



# **9ª CONFERÈNCIA DE L'AGRUPACIÓ DE PERSONAL PENITENCIARI**



**Federació  
de Serveis a la Ciutadania**

**Sector  
Generalitat**

## SUMARI

### 9ª CONFERÈNCIA DE L'AGRUPACIÓ DE PERSONAL PENITENCIARI

#### 1- Introducció:

1.1- Quatre anys de bloqueig i de politització del sistema penitenciari: de 2017 a abril 2021

1.2.1- Crisi sanitària i econòmica

1.2.2 Grups de treball i canvis continus de responsables

Anàlisi Grup jubilació anticipada i 2ª activitat. L'informe tècnic. Anàlisi Grup d'agressions. Acció parlamentària

#### 2- Sindicat, organització interna: La FSC i el Sector de la Generalitat

2.1-L'Agrupació: les seccions sindicals, el Plenari i la Comissió Coordinadora:

2.2.1 Funcions generals:

2.2.2 Comunicació

#### 3- Afiliació i defensa del personal

Gestió de la crisi COVID-19. Resolució del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 8 de març de 2020.

No al programa CIMO als Centres Oberts sense els recursos necessaris:

#### 4- La realitat del personal penitenciari

4.1- Ofertes públiques escasses i sense marge de negociació

4.2- Plans de reordenació de centres penitenciaris

#### 5- Acords i pròrrogues:

5.1- Pròrroga PRP

5.2- Acord de modificació de borsa d'interins tècnics especialistes

5.3-Metodologia per al procés de negociació col·lectiva d'un nou Acord

#### 6- Eleccions sindicals 2019 i futures 2023

#### 7- Què hem aconseguit i què volem?

7.1- Objectius aconseguits

7.2- Objectius futurs i propostes:

7.2.1 - Col·lectius de treballadors i treballadores específics

7.2.2- Salut laboral i prevenció de riscos

7.2.3- Infraestructures

7.2.4- Política penitenciària

7.2.5- Medi ambient i sostenibilitat

## 9<sup>a</sup> CONFERÈNCIA DE L'AGRUPACIÓ DE PERSONAL PENITENCIARI

### 1-INTRODUCCIÓ

Amb il·lusió, empena i satisfacció per l'esforç realitzat, aquest 2021 finalitza el 8è mandat de l'Agrupació de Personal Penitenciari de **CCOO**. Els més profunds agraïments als companys i companyes que han format part d'aquest equip de treball, als membres integrants dels diferents grups i seccions sindicals, als que ja no estan, però que sense els que mai hauria sigut possible arribar on hem arribat, i sobretot als nous, que han mostrat la millor actitud i motivació en aquests durs moments, empremtes que caracteritzen al nostre col·lectiu.

La lluita, la veracitat i la perseverança són les tòniques de 4 anys de treball. Recollir i treballar les aportacions de les diferents seccions sindicals i afiliats/des, un cop es doni per finalitzat aquest document i sigui aprovat a la 9a conferència, seran els objectius de treball del futur equip, que s'encarregarà de porta-ho a terme amb la màxima fidelitat.

La situació política actual a Catalunya i en l'Estat no ha fomentat la millora ni recuperació de drets arrabassats, amb petites excepcions. La inestabilitat política ha sigut la tònica en l'acció dels diferents Governos. Addicionalment, l'any 2020 va començar amb l'inici d'una gravíssima crisi a nivell mundial en forma de pandèmia, arribant quasi a paralitzar-ne l'economia, complicant qualsevol acció i mandat afectant a tots els nivells de manera transversal.

L'escassa o nul·la voluntat de l'Administració en aplicar els plans PESCO i negociar condicions laborals ha bloquejat la possibilitat de poder negociar millores laborals. Tan sols l'Acord de retornar de manera fraccionada les pagues del 2012, 2013 i 2014, el retorn del complement de productivitat (fruit de la convocatòria que vam realitzar de vaga) i un primer impuls cap a la jubilació anticipada amb un nou acord de segona activitat iniciat des de **CCOO**. Aquest darrers impulsos, de comú acord amb l'Administració, s'han convertit en les úniques i raquítiques millores, dins d'un pla negociador estratègicament bloquejat per l'Administració.

#### **1.1- Quatre anys de bloqueig i de politització del sistema penitenciari: de 2017 a abril 2021.**

Com en anteriors etapes, una de les conselleries que van patir més canvis va ser la de Justícia. El 16 de gener del 2016 es nomena conseller de Justícia a Carles Mundó i Blanch amb origen d'ERC, que va ocupar el càrrec fins al 28 d'octubre de 2017. El 19 de maig de 2018 va ser nomenada Ester Capella, també d'ERC, com a consellera de

86 Justícia fins a l'actualitat, tot i que ben aviat sembla que es produiran canvis fruit dels  
87 darrers comicis.

88

89 Els conflictes dins el Govern de la Generalitat entre Junts i ERC, han sigut un continu  
90 aquests darrers anys, fet que ha afectat la política i gestió penitenciària. A la habitual  
91 politització i l'utilitarisme de l'àmbit penitenciari, cal sumar un increment exponencial  
92 des de l'entrada a la presó dels diferents càrrecs públics, que han traslladat més  
93 pressió als centres penitenciaris catalans.

94

95 Amand Caldero i Monfort, director general des de 2016, va passar el 8 de gener de  
96 2019 a Secretari de Mesures Penals, Reinserció i Atenció a la Víctima del  
97 Departament de Justícia. Els canvis també es van traslladar a l'antiga Direcció  
98 General de Serveis Penitenciaris que es va reestructurar passant a constituir-se com  
99 Secretaria de Mesures Penals, Reinserció i Atenció a la Víctima, absorbint i unificant  
100 els Serveis d'Execució Penal a la Comunitat i Justícia Juvenil, el Centre d'Iniciatives  
101 per la Reinserció i els Centres Penitenciaris catalans.

102

103 No oblidem, que l'any 2017 s'iniciava amb el tancament, per interès exclusivament  
104 polític, de la presó Model. La negociació d'unes condicions que deriven d'un fet tan  
105 transcendent com és el tancament d'un centre penitenciari sense centre de  
106 substitució, fet inèdit en el sistema penitenciari català, no pot deixar de tenir  
107 conseqüències traumàtiques, i **CCOO** vam estar en tot moment, recolzant al  
108 personal i tractant de reduir l'impacte d'aquests efectes negatius sobre la plantilla.

109

110 **CCOO** entenem, d'acord amb la sensibilitat manifestada per la plantilla, que era vital  
111 que la proposta d'Acord reflectís una sèrie de fets concrets:

112

- 113 • Aplicació d'uns barems el més objectius possibles, tenint en compte que era  
114 necessari que es valoressin els epígrafs de l'article 118.2 del Decret 123/1997,  
115 amb una primacia dels factors d'antiguitat als diferents cossos i als serveis  
116 penitenciaris.
- 117 • Aconseguir un increment en la dotació de places als centres penitenciaris de la  
118 ciutat de Barcelona. I el reconeixement del dret preferent de retorn entre altres  
119 reivindicacions.
- 120 • Manteniment de les retribucions del CP Homes, considerant que tots els  
121 centres receptors són d'inferior categoria a la del CP Homes.
- 122 • Manteniment dels llocs del personal interí (Interior, Tractament i Administració)  
123 obligat a sortir de Barcelona i del que actualment treballa a la resta de centres.
- 124 • Garantia d'un servei de transport gratuït.

125

126 Finals de 2018 també va quedar marcat en la memòria del personal penitenciari, per  
127 acabar amb la dimissió del director del centre penitenciari de Brians 1, el qual després  
128 d'una nefasta gestió, va portar el centre penitenciari de Brians 1 a una situació  
129 absolutament insostenible. La plantilla se sentia maltractada, sense cap suport per

130 part de la direcció, atacada i fins i tot perseguida sense que realment hi hagués raons  
131 objectives.

132

133 La causa principal d'aquesta situació va ser la incompetència de la direcció com a  
134 gestora de recursos humans. La incapacitat de gestionar adequadament les  
135 situacions regimentals de conflicte. Errors gravíssims de gestió, com per exemple  
136 posar junts al primer mòdul mixt del sistema penitenciari català (la UMS) internes amb  
137 interns condemnats per delictes sexuals, prohibit pel reglament penitenciari, i que  
138 CCOO vam haver de denunciar als jutjats per a que finalitzés.

139

140 Fruit de la implantació de l'acció política i amb la recerca continua de titulars fàcils  
141 electoralistes, la Direcció General va tractar d'implantar i aplicar diverses accions  
142 unilateralment en aquests darrers temps:

143

144 1º. Una reestructuració de plantilles, que va suposar la reducció de places de personal  
145 d'interior en tots els centres, sobretot de genèrics serveis interiors, i que han afectat a  
146 la prestació dels serveis en quasi tots els centres.

147

148 2º. Implantació del llibre blanc, un compendi de somnis i malsons, que brillava per  
149 l'absència de mesures preventives i millores pel personal penitenciari. Les 261  
150 pàgines redactades per una trentena d'autors. Inclouen referències a moltes dades i  
151 plantejaments teòrics: població penitenciària, model d'intervenció, organització i gestió  
152 de l'execució penal, recursos humans, equipaments, sistemes d'informació i  
153 tecnologia, despesa pública, mesures penals alternatives, etc.

154

155 Volen que sigui la base o l'embrió del nou model penitenciari català i també del futur  
156 acord de condicions de treball del personal penitenciari.

157

158 **CCOO**, a diferència de la posició expressada per altres organitzacions, expressem la  
159 decepció que ens produeix aquest document: el redactat és genèric i ambigu, ple de  
160 preguntes retòriques i que s'estén en les qüestions que interessin a l'Administració,  
161 deixant enunciades o, simplement, no plantejades altres aspectes importantíssims pel  
162 nostre col·lectiu.

