



César Galván Romero
Director General d'afers penitenciaris
Departament de Justícia
Generalitat de Catalunya

PROPOSTA IAC-CATAAC PER AL DIRECTOR GENERAL D'AFERS PENITENCIARIS. REUNIÓ 13.07.21

1. JUBILACIÓ ANTICIPADA I 2ª ACTIVITAT

Ja existeix un “Informe del grup de treball per a l'estudi de la segona activitat i la jubilació anticipada dels cossos penitenciaris”.

És un informe exhaustiu de 238 pàgines consensuades entre les forces sindicals i l'administració. Ha quedat en via morta, com tantes altres coses.

És necessari que se li doni vida altre cop i que s'agilitzi la seva tramitació.

Pot ser una bona eina que donaria dinamisme a la institució i alleugeraria a molts funcionaris que durant massa anys han portat a les seves esquenes una tasca difícil que cada cop ho està resultant més. No tenim cap dubte que la silicosis és per a un miner el que una malaltia de tipus mental a un funcionari de Servei Interior. Que volem dir amb això? Que la càrrega psicològica de la nostra feina és més pesada del que molts creuen i que la factura de treballar en l'ambient que treballem, molts l'han pagat, altres l'estant pagant i d'altres la pagaran.

És just que a un funcionari que porta any rere any a servei interior, durant molts anys, se li faciliti una jubilació anticipada. Al marge de qualsevol altra consideració de tipus econòmic, organitzatiu, etc... **La solució:** Immediata tramitació del informe.

2. CIRCULAR 2/2021



Davant la creixent i desmesurada política garantista, sobre protectora i malaltissa dels nostres responsables penitenciaris, en més d'una ocasió, s'ha fet la broma de dir: “ un dia d'aquests no els podrem ni mirar” (als interns).

Doncs el que era una broma laboral sense més, s'ha convertit en una “broma pesada” de la nostra Secretaria. En una circular capciosa, carregada de “trampes” per als funcionaris, es regulen coses tan absurdes i alhora denigrants per als treballadors com de quina manera s'ha de mirar a un intern que està agressiu, quin ha de ser el nostre llenguatge corporal, etc...Com es nota que qui ha escrit la circular no ha estat mai en una situació així. Prou feina tenim en aquell moment com per a estar pensant en quin moment ens hem de posar els guants...Resultarà molt difícil fer les reduccions tan “pulcres que demanen” mentre el intern se'ns tira a sobre i no veiem per on ens ve perquè em d'anar capcots.

Lluny de millorar la situació davant les queixes de la plantilla, la Subdirectora General de Gestió Penitenciària treu uns aclariments carregats de cinisme contra els nostres comandaments intermedis. Incomprensible i infantil.

En relació directa amb la implementació d'aquesta circular s'han obert 7 expedients disciplinaris en les darreres dates. Cinc són a Caps de Servei i altres dos a funcionaris. Tots ells relacionats amb immobilitzacions d'interns.

Fent ús d'una evident manca d'empatia i d'inexistents dots pedagògiques s'ha volgut implementar l'esmentada circular a cop d'expedient disciplinari.

Sembla més una causa general contra el Servei Interior que no pas que s'hagin comés fets susceptibles de falta disciplinària.

Li demanem revisi exhaustivament aquests expedients disciplinaris ja que darrere de cadascun d'ells hi ha un treballador penitenciari convençut de que ha fet bé la seva feina i de que està vivint una profunda injustícia. Nosaltres estem convençuts del mateix.

La solució: No està a l'alçada de les circumstàncies i demanem la immediata substitució de la Subdirectora General de Centres i Gestió Penitenciària, Paula Montero.

Igualment, demanem la retirada de l'esmentada circular i que es deixi d'assetjar al personal d'Interior en l'exercici de les seves funcions.

3. CONCURSOS DE TRASLLATS EN TOTES LES ÀREES

Els concursos de trasllats ordinaris establerts de forma periòdica són una forma de facilitar i garantir la mobilitat horitzontal. Aporten dinamisme i ajuden a adaptar la vida dels funcionaris a les necessitats que al llarg de les seves vides els hi van sorgint tan en l'àmbit laboral com privat. A més, són una eina per a consolidar llocs de treball.



