

tribuna penitenciaria

CCOO
servicios a la ciudadanía
instituciones penitenciarias sae

número 29, enero-abril 2019

EL MOMENTO
del
sindicato

LA PRECARIEDAD
LABORAL NO ES UNA
CONDICIÓN NI UNA
CATEGORÍA
PROFESIONAL



En PRISIONES hay que seguir con la movilización, PORQUE TENEMOS LA RAZÓN

CCOO, tras movilizarnos en los últimos años en prisiones frente a Ministros del Interior del PP y del PSOE, sabemos que la movilización en prisiones siempre es necesaria y útil, como se demostró en la primera huelga legal convocada en prisiones durante la democracia, y que nos visualizó ante la ciudadanía y nos cohesionó como plantillas.

Seguramente nadie contaba con que íbamos a tener Ministros de Interior tan obstinados a la hora de atacar el sistema público de prisiones, y a quienes el personal penitenciario sostenermos como mediocres a la hora de gestionar lo público.

Los siete años de Zoido, y sus políticas penitenciarias, han estado sembrados de recortes, pérdidas de poder adquisitivo, sin negociación y con medidas represivas muy duras contra las movilizaciones que llevaron a graves lesiones a compañeros, como en Morón.

Los siete meses de Marlaska ha sido una carrera desaforada por batir los records negativos de su predecesor. Un río de buenas palabras dando paso a un tsunami de desprecios, provocaciones, recortes, manipulaciones y políticas dirigidas, al igual que su predecesor, a degradar el servicio público prisiones, y privatizarlo. Lo peor ha sido la frustración que ha generado, con su falta de respeto, a un colectivo muy implicado profesionalmente.

CCOO siempre ha defendido la necesidad de movilizar a todo el colectivo, y sus organizaciones, en favor de lo que nos une, que es la mejora de nuestras condiciones laborales, de un servicio público penitenciario y el marco Constitucional que lo ampara.

En CCOO defendemos, sin exclusión alguna, la participación y los derechos de todo el personal funcionario y laboral, de todas las áreas, porque todas y todos somos necesarios. Sin esa unidad solo habrá retrocesos y pérdida de derechos que acabaran con privatizaciones.

En CCOO apostamos por continuar reforzando e intensificando las movilizaciones, para que nos hagan más fuertes y capaces para hacer retroceder las políticas regresivas que nos están imponiendo. Y en eso no hay atajos, solo seguir peleando todos juntos, o nos quitaran los derechos a todos por separado. ■ ■

CCOO gana la demanda judicial a Instituciones Penitenciarias por el reparto ilegal de más de un millón de euros entre directivos

La Sección Quinta de la Audiencia Nacional confirma que el gestor anterior de la Administración Penitenciaria, D. Ángel Yuste, repartió de forma arbitraria e irregular fondos públicos hacia su personal directivo en los Servicios Periféricos, así como en los Servicios Centrales de Instituciones Penitenciarias.

Justo hace un año, CCOO denunciaba el reparto irregular y discriminatorio del remanente de productividad de 2017, generado por todo el personal de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, y que ascendía a la cantidad global de 1.100.000 €, el cual se distribuyó entre directores y gerentes, subdirectores y administradores de los 84 centros penitenciarios, quienes fueron favorecidos con un plus de productividad adicional de 1800 euros, para los primeros, y 2.184 euros, en el caso de los segundos.

El pasado 21 de noviembre, la Sección Quinta de la Audiencia Nacional estimó el recurso de apelación interpuesto por CCOO y declaró nulas de pleno derecho las Resoluciones de 23 de noviembre dictadas por el anterior secretario general de Instituciones Penitenciarias, Ángel Yuste, por las que acordó el reparto lineal de toda la productividad entre los puestos directivos.

Esta Sentencia en apelación confirma que el reparto de productividad se ha llevado a cabo sin respetar el procedimiento legalmente establecido, que exige una negociación previa con las organizaciones sindicales. Desde CCOO seguimos denunciando la falta de negociación que sigue manteniendo el Ministerio del Interior y los responsables de la Administración Penitenciaria del PSOE, que siguen manteniendo la política penitenciaria continuista del partido popular, dejando abandonado a su suerte un servicio público esencial, faltando el respeto al personal penitenciario, sin dignificar sus condiciones laborales y retributivas, cuando son la columna vertebral del sistema de ejecución de condenas.