163

164 Són arguments que fa anys que anem escoltant i que, lluny de restablir la credibilitat  
165 perduda aquests darrers anys, ens fa observar el desordre i la carència d'un objectiu  
166 clar, oferint una selecció de temes plantejats per interès propi, tornant a emparar-se  
167 en l'ús de xifres i estadístiques (ex. ràtio intern/funcionari), ignorant aspectes  
168 fonamentals en una visió progressista de les relacions laborals, com per exemple la  
169 nul·la referència a mesures de conciliació de vida familiar i laboral i, en definitiva,  
170 prescindint del valor més important del departament: els seus treballadors i  
171 treballadores.

172

173 3º. El llibre blanc, més una nova actualització de criteris, van passar a desenvolupar-  
174 se en un pla estratègic, actualment vigent. Aquest va incloure un compendi de  
175 propostes, anhels, fantasies i utopies d'un futur model penitenciari més dirigit a la  
176 galeria i a la justificació de càrrecs creats i salaris, que a la realitat de l'acció  
177 penitenciària. Pla que novament s'oblidava de reflectir millores socials pel personal i  
178 tampoc desenvolupava les autèntiques necessitats i carències d'un model desvalorat i  
179 envellit, que mai ha sigut dotat dels recursos mínims necessaris i que serà objecte de  
180 batalla en els propers anys.

181

### 182 **1.2.1- Crisi sanitària i econòmica**

183

184 Sabem que venim de la pitjor situació econòmica, social i política per la qual hàgim  
185 passat des dels orígens de l'Agrupació, i que la lluita contra l'empobriment i l'absència  
186 de recursos humans i materials no han fet més que créixer amb els efectes de la  
187 pandèmia. La COVID està protagonitzant i protagonitzarà una nova crisi econòmica i  
188 mundial de conseqüències encara impossibles d'imaginar i d'efectes devastadors en  
189 la societat, amb una previsible pèrdua dels drets essencials que caracteritzen l'estat  
190 del benestar.

191

192 La Secretaria de Mesures Penals no ha volgut negociar res i s'ha dedicat a fer altres  
193 tasques d'acció política aquests anys. Fet que ens porta a la situació actual, el  
194 manteniment de part de les retallades de condicions i retribucions que la Generalitat  
195 manté i definiran els objectius de lluita futurs de l'Agrupació.

196

### 197 **1.2.2 Grups de treball i canvis continus de responsables**

198

199 La manca de continuïtat en els nomenaments dels principals responsables del  
200 Departament i la Secretaria de Mesures Penals, que en la seva darrera etapa va  
201 cessar als responsables que venien dels escalafons més baixos dels serveis  
202 penitenciaris incloent a responsables aliens al medi penitenciari, demostra la clara  
203 politització del departament i l'àmbit penitenciari, altament afectat i perjudicat per la  
204 inestabilitat, i el desconeixement de la major part d'aquests gestors, més pendents de  
205 gestions o interessos propis electoralistes.

206

207 Els diferents grups de treball han continuat ampliant-se, al llarg d'aquests anys,  
208 l'Administració va atacar la manera de treballar amb els sindicats amb l'excusa  
209 organitzativa i potenciar una política de fets consumats, dividint una única Mesa  
210 negociadora en tres grups generals, comitès i diversos subgrups específics:

211

- 212 • Grup de comissió de seguiment, on es tractarien els temes relacionats amb els
- 213 Acords
- 214 • Grup de treball penitenciari: on es tractarien la resta de temes.
- 215 • Grups reunió COVID
- 216 • Comitè de salut i seguretat laboral

- 217 • Grups i subgrups per temes específics. Borsa, transports, agressions, jubilació  
218 anticipada i segona activitat

219

220 La realitat és que aquests grups perden, en molts casos, l'operativitat i l'eficiència, per  
221 la negativa de l'Administració a tractar temes que no l'interessin. Per això, hem hagut  
222 de recórrer a determinades eines, com el portal de transparència, la via parlamentària,  
223 Inspecció de treball, i quan ha sigut necessari, la via judicial.

224

225 El febrer del 2016 a petició de **CCOO** es crea el Grup d'Agressions, amb reunions  
226 mensuals. Aquest grup d'anàlisi complet, on s'estudien mesures específiques,  
227 protocols, i cas a cas per afrontar de manera integral la implementació d'un protocol  
228 que pretenem millorar per a minimitzar les situacions de violència vers els/les  
229 treballadors/es.

230

### 231 **Anàlisi Grup jubilació anticipada i 2<sup>a</sup> activitat. L'informe tècnic**

232

233 Després de quatre anys d'estudi i anàlisi, mostrant públicament l'extrema duresa de la  
234 tasca penitenciària, amb un augment constant de les agressions d'interns a  
235 treballadors/es, amb unes condicions de penositat, sobrecàrrega de tasques i  
236 envelliment de la plantilla, ens va portar al 2019 a què **CCOO** plantegéssim la  
237 creació d'un Grup de jubilació anticipada i segona activitat, que l'Administració va  
238 acceptar, amb l'objectiu d'incloure al personal penitenciari.

239

240 La Secretaria del Departament de Justícia va iniciar els contactes amb el Ministeri de  
241 treball el desembre de 2019, i la primera reunió del Grup Tècnic entre Administració i  
242 sindicats es va dur a terme a l'inici de 2020, conclouent aquest 2021 amb l'Informe del  
243 Grup de treball per a l'estudi de la segona activitat i la jubilació anticipada dels cossos  
244 penitenciaris. La conclusió, és clara, l'aplicació de la jubilació anticipada no sols és de  
245 justícia sinó que també és necessària per raons de funcionament, d'eficàcia i de  
246 necessitats administratives.

247

248 **CCOO** hem demanat, i els altres sindicats s'han adherit, que s'iniciïn de manera  
249 immediata les negociacions per a arribar un acord definitiu en matèria de jubilació  
250 anticipada.

251

252 Amb aquest informe, en el qual hem participat **CCOO**, juntament amb membres de  
253 l'administració i dels altres sindicats representatius, tots amb un perfil tècnic, comptem  
254 ara amb un dens dossier de gairebé 240 pàgines ple de taules i informació  
255 absolutament necessària per a poder afrontar amb garanties la necessària negociació  
256 amb l'Administració central.

257

258 Cal recordar que l'aplicació de la jubilació anticipada al nostre col·lectiu està regida  
259 pel Reial decret 1698/2011, de 18 de novembre, pel qual es regula el règim jurídic i el

260 procediment general per a establir coeficients reductors i anticipar l'edat de jubilació  
261 en el sistema de la Seguretat Social. Aquest decret marca de manera clara i taxada  
262 els límits normatius, així com el procediment i els requisits sense els quals no es pot  
263 aplicar la jubilació anticipada a qualsevol col·lectiu i que necessàriament han d'estar  
264 ben fonamentats i perfectament documentats:

265

- 266 • Sinistralitat en el sector, distingint entre índex d'accidents de treball i índex de  
267 malalties professionals.
- 268 • Morbiditat i mortalitat per malaltia i la seva relació directa amb el treball, i la  
269 incapacitat permanent derivada de malaltia es produeixin en grau superior a la  
270 mitjana.
- 271 • Condicions de treball, en les quals es tindrà en compte a aquest efecte la  
272 perillositat, insalubritat i toxicitat, el treball per torns, el treball nocturn i el  
273 sotmetiment a ritmes de producció. Relació amb l'edat del treballador/a i el  
274 temps d'exposició al risc.
- 275 • Requeriments físics i/o psíquics exigits per al desenvolupament de l'activitat.
- 276 • Edat aproximada a partir de la qual no és aconsellable l'ingrés en el sector o  
277 col·lectiu, o des de la qual no pot raonablement desenvolupar-se l'activitat.

278

279 **CCOO** i tot la resta de participants creiem que, amb aquest informe, disposem d'un  
280 element de treball i negociació que, per la seva serietat i contingut, no té precedent  
281 amb cap altre col·lectiu de la Generalitat.

282

283 I ens permet afrontar els següents passos del procés d'aplicació de la jubilació  
284 anticipada a tot el col·lectiu de treballadors i treballadores penitenciàries amb raonable  
285 confiança i de manera molt més seriosa i rigorosa.

286

287

### 288 **Anàlisi Grup d'agressions**

289

290 L'augment quasi exponencial del nombre d'agressions s'ha produït any rere any.  
291 L'Alarmant dada s'origina fruit de moltes situacions que hem denunciat, la passivitat  
292 amb què l'administració ha justificat aquests accions i la falta de solucions.

293

294 **CCOO** denunciem els següents factors:

295

- 296 • Carència de recursos humans: Els centres penitenciaris estan infradotats de  
297 personal, i cap compleix la relació de llocs de treball, que és l'òptim fixat per  
298 l'administració per complir amb els mínims indispensables.
- 299 • Carència de protocols d'intervenció adequats i de prevenció en cada àrea.
- 300 • Laxitud de les sancions als agressors.
- 301 • Àrees sense vigilància efectiva de personal.
- 302 • Carències de formació dels treballadors/es.



- 303 • Ubicació en mòduls de vida ordinaris d'interns amb malalties mentals.
- 304 • Carència d'avaluacions de riscos psicosocials als centres inaugurats a partir del
- 305 2005. CP Brians 2, CP Lledoners, CP Puig de les Basses, CP Joves i CP Mas
- 306 d'Enric no tenen l'avaluació de riscos psicosocials.
- 307 • No inclusió en les agressions de la violència modal i verbal.
- 308 • Que cal una actualització urgent del protocol d'agressions per falta de mesures
- 309 de prevenció.
- 310 • És negatiu que el grup estigui limitat a l'anàlisi de dades i casos i no hi hagi cap
- 311 marge de negociació de mesures.

312

313 Fets positius que ha suposat:

314

- 315 • Comunicació dels incidents greus a l'autoritat de guardià.
- 316 • Primer reconeixement d'un protocol i circuit d'assistència al personal agredit.
- 317 • Reconeixement d'una realitat que feia anys que denunciàvem.
- 318 • Font d'informació i dades reals que donen.

