera de Justícia el 10 d'octubre de 2022, va suposar un canvi, tant de l'enfocament de la política penitenciària catalana, com dels responsables de dur-la a terme.

En concret va comportar el retorn d'Amand Calderó com a Secretari de Mesures Penals, Rehabilitació i Atenció a la Víctima, el nomenament de Paula Montero com a Directora General d'Afers Penitenciaris i després de la seva dimissió aquest mes de juliol, la seva substitució per José María Montero Gómez.

L'estabilització de les plantilles, amb la fase de concurs inicial resolta ha permès millorar la situació personal, i una part del caos d'interinitats que hi havia en la plantilla penitenciària. Encara queda per tancar la segona fase d'estabilització amb el concurs oposició, i que finalitzarà amb un concurs de trasllats general. Per executar aquest concurs de trasllats és primordial resoldre el concurs de comandaments en tràmit, i que s'alliberin les més de 150 places addicionals vinculades.

El canvi de tipologia d'interns continua sent una de les variables més greus. El sistema penitenciari català s'ha topat amb uns interns, en la major part estrangers, que no accepten cap dels valors que se'ls tracta d'inculcar ni cap condició de conducta o norma. Aquests perfils que inicialment van iniciar el compliment al C.P. Joves s'han anat estenent a tota la resta de centres, i cal una resposta proporcional i adequada. Això és suma a l'etapa més gran en malalties psiquiàtriques i preses de medicacions, el conflicte entre Salut i Justícia per definir el model penitenciari futur s'ha de resoldre, i és imprescindible un gran acord que repercuteixi en un nou model penitenciari, els mòduls de vida ordinaris s'han convertit en hospitals psiquiàtrics, i això afecta la seguretat, la reeducació i la reinserció dels interns i a la seguretat i salut del personal.

AGRESSIONS

En matèria d'agressions **CCOO** sempre hem demandat

- Implementació d'un pla contra les agressions que desenvolupi tots els vessants de prevenció, assistència jurídica, assistència psicològica etc

4



Força sindical de Catalunya

934812834

@ccoogenepresons

@ccoo.presons

genepresons@ccoo.cat

agrupaciódepresons.ccoo.cat

- Adopció d'una política real de prevenció de les agressions i de mesures de política penitenciària dins del centre veritablement dissuasòries i de prevenció.

A conseqüència de la mobilització del personal penitenciari, el 22 de març de 2022 es va signar un acord on l'Administració va adquirir una sèrie d'obligacions en matèria de prevenció i lluita contra les agressions:

- 350 places d'increment mínim de plantilla en les ofertes públiques de 2024 i 2025.
- Inclusió d de totes les llistes d'interins en la bossa i obertura d'aquesta.
- Cel·les de seguretat reforçada
- Noves tecnologies al servei de la seguretat.
- Introducció dels aerosols d'acció adequada.
- Revisió i optimització dels DERT
- Revisió dels criteris d'ubicació d'interns de major risc
- Assistència mèdica immediata en el centre als treballadors i treballadores afectats per una agressió.
- Regulació que garanteixi la presentació de denúncies de totes les agressions
- Assistència jurídica i psicològica al personal penitenciari
- Nou model de gestió de la informació
- Harmonització de les actuacions dels PS
- Regulació les actuacions dels protocols de seguretat.
- Introducció de la detecció d'incidents, anàlisis i proposta de mesures preventives i d'intervenció individual
- Disseny de programa de detecció, monitoratge i intervenció sobre interns RECVI
- Coordinació amb Salut Mental.
- Planificació de simulacres.
- Formació per al personal de nova incorporació
- Implementació de la formació per als comandaments intermedis.

CCOO creiem que l'acord del 22 de març, que està en fase d'implementació, va ser globalment positiu, però com vam reflectir en el nostre escrit del 27 de març de 2023, era només l'inici del camí correcte i són necessàries moltes més mesures addicionals:

El 11 de juliol de 2022, abans de la signatura de l'acord, **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, mesura que s'està aplicant.
- 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, mesura que també s'està aplicant..
- Medicació diluïda per als interns de gran perillositat o problemàtics, en seguiment o amb medicació psiquiàtrica, que **CCOO** seguim reivindicant. **CCOO** considerem que s'han d'usar els mitjans més eficients que garanteixin la presa de la medicació dels interns/es, i tornem a sol·licitar que utilitzin injectables quan sigui possible, i quan no, que es lliuri medicació diluïda en casos concrets i justificats per seguretat i salut com són:
 - Interns amb antecedents de mal ús de la medicació.
 - Interns psiquiàtrics.
 - Interns perillosos.
- 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 dels equips directius amb 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:

- Rejuveniment 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.



federació serveis a la ciutadania

Sector Generalitat
Agrupació de Personal Penitenciari

Agent d'autoritat

CCOO reclamem que el Departament s'involucri de manera decidida a tots els nivells per a aconseguir durant la pròxima legislatura que s'aprovi finalment la consideració d'agent d'autoritat per als treballadors i treballadores penitenciàries catalanes.