Un ejemplo más de ésta falta de respeto al personal penitenciario y a sus representantes legítimos, evidenciado después de tener conocimiento de ésta Sentencia, ha sido cuando el actual secretario general de IIPP, Ángel Luis Ortiz, ha vuelto a repartir más de 3 millones de euros en concepto de productividad, sin negociar previamente con las organizaciones sindicales, manejando fondos públicos como si fueran propios, regalando sobresueldos por ésta vía clientelar y opaca. El origen de esta inesperada

disponibilidad de crédito ha sido por los descuentos en nómina realizados como consecuencia de la huelga general en prisiones.

No se puede esperar cambio alguno haciendo la misma política que el Gobierno del PP. La negociación está muerta en prisiones, y los mismos gestores que bloquearon la negociación, y que no respetaron la legalidad vigente con el anterior Gobierno, continúan teniendo altas responsabilidades con el actual.

El Ministerio del Interior no puede continuar marginando al personal de Instituciones Penitenciarias. Como ejemplo cercano y reciente tenemos la transferencia de más de 6.300.000 euros del presupuesto de la Secretaría General de IIPP a la Guardia Civil, para pagar gastos corrientes de una deuda contraída con el Gobierno anterior.

Este dinero transferido es el ahorro que Instituciones Penitenciarias hace al mantener el personal en unas condiciones laborales terciermundistas, es el ahorro en guantes de cacheo, que no cumplen los estándares de seguridad de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y que no impiden que el personal penitenciario se siga pinchando y cortando por hacer su trabajo en un entorno de elevados riesgos biológicos, ahorran con la salud, poniéndola en severo riesgo.

Nos preocupa que una Administración, que debería ser ejemplarizante con la legalidad vigente y servir los intereses generales, no lo sea y continúe promoviendo conductas poco éticas e impropias de gestores políticos con amplios conocimientos jurídicos. ■ ■

**Desde CCOO seguimos denunciando
la falta de negociación que sigue
manteniendo el Ministerio del
Interior y los responsables de
la Administración Penitenciaria**

Nueva cacicada de la Secretaría General de IIPP: LA INSTRUCCIÓN 1/2019

La Secretaría General de Instituciones Penitenciarias ha publicado recientemente la Instrucción 1/2019, que modifica la I-6/2011, de provisión de puestos de trabajo a través de comisiones de servicio para el puesto de Jefe de los Servicios de Información y Control.

Desde CCOO valoramos la misma como una nueva cacicada más por parte de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, ya que los criterios de igualdad, mérito y capacidad, que se habían acordado con las organizaciones sindicales, para baremar el acceso por comisión de servicios a estas plazas, quedan suprimidos, quedando como criterio único la asignación directa por parte de la Administración de dicha plaza.

Rechazamos la forma y el fondo de esta decisión. La forma porque representa un nuevo ejercicio de autoritarismo contra el derecho a la negociación colectiva, al igual que ha sucedido recientemente con la publicación de las bases del Concurso 15-22.

Desde CCOO entendemos que estas plazas no son de libre designación, como por la vía de los hechos se

pretende ratificar con la aplicación de la Instrucción 1/2019 y las bases del concurso, ambas promulgadas sin negociación, y rechazamos la instrucción por conculcar los principios constitucionales para la Función Pública de igualdad, mérito y capacidad.

Las modificaciones de las condiciones de trabajo son objeto de negociación, y la modificación unilateral de la carrera profesional del personal, es una modificación sustancial de estas condiciones de trabajo. Por ello, CCOO hemos solicitado la derogación de la Instrucción 1/2019 y la apertura de un grupo de trabajo que aborde la negociación de la regularización legal de los grupos de información y control, así como su encaje en el sistema general de provisión de plazas en la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. ■ ■

CCOO solicita homologación de la productividad por absentismo del personal laboral al de personal funcionario

La Sección Sindical Estatal de CCOO en IIPP pide que se homologue la cuantía de la productividad por absentismo del personal laboral de instituciones penitenciarias a la del personal funcionario.

La Instrucción 1/2007 de programa de productividad, vinculado a la reducción del absentismo y la evaluación de la eficiencia, recoge que los objetivos del programa son la disminución de los índices de absentismo y potenciar la mejora de la calidad y la eficiencia en el servicio público penitenciario, así como las cuantías fijadas.

La Instrucción también recoge que se considerará un único programa de productividad para los empleados penitenciarios de los servicios periféricos.

Dicho programa está dividido en dos tramos de cuantía, el primero ligado a la reducción del absentismo a razón de 80 euros y el segundo tramo a la eficiencia en el desempeño del trabajo en el centro penitenciario, en función de tres índices establecidos, siendo esta cuantía de 33 euros para el personal funcionario y de 20 para el personal laboral.