319

320 Cal amb urgència que el departament renovi el protocol d'agressions, i **CCOO** estem  
321 instant que es faci a través de prevenció de riscos. El pas d'aquests darrers anys  
322 rebel·la com necessari un pla de xoc real per aturar i prevenir les agressions al  
323 personal penitenciari. L'absència de mesures reals és, per desgràcia, la tònica d'una  
324 administració que ha accedit a parlar i reconèixer aquest tema, però que fa poc o res  
325 per disminuir-ne els casos.

326

### 327 **Acció parlamentària**

328

329 L'acció parlamentària s'ha tornat una eina més del dia a dia de les tasques de  
330 l'Agrupació, sigui en compareixences directes del sindicat o mitjançant la introducció  
331 d'esmenes i propostes de resolució a través dels grups parlamentaris.

332 Les compareixences i l'impuls de mocions parlamentàries ha estat l'eina instada per  
333 **CCOO** a través dels diferents Grups Parlamentaris per a la defensa del personal  
334 penitenciari des del Parlament de Catalunya. Forçar el control parlamentari de la  
335 Secretaria de Mesures Penals i del Departament de Justícia, obliga els nostres  
336 màxims gestors a fer ús d'una transparència anteriorment desconeguda.

337 Les compareixences de **CCOO** i les denúncies en seu parlamentària han obligat a  
338 donar explicacions públiques al conseller, al secretari i alts càrrecs de l'administració  
339 en multitud de casos.

340

341

342

343

344

## 345 2-SINDICAT, ORGANITZACIÓ INTERNA: LA FSC I EL SECTOR DE LA 346 GENERALITAT

347

348 Més que mai, necessitem el suport de la CONC, la FSC i el Sector de la Generalitat.  
349 Treballem per a recuperar la confiança i els nivells de suport en el conjunt de l'afiliació  
350 i dels treballadors i les treballadores que hem tingut, i tenim, com a sindicat de classe,  
351 lluny del sindicalisme interessat i fal·laç d'altres organitzacions.

352

353 Hem de continuar essent representatius als centres de treball, estar al costat dels  
354 nostres afiliats i afiliades, fomentant el sindicalisme de proximitat i estant oberts  
355 aquests temps canviants. **CCOO** ens hem d'adaptar, cada cop més a la nova realitat  
356 i les tecnologies. El sindicat té més demandes de serveis i hem d'arribar a ser  
357 capaços d'oferir-los. A curt, mitjà i llarg termini cal implementar la millora del conjunt  
358 de serveis que han de poder arribar al conjunt dels afiliats/des, ampliant en funció de  
359 les particularitats del nostre àmbit.

360

361 Cal recordar amb especial atenció a un dels serveis que ens situen dins del col·lectiu  
362 de personal penitenciari. Ens referim a l'assegurança de "Defensa Penal i Pèrdues  
363 Pecuniàries". Les circumstàncies normalment angoixants en les quals es recorre a  
364 aquesta assegurança determina l'exigència de ser especialment curosos en el servei  
365 que es presta: ha de ser un servei ràpid, eficaç i de qualitat i decidir millores que vagin  
366 en la línia dels objectius que hem definit. Hem de fer campanyes reiterades de difusió  
367 d'aquesta assegurança, tenint en compte que algunes persones pensen que està  
368 inclosa en la quota d'afiliació. En aquest sentit, s'ha de plantejar fer el possible per  
369 integrar l'assegurança a la quota i que la persona que no vulgui contractar-la ho  
370 manifesti expressament.

371

372 Cal impulsar i promourem el plantejament d'acords que concretin una millora a tots els  
373 nivells, optimitzant els recursos dels quals **CCOO** disposa. Cal establir un pla  
374 formatiu que pugui donar cobertura a les necessitats específiques del col·lectiu  
375 penitenciari, impulsat des del mateix sindicat, la preparació per oposicions és  
376 imprescindible i primordial com entrada per afiliació, fidelització o establir contactes,  
377 sigui per promoció, professionalització o consolidació del lloc de treball. Una important  
378 tasca consistirà a establir plans formatius pel personal penitenciari i per la preparació  
379 d'oposicions.

380

381 Un altre problema és la sobresaturació de l'assistència jurídica i del gabinet jurídic.  
382 L'atenció a l'afiliat/da és bàsica i, per aquest motiu, hem d'estar al costat de la  
383 persona que fa ús del servei i fer un seguiment del seu cas. Cal ampliar els serveis  
384 jurídics, actualment massa centralitzats i sobrecarregats, amb un servei per a  
385 treballadors/es públics d'assessorament descentralitzat, que pugui afrontar les  
386 tasques amb plenes garanties i donant el millor servei als afiliats/des.

387

388 La sinèrgia, amb el Sector, els diferents organismes i els territoris, ha de ser l'objectiu  
389 que tots plegats ens permeti, amb noves eines i formes arribar als nostres companys i  
390 companyes als centres de treball. El context no ha sigut intranscendent, s'han realitzat  
391 campanyes interessades per part de noves organitzacions sindicals, que fal·laçment,  
392 han culpabilitzat de la situació general econòmica, aprofitant l'acció irresponsable del  
393 Govern, o d'altres impulsades per la mateixa Administració, fomentant el descrèdit  
394 dels agents negociadors, culpabilitzant-nos dels atacs continus contra els drets dels  
395 treballadors/es.

396

397 No podem obviar, que s'han produït els atacs més greus, mesquins i roïns duts a  
398 terme per una acció despòtica del Govern contra els seus treballadors/es públics/ques  
399 en tota la història de la democràcia i que han tractat de bloquejar la capacitat  
400 negociadora dels agents socials.

401

402 És cert que els sindicats, potser, no hem aconseguit protegir tot el que teníem guanyat  
403 en drets i retribucions, però també s'ha de dir que els acords d'aquests darrers anys  
404 han estat fruit d'un treball i compromís de les persones que han estat a les meses de  
405 negociació, i de l'impuls que han donat els treballadors/es a la lluita. Des d'aquestes  
406 línies vagi el nostre reconeixement vers a ells/es.

407

408 També cal destacar la falta d'implicació de l'Administració, que des de l'aprovació del  
409 Protocol d'Agressions en el si del Comitè de Seguretat i Salut laboral no han convocat  
410 mai a la comissió de seguiment del mateix, malgrat la nostra insistència en sol·licitar  
411 reunir-lo.

412

## 413 **2.1-L'Agrupació: les Seccions Sindicals, el Plenari i la Comissió Coordinadora:**

414

### 415 **Secció Sindical**

416

417 Les Seccions Sindicals són els pilars de la nostra organització, és a dir, és necessari  
418 tenir seccions sindicals consolidades a tots els centres. Mitjançant el treball dels  
419 nostres delegats i delegades als centres de treball, aconseguim en primera instància  
420 arribar, informar i tractar amb els afiliats/des i els treballadors/es.

421

422 Són la primera instància i contacte als centres de treball, el primer nivell d'interpretació  
423 i defensa dels Acords en les reunions amb les direccions, responsable d'informar o  
424 canalitzar al conjunt de l'afiliació les accions impulsades des de **CCOO**. Són les  
425 principals peces que garanteixen el funcionament, fent possible que les Comissions  
426 Obreres siguem una de les principals forces a presons, de manera mantinguda, en el  
427 temps, amb aspiracions de millora i progrés. Per això, és necessari el suport de la  
428 FSC. Els recursos són escassos i els elements de què disposen s'han d'optimitzar.  
429 L'eficiència, la professionalitat, la implicació i la il·lusió són bàsics, però per complir  
430 aquests objectius cal dotar d'elements d'acció, formació continua i del suport  
431 necessari des de l'organització.

432 Cal incrementar el suport de totes les instàncies sindicals, per garantir que així sigui,  
433 es tractarà de dotar o aconseguir els recursos necessaris des de **CCOO**.

434

435 Potenciarem reunions periòdiques internes i específiques periòdiques per a traslladar  
436 temes o qüestions a tractar, per a que puguin desenvolupar les tasques pròpies.

437 S'impulsaran plans específics de detecció de necessitats, la realització d'activitats  
438 formatives, i plans d'acció o campanyes específiques que puguin suposar una millora  
439 comunicativa i dinàmica de treball.

440

441 Tal com marquen els Estatuts, un cop l'any s'hauria de fer una convocatòria, com a  
442 mínim, de l'assemblea d'afiliats/des a cada centre, deixant constància del nombre  
443 d'assistents i dels temes tractats.

444

#### 445 **Plenari**

446

447 El Plenari és l'espai de debat de l'Agrupació, les seccions sindicals, i de l'afiliació, de  
448 tots els centres penitenciaris de Catalunya. S'aixecarà acta de les seves reunions.  
449 L'acta s'aprovarà en la següent reunió, donant trasllat als membres amb simultaneïtat  
450 a la convocatòria del següent plenari.

451

452 El Plenari es reunirà periòdicament o quan hi concorrin casos de procediments  
453 d'urgència, dels que es donarà trasllat en tot cas.

454

455 La valoració i comunicació de la informació serà fluida i constant amb els membres,  
456 aprovació del calendari i dels continguts d'actes reivindicatius i mobilitzacions i de  
457 plataformes de negociació, aprovació d'esborranys d'Acords sindicals amb el  
458 Departament de Justícia o qualsevol altre òrgan administratiu de la Generalitat  
459 d'afectació a la totalitat del personal penitenciari.

460

461 Es tractarà de reunir com a mínim una vegada al trimestre, excepte que per qüestions  
462 degudament justificades sigui necessari alterar la freqüència de les reunions.

463

#### 464 **Comissió Coordinadora**

465

466 La Comissió Coordinadora és l'òrgan de direcció sindical col·lectiva i quotidiana de  
467 l'Agrupació de Personal Penitenciari de Catalunya, responsable de gestionar el que  
468 s'aprova en conferència i donar resposta als reptes sobrevinguts.

