

**Hble. Sra. Gemma Ubasart**  
**Consellera de Justícia, Drets i Memòria**  
**Departament de Justícia**  
**Generalitat de Catalunya**

## **PROPOSTA IAC-CATAAC PER A LA CONSELLERA.**

### **REUNIÓ 9.01.23**

#### **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. La última informació que disposem és que el Grup Parlamentari d’ERC al Congrés dels Diputats ha presentat una esmena al Proyecto de Ley de medidas de eficiencia procesal del servicio público de Justicia, que actualment es troba en tramitació, reclamant la nostra jubilació anticipada.

Estem convençuts que la jubilació anticipada és 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. La càrrega psicològica de la nostra feina és més pesada del que molts creuen i la factura de treballar en l’ambient que treballem, molts l’han pagat, altres l’estant pagant i d’altres la pagaran.

La plantilla de l’àmbit penitenciari està envellida. 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 i la majoria dels treballadors i treballadores penitenciàries han de tractar amb interns joves, han d’actuar en situacions de crisi com a bombers d’empresa, o com a equips d’intervenció. 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. 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. 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 (cada 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 perquè les noves necessitats que van sorgint als centres gairebé no es cobreixen, però si es cobreixen es fa mitjançant comissions de servei, 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, creant una situació d'autèntic bloqueig que impedeix una gestió de personal mínimament raonable i ha creat situacions surrealistes: 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; afegim les situacions dramàtiques, com va estar el tancament del CP Girona obligant a ser traslladats forçosament tècnics especialistes amb plaça fixe al CP Girona al CP Puig de les Basses, i malgrat hi ha un Acord de tancament de centres establert, aquests funcionaris amb trasllat forçós no poden retornar al centre penitenciar obert de Girona quan sorgeix alguna vacant dels llocs base per jubilació dels titulars degut a la mala gestió dels responsables de personal. 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 "endollis-me" o al contrari "càstigs", es converteix en quelcom que els desmoralitza i desmotiva.

Recordem que falta una promoció interna del grup D al C pactada entre les OOSS i l'administració en l'Acord 2006-2009 l'última resolta a l'any 2010.

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, al igual que en els esborranys del proper concurs de trasllats. 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. Atendre els acords pactats i signats, punt 4 prorroga Acord 2012-2013, una comissió de serveis ha de ser coberta de forma efectiva lloc pel qual és necessària la urgent cobertura.

### **3. CONCURSOS DE COMANDAMENTS**

No es convoquen concursos i quan es publiquen es fan malament i tarden anys en resoldre's, no cal fer recordatori dels darrers concursos de comandaments de l'any 2007, 2010 (el CP Puig de les Basses) els quals van estar judicialitzats i resolts fa poc temps. Informem de la convocatòria extremadament tardana d'un concurs de comandaments intermedi CUSI/CAF/EAA/RIET, l'anterior es va convocar 2008, fins 2022 no s'ha publicat el següent.

Sembla que sigui una situació buscada per tal de mantenir la precarietat en els llocs de treball, interpretant que interessa més a l'administració tenir funcionaris amb places no definitives perquè la precarietat els hi agrada ja que suposa tenir funcionaris més manipulables, amb menys drets. 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 "llestes 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.

Resumint, 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 en 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.

### **4. RESPOSTA EFECTIVA AL GRAVÍSSIM 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.

En les agressions hi ha molts temes de fons, principalment un, el descrèdit i desautorització del funcionaris de vigilància d' interior per part de la pròpia institució que els hauria d'emparar. El règim i el tractament són dues cares de la mateixa moneda, 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. Hi ha sectors, tant de règim com de tractament que no entenen aquesta relació, en aquesta falta d'enteniment, règim surt perdent, perquè qui domina és tractament. Així, es crea una «guerra» absurda entre 2 puntals que haurien de treballar coordinats i en la mateixa direcció, no coneixem cap direcció que hagi sigut capaç de resoldre aquest problema.

Darrerament fins i tot 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 l'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 que 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, personal disposat a aplicar una política de veritable reducció de la violència en els centres. 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, 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 hem 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, 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 degut 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.

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, en que s'apliqui amb sentit comú n'hi haurà prou. En el moment que les manques de respecte siguin tractades com la falta greu que són, de fet és com apareixen estipulades en el Reglament penitenciari, les agressions baixaran.

## **5. REDIMENSIONAMENT PLANTILLES**

L'Administració va reconèixer que la falta de personal és una de les qüestions més greus, tal com la IAC-CATAAC hem denunciat en totes les reunions amb l'Administració i s'ha reflectit en totes les nostres notes informatives, és necessari un augment de les plantilles a tots els centres penitenciaris de Catalunya. És necessària la cobertura de totes les places pressupostades i revisió a l'alça de les que figuren a la Relació de Llocs de Treball. Els centres penitenciaris ordinaris i els centres penitenciaris oberts han d'estar dotats del personal necessari i suficient, tant per raons de seguretat, com per a poder garantir el gaudiment dels nostres drets. Cal la cobertura immediata d'incidències (baixes, permisos, excedències, comissions de servei, etc.). Els centres penitenciaris oberts han de funcionar amb les dotacions pactades, unes dotacions que eren de mínims i que no s'estan respectant, ara bé les funcions dels professionals si que s'incrementen fent inversió zero dels recursos humans. És necessària l'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.

El personal ha de poder demanar-se els dies de vacances, de compensació de festius i les hores d'assumptes personals que necessiti, independentment d'instruccions, en períodes de vacances és caòtic degut al dèficit de personal. I si la negativa al gaudiment és per necessitats del servei, els i les caps que es mullin i justifiquin per quina necessitat concreta del servei es deneguen aquelles hores, amb opció de presentar al·legacions per part de la persona interessada. Aquest ha de ser el circuit.

## **6. 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 i 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.

## **7. UN NOU ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL**

El darrer és l'Acord del 2006-2009, portem més de 10 anys sense nou acord. És irrenunciable encetar un nou acord de condicions sobre el que establir unes línies de treball. Necessitem un acord valent i compromès. Un acord que es respecti, no que sigui paper mullat. És fonamental que el diàleg entre la part social i l'administració es reprengui, en els darrers anys no ha existit pràcticament. La part social s'ha trobat amb un mur indestructible, ens hem sentit menyspreats. Aquesta dinàmica s'ha de revertir amb un diàleg sincer i responsable. allunyat de l'aferrissament a les poltrones que tant mal ens està fent. Ja són massa anys de càrrecs que s'aferrin 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.

## **8. 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.

## **9. 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.

## **10. 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 i del centre penitenciar obert de Girona.

Lleida és l'únic territori de Catalunya que no ha tingut renovació d'equipaments penitenciaris, els equipaments penitenciaris de Lleida ho necessiten. Tan el centre penitenciar obert com el centre penitenciar Ponent han quedat obsolets, tan 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 perquè puguin avisar de qualsevol emergència si és necessari.

El centre penitenciar obert de Girona se li va fer un rentat de cara de pressa i corrents quan es va obrir el centre penitenciar de Puig de les Basses. Cal fer esment del mobiliari obsolet i la distribució arbitrària dels equipaments, a tall d'exemple la cabina de control, que ha d'estar custodiada les 24h per un GMO i en hores de màxima afluència per 2 GMO, no disposa de taula de treball, quan es tanca la porta de forma automàtica s'apaga la visualització de les càmeres de seguretat, l'arc detector de metalls no funciona correctament, degut a la seva ubicació, i quan plou hi ha goteres en nombroses zones del centre. Els interns que venen a complir el tercer grau es troben que han de compartir una habitació de reduïdes dimensions amb dos o tres persones, en habitacions on no tenen dutxa ni lavabo. Es necessària l'adequació dels espais dels centres penitenciaris oberts de Catalunya, patis, sales de dia i serveis sanitaris fixos en cada centre, l'elevat volum d'analítiques i situacions d'interns en vulnerabilitat fa del tot necessària donar aquesta atenció, així com el canvis de model com ha estat el CIMO sense cap tipus d'inversió.

## **11. 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) en 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 criteris de professionalització i mèrits són la resposta. No fer de l'ATRI, totalment arbitrari i discrecional, la forma ordinària de promoció.

Cal convocar oposicions dels grups superiors A1 i A2 i promoció interna del grup C1 al grup 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. No s'ha complert el punt 3.2.1 de l'acord de 2006- 2009 de convocatòria de 150 places del grup B: no s'ha complert punt 5.1 de l'acord de 2006- 2009, 4 convocatòries promoció grup D al C.

Barcelona, 9 de gener 2023  
IAC – CATAC Presons