JUBILACIÓ ANTICIPADA

CCOO fa anys que treballem per la jubilació anticipada de tots els treballadors i treballadores penitenciàries catalanes.

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.

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'increments 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 CATAC, 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

8



Força sindical de Catalunya

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

Taula Sectorial de Negociació del Personal d'Administració i Tècnic, sobre la jubilació anticipada.

El 9 de febrer de 2023, durant la reunió del grup de treball penitenciari, l'administració va informar que la tramitació de la jubilació anticipada del personal penitenciari català seguia el seu curs d'acord amb el que marca la Llei 1698/2011, de 18 de novembre, pel qual es regula el règim jurídic i el procediment general per a establir coeficients reductors i anticipar l'edat de jubilació en el sistema de la Seguretat Social, i que finalment, el Govern de la Generalitat de Catalunya acordava impulsar la jubilació anticipada únicament al personal dels cossos penitenciaris (titulat superior, serveis penitenciaris, diplomats, tècnic especialista i auxiliar tècnic), deixant fora a tot col·lectiu de tractament.

CCOO reclamem mantenir l'acord signat en desembre de 2021 per l'administració i totes les organitzacions sindicals, **que inclou també al col·lectiu de tractament.**

L'administració va seguir dues vies paral·leles:

- La via extraordinària d'una esmena introduïda pel grup parlamentari d'Esquerra Republicana de Catalunya (ERC) en el projecte de Llei de Mesures d'Eficiència processal del servei públic de Justícia. Aquesta esmena modificaria la Llei General de la Seguretat Social (LGSS) introduint una disposició addicional que inclou la normativa de la nostra jubilació anticipada. Aquesta és la via seguida pels mossos, l'Ertzaintza i la Policia Foral de Navarra.
- La via ordinària fixada pel Reial decret 1698/2011 de 18 de novembre, pel qual es regula el règim jurídic i el procediment general per a establir coeficients reductors i anticipar l'edat de jubilació en el sistema de la seguretat social. El procés finalitza per mitjà d'un reial decret i és la via per la qual van aconseguir la jubilació anticipada els policies locals i els bombers. L'Administració la va iniciar el passat 23 de gener de 2023, presentant davant la Secretaria d'Estat del Ministeri de la Seguretat Social l'expedient demanant la jubilació anticipada pel personal penitenciari català.

La dissolució de les Corts el passat 29 de maig va fer decaure més de 200 propostes i projectes de Llei, inclosa la Llei de Mesures d'Eficiència Processal, per la qual cosa es va tancar la via extraordinària a la jubilació anticipada fins a la pròxima legislatura.

CCOO defensem que se segueixi amb la via ordinària, sigui com sigui el govern que surti elegit en les eleccions del 23 de juliol de 2023, i que es comprometi a seguir la via extraordinària de la introducció esmena a la LGSS en una llei a la menor oportunitat.

REDIMENSIONAMIENT DE PLANTILLES I INCREMENT DE PERSONAL

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%.

L'acord de 22 de març va suposar el compromís per part de l'administració d'incrementar la plantilla teòrica dels centres en un mínim de 350 places, que podrà ser superior d'acord amb els resultats de l'estudi de redimensionament de plantilla que ha de finalitzar en un termini de sis mesos des de la signatura de l'acord. **CCOO** creem i defensem que aquest increment ha de ser com a mínim de 700 persones.

BORSA DE TREBALL DE TÈCNICS ESPECIALISTES

CCOO vam ser l'únic sindicat que no signo el nefast, claudicant i disfuncional acord de borsa de 2019. Des de llavors demanem la seva modificació, la inclusió de les llistes no regulades en la borsa regulada i l'obertura de la borsa d'interins.

10



Força sindical de Catalunya

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

CCOO una setmana abans de la signatura de l'acord d'agressions del 22 de març de 2023, vam presentar en la reunió de grup de Treball del 14 de març una proposta escrita de nou acord que integra a tot el personal en la mateixa borsa, amb els mateixos drets (feu clic), establint un sistema d'accés que permeti negociar de manera àgil i ràpida.

Durant la negociació de l'acord del 22 de març, **CCOO** vam aconseguir finalment la inclusió de les llistes no regulades en la borsa regulada, l'ordenament per antiguitat i l'obertura de la borsa.

CCOO creiem que l'ampliació de borsa actual, que ha permès una cobertura de les baixes de fins al 70%, desconeguda fins ara, és insuficient, ja que també s'han de cobrir les places que se n'han anat deixant buides durant els últims anys, en el que de facto ha estat una reducció de plantilla encoberta que **CCOO** considerem que s'ha de revertir.

OFICINES

La situació a l'àmbit d'oficines ha degenerat fins al punt que no hi ha gent que vulgui anar a treballar en oficines i que moltes persones de les quals ja estan planegen anar-se'n a interior quan puguin. La infradotació en matèria de personal s'arrossega des de fa anys i la formació del personal que entra en oficines és inexistent, carregant directament sobre les espatlles dels companys i companyes veterans.