469

470 Quant així es valori, segons els temes, a les reunions de la Comissió Coordinadora,  
471 podran assistir els secretaris i secretàries generals de les diferents seccions sindicals  
472 dels centres penitenciaris com a convidats, quan es tractin temes que els puguin  
473 afectar, podent recollir acta d'aquestes.

474

475 S'impulsaran plans específics de detecció de necessitats, la realització d'activitats  
476 formatives, i plans d'acció o campanyes específiques que puguin suposar una millora  
477 comunicativa i dinàmica de treball.

478

### 479 **2.2.1 Funcions generals:**

480

#### 481 **Reforçar el treball sindical als centres de treball**

482

483 Cal incrementar les visites als centres de treball i el contacte personal amb els/les  
484 nostres afiliats/des i amb la resta de personal quan les condicions sanitàries ho  
485 permetin. La tramesa d'informació a través de correu electrònic i xarxes socials ha de  
486 ser una via més, no l'única, de contacte amb la plantilla que representem.

487

#### 488 **Consolidar i augmentar l'afiliació i la seva participació**

489

490 Cal situar com a objectiu la consolidació i augment de l'afiliació com un tema prioritari,  
491 lligat al reforçament de l'acció sindical al centre de treball.

492

493 També és important fer un seguiment de les baixes, altes (identificant els seus  
494 referents i responsabilitats i com contactar-hi), així com revisar que tots/es els/les  
495 afiliats/des disposin d'un correu electrònic i de mòbil per fer arribar la informació  
496 sindical que generem.

497

498 Es podran portar a terme assemblees dirigides als/les nostres afiliats/des per tal de  
499 conèixer i generar un treball més participatiu, discriminant positivament a l'afiliació en  
500 l'assessorament individual, en la recollida de propostes i en les consultes prèvies a la  
501 presa de decisions, quan sigui possible.

502

#### 503 **Potenciar l'assessorament primari**

504

505 Cal que els nostres delegats i delegades donin a conèixer el funcionament de  
506 l'assessorament en el nostre sindicat i que coneguin també els diferents nivells  
507 d'assessorament de què disposem.

508

509 En el cas de treballadors/es afiliats/des s'informarà o es derivarà (segons s'escaigui),  
510 cap a assessorament, ja sigui de la FSC o del GJT. Pel que fa als Territoris, caldrà  
511 definir el circuit i fer els moviments necessaris per garantir l'assessorament des de  
512 qualsevol punt de la nostra geografia, ateses les manques detectades en alguns  
513 territoris.

514

#### 515 **Garantir el compliment dels plans d'igualtat. Tendir a la paritat i lluitar contra tot tipus de discriminació**

516

517

518 El principi d'igualtat entre dones i homes ha de ser un eix vertebrador de la nostra  
519 tasca sindical. Hem d'incidir en la presència de dones en tots els àmbits i meses de  
520 negociació, com a senya d'identitat d'un sindicat de dones i homes, i per la convicció  
521 que la igualtat entre dones i homes és un dret.

522

523 Lluita contra la discriminació per orientació sexual i/o identitat de gènere. En l'àmbit  
524 laboral, la discriminació per orientació sexual o identitat de gènere té una especial  
525 importància.

526

527 Diversos estudis mostren que la feina és un dels àmbits on les persones tenen més  
528 por a identificar-se com LGTBI, per possibles burles dels companys i companyes o  
529 dels/de les caps. La lluita contra aquesta discriminació ha de ser una qüestió  
530 transversal de tot el sindicat, per això s'ha de continuar amb la sensibilització i la  
531 formació de les persones dirigents, delegades i delegats i fer-la extensiva a l'afiliació i  
532 els centres de treball.

533

### 534 **2.2.2- Comunicació**

535

536 La comunicació en l'organització és primordial, i la denuncia als mitjans és uns dels  
537 elements que més por generà a l'Administració. Té a veure amb la difusió de  
538 missatges per transmetre, portes endins, els èxits i requeriments als membres que la  
539 conformen i, portes enfora, per tal que el personal treballador que representem també  
540 conegui quines són les nostres missions, visions i metes; a banda de rebre la nostra  
541 informació sindical.

542

543 Els comunicats i escrits de **CCOO** són referents de garantia i la transparència en la  
544 comunicació, l'allunyament del sensacionalisme i l'oportunisme són les tòniques dels  
545 missatges que traslladem i empoderen amb missatges clars, verços l'actiu sindical.  
546 L'Agrupació elabora centenars de comunicacions, que cal conèixer internament i  
547 difondre.

548

549 La realitat actual del model de comunicació fa que cada dia s'hagi d'evolucionar en els  
550 models clàssics. Incentivar una comunicació més directa és un dels nous reptes  
551 comunicatius, els grups de difusió com Whatsapp i Telegram s'han de potenciar des  
552 de la base de les seccions, fomentant el sindicalisme de proximitat i la relació més  
553 directa amb els referents més immediats, i com a discriminació positiva vers l'afiliació.

554

### 555 **Comunicació Interna**

556

557 Elaboració i difusió de missatges que es fan circular porta endins, és a dir, orientada  
558 als/a les delegats/des. Per aquest tipus de comunicació (interna) es fan servir correus  
559 electrònics, whatsapps, informes o reunions i és necessari aconseguir una  
560 comunicació més ampla i fluida.

561

562 Continuem amb la dificultat, per part d'alguns/es delegats/des, per llegir les  
563 informacions rebudes, i per consultar o preguntar en aquell moment en cas de no  
564 entendre quelcom, per tal de poder respondre als/a les treballadors/es. Tant per anar-  
565 se empoderant com formant en els temes.

566

### 567 **Comunicació Externa**

568

569 La formen tots els missatges que s'envien i reben entre l'Agrupació amb el personal  
570 treballador, així com entre l'Agrupació amb els/les representants del Departament, la  
571 Secretaria i/o Unitats Administratives.

572

573 Pel que respecta a la comunicació externa de l'agrupació de **CCOO**:

574

575 • Continuarem amb la tramesa d'informació per via mail als nostres afiliats i  
576 afiliades i al conjunt d'empleats/des públics.

577 • Donant resposta als dubtes plantejats mitjançant el correu electrònic, sempre  
578 tenint en compte la discriminació positiva a l'afiliació.

579 • S'actualitza periòdicament la informació de la pàgina web de l'Agrupació, fent  
580 ús com a base d'informació.

581 • Cal millorar la generació i difusió de la informació a les xarxes socials (twitter,  
582 whatsapp...). Estudiar la possibilitat d'assemblees en Streaming. I combinar  
583 amb la presència física als centres.

584 • Resulta també convenient informar i prendre part amb els mitjans de  
585 comunicació de les accions que s'hagi de donar difusió. Fent ús de l'àrea de  
586 comunicació sempre que es pugui.

587 • Cal recuperar la celebració d'assemblees quan la situació sanitària ho permeti.

588 • Cal generar nous continguts, que arribin el més directe possible, aprofitant les  
589 capacitats tècniques existents.

590 • Aconseguir que totes les seccions sindicals facin resums de les reunions amb  
591 les seves direccions. Si de les reunions a les quals assistim no en fem un  
592 resum i el difonem entre els/les treballadors/es, no estem rendint comptes de la  
593 nostra feina per la qual ens han votat, o a l'afiliació. I si això no es converteix en  
594 una nota informativa externa, és com si no haguéssim fet res pels treballadors i  
595 treballadores.

596

597

598

599

600

601

602

603

604

### 3-AFILIACIÓ I DEFENSA DEL PERSONAL

605

606

607 **CCOO** som un sindicat de classe, els afiliats/des són la base de la tasca sindical i la  
608 raó de ser del sindicat, amb una llarga experiència i amb una estructura consolidada a  
609 la totalitat del territori nacional.

610

611 • Oferim als nostres afiliats i afiliades assistència jurídica immediata i de qualitat.  
612 El Gabinet Jurídic de **CCOO** és una institució de referència a l'estat espanyol,  
613 amb professionals que atenen totes les àrees: administrativa, penal, civil i  
614 laboral.

615 • Intervenció d'equips de professionals especialitzats en diferents àmbits: la salut  
616 laboral, la formació, la negociació i l'assistència.

617 • Comptem amb un ventall de serveis i avantatges únics: cobertura per la pèrdua  
618 de retribucions, defensa penal, assegurances, formació genèrica i específica,  
619 descomptes i beneficis amb col·laboració en multitud d'entitats.

620 • Confiem i creiem en les assemblees d'afiliats/des com a instrument bàsic de  
621 representació de **CCOO** i de treballadors/es com a eines per arribar a acords,  
622 lluny d'interessos individuals, la voluntat de les assemblees es traslladarà en la  
623 presa de decisions.

624 • Treballem amb honestedat i il·lusió pel conjunt del personal, amb els diversos  
625 equips de treball, seccions sindicals i delegats/ades en tots els centres  
626 penitenciaris, com a referents del personal en la defensa dels seus drets.

627

628 L'eficient col·laboració entre l'assessoria, el Gabinet Jurídic i l'Agrupació ens ha portat  
629 aconseguir una eficàcia fruit de la implicació personal de tots els membres, portant-  
630 nos en seus judicials. **CCOO** hem guanyat resolucions al TSJC, denúncies als jutjats  
631 contenciosos (com per exemple va ser tombar l'entrevista en l'oposició de  
632 psicòlegs/gues per sentència ferma), presentant denúncies davant fiscalia contra la  
633 Secretaria, la direcció de centres penitenciaris i contra els individus que atacat de  
634 manera injustificada la professionalitat i l'honorabilitat del personal penitenciari.

635

636 **CCOO** hem fet ús d'altres òrgans que també ens han anat donant la raó aquests  
637 darrers quatre anys, com la inspecció de treball (com per exemple amb la denúncia  
638 que va suposar la retirada de materials no homologats i entrega de mascaretes),  
639 presentant propostes per resolucions parlamentàries i dirigint reclamacions al síndic  
640 de greuges, entre altres accions.