També ens serveixen per a fer una fotografia real de les places existents al nostre sistema i ens poden ajudar a mantenir actualitzada la RLT. Cal ser realistes i fer front d'una vegada a **la manca de personal endèmica** que patim des de fa massa anys.

Haurien de tenir una periodicitat suficient (2 anys) i s'haurien de resoldre amb agilitat. Actualment gairebé no es convoquen. El darrer data del 2015. Això comporta una precarietat en molts llocs de treball ja que les noves necessitats que van sorgint als centres gairebé no es cobreixen, però si es cobreixen es fa mitjançant comissions de servei. Moltes d'aquestes comissions de servei s'assignen de forma arbitrària per part de les direccions, la qual cosa contribueix a la manca de transparència i conseqüent desànim entre els funcionaris, que veuen com aquesta arbitrarietat significada en "endollisme" o al contrari "càstigs", es converteix en quelcom que els desmoralitza i desmotiva.

Per a suplir totes aquestes mancances ara també s'han creat una sèrie de "concursets" (en l'àmbit d'Interior) en el que es computa l'antiguitat però només com a Tècnic Especialista (grup C) malbaratant l'experiència passada que molts funcionaris i funcionàries tenen en el grup Auxiliar Tècnic (grup D). Sorprenentment, en els concursos de trasllats, comandaments, etc...si que se'ls valora. I de fet, en els esborranys del proper concurs de trasllats, també. No s'entén.

La solució: Convocatòria de concursos de trasllats cada 2 anys. Cobriment de les posteriors vacants que es puguin produir entre concursos o comissions de servei necessàries **seguint l'estricta ordre de puntuació del darrer concurs de trasllats**, oferint les places als treballadors en funció dels interessos que hagin expressat en aquests.

4. CONCURSOS DE COMANDAMENTS

El darrer concurs de comandaments general fou el del 2007. Judicialitzat fins fa ben poc. Al 2010 es feu un altre per a cobrir les places del nou centre de Puig de les Basses. Judicialitzat fins als nostres dies.

En l'actualitat n'hi ha un d'obert que fou convocat al maig del 2019 i que 2 anys després encara no s'ha resolt. Curiosament, s'ha realitzat la segona fase (exàmens) i ja han sortit totes les notes, però la primera fase (puntuacions corresponents als mèrits, antiguitat, formació, etc.) encara no ha sortit publicada. Portem més de 2 anys i sembla que encarem els 3. Probablement també acabarà judicialitzat.

No es treuen concursos i quan es treuen es fan malament i tarden anys en resoldre's. Sembla que sigui una situació buscada ex profés per tal de mantenir així la precarietat en els llocs de treball. Cosa que interessa més a l'administració que tenir funcionaris amb places definitives. La precarietat els hi agrada perquè comporta funcionaris més manipulables. Els que tenen places definitives tenen massa drets, es senten massa segurs i són més díscols.



Esment a part s'ha de fer del nomenament de comandaments a través de l'Atri. Aquest sistema, venut com a eina de transparència, és la màxima expressió de l'opacitat i del clientelisme. Fomenta als afalagadors i ens allunya de la professionalitat i de la carrera administrativa.

Atri, s'ha convertit en la manera efectiva de proveir places dins l'administració.

El Servei de Selecció esdevé inútil, davant un sistema que dona tota la força als comandaments dels centres i a l'A.R.I.P. (Àrea de Règim Interior, depenent de la Subdirecció General de Gestió de Centres) per a triar a qui ells vulguin, lluny dels criteris de professionalitat i cada cop d'una forma més desvirtuada ja que la discrecionalitat, l'amiguisme i l'adulació han convertit el sistema d'adjudicació de places en quelcom digne d'una "república bananera" que s'allunya molt dels estàndards de qualitat que hauria de tenir un país republicà, modern i europeu. També podríem parlar de les "llistes negres", que existeixen i barren completament el pas als funcionaris que no cauen en gràcia i entre els quals trobem a excel·lents professionals, amb bon criteri, contrastada vàlua i llarga experiència però que no estan disposats a adoptar la via del servilisme.