El personal laboral de Instituciones Penitenciarias contribuye, al igual que el personal funcionario, a

la eficiencia del servicio público penitenciario. Su labor es, de igual modo, fundamental para el buen funcionamiento de los centros y para alcanzar el fin último de las penas que es la reinserción social de las personas internas, participando de igual manera en la consecución de las tres variables que se consideran a la hora de evaluar la prestación eficiente del servicio público penitenciario.

Por otro lado, **la pérdida de efectivos de personal laboral se ha visto incrementada en los últimos años, siendo la reposición de la OEP del 50 % para la prestación del servicio público esencial de Instituciones Penitenciarias, suponiendo un incremento en la carga de trabajo no reconocida.**

Por todo ello, **CCOO solicita que se homologue la cuantía de la productividad por absentismo del personal laboral a la del personal funcionario.** ■ ■



Ampliación del permiso de paternidad, pendiente tras el rechazo a los Presupuestos Generales

El pasado día 29 de octubre se firmó el acuerdo para la ampliación del permiso de paternidad a diecisésis semanas. Desde CCOO siempre hemos reivindicado la igual duración del permiso de paternidad al de maternidad y que este sea intransferible, posibilitándolo este acuerdo.

Características del permiso de paternidad:

- **Aplicación para todo el personal de la AGE:** personal laboral, personal funcionario, tanto fijo como temporal o interino.
- **Igual duración que el de maternidad.** Realizándose en tres fases:
 - Duración de 8 semanas en 2019.
 - Duración de 12 semanas en 2020.
 - Duración de 16 semanas en 2021.
- **Derecho subjetivo e intransferible**, no puede ser cedido, siendo la consecuencia de no utilizarlo la pérdida del período que no se utilice.
- **Remuneración del 100%.**
- **Mismas ampliaciones de los permisos por parto o adopción**, para supuestos tales como discapacidad del menor; nacimiento, adopción o acogimiento múltiple; parto prematuro y cuando el neonato deba permanecer hospitalizado. Así mismo, en el supuesto de ser solicitada la lactancia acumulada por el mismo progenitor que disfruta del permiso de paternidad.

- **No utilizado de forma simultánea con el de maternidad**, salvo en las cuatro primeras semanas tras el parto, o tras la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento o la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Esta alternancia tendrá como resultado inmediato la participación directa de ambos progenitores, y por tanto de los hombres, en la crianza de sus hijos e hijas. Desde CCOO entendemos que esta alternancia será la pequeña grieta que iniciará el camino hacia la desaparición de la división sexual del trabajo y el primer paso hacia una sociedad donde todos y todas seremos corresponsables del cuidado y como consecuencia más iguales en el ámbito laboral.

Todavía hay cosas que están pendientes, como por ejemplo, buscar alternativas que equiparen los tiempos de crianza de las familias de un solo progenitor, casi todas monomarentales, con familias de dos progenitores, etc. y desde CCOO seguiremos en la lucha por una sociedad en igualdad. ■ ■

Que parezca un accidente

Se abre el raído telón, aparece un público esperanzado, alborozado y expectante porque por fin hay una nueva obra teatral en el pueblo penitenciario. Hay que aprenderse los nuevos diálogos, olvidarse de los “no se cambia”, “no hay nada que negociar”, “no hay dinero”, “no, no, y no...”, nuevas luces, nuevos horizontes.

Sale a escena la “prima donna” e irrumpie con un arrollador tronío su exhibición operística, con una agilidad, un desparpajo y una soltura envidiable por las tablas aprendidas. Confirmeza y seguridad entona la obertura del “Camino de los penitenciarios”, loas al pueblo y a la democracia. El diálogo pone en pie a unos espectadores que ansiaban ser protagonistas de su propia historia. En las áreas la miel borbotea por los labios recordando las injusticias históricas con el pueblo penitenciario, la justicia de abordarlas y el designio del compromiso ante Dios y la humanidad de hacerlo ya...

Ring, ring, ring... se rompe mi sueño, son las 5,30 am. Hoy hay huelga, así que a dejar de soñar y ponerse en activo para ir al piquete a defender con justicia el acabar con la brecha salarial, el que todas y todos veamos algo de luz en nuestras nóminas y condiciones laborales, el que los servicios públicos en prisiones sean públicos y eficientes, el que se acabe con las agresiones, el que no haya personal de primera y de segunda y que las prisiones sigan de la mano de la Constitución.