641

#### 642 **Gestió de la crisi COVID-19**

643

644 Mentre uns altres sindicats s'acollien a ERTE (justificant baixades d'activitat) i altres  
645 amagaven el cap sota l'ala, **CCOO** vam incrementar la nostra tasca abordant totes  
646 les casuístiques sorgides i vam fer front comú lluitant contra la inoperància de



647 l'Administració i fins i tot doblant les tasques incorporant-nos als centres de treball  
648 quant se'ns va demanar.

649

650 Des de l'Agrupació hem liderat i continuarem defensant la salut del personal  
651 penitenciari i les seves condicions de treball, reclamant en tots els àmbits, grups de  
652 treball i comitès corresponents els elements necessaris per la protecció de salut.

653

654 El permís per deure inexcusable, la reducció als serveis presencials mínims,  
655 l'ampliació de canvis, l'ajustament dels horaris, el foment del treball no presencial, són  
656 elements que hem anat traslladant i aplicant, juntament amb el conjunt de propostes  
657 que se'ns van fer arribar dels diferents centres. L'Administració va admetre aplicar  
658 propostes els primers mesos de la crisi, però poc temps després, mitjançant circulars,  
659 van acabar negant la major part de mesures, incrementant el risc de contagi i  
660 desobeint les resolucions de Sanitat i Salut.

661

### 662 **Resolució del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 8 de març de 2020**

663

664 Farts de l'omissió constant de mesures de protecció i prevenció, **CCOO** vam  
665 denunciar a l'Administració. El 8 d'abril de 2020 el TSJC dona la raó a **CCOO**, i  
666 obliga al Departament de Justícia resolent que amb caràcter urgent i immediat es  
667 proporcionin a tots els centres penitenciaris:

668

- 669 • Els equips individuals de protecció
- 670 • Mascaretes autofiltrants FFP2 i FFP3, guants de nitril, bates i maniguets
- 671 • Protectors, pantalles facials, ulleres, gels antisèptics, i termòmetres sense  
672 contacte
- 673 • Reposició del material i substitució del caducat.
- 674 • Que es faciliti l'accés massiu als test de diagnòstic del coronavirus SARS-COV-  
675 2,
- 676 • Que es planifiqui i es realitzi formació en l'ús dels EPI i l'aplicació de processos  
677 de descontaminació i eliminació de residus del material utilitzat.
- 678 • Que es realitzi la desinfecció diària dels centres de treball incloent tots els  
679 espais.

680

681 Aquest fet marca un abans i un després davant la COVID-19 i la defensa de la salut  
682 del personal penitenciari. El Departament tenia l'obligació de lliurar materials i se'ns  
683 reconeixia d'igual manera que al personal sanitari la defensa de la nostra salut en el  
684 moment més greu.

685

### 686 **No al programa CIMO als Centres Oberts sense els recursos necessaris**

687

688 **CCOO** hem manifestat voler regular i desenvolupar un model penitenciari de Medi  
689 Obert sòlid i realista. Malauradament, la Secretaria mai ha invertit res, i sempre que

690 ha pogut ha reduït les plantilles i ha tractat la infraestructura i el personal com si fossin  
691 de segona classe. Exclusivament per interès electoralista, aquest darrer any han  
692 plantejat el programa CIMO, ple d'incongruències i condemnat al fracàs sense els  
693 recursos humans, organitzatius i estructurals adients.

694

695 La Secretaria ha iniciat un programa de Classificació Inicial en Medi Obert, la prova  
696 pilot ha començat al Centre Obert Ponent i Centre Obert Barcelona a finals de 2020, i  
697 es pretén implementar de manera definitiva als voltants de juny de 2021 en tot el  
698 territori.

699

700 El projecte, que a dures penes s'aguanta als papers, sembla ignorar que s'ha de partir  
701 de la complicitat amb el poder judicial, que els centres estan en un estat deficient, fruit  
702 de l'abandonament d'anys, i que els recursos humans de què disposen són  
703 insuficients en tots els Centres Oberts a Catalunya.

704

705 **CCOO** els hem demostrat la necessitat d'ampliar les plantilles dels centres oberts  
706 urgentment, i de dotar-los de serveis sanitaris com punt de partida per plantejar  
707 qualsevol canvi de model de Medi Obert. La tònica que impera a la Secretaria de no  
708 substituir ni les baixes ni les incidències que es produeixen i una ràtio de  
709 treballadors/es clarament insuficient, impedeix assumir amb les garanties mínimes  
710 aquest projecte.

711

712 **CCOO** hem sol·licitat entre altres:

713

- 714 • Ampliació de les plantilles de CRIMO i GMO, i substitucions de totes les  
715 incidències de manera urgent. Molts serveis continuen descoberts o sense  
716 comandament i no pot continuar.
- 717 • Creació d'una oficina OGI, amb dotació mínima addicional de 2 treballadors/es i  
718 1 CAF, per torn, on tramitin les comunicacions, incoacions, gestions  
719 d'expedients, notificacions, gestió i control de documentació exteriors i jutjats,  
720 inicis de condicionals, acords de juntes, controls de permisos, activitats SAM,  
721 gestió d'ordres i suport als CRIMO's.
- 722 • Adequació dels espais, patis, sales de dia i zones diferenciades.
- 723 • Serveis sanitaris fixos en cada centre, i no un únic metge amb la capacitat de la  
724 ubiqüitat, i subjugat a desplaçaments a demanda entre províncies, amb accés a  
725 la realització de PCR.
- 726 • Revisió de la regulació de les afectacions per les possibles revocacions.

727

728 En resum, en any de campanya electoral, ens trobem novament amb projectes sense  
729 recursos suficients i que a dures penes se sostenen, que es pretenen impulsar a cops  
730 sobre la taula, sobrecarregant de feina a plantilles infradotades en centres que fa anys  
731 que han sigut abandonats a la seva sort.

732

## 4- LA REALITAT DEL PERSONAL PENITENCIARI

733

734

735 La inestabilitat de certs col·lectius continua sent una de les qüestions principals per  
736 resoldre als anys vinents. L'Administració amb lentitud intencionada i un auto  
737 bloqueig, fruit de retallades de personal de base, i sistemes arcaics de funcionament  
738 no ha pogut complir encara amb tots els processos d'oferta pública que ha anat  
739 publicant.

740

741 El foment de la temporalitat i la precarietat laboral han continuat, fins i tot amb la  
742 col·laboració de la resta de sindicats, que van arribar a signar fins i tot la infame  
743 "modificació de la normativa de borsa de tècnics especialistes", atemptant contra  
744 alguns dels drets més bàsics del personal interí que tenien reconeguts a canvi de res.

745

746 L'Administració, a pas de tortuga, ha accedit a dur a terme concursos de  
747 comandaments, però a un ritme inacceptable en què triga anys a resoldre'ls,  
748 bloquejant la mobilitat i la promoció professional i fomentant el servilisme i la política  
749 d'endolls d'afins.

750

751 La tònica més general mostra una desafecció del personal vers l'Administració, fruit  
752 dels atacs continuats, el sentiment d'abandonament, el desconeixement real del medi  
753 de la major part de responsables i el sentiment de desprotecció més absolut. El  
754 despotisme i l'opacitat mostrada aquests anys ha generat un clima d'absoluta  
755 desconfiança i de trencament que difícilment tindrà solució.

756

757

### 4.1- Ofertes públiques escasses i sense marge de negociació:

758

760 • 2015-2018: en l'oferta pública de psicòlegs amb 80 places, realitzada en el  
761 darrer moment, el nombre d'aspirants que van superar el procés va arribar a  
762 dures penes als 2/3.

763 • 2015-2022: Les ofertes públiques de juristes, treballadors/es socials es van  
764 deixar caducar i es van tornar a publicar per la via PESCO, esperant realitzar-  
765 se el pròxim 2022.

766 • 2020-2021: Oferta pública tècnics especialistes, amb 255 places, que porta  
767 diversos mesos de retard i s'hauria d'executar en 2021

768

769 A la insuficient oferta de places de les ofertes públiques i la falta de voluntat i de  
770 recursos que l'Administració hi dedica, cal incloure un tarannà constant d'atac als  
771 interins/es recollit en les bases de cada procés que s'ha tractat d'acordar i en la  
772 duresa de les proves per part del Departament de Justícia i la Secretaria de Mesures  
773 Penals.

774

775 El Departament de Justícia pretén constantment reduir al màxim la valoració de  
776 l'experiència en tots els àmbits tractant d'alterar per interès propi els serveis prestats

777 desvalorant la tasca de tot el personal penitenciari a la recerca de possibles aspirants  
778 més servils i que no cobrin triennis, en certs casos fins i tot recolzats per altres  
779 sindicats que han anteposat els interessos personals per sobre dels generals.

780

781 És imprescindible aconseguir que s'accelerïn els procediments administratius en el  
782 futur, en el cas de concursos de comandaments intermedis s'alliberaren centenars de  
783 places que haurien d'incloure's en futures ofertes públiques de tècnics especialistes i  
784 incloure totes les vacants reals pels col·lectius de tractament.

785

786 **CCOO** estem plantejant, entre altres propostes, que en la reforma de l'EBEP, és  
787 responsabilitzi individualment al càrrec polític que incompleixi o demori els processos.

788

#### 789 **4.2- Plans de reordenació de centres penitenciaris**

790

791 Pla de reordenació dels centres penitenciaris 2013-2020, va ser una enganyifa del  
792 Departament, tot i que als efectes de retallades de personal s'han mantingut.

793

794 L'Administració després de mesos justificant les seves actuacions amb relació a  
795 aquest pla (reconvertint llocs de treball) plantejarà un nou pla d'equipaments  
796 penitenciaris.

797

798 L'Administració a finals de 2020 va manifestar que estava fent un estudi de  
799 redimensionament de plantilles on quedin clares quines són les necessitats reals de  
800 personal dels centres i en què àmbits en el qual participen les tres Subdireccions  
801 Generals de la SMPRAV i les direccions dels centres.