Així, pràcticament sense concursos de comandaments i amb el sistema Atri (habilitat per a cobrir places provisionals de forma habitual, encara que en un principi hauria de fer-ho amb caràcter d'excepcionalitat) convertit en la forma habitual de cobrir places de forma ordinària, la carrera professional queda tocada i enfonsada. Un altre motiu de desànim entre el col·lectiu.

La solució: Convocatòria de concursos de comandaments amb una periodicitat suficient (2 anys) que responguin a criteris de professionalitat i de mèrits objectius. Fets amb transparència. Facilitaria la mobilitat, donaria expectatives i estimularia la carrera administrativa, cosa que d'altra banda, és un dret reconegut legalment al funcionariat.

Tanmateix, i al igual que amb els concursos de trasllats, les places que puguin sorgir entre concursos (provisions provisionals o vacants, substitucions, etc.) s'haurien d'anar oferint i cobrint segons ordre de puntuació obtingut en el darrer concurs i per tant s'hauria d'eliminar la seva oferta a través del portal Atri.

5. INTEGRACIÓ DEL PRP AL COMPLEMENT ESPECÍFIC

Aquest complement (primer PINHO, després PIPE i ara PRP) va néixer viciat i continua viciat. De fet corresponia a una pujada de sou que ens pertocava i que la DG molt hàbilment i gràcies a la futilesa sindical va saber colar-nos en forma de complement vinculat a l'assistència efectiva. No només això, sinó que ha servit com a parany per a any rere any centrar als sindicats en una lluita ridícula per tal que no ens el prenguin (ja que es va prorrogant cada any fruit de la inexistència d'un acord actualitzat) i ens oblidem de negociar moltes altres coses molt més importants. Distrets amb els 4 duros del PRP han tingut a tothom bloquejat en tot el demés.

La solució: Incorporació de la quantitat en el complement específic corresponent i que no sigui associat a la presència efectiva. Si un funcionari no va a treballar per motiu de baixa laboral és perquè està malalt i així ho certifica un metge. Això no pot ser castigat.



6. RESPOSTA EFECTIVA AL GRAVISSIM PROBLEMA DE LES AGRESSIONS

Aquest és un greu problema que alhora és molt significatiu dels problemes que travessa la institució i més en concret el col·lectiu d'Interior.

A les agressions hi ha molts temes de rerefons. Principalment un. **El descrèdit i desautorització del funcionaris de vigilància interior per part de la pròpia institució que els hauria d'emparrar.** No és un tema menor i donaria per escriure pàgines i pàgines.

El règim i el tractament són dues cares de la mateixa manera. Però la llei és clara. El règim està supeditat al tractament. El règim depèn del tractament. El tractament impera. I és bo que sigui així. El règim pel règim quedaria buit de contingut. El tractament li dona sentit. Així, el règim esdevé un eina indispensable per a l'èxit del tractament. Sense tractament, el règim queda coix. Però sense règim el tractament no es podrà aplicar.

Però hi ha molts sectors, tant de règim com de tractament que no entenen aquesta relació. I en aquesta falta d'enteniment, règim surt perden. Perquè qui domina és tractament. Així, es crea una «guerra» absurda entre 2 puntals que haurien de treballar coordinats i en la mateixa direcció.

Darrerament inclús en les àrees d'Interior de la Secretaria General (Subdirecció General de Gestió Penitenciària, Àrea Règim Interior Penitenciària o A.R.I.P.) han situat al capdavant a persones de Tractament que no han estat mai a Interior i la trajectòria de les quals ha transcorregut sempre en l'àmbit tractamental.

Això no seria un problema tan greu si actuessin de manera més humil i amb empatia cap al col·lectiu que dirigeixen. El pitjor de tot és que l'actitud d'alguna d'aquestes persones és totalment hostil cap al col·lectiu d'Interior. Menyspreen i maltracten als funcionaris de Servei Interior endevinant-se en elles una malvolença i un odi especial. **És del tot indispensable que aquestes persones desapareguin dels llocs que ocupen.**

La nostra aposta és que en aquests llocs hagin persones coneixedores del medi. Coneixedores del Servei Interior. No persones que dirigeixin aquests departaments claus des de la ignorància. I si finalment persones provinents de Tractament han de dirigir l'àmbit d'Interior, si més no que siguin persones que no odiïn als funcionaris que han de liderar i que els hi donin un tracte normal de respecte i consideració. Que és el tracte exigible per a qualsevol persona.

Aquest és un pas essencial per tal de revertir les agressions a l'interior de les presons ja que si ens dirigeixen persones que ens menyspreen, això no serà mai revertit.

I aquí em tocat un altre aspecte important. **El respecte i la consideració.**

No entenem el respecte com a una prerrogativa de la nostra feina. L'entenem com a eina essencial per a que qualsevol relació funcioni. El respecte recíproc. **I el respecte recíproc entre funcionaris i interns en la nostra feina és totalment essencial per a que les coses funcionin.** Les agressions no apareixen d'un dia per l'altre. S'han anat enquistant en el nostre sistema a poc a poc. I a que ha estat degut? Molt senzill. Ja ho hem comentat. A la desautorització i descrèdit que ha patit el funcionari d'Interior fruit de l'arraconament al que la mateixa institució l'ha sotmès. La majoria de les agressions sorgeixen quan primer s'ha perdut el respecte. En tots els camps i àmbits. En el nostre també.

Poden existir agressions puntuals que no actuïn obeint aquest criteri, com sempre les ha hagut en el sistema penitenciari. Però són puntuals.

5



L'actual ona d'agressions respon a la pèrdua de consideració que els interns tenen als funcionaris moguts per una aplicació laxa, o millor dit, gairebé nul·la del reglament en aquest aspecte. El partes informatius que els funcionaris redacten per tal de comunicar una manca de respecte normalment acaben a la paperera del director de torn. L'expedient no arriba ni a incoar-se en la majoria dels casos. El procediment sancionador no s'inicia ja que la directora o director tenen potestat per a iniciar-lo, i avui per avui la línia que tenen marcada és que les manques de respecte als funcionaris són "pecata minuta", que van "en el sou", com algun director ha manifestat més d'un cop.

Mentre no es controlin les manques de respecte als treballadors, no es controlaran les agressions.

La solució: Controlar les manques de respecte mitjançant l'aplicació del reglament. No cal aplicar lo amb un rigor innecessari ni amb excessiu cel. Amb que s'apliqui amb sentit comú n'hi haurà prou. Un cop les manques de respecte siguin tractades com la falta greu que són, que és com apareixen estipulades en el Reglament Penitenciari, les agressions baixaran.

7. NOU ACORD DE BORSA D'INTERIOR I DE TRAVESSES PER TRACTAMENT

S'ha de regular de forma clara i transparent. Sense donar lloc a esclatxes.

La borsa d'Interior ha de venir donada per l'ordre de puntuació dels funcionaris que havent participat en la darrera oposició, no han obtingut plaça. Tant en l'àmbit d'Interior com de Tractament. L'antiguitat és un paràmetre clau que cal respectar. No es poden modificar criteris sense la signatura dels sindicats.

Al igual que els concursos, també s'han de garantir els processos selectius u oposicions amb una periodicitat raonable que podria ser de 2 anys.

Ajudaria a regular convenientment aquestes borses, aportaria transparència i donaria l'estabilitat necessària a una plantilla que efectivament la necessita. Als interins se'ls ha de donar l'oportunitat de consolidar la seva plaça i se'ls ha de garantir el dret a l'estabilitat.

8. UN NOU ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL

Ja fa massa anys que estem sense acord. El darrer és l'acord del 2006-2009. Portem més de 10 anys sense nou acord. És irrenunciable encetar un nou acord de condicions de treball sobre el que establir unes línies de treball. Necessitem un acord valent i compromès. Un acord que es respecti, no que sigui paper mullat. I per això es necessitarà fer molts esforços des de totes bandes, segur. Però es pot

aconseguir. És fonamental que el diàleg entre la part social i l'administració es repregui. En els darrers anys no ha existit pràcticament. La part social s'ha trobat amb un mur indestructible. S'ha trobat menyspreada. Aquesta dinàmica s'ha de revertir amb un diàleg sincer, responsable. Un diàleg que vulgui fer créixer la nostra institució. Que la vulgui fer progressar.

6



Que s'allunyi de l'aferrissament a les poltrones que tant i tant mal ens està fent. Ja són massa anys de càrrecs que s'aferren a les seves cadires. Que actuen de forma hipòcrita amb els seus superiors i subordinats. Als qui només els importa mantenir el seu lloc al preu que sigui, sense tenir en compte el bé comú i que són funcionaris públics al servei de la gent, no al servei dels seus interessos personals i egoistes.

9. INSTAR I PROMOURE DES DEL GOVERN I EL PARLAMENT DE CATALUNYA EL RECONeixEMENT COM AGENT D'AUTORITAT

Hem parlat del tractament adequat de les manques de respecte als funcionaris per tal de revertir les agressions.

no cal dir que el reconeixement dels funcionaris de presons com a agents de l'autoritat ajudaria notablement a aconseguir aquest objectiu. Ajudaria a mantenir el respecte i per tant ajudaria a disminuir les agressions.

És important de nou recordar la correlació respecte – agressions.

10. OFERTES PÚBLIQUES PERIÒDIQUES I PER TOTS ELS COL·LECTIUS QUE PERMETIN LA CONSOLIDACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL PEL PERSONAL INTERÍ.

Esmentat en l'apartat 5.

11. EXECUCIÓ DEL PLA D'EQUIPAMENTS I DELS NOUS CENTRES PENITENCIARIS DE LA ZONA FRANCA

Aquí s'hauria d'afegir també renovació dels equipaments penitenciaris de Lleida.

Lleida és l'únic territori de Catalunya que no ha tingut renovació d'equipaments penitenciaris. A cas no formem part del territori?

Una cosa és que siguem els últims i una altra cosa és que no arribi mai el nostre torn. Els equipaments penitenciaris de Lleida ho necessiten. Tan el c.o. com el c.p. Ponent han quedat

obsolets. Tant el tractament com la seguretat es veuen compromeses en uns centres que no reuneixen els mínims. Estan vells, en mal estat, no dotats dels sistemes de seguretat moderns que els altres centres tenen. Ni tan sols tenen intercomunicadors a les cel·les dels interns per a que puguin avisar de qualsevol emergència si és necessari. En fi, la llista seria llarga.

7



Per no anomenar que els centres penitenciaris de Lleida han quedat totalment absorbits per la ciutat. Cosa que no correspon al model que es planteja amb tots els altres equipaments de Catalunya on es situa els centres o bé a les afores o lluny dels nuclis urbans.

No cal recordar com es veu compromesa la seguretat del centre, com per exemple recentment, amb les manifestacions pel Hàsel al voltant de la presó.

12. PLA DE CARRERA HORIZONTAL I DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL

La carrera horitzontal només es pot garantir amb la publicació dels pertinents concursos tal com ja hem dit en el punt 1.

També cap la possibilitat, sempre exposada i mai aconseguida de la promoció horitzontal (o transversal) amb altres departaments.

Pel que fa a la promoció professional ja hem expressat que és un dret del funcionari pel qual l'administració hauria de vetllar de forma efectiva. Concursos justos i periòdics que responguin a

critèris de professionalització i mèrits són la resposta. No fer de l'Atri, totalment arbitrari i discrecional, la forma ordinària de promoció.

Cal treure oposicions dels grups superiors A1 i A2 als que els funcionaris d'Interior amb la titulació corresponent puguin accedir i poder implementar així un quadre d'alts comandaments en el que aquests funcionaris tinguin cabuda.

Tanmateix, aquests processos de concurs – oposició haurien de contemplar la corresponent quota de places destinades a la promoció interna.

IAC – CATAAC Presons