Ya en el coche, en una fría madrugada invernal, me da tiempo a pensar qué es lo que ha pasado para que nuestro Ministro del Interior se haya olvidado de tantas y tan bonitas palabras y compromisos, como nos dedicó en la casa del pueblo.

Resulta difícil de entender cómo se puede pasar de la miel al látigo. El primer latigazo ha sido el de la indiferencia. Del diálogo al olvido en un abrir y cerrar de ojos. Nada que negociar, nada que hablar, nada para dialogar. Un Ministro y un Ministerio bajo siete llaves de silencio y olvido.

Llegan los golpes a los piquetes, las multas, las detenciones, las amenazas y las intimidaciones. Volvimos a Madrid e inundamos sus calles de dignidad y respeto. Y de regreso el Ministerio nos contesta con una bofetada “o con ellos y su destino o condenados al olvido y la marginación”. Comienzan los sobres y prebendas para dividir, comprar o agradecer servicios inestimables y no siempre confesables.

Es difícil de entender cómo en tan poco tiempo se puede hacer tanto daño. Hay que estar realmente muy empeñado o ser un autentico profesional para suministrar tanto daño al servicio público de

prisiones, a su personal. Es tan intenso y profundo que aunque hoy cesasen las agresiones contra el personal penitenciario, desde la Administración pasarían años antes de devolver a una situación de normalidad.

El Ministerio del Interior ha sembrado la frustración y la ha abonado con desprecio, cultivándola con nepotismo y soberbia contra el personal de las prisiones. Todo parece diseñado para degradar la Institución Penitenciaria como por accidente.

Es posible que no conozcan el medio penitenciario más que por folleto propagandístico, pero sí tienen una definición clara y determinada de los objetivos para degradar la Institución, y que el Gobierno del PP había potenciado con el inefable Sr. Zoido. Son poderosos y muy permeables a los lobbys de la seguridad privada para degradar el servicio, la reinserción y privatizar la condena.

Sólo pueden privatizar lo que está en demolición y en ello ponen todo su empeño, con una organización anárquica y desprofesionalizada dirigida a cumplir mandatos políticos, y con un personal sometido, dividido y ultrajado, así como con una población penal cada vez con menor posibilidad de reinserción, que ha quedado reducida a un mero apunte estadístico, lo que ocasiona numerosos “errores” y da más munición a quienes tratan de desmantelar el modelo constitucional de sistema penitenciario.

Contra lo que algunos podrían pensar, la política penitenciaria del Ministerio del Interior es profundamente reaccionaria, envuelta en palabrería vacía que solo busca descapitalizar el sistema.

En primer lugar a través de la frustración y el hostigamiento a las plantillas, para provocar movimientos de reacción que apuesten por unas relaciones laborales preconstitucionales, donde la Administración está más cómoda para hacer efectivos sus objetivos. Quita contenidos funcionales al personal penitenciario, como por ejemplo el personal de vigilancia, donde es más fácil y barato sustituirlos por personal de seguridad privada.

En segundo lugar haciendo de las prisiones guetos, en donde la sanidad no es la misma que para el resto de la ciudadanía, y donde la reinserción es un objeto de negocio para empresas travestidas de ONG's,

abriendo puertas al avance privatizador, a la vez que se cierran a los derechos.

CCOO defiende un modelo y una política penitenciaria totalmente contraria a la que desarrolla el Ministro Marlaska. Defendemos el modelo penitenciario de la Constitución, orientado a la reinserción social. Queremos un sistema penitenciario público, con empleadas y empleados públicos que son los que garantizan la universalidad, igualdad y justicia de las políticas penitenciarias.

CCOO defiende un servicio público de prisiones que de protagonismo, derechos y reconocimiento profesional a todo su personal, en todas sus áreas, porque todas y todos somos imprescindibles para garantizar el buen funcionamiento del sistema.

CCOO sigue defendiendo que para trabajar en la Administración no hay que poner en riesgo ni la vida, ni la salud ni la integridad física o moral. El personal debe de estar protegido por las leyes, leyes que también hay que aplicar en prisiones, y no como hasta ahora por una normativa que perpetúa las agresiones y dejan indefenso al personal agredido.

CCOO quiere que se haga una política de Estado con las prisiones, no una política partidista y cortoplacista; por eso es necesario una Proposición de Ley para dignificar profesionalmente a todo el personal penitenciario.