En matèria salarial la diferència respecte a altres àmbits és tal que dissuadeix de treballar en un mitjà amb mals horaris i complexitats administratives i judicials creixents, especialment en el cas de les oficines de gestió penitenciària, i que incrementen de manera contínua el volum i la dificultat de la labor.

Els interins que entren, sotmesos a contractes curts en un àmbit que requereix un mínim de tres mesos d'aprenentatge, o són destituïts quan ja han après o en gran part renunciïn davant l'estrès que suposa estar en oficines de gran volum de treball i responsabilitat. Emprar personal en 2a activitat per a fer un treball que a més de complex és estressant no és la solució.

Els caps d'aquestes oficines estan esperant a la primera oportunitat per a fugir d'una situació que combina responsabilitats creixents i esgotadores amb sous insuficients i horaris que dissuadeixen. Tampoc hi ha protocols comuns ni mesures per a transmetre

la informació. El personal nou rota o cessa abans d'aprendre, i les baixes i vacants o no es cobreixen o, si hi ha sort, es cobreixen malament i a destemps.

CCOO reclamem que es millorin les condicions d'aquestes places per fer-les més atractives:

- Que s'ofereixin als interins/es contractes molt més llargs, d'almenys un any.
- Que es permeti de manera real la conciliació familiar. Per exemple fixant la franja de presència obligatòria de 09.00 a 14.00 i permetent al treballador/a autoorganitzar-se a l'hora d'entrar i sortir del treball.
- Permetre a cada treballador i treballadora d'oficines dos dies de teletreball tal com té establert la resta de l'administració.
- Increment salarial real. Per exemple els oferiments d'encarregat d'oficina no es cobreixen perquè no hi ha cap incentiu salarial. En el seu cas la responsabilitat i la complexitat augmenten a canvi d'un increment de sou ridícul. Però també passa el mateix en la majoria dels llocs base, on el treball i la responsabilitat augmenten sense que vagin correspostes amb l'augment salarial corresponent.

PROCEDIMENT ATRI

CCOO demanem l'eliminació dels procediments d'ATRI. Recuperació de les travesses per tractament, i per comandaments i llocs base de tècnics especialistes, dels resultats dels concursos. Objectivitat i màxima transparència per tots els procediments

La selecció dels llocs de comandament 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.

Aquests procediments, extremadament ràpids, àgils, transparents i sobretot justs, ja que els participants sabien perfectament la seva posició en la llista baremada (d'acord amb l'últim concurs en el cas dels comandaments), 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 compliria 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

12



Força sindical de Catalunya

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

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.

MEDI OBERT

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:

- Carències de personal d'interior i tractament en els diferents centres oberts de tot Catalunya.
- Política de NO substitucions de l'Administració, ja que no supleix les incidències sobrevingudes.
- 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.
- 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.

LA SITUACIÓ DE LES DONES PRIVADES DE LLIBERTAT

En aquests dies de conscienciació i lluita pels drets de la dona, resulta incomprensible 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 (feu clic) les condicions de vida de les dones privades de llibertat.

CCOO també vàrem denunciar a fiscalia el que es fes conivir en el mòdul semiobert (UMS) del C.P. Brians 1, dones internes amb interns amb delictes sexuals (feu clic),



federació serveis a la ciutadania

**Sector Generalitat
Agrupació de Personal Penitenciari**

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.

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.

EQUIPARACIÓ SALARIAL

CCOO reclamem la fi de les dobles escales i la equiparació salarial entre Treballadors/és Socials i Educadors/es Socials, i Caps de Treball Social amb Caps d'Educadors/es Socials.

Els treballadors i treballadores socials han ampliat competències i responsabilitats, per la qual cosa no té sentit la diferenciació salarial.

VESTUARI

El nou vestuari s'ha lliurat en quantitats insuficients a cada treballador/a, està realitzat amb materials que no semblen facilitar la transpiració i difícilment permetrà equipar al personal de nova entrada a la bossa d'interins, especialment, i tal com reclamem **CCOO**, el seu número s'augmenta per sobre dels 300 actuals.

16

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 jurídica. (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.

17





federació serveis a la ciutadania

**Sector Generalitat
Agrupació de Personal Penitenciari**

- 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 penitenciar, 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 penitenciar, 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 RECLAMADES PER CCOO

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.
- Programa de promoció professional en el mateix lloc de treball en el mateix lloc de treball, de fins a 6 nivells, segons l'acord del 2006
- Pagament dels festius efectivament treballats de manera similar a com es fa en Institucions Penitenciàries.

18

federació serveis a la ciutadania

- 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, i 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.

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.).
- Millora i ampliació urgent del nou uniforme.
- 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.
- 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
- 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.
- 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.

Infraestructures

- Construcció dels nous centres de la Zona Franca que permeti el retorn del 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.
- Renovació dels equips d'intervenció
- Substitució dels matalassos ordinaris per matalassos ignífugs de qualitat, pels mòduls psiquiàtrics, DERTS i DS.

- Protocols d'intervenció actualitzats.

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, 18 de juliol de 2023

AGRUPACIÓ DE PERSONAL PENITENCIARI DE