802

803 **CCOO** no permetrem cap nova estafa, perquè ens imaginem perfectament el que  
804 això pot suposar, especialment amb una nefasta cúpula de la Secretaria de Mesures  
805 Penals obstinada a anar liquidant a poc a poc els competents per a canviar-los per  
806 afins.

807

808 **CCOO** hem exigint que si es tradueix en alguna cosa aquest «estudi de  
809 redimensionament», sigui en un augment real de plantilla que permeti una millora real  
810 de les condicions de treball i no una forma objecta d'abaratir costos per mitjà de  
811 retallades en personal i categories.

812

813

814

815

816

817

818

819

820

## 5-ACORDS I PRÒRROQUES

821

822

### 5.1- Pròrroga PRP

824

825 Gràcies a les pressions traslladades des de tots els àmbits del personal penitenciari, i  
826 en l'interès de poder tractar d'arribar a un nou Acord de condicions de treball, sense  
827 que cap sindicat signant ni l'Administració denunciessin l'Acord, es va prorrogar i  
828 mantenir vigent en totes les condicions, prorrogant-se anualment al llarg d'aquests  
829 darrers anys.

830

831 Actualment, no s'ha pogut negociar res. Tenint en compte la limitació pressupostaria i  
832 que Justícia no ha sigut capaç d'obtenir més recursos econòmics, i que tampoc han  
833 presentat cap predisposició a millorar la regulació eliminant efectes negatius, ens  
834 trobem en tràmits d'aprovació d'una nova possible pròrroga.

835

### 5.2- Acord de modificació de borsa d'interins tècnics especialistes

837

838 **CCOO** no ho hem signat la modificació perquè, sobretot, inclou inconvenients i  
839 reculades que la converteixen en una modificació on l'Administració aconseguix els  
840 seus objectius a un preu molt baix, i que incentiva a seguir en la seva línia d'anar  
841 erosionant a poc a poc, però de manera inexorable els drets dels treballadors  
842 penitenciaris.

843

844 • L'Administració ha aconseguit legalitzar l'existència de dues borses, la  
845 d'interins i la de reforç, que no existia en l'acord de 2006 i que **CCOO** no  
846 acceptem perquè trenca la unitat de la borsa, sancionant per acord una segona  
847 infraborsa de treballadors/es "de usar y tirar". Això representa portar la  
848 precarietat dels «nous» treballs (una nova servitud) a la funció pública, que  
849 **CCOO** no podem mai signar.

850 • No hi ha mecanisme de pas de la borsa de reforços a la d'interins. Dependrà  
851 sempre de les necessitats i la «bona» voluntat de l'Administració, que de  
852 voluntat ha demostrat tenir molta, però de bona molt poca o més exactament  
853 cap.

854 • Amb la regulació de 2006, abans de procedir a l'expulsió de la bossa, la  
855 comissió de seguiment havia de ratificar aquesta expulsió. Ara no fa falta.  
856 L'Administració només ha d'informar la comissió que ha fet el que li ha vingut  
857 de gust.

858 • Els informes negatius els faran els centres, que seran els que en primera  
859 instància contestaran a les al·legacions dels afectats/des. La lògica ens que  
860 porta a pensar que serà un fet extraordinari que el centre admeti cap al·legació  
861 al seu propi informe. Una vegada rebutjades les al·legacions, la proposta es  
862 passarà al centre directiu pera que la validi. L'experiència d'anys ens indica que  
863 el Centre Directiu dóna per vàlid tot el que proposen les direccions dels centres

- 864 en matèria disciplinària com a forma de reforçar el seu poder enfront de les  
865 plantilles. Abans calia que fossin d'unitats directives diferents.
- 866 • La comissió de seguiment de la borsa passa de ser un òrgan amb capacitat  
867 decisòria per a ratificar o no actes de l'Administració a ser un simple secretari  
868 que, apart del dret a la rebequeria, únicament pot dir amén al que  
869 l'Administració amb llibertat faci i desfaci. I si cal votar alguna cosa, la  
870 constitució paritària de la comissió, més un president nomenat per  
871 l'Administració, assegurarà que l'Administració sempre guanyarà pel vot decisiu  
872 del president.
  - 873 • El canvi d'àmbit funcional i territorial no dependrà exclusivament de la persona  
874 sinó que serà una decisió discrecional de l'Administració, que si vol l'acceptarà  
875 o no.
  - 876 • Els terminis per a oferir una plaça a les persones en borsa són simplement  
877 demencials i la no resposta pot suposar l'expulsió.
  - 878 • Desaparició d'altres motius personals de suspensió que no estiguin inclosos en  
879 la darrera modificació de la borsa. L'administració acota els supòsits en els que  
880 rebutjar una oferta no donava lloc a penalització. En la regulació anterior la  
881 persona podia sol·licitar-la per supòsits personals, familiars o d'altra mena. Ara  
882 ja no.

883

884 El pas del temps des de 2019 ens ha donat la raó. Actualment, i fins que aconseguim  
885 tombar aquesta regulació, tenim un col·lectiu d'interins/nes discriminat, maltractat amb  
886 carta blanca per l'Administració amb el suport directe de la resta de sindicats. **CCOO**  
887 continuarem lluitant per a tombar-la i aconseguir una regulació justa.

888

### 889 **5.3-Metodologia per al procés de negociació col·lectiva d'un nou Acord**

890

891 L'Administració continua plantejant reunions periòdiques on s'haurien d'anar tractant  
892 temes i resoldre qüestions, però les que interessin a l'Administració normalment  
893 menors, ajornen la discussió de mesures concretes generals. Després de moltes  
894 promeses i d'anàlisi de les nostres propostes, sempre han trobat una excusa per  
895 ajornar les negociacions.

896

897 **CCOO** volem acordar millores i plasmar el reconeixement a la tasca penitenciària, i  
898 hem manifestat al Departament la nostra voluntat de negociar un futur millor Acord.

899

900 **CCOO** un sindicat progressista i de classe, compromès amb la defensa dels  
901 treballadors, no validarem acords que aprovin o reforcin la política de discrecionalitat  
902 per part de l'Administració i de retrocés progressiu de drets.

903

904

905

906

## 6-ELECCIONS SINDICALS 2019 i FUTURES 2023

907  
908  
909  
910  
911  
912  
913  
914  
915  
916  
917  
918  
919  
920  
921  
922  
923  
924  
925  
926  
927  
928  
929  
930  
931  
932  
933  
934  
935  
936  
937  
938  
939  
940  
941  
942  
943  
944  
945  
946  
947  
948  
949  
950

Després de quatre anys de bloqueig i atacs continuats, a causa del tarannà del Govern de la Generalitat, van tenir lloc les eleccions sindicals. La Generalitat, per interès propi, va donar impuls a un nou sindicat que va aprofitar la fragmentació política per presentar-se amb interessos propis i polítics allunyats de la defensa del personal que van alterar els darrers resultats incorporant-se en Meses de negociació, amb vots de fora de l'àmbit penitenciari.

En l'àmbit dels serveis penitenciaris, alguns sindicats ens van realitzar campanyes de desprestigi constants, amb discursos simplistes directament fal·laços. Caldria una reflexió sobre aquestes organitzacions, dedicades a la venda de fum i a la defensa d'interessos propis, i com han generat una desconfiança vers els agents socials.

Tot i ser crítics amb nosaltres mateixos, L'Agrupació de personal penitenciari de **CCOO** hem mantingut el nombre de vots de les eleccions anteriors, mantenint la consolidació d'una bona feina feta amb seriositat i professionalitat, rebent fins i tot la millor valoració en diversos centres de treball, augmentant el nombre de vots.

L'Administració és molt possible que en les següents eleccions implanti el vot electrònic, amb el que això suposa: pressions per part de l'escala jeràrquica, por i més pressions als nostres votants. La política d'intoxicació de determinats sindicats i plataformes també ens afectarà i caldrà donar una resposta clara i contundent.

Per aquests motius hem de fer un gran esforç per posar-nos en contacte amb tota la afiliació i simpatitzants per rebre els suggeriments, problemàtiques, propostes... dels mateixos abans que comenci el proper procés electoral, hem de transmetre, davant la nova manera de treballar llunyana i sense proximitat, que som un sindicat proper, que treballem per i per als/a les treballadors/es, que recollim les seves inquietuds, que les traslladem i defensem als òrgans pertinents i que, en definitiva, estem al seu costat defensant els seus drets, informant-los de manera seriosa i curosa de l'estat real de tots els temes que els inquietin. El rigor caracteritza les nostres propostes, informacions i assessoraments.

Caldrà fer esforços per fidelitzar el vot de l'afiliació, com a mínim. És primordial recollir l'esforç d'aquests anys, perquè altres no dubtaran en pressionar per sol·licitar el vot. Serà primordial donar publicitat de tota la informació i recollir les qüestions d'interès fomentant una relació fluida, anticipant el contacte i transmetent la realitat sense mentir com d'altres, així com garantir un procés de votació i escrutini net.

## 7- QUÈ HEM ACONSEGUIT I QUÈ VOLEM PELS PROPERS ANYS?

951

952

953

### 7.1- Objectius aconseguits:

954

955 A través de la pressió de treballadors/es i sindicats, durant aquests anys **CCOO** hem  
956 aconseguït revertir algunes de les retallades:

957

958

1. Devolució completa de la paga del 2012

959

2. Acord amb calendari de devolució de les pagues de 2013 i 2014

960

3. Acord de devolució de la paga de productivitat.

961

4. Fi de la congelació salarial per mitjà d'un acord de pujades salarials per al  
962 període 2018-2020 amb una pujada acumulada de fins al 8,8%

963

5. Cobertura del 100% de les incapacitats transitòries.

964

6. Recuperació dels dies de vacances i d'assumptes propis per antiguitat.

965

### 7.2- Objectius futurs i propostes

966

967

968 Per contra subsisteixen moltes altres reivindicacions. Les possiblement mes  
969 importants són:

970

971

1. Recuperació del poder adquisitiu perdut pels empleats/des públics  
972 negociant en la línia dels darrers dos Acords estatals (5% PSOE en 2010,  
973 congelacions diverses.)

974

2. Recuperació del Fons d'Acció Social

975

3. Recuperació dels 3 dies (25 h) d'assumptes propis addicionals als 50  
976 actuals que gaudíem tots els funcionaris catalans.

977

4. Recuperació i increment dels 2 dies de compensació de festius perduts al  
978 2012.

979

5. Recuperació de l'aportació del 0,5% de la massa salarial al pla de pensions.

980

981 Sense oblidar totes les retallades més subtils, però igualment nocives dutes a terme  
982 per una Direcció General, ara Secretaria.

983

### Objectius reivindicatius

984

985

986 Els objectius reivindicatius de **CCOO** dins de l'àmbit penitenciari inclou un ampli  
987 ventall de reivindicacions i objectius de millora de les condicions laborals específics al  
988 medi.

989

990 No enganyem al personal dient que els objectius de tothom podran ser aconseguits en  
991 els quatre anys que venen, però sí que garantim la lluita per la seva consecució.

992

### Retributives específiques del col·lectiu

993

994



- 995 • Inclusió al complement específic de la quantitat corresponent al PRP.
- 996 • Negociació d'un nou complement amb condicions menys lesives i amb
- 997 quantitats molt més altes.
- 998 • Requalificació de centres. Tots els centres penitenciaris han de pujar un nivell
- 999 en la seva categoria.
- 1000 • Nou programa de promoció professional en el mateix lloc de treball. Cobrament
- 1001 de dos nivells per damunt del consolidat per a tots els que van participar amb
- 1002 èxit a l'anterior procés i fins a 4 nivells per qui no cobri actualment els dos
- 1003 nivells.
- 1004 • Pagament dels festius efectivament treballats de manera similar a com es fa en
- 1005 Institucions Penitenciàries.
- 1006 • Equiparacions retributives entre llocs de treballs iguals, finalització dobles
- 1007 escales salarials.(comandaments, personal tècnic, amb la casuística pròpia
- 1008 dels tècnics en prevenció).
- 1009

### **Jubilació anticipada i 2ª activitat**

- 1010
- 1011
- 1012 • Jubilació anticipada amb 59 anys d'edat de manera anàloga a la jubilació
- 1013 anticipada de la policia local.
- 1014 • Nou decret de 2a activitat per la inoperància de l'actual i per a fer front a la
- 1015 realitat actual de l'envelliment del personal penitenciari.
- 1016 • Ampliació de la 2a activitat a TOTS els col·lectius.
- 1017 • Establiment d'una llicència extraordinària de 6 mesos amb la totalitat de les
- 1018 retribucions, adreçada al personal amb més de 55 anys i amb una antiguitat
- 1019 superior als 15 anys, vinculada a la realització d'un curs de reciclatge
- 1020 professional al CEJFE.
- 1021 • Establiment d'una compensació de 6.000€ per tot el personal penitenciari a
- 1022 percebre l'any de la seva jubilació anàleg a altres cossos de policia local
- 1023

### **Promoció**

- 1024
- 1025
- 1026 • Convocatòria de procés de promoció interna del C al B amb un mínim de 250
- 1027 places.
- 1028 • Convocatòries de concursos anuals de trasllat.
- 1029 • Convocatòria dels concursos de comandaments intermedis cada dos anys.
- 1030 • Obrir les taules de negociació de mobilitat a altres departaments, tenint en
- 1031 compte les especificacions dels àmbits.
- 1032 • Renegociació de l'acord de mobilitat amb l'estat per eliminar les restriccions en
- 1033 el tipus de places i establiment d'una quantitat mínima de places reservades
- 1034 pels treballadors i treballadores penitenciaris procedents de Catalunya.
- 1035 • Pla de mobilitat horitzontal i vertical, promoció professional.
- 1036 • Consolidació dels nivells guanyats per promoció professional i per llocs en
- 1037 encàrrec de funcions.

1038 **Horaris**

1039

1040 • Augment i diversificació dels horaris disponibles que seran sempre elegibles  
1041 per la plantilla de cada centre.1042 • Aplicació als GAMP que no fan compensació de festius de les condicions de  
1043 compensació d'hores pels festius no gaudits de manera anàloga als genèrics  
1044 d'oficines.1045 • Aplicació a l'àmbit de tractament i a oficines de la lliure gestió de les hores que  
1046 quedin fora de la part de presència obligatòria realitzant-se el càlcul del  
1047 compliment de la jornada laboral amb caràcter mensual.

1048 • Possibilitat de compactació a torns complets de les reduccions de jornada.

1049 • Eliminació dels límits als canvis de servei.

1050 • Eliminació del torn de nit voluntari pel personal de més de 55 anys, en  
1051 compliment de les resolucions de la OMS.1052 • Implantació de reducció de la jornada a 35 h de personal de tractament i  
1053 oficines, i la reducció corresponent del còmput anual pels horaris especials.

1054

1055 **Pla d'ampliació de plantilles i millores generals**

1056

1057 • La complexitat de la nostra feina exigeix la creació de nous llocs de treball:  
1058 Criminòlegs (implementació d'aquest lloc de treball i de les funcions que li  
1059 corresponen), Delegats/des d'execució de mesures (Acord 2006),  
1060 Traductors/res, Mediadors/res Interculturals, Formadors/res, creació d'una  
1061 unitat canina etc..1062 • Creació d'una nova àrea amb dotació de noves places de funcionaris pel  
1063 control perimetral dels centres penitenciaris.1064 • Cobertura de totes les places pressupostades i revisió a l'alça de les que  
1065 figuren a la Relació de Llocs de Treball. Volem uns centres dotats del personal  
1066 necessari i suficient, tant per raons de seguretat (5 funcionaris d'interior per  
1067 mòdul), per a poder garantir el gaudiment dels nostres drets.1068 • Oferta pública anual de totes les places vacants de tots els col·lectius més les  
1069 corresponents a la taxa de reposició, si no l'aconsegueix eliminar del tot.1070 • Possibilitat voluntària de sol·licitar el cobrament dels serveis extraordinaris  
1071 realitzats acumulats.1072 • Convocatòries bianuals d'oposicions de tècnics especialistes i de tots el  
1073 col·lectius de tractament.1074 • Convocatòria de tots els processos PESCO incrementant la valoració dels  
1075 serveis prestats al màxim.1076 • Procediments de pujada de nivells per tots els col·lectius de manera periòdica  
1077 mitjançant un procediment reglat.1078 • Eliminació dels procediments d'ATRI. Recuperació de les travesses, i per  
1079 comandaments i llocs base de tècnics especialistes, dels resultats dels  
1080 concursos. Objectivitat i màxima transparència per tots els procediments

- 1081 • Inclusió de la borsa de reforços en la borsa general d'interins i convocatòria de  
1082 nous processos per incloure nous interins en una borsa abans del seu  
1083 exhauriment.

1084

**Teletreball**

1086

1087 Hem demanat crear i convocar un Grup de Treball per a parlar de teletreball, tal com  
1088 indicava la Instrucció 5/2020 de Funció Pública i reitera la resolució SLT/2700/2020,  
1089 així com altres temes. La regulació general deixa fora l'àmbit penitenciari perquè  
1090 acordi un model de teletreball propi.

1091

1092 L'Administració reconeix que està obligada, però està tractant d'ajornar al màxim una  
1093 futura negociació, fins i tot atemptant contra els criteris de reduir la mobilitat i  
1094 contactes impulsats des de Salut per la situació de pandèmia.

1095

**Formació**

1097

- 1098 • Garantir el dret d'accés a les 40 h de formació, dins la jornada diürna de treball  
1099 i compensable per tot tipus de cursos relacionats amb les tasques generals  
1100 dels treballadors i treballadores i no només aprofundiment del lloc de treball  
1101 que s'ocupa sinó també lligada a la promoció. Finalització de discriminacions  
1102 de col·lectius i ampliació de l'oferta formativa.
- 1103 • Finalització de tota mena de restricció en la compensació de les hores de  
1104 formació per raó del treball desenvolupat. Personal d'oficina i interior són  
1105 tècnics especialistes i, per tant, qualsevol curs adreçat al col·lectiu ha de ser  
1106 compensat.
- 1107 • Els programes de formació anual preveuran activitats de caràcter  
1108 descentralitzat amb un nombre de places proporcional als treballadors/es dels  
1109 centres de treball. En aquest sentit, es procurarà la progressiva planificació  
1110 d'activitats de formació a distància les quals es computaran dins les 40 hores  
1111 anuals de formació.
- 1112 • S'incentivarà la formació "in situ" als centres penitenciaris, en matèries pròpies  
1113 de cada col·lectiu de treballadors/es. Garantint l'accés a l'oferta formativa a tots  
1114 els treballadors/es.
- 1115 • La formació inicial, la formació d'acollida, la formació obligatòria i la formació  
1116 estratègica no es pot integrar en el còmput anual de 40 hores.
- 1117 • Revisió de les GAP i reconeixement dels "gestors" com a formadors i titulacions  
1118 en pràctiques professionals.
- 1119 • Valoració dels treballs d'investigació, publicacions, ponències a congressos i  
1120 treballs docents.
- 1121 • Ampliació i concessió de les llicències d'estudis formatius específics per l'àmbit  
1122 penitenciari i retribuïdes.
- 1123 • Constitució d'un grup de seguiment específic pels tràmits i les gestions de la  
1124 construcció dels futurs centres penitenciaris.

1125 **7.2.1- Col·lectius de treballadors i treballadores específics:**

1126

1127 **Personal d'àmbit interior:**

1128

- 1129 • Eliminació del còmput de les nits per hores pels GSI, CS i CRIMO.
- 1130 • Determinació d'unes ràtios mínimes per a la dotació dels diferents mòduls o
- 1131 galeries, la qual cosa implica la substitució immediata de les absències, amb
- 1132 especial cura dels DERT, DS i mòduls psiquiàtrics.
- 1133 • Ampliació de les Relacions de Llocs de Treball i cobertura immediata
- 1134 d'incidències (baixes, permisos, excedències, comissions de servei, etc.).
- 1135 • Renovació urgent de l'uniforme. Substitució completa per una uniformitat nova,
- 1136 moderna i de qualitat més adaptada a la realitat penitenciària.
- 1137 • Assumpció, pels serveis jurídics de la Generalitat, de les accions necessàries
- 1138 per a garantir el cobrament de les indemnitzacions al personal que hagi patit
- 1139 una agressió.
- 1140 • Eliminació límit canvis de serveis.
- 1141 • Definició clara de les tasques de GAMV, GAMP y CAF.
- 1142 • Compactació, a voluntat del sol·licitant, de les reduccions de jornada.

1143

1144 **Personal d'oficines**

1145

- 1146 • Pla de formació general de tècnics especialistes compensable pel personal
- 1147 d'oficines i administratiu.
- 1148 • Incorporació d'un model de teletreball propi. Reducció de la jornada presencial.
- 1149 • Aplicació d'un complement específic consolidable pel personal administratiu i
- 1150 d'oficines, per acumulació de tasques per raó de l'antiguitat en el lloc.
- 1151 • Franja de presència obligatòria de 5 hores. El treballador administratiu i
- 1152 d'oficines podrà gestionar la resta d'hores amb compliment de la jornada
- 1153 laboral en càlcul mensual.
- 1154 • Millora de la flexibilitat horària.
- 1155 • Adequació del transport a horaris d'oficina.

1156

1157 **Personal de tractament**

1158

- 1159 • Incorporació d'un model de teletreball propi. Reducció de la jornada presencial.
- 1160 • Establiment, amb criteris tècnics, d'una ràtio d'atenció interns/professional.
- 1161 • Recuperació de les travesses de tractament.
- 1162 • Cobertura amb immediatesa i celeritat de les incapacitats temporals.
- 1163 • Espais dignes i adequats on puguin desenvolupar la seva activitat el conjunt
- 1164 dels professionals amb la dotació de material i elements de seguretat
- 1165 necessaris, com walkies i polsadors adequats.
- 1166 • Incorporar criminòlegs a l'equip de tractament, de forma que els juristes no
- 1167 hagin de fer les seves funcions.

- 1168 • Equiparació salarial entre treballadors/es Socials i Educadors/es Socials, i
- 1169 Caps de Treball Social amb Caps d'educadors/es socials.
- 1170 • Restabliment pel personal de Tractament i oficines amb fills menors de 12 anys
- 1171 de la flexibilitat horària d'entrada de 30 minuts. Presència flexible de 7.30 a
- 1172 9.00h.
- 1173 • Reajustament d'horaris possibilitant la imputació de la reducció de jornada al
- 1174 torn de tarda (sense tarda) a partir de 1/3 de reducció de la jornada. A partir de
- 1175 la reducció de jornada de 1/8 possibilitat de fer només una tarda.
- 1176 • Possibilitat que el/la professional de Tractament del cos que sigui opti per fer
- 1177 només horari de tarda.
- 1178 • Equiparació torn horari dels comandaments de Tractament a la resta de llocs
- 1179 base dels professionals d'aquesta àrea.
- 1180 • Tornada a l'aplicació de l'ordre de servei 1/2006 del 29 de setembre, que
- 1181 regula la jornada acumulada.
- 1182 • Creació de la figura del delegat/da d'execució de mesures penals que estableix
- 1183 l'Acord 2006
- 1184 • Recol·locació d'ofici, per ordre d'antiguitat, de les persones afectades pels
- 1185 procediments selectius i concursos.
- 1186 • Antiguitat com a criteri únic per a l'ordre d'afectació en concursos de trasllats i
- 1187 places ofertes en procediment selectius.
- 1188 • Horari del transport a disposició dels treballadors/es, adequat també als
- 1189 horaris de Tractament i oficines.

1190

### 1191 **7.2.2- Salut laboral i prevenció de riscos**

1192

- 1193 • Potenciar la funcionalitat del Comitè de Seguretat i Salut, la transparència i les
- 1194 dinàmiques de treball, reduint la periodicitat de les reunions.
- 1195 • Actualització del protocol d'agressions.
- 1196 • Plans de mobilitat a tots els centres i adequació dels horaris dels diferents
- 1197 col·lectius.
- 1198 • Increment de la cobertura de transport a tots els centres i no només les
- 1199 persones afectades per un trasllat de centre sinó també per a la resta del
- 1200 personal.
- 1201 • Implementació d'un pla contra les agressions que desenvolupi tots els vessants
- 1202 de prevenció, assistència jurídica, assistència psicològica etc
- 1203 • Seguiment actiu, per part dels Tècnics del Servei de Prevenció, de les
- 1204 adaptacions de llocs de treball, per tal que es comprovi que es realitzen seguint
- 1205 els criteris dels informes dels metges/esses.
- 1206 • Compliment en tots els espais de treball del RD 486/97 i RD 488/97 incidint en
- 1207 les condicions mediambientals i ergonòmiques. Renovació del mobiliari obsolet
- 1208 i malmès i dotació d'equips d'A/C o climatització i humidificadors.
- 1209 • Calendarització i reorganització segons prioritat de totes les obres i reparacions
- 1210 pendents d'execució en cada centre penitenciari.

- 1211 • Compliment dels terminis d'aplicació de les mesures correctores indicades a
- 1212 les ARL (Avaluacions de Riscos Laborals).
- 1213 • Treballar per tal que es dugin a terme les avaluacions de riscos ergonòmics i
- 1214 psicossocials a tots els llocs de treball.
- 1215 • Sales de descans i cafeteries a tots els centres: dotació de neveres, microones
- 1216 i els estris necessaris per a menjar, així com la dotació d'estrils de
- 1217 neteja/higiene, tenint en compte els horaris de treball i el volum de plantilla de
- 1218 cada centre de treball.
- 1219 • Creació i adequació de les sales per a dones embarassades a tots els centres
- 1220 penitenciaris.
- 1221 • Millora de la qualitat dels serveis de menjador i cobertura, per part de
- 1222 l'Administració, del cost del menjar pels treballadors/es amb jornada partida, o
- 1223 doble de matí i tarda.
- 1224 • Reposició d'EPI i EPP, entrega de mascaretes, neteja d'espais, accés a la
- 1225 vacunació, formació en l'ús d'equips.
- 1226

1227 I per aconseguir aquests objectius cal impulsar i assegurar una formació específica

1228 als delegats/des de prevenció. Vetllar per la implantació de les mesures correctores i

1229 denunciar, si s'escau, davant la Inspecció de Treball. Fer visites periòdiques als

1230 centres i canalitzar des de les seccions les qüestions pròpies de prevenció de riscos

1231 laborals.

1232

### 1233 7.2.3- Infraestructures

1234

- 1235 • Construcció dels nous centres de la Zona Franca que permeti el retorn dels
- 1236 personal desplaçat pel tancament de la Model, i la reconversió de C.P. Brians 1
- 1237 en centre de penats.
- 1238 • Calendarització real, amb ampliació pressupostària, de les inversions en
- 1239 manteniment preventiu i correctiu i millora a tots els centres.
- 1240

1241

### 1242 Milllores d'elements de seguretat

1243

- 1243 • Càmeres de vídeovigilància als espais comuns i NO vigilant els treballadors/es.
- 1244 • Valoració de l'ús d'espais i/o tassers.
- 1245 • Renovació dels equips d'intervenció
- 1246 • Substitució dels matalassos ordinaris per matalassos ignífugs de qualitat, pels
- 1247 mòduls psiquiàtrics, DERTS i DS.
- 1248 • Protocols d'intervenció actualitzats.
- 1249 • Adopció d'una política real de prevenció de les agressions i de mesures de
- 1250 política penitenciària dins del centre veritablement dissuasòries i de prevenció.
- 1251

1252

### 1253 7.2.4- Política penitenciària

1254

- 1254 • Retirada o eliminació del projecte del model de convivència i participació de
- 1255 tots els Centres Penitenciaris.
- 1256 • Creació d'un model de medi Obert real amb redimensionament de les plantilles
- 1257 i les seves funcions.
- 1258 • Pla de reconeixement dels treballadors/es i de dignificació del col·lectiu
- 1259 penitenciari a tots els nivells.
- 1260 • Per una professionalització de la gestió i fi de la politització del sistema
- 1261 penitenciari català.
- 1262 • Paralització de qualsevol programa sense els recursos humans i materials
- 1263 necessaris (ex: CIMO)
- 1264 • Reconeixement públic, suport i defensa del personal penitenciari per part del
- 1265 Departament de Justícia i la Secretaria de Mesures Penals davant de
- 1266 col·lectius o persones que atempten sense cap prova i de manera interessada
- 1267 contra els professionals penitenciaris.
- 1268

#### **7.2.5- Medi ambient i sostenibilitat**

- 1271 • Fonts d'alimentació per a vehicles elèctrics i híbrids als pàrkings de tots els
- 1272 centres penitenciaris.
- 1273 • Creació, aprovació i seguiment, per totes les parts, tant de plans de gestió de
- 1274 residus com d'estalvi energètic, d'eficiència energètica i de generació d'energia
- 1275 neta a tots els centres de treball.
- 1276 • Proposar que en els plecs de licitacions de l'Administració, pel que fa a
- 1277 proveïdors i externalitzacions, es prioritzi l'adjudicació a empreses que utilitzin
- 1278 productes de proximitat i kilòmetre zero, reciclats i reciclables.
- 1279
- 1280
- 1281
- 1282
- 1283
- 1284
- 1285
- 1286
- 1287
- 1288
- 1289
- 1290
- 1291
- 1292
- 1293
- 1294
- 1295
- 1296
- 1297