En CCOO llevamos luchando años contra unas políticas contrarias al personal penitenciario por anterior Gobierno, y lo seguimos haciendo contra

las mismas políticas del actual, de la mano del Ministro Marlaska, que se han vuelto más agresivas y regresivas.

En Instituciones Penitenciaras vivimos momentos de confusión y dificultades, porque vienen a por nosotros. Vienen a cargarse el modelo penitenciario y los derechos el personal que lo sostiene, porque para ellos son más importantes los negocios que las personas.

Frente a esta agresión no sirve de nada taparse los ojos y pensar que todo tiempo pasado fue mejor, (porque no es cierto), y defender unas relaciones laborales y de representación que ya han fracasado hace 25 años.

Tampoco sirve demasiado seguir haciendo lo mismo cuando se ha sido incapaz de frenar tanta degradación y deterioro. Si repetimos lo que hemos hecho, tendremos las mismas consecuencias que nos han traído hasta aquí.

CCOO defiende que es hora del cambio, cambiar para tener más y mejor servicio público de prisiones, para que se reconozca la profesionalidad de todo el colectivo y para que se dignifiquen sus condiciones laborales y sus retribuciones.

CCOO defiende todo lo que quiere destruir el Ministro del Interior y sus políticas involucionistas y regresivas. No queremos acabar con un servicio público de prisiones que parezca un accidente, con el que algunos aumenten sus beneficios personales y la mayoría los perdamos. ■ ■



CCOO reclama a Función Pública la convocatoria de un nuevo Concurso de Traslados para personal laboral

Se ha remitido escrito a la Dirección General de Función Pública para promover la convocatoria de un nuevo concurso antes de la posible puesta en marcha del modelo de concurso abierto y permanente.

Una vez finalizado el último concurso de traslados de Personal Laboral en el marco del III Convenio Único correspondiente a 2018 y, ante la incertidumbre que genera la negociación del IV Convenio en la que estamos inmersos se ha solicitado a la Dirección General de la Función Pública la convocatoria de un nuevo concurso de traslados conforme al modelo actual del III Convenio Único.

En ese proceso se deberían incluir todas las plazas ocupadas de forma provisional hasta la fecha de convocatoria (adscripción temporal, adscripción provisional por reingreso, movilidad funcional y desempeño de puestos de trabajo de distinto grupo profesional), así como los puestos vacantes cuyos complementos se encuentran en atribución provisional a puestos ocupados.

Al mismo tiempo sería necesario fijar una fecha a partir de la cual se dejen de aplicar estas modalidades

de movilidad dando las instrucciones oportunas a los diferentes Departamentos y organismos sobre ello.

Ello posibilitaría, si finalmente se firma el IV Convenio y en el momento de su entrada en vigor, que el **modelo de concurso abierto y permanente** que se pretende implantar dé comienzo partiendo de situaciones en las que no se arrastren figuras con origen en artículos que, en algunos casos, muy probablemente, desaparecerán (artículo 32.4, Adscripción temporal; artículo 57, Reingreso, tal como se entiende ahora).

Además, evitaríamos cualquier tentación por parte de la Administración de hacer “tabla rasa” con puestos ocupados de forma temporal o elevar a definitivos complementos atribuidos provisionalmente sin pasar por ningún proceso de libre concurrencias. ■■

Proceso de estabilización de empleo

El pasado 25 de enero se aprobó, en el Consejo de Ministros, el Real Decreto de Oferta de Empleo Público de estabilización.

El Gobierno ha ampliado a 2.528 el número de plazas aprobadas. El texto anterior contenía un total de 2.431 plazas ocupadas por personal interino ininterrumpidamente durante los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017. De ellas, 270 corresponden a personal funcionario, 2.041 a personal laboral y 120 a personal estatutario.

Por otro lado, la Sección Sindical Estatal de CCOO en Instituciones Penitenciarias ha pedido, en base a la Ley de Transparencia, el desglose de todos los puestos de trabajo, por centros penitenciarios, de las plazas a convocar en los procesos de estabilización del empleo público temporal, que afectan a prisiones, tanto en personal funcionario como de personal laboral. Así como el tipo de situación temporal en la que se encuentran. ■■

En lo que se refiere a Instituciones Penitenciarias:

Datos globales:

Ministerio	Funcionarios/as	laborales	total
IIPP	182	201	383

Datos personal funcionario:

Ministerio	C. Superior de Técnicos IIPP	C. Facultativo de sanidad penitenciaria	C. Ayudantes de IIPP	Total
IIPP	31	10	141	182

Datos personal laboral:

Ministerio	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Fuera convenio	Total
IIPP	79	24	56	17	25	201

LA ADMINISTRACIÓN NO TIENE PLAN

**LA ADMINISTRACIÓN
INCUMPLE CON LA
IGUALDAD**

—\[(ツ)]/—
PERO SANCIONAN A LAS
EMPRESAS QUE NO TIENEN
PLANES DE IGUALDAD

LA ADMINISTRACIÓN SE OLVIDA
DE LAS MUJERES
CCOO
servicios a la ciudadanía

“LA OTRA MIRADA”, reflexiones de trabajadoras del centro penitenciario de Burgos

■ No somos un problema para la seguridad de los centros, somos capaces de utilizar defensas de goma o esposas. La autoridad hay que ejercerla de manera inteligente mayormente en los destinos conflictivos. Como profesionales aportamos sentido común y un manejo más preciso de las emociones en el trato diario con los internos. Hombres y mujeres somos distintos por eso creo que un trabajo conjunto, y complementarnos mutuamente, hace que nuestras tareas diarias en prisión sean en ocasiones menos penosas”. (M.O.)

“Los roles masculinos y femeninos no están fijados biológicamente sino que son socialmente construidos”. (Judith Butler).

“Existe una dicotomía entre machismo y paternalismo, pocos hombres nos ven como un igual. Sería muy importante bajo mi punto de vista potenciar la paridad porque nuestras diferencias de actuación enriquecen mucho la institución y favorecería que desempeñemos un papel más relevante en la reeducación y reinserción social, que es nuestra labor por mandato constitucional.

También creo que cuando empiezas a trabajar, a los hombres se les supone más capacitados tan solo por su sexo, tú como mujer debes demostrar el doble para ser respetada, pero siempre individualmente.

“Tus acciones son juzgadas con mayor severidad que las de un hombre y miradas con lupa”. (EM)

“Hay que seguir luchando y dar pasos para que las mujeres obtengan más puestos de mando”. (RR)

“La lucha para el logro de la igualdad necesita formación continua y la adopción de medidas de discriminación positiva”. (ER)

“Me encantaría que a estas alturas no tener que hablar de esto”. (MM)

“En general creo que sería deseable que se mezclaran los estereotipos masculinos (éxito, competencia...) con los femeninos (compromiso, negociación, consenso...) y esa conjunción sería muy enriquecedora en el ámbito laboral”. (SM)

“Nunca seremos Iguales”.

“Remarcar la necesidad de recibir formación sobre acoso e igualdad a todos los niveles y en ambos géneros. No sólo centrarnos en el género masculino. Importante que esa formación la recibamos también las mujeres, consiguiendo que seamos capaces de identificar micromachismos...que en muchas ocasiones normalizamos y consideramos inofensivos, siendo esto la base de conductas futuras de mayor gravedad. Además es importante que se reciban en todas las escalas y hacia el personal tanto nuevo, que acaba de ingresar en el cuerpo, como al personal antiguo”. (TP)

“Después de 26 años en el cuerpo he tenido que ser yo la que adopte a él (machismo), para que mi vida laboral sea mas llevadera”. (SS)

“No puedo asegurar que las mujeres sean mejor que los hombres, pero sin duda puedo asegurar que no son peores”. (Golda Meir)

LA OTRA MIRADA

En el año 2007 se aprueba la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, un principio universalmente reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.

Con esta Ley llegó a esta Institución la unificación de escalas (masculina y femenina); pues bien casi once años después me pregunto cómo nos ha afectado esta unificación en la Institución en general, en nuestros puestos de trabajo en particular, en si tenemos más problemas o no, si se ha avanzado en la igualdad...

Personalmente, como delegada, tengo una visión muy concreta y radical de los problemas que he podido constatar en el desempeño de la representación sindical; por eso he decidido preguntar a un reducido grupo de compañeras que han querido participar, intentado recoger la visión de prácticamente todos los colectivos que integran nuestro Centros Penitenciarios (médicas, ATS, auxiliar enfermería, jurista, psicóloga, trabajadora social, educadora, funcionarias de oficinas, área mixta, vigilancia y funcionarias en prácticas).

Diez años después, más de la mitad de las trabajadoras apreciamos que esta Administración ha cambiado positivamente; tenemos una visión y una manera de trabajar que ha mejorado el funcionamiento normal de los centros así como las relaciones con los trabajadores, internas e internos.

Con esta mirada se podría pensar que estamos todas y todos mucho mejor, pero la realidad sigue poniendo a las trabajadoras penitenciarias en un momento muy diferente; debemos demostrar la valía más que muchos compañeros para que nos consideren como un igual. Por desgracia, y según mi experiencia, con la unificación muchos compañeros pensaban que los centros no podrían funcionar, que ellos tenían que ser nuestros cuidadores y que iba a ser un caos. Pues bien, años después y con la realidad en contra, siguen pensando lo mismo.

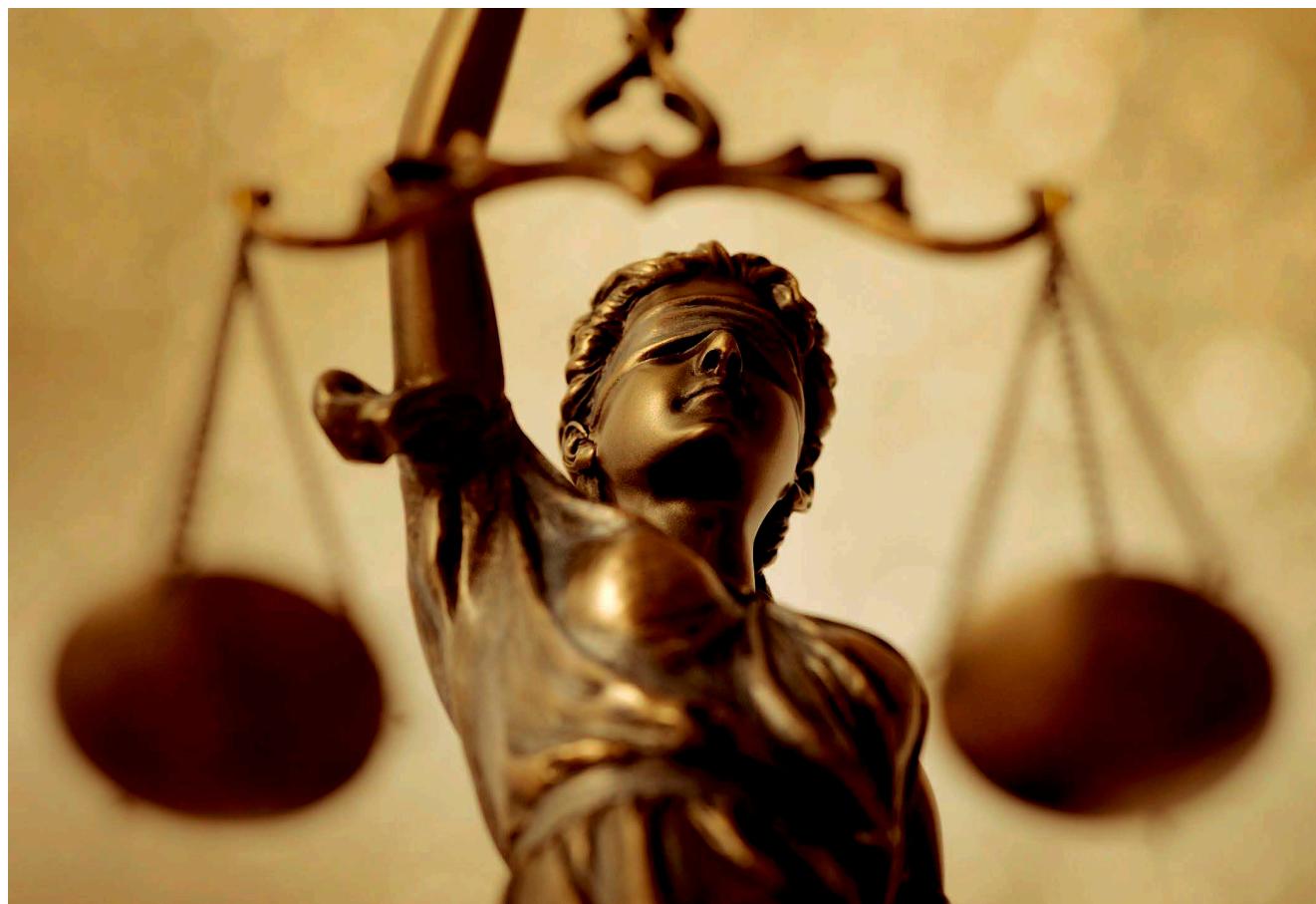
Mayoritariamente observamos micromachismos, paternalismos mal entendidos y comportamientos inadecuados, además de acoso soportado por algunas de nosotras, por lo que vemos imprescindible la formación en acoso e igualdad, tanto para trabajadores como trabajadoras, ya sea de nuevo ingreso como antiguo, y equipos de dirección. Es necesario detectar estos comportamientos que normalizamos y desde luego no son inofensivos.

En la Carrera Profesional tampoco hemos avanzado mucho; venimos de una Administración de hombres y para hombres y muchas funcionarias antiguas nos hemos visto afectadas por esta situación. Las nuevas compañeras esperan que no se repita esta situación, aunque algunas piensan que se debería de realizar la evaluación del desempeño y que no pese tanto la antigüedad.

Mirando hacia los equipos de dirección nos seguimos encontrando mayoritariamente con directores y subdirectores hombres. Pensamos que los directores hombres suelen elegir a otros hombres, que nos sigue perjudicando la maternidad y la conciliación de la vida familiar, que no se ha trabajado por la paridad y que no se han adoptado medidas de discriminación positiva.

Mayoritariamente entendemos que la equiparación de los equipos de dirección de los Centros Penitenciarios sería positivo en las dinámicas de trabajo de los centros Penitenciarios y del ambiente laboral. ■ ■

DIEZ AÑOS DESPUÉS,
AÚN QUEDA MUCHO CAMINO
POR RECORRER



CCOO realiza propuesta para que los TMAE, personal laboral, puedan realizar funciones de dirección e inspección

La Sección Sindical Estatal de CCOO en Instituciones Penitenciarias registra propuesta a la Secretaría General y propone que los Titulados Medios de Actividades Específicas, personal laboral, puedan realizar funciones de Dirección e Inspección de los Centros Penitenciarios y CIS Dependientes de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.

El TREBEP, en su art. 13, donde se refiere al personal directivo profesional, recoge que “Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración:

1. Su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.
2. El personal directivo estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.

3. La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva a los efectos de esta ley. Cuando el personal directivo reúna la condición de **personal laboral** estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.

Como vemos el artículo no hace referencia en ningún momento a que se requiera la condición de funcionaria/funcionario de carrera para poder optar a un puesto de personal directivo en la Administración y, por tanto, tampoco en la Administración Penitenciaria. Únicamente hace referencia a normas específicas de cada Administración. Asimismo en el último punto habla expresamente de la posibilidad de que el personal directivo reúna la condición de personal laboral.

EL TREBEP posibilita que el personal laboral pueda realizar funciones de mando e inspección

En ese sentido, la Ley 39/1970, de 22 de diciembre, sobre reestructuración de los Cuerpos Penitenciarios, refleja que el personal del Cuerpo Superior de Técnicos de Instituciones Penitenciarias realizará las funciones de dirección e inspección de las instituciones, centros y servicios, así como las propias de su especialidad en materia de observación, clasificación y tratamiento de la población reclusa y aquellas otras que en el ámbito de la ejecución penal se determinen.

Como ya hemos reflejado en otras ocasiones desde CCOO, está claro que el personal laboral penitenciario desempeña una potestad pública, como es la ejecución de la pena y la gestión de las penas y medidas alternativas a la prisión y, en concreto los TMAE desempeñan cometidos propios de las actividades de naturaleza de tratamiento, al igual que el Cuerpo Técnico, aunque en diferente especialidad. Del mismo modo las titulaciones de TMAE se encuadran también preferentemente en las áreas de ciencias de la conducta.

Por otro lado, estamos hablando de una Ley que data de 1970, Ley preconstitucional, que entendemos debe ser adaptada a la nueva realidad penitenciaria, y siendo superada por el TREBEP.

Como vemos queda argumentada normativamente la posibilidad real de que estos profesionales puedan optar a puestos directivos dentro de la institución penitenciaria, fundamentado principalmente en los siguientes aspectos:

- Que el personal laboral penitenciario desempeña una potestad pública como es la ejecución de la pena y la gestión de las penas y medidas alternativas a la prisión, funciones que según el TREBEP son materia de personal funcionario.
- Que el TREBEP no refleja en ningún momento que el personal directivo tenga que ser personal funcionario de carrera, es más, dice expresamente que el personal directivo puede tener la condición de personal laboral.
- Que éste personal está cualificado para asumir puestos directivos en la Institución Penitenciaria, siendo necesario el reconocimiento funcional a la labor que desarrollan estas trabajadoras y trabajadores en la Institución, que ven perjudicada su promoción interna por no ser personal funcionario, no pudiendo acceder hasta ahora a puestos de mando.
- Que ésta propuesta tiene un impacto de género positivo, siendo el personal laboral TMAE muy feminizado, posibilitando así que más mujeