

## BASE DE NEGOCIACIÓ FUNCIONARIS PENITENCIARIS GENERALITAT DE CATALUNYA

### Introducció

La principal visió sobre la gestió de Recursos Humans dels serveis penitenciaris per part de la Generalitat de Catalunya es recull en els següents punts:

1. El funcionament del servei públic de presons és àmpliament satisfactori. Malgrat errors puntuals dintre de la normalitat, la feina dels equips directius i els funcionaris és molt satisfactòria.
2. L'efecte de les reduccions pressupostàries
  - ⊕ El principal efecte de les reduccions pressupostàries es la reducció de jornada i salari dels interins de rehabilitació, donada l'alta presència d'interins (més del 80%). La pèrdua d'hores de treball redueix la capacitat del tractament del preson. La finalització d'aquesta mesura temporal milloraria la capacitat de rehabilitació i reinserció dels reclusos. Els interins de vigilància no pateixen aquesta reducció.
  - ⊕ La reducció general i temporal d'una paga extra no ha afectat al servei públic gràcies a la professionalitat dels funcionaris de presons. La Generalitat està compromesa amb la recuperació d'aquesta paga extra. Altres mesures temporals de reducció econòmica com els ajuts socials estan en la mateixa línia.
  - ⊕ Algunes reduccions com la roba de vestir esta programada que es normalitzi a partir del 2014. En cap cas es reduirà qualsevol element de seguretat id'autoprotecció dels funcionaris.
  - ⊕ Altres mesures restrictives que afecten a la provisió de llocs de treball del sector públic no afecten al col·lectiu de presons que ha estat catalogat de servei públic essencial.
  - ⊕ Les mesures restrictives a l'oferta pública són perjudicials pels col·lectius amb un nivell exagerat d'interins ja que no permeten una coherent planificació de la carrera professional i de la vida familiar.
3. Els serveis penitenciaris catalans respecte als de l'estat, que és el model de finançament de referència, són molt cars. L'annex 1 recull la comparativa entre els pressupostos de l'Estat i de la Generalitat per 2014. Es recorda que en el cas de la Generalitat estan tretes les reduccions temporals de personal: paga extra, 15% interins i altres ajudes.

- ✦ El cost total per reclus, en base als pressupostos és de 19.342,46 € a l'Estat i 30.242,74 € a la Generalitat.
  - ✦ El cost de personal per reclus és de 13.927,12 € a l'Estat i 22.120,25 € a la Generalitat.
  - ✦ El cost en despeses corrents per reclus és de 5.037,87 € a l'estat i de 6.668,78 € a la Generalitat.
  - ✦ Malgrat que el cost està explicat bàsicament per un més gran esforç en rehabilitació i inserció, també amaga unes millors condicions laborals dels funcionaris.
4. Les condicions de jornada i salari del col·lectiu de seguretat i del col·lectiu de tractament són tan diferents, que de fet, dins de les presons es produeix una dualitat de condicions laborals injustificable i que cal solucionar.
  5. La dedicació, en còmput anual d'hores, dels funcionaris de presons és molt irregular entrecol·lectius, com es pot observar en l'annex 2. El volum d'hores anuals és relativament baix, sobretot si ho comparem amb les 1.680h dels Mossos d'Esquadra.
  6. La jornada de treball està més fonamentada amb la conciliació de la vida familiar que en les necessitats del servei. La acumulació de jornades amb la pèrdua de les òptimes condicions de treball o la renúncia al tractament els divendres són exemples del desequilibri de jornada.
  7. L'actual estructura de jornada és massa rígida per un servei de 24h 365 dies a l'any. Aquesta rigidesa genera sobre costos no justificables per la necessitat del servei.
  8. El salari d'un funcionari de presons de nivell bàsic (C-15) és dels més ben pagats de la Generalitat com es pot veure en l'annex 3.
    - ✦ Un funcionari de presó C-15 cobra 22,11€ per hora, mentre que un Mossos d'esquadra d'igual nivell cobra 20,05€ per hora treballada.
    - ✦ Un funcionari de presó C-15 cobra 22,11€ per hora, mentre que un funcionari del cos general d'igual nivell cobra 12,49€ per hora treballada. 10€ menys per horaper la penalitat i la disponibilitat d'horaris.
    - ✦ Només els bombers cobren més que els funcionaris de presons C-15.
  9. Els funcionaris V1 de l'estat, equivalents als GSI de la Generalitat, cobren menys que els seus equivalents a la Generalitat. Tenint en compte la diferència de poder adquisitiu, encara aquesta diferència és a favor dels funcionaris catalans. En l'Annex 4, es recull la comparativa tenint en compte la reducció d'una paga extra, i encara així, cobren més els funcionaris catalans.



## Propostes de negociació

Preàmbul. Els elements de negociació seran els circumscrits pròpiament en les competències d'aquest grup de treball de l'àmbit penitenciari de la Mesa Sectorial.

### Criteris globals de negociació :

1. Programa de Rendiment Professional –PRP. Valorar la necessitat de mantenir el PRP durant el proper bienni
2. Jornada Laboral Anual. Establiment d'un còmput de jornada laboral anual per a tots els col·lectius de l'àmbit de serveis penitenciaris, així com la seva calendarització i compliment, amb l'adequació dels torns de treball a la nova jornada anual, i la creació d'una borsa d'hores.
3. Flexibilitat horària. Adequació dels criteris i mesures de flexibilitat horària per tal d'obtenir una millor organització del treball, ampliant els períodes de gaudimentvacacionals, establint horaris de permanència obligatòria, o adequant les acumulacions de jornada a les necessitats del servei.
4. Plantilla. Adequació i redimensionament de la plantilla dels Centres Penitenciaris al Pla Director d'Equipaments Penitenciaris durant el període de la seva vigència. Avaluar el dimensionament de comandaments d'interior.
5. Provisió. Convocar concursos de mobilitat horitzontal, comandaments i promoció interna, de forma periòdica, i quan legalment sigui possible.
6. Selecció. Potenciar els processos selectius sota els principis de mèrit, capacitat i competència, sobretot en relació als comandaments, mantenint la borsa de treball de tècnics especialistes amb els nous criteris que s'acordin.
7. Pla de Carrera.Elaboració d'un pla de carrera professional, que defineixi el model organitzatiu, les categories professionals, la selecció i la promoció atenent els principis de competència i capacitat, i la formació específica de l'àmbit penitenciari.

10. En l'actualitat hi ha un nombre excessiu de documents amb pactes sindicals que fardificil la gestió racional de Recursos Humans.
11. Hi ha elements importants de la política de Recursos Humans, com la formació i altresque estan poc aclarides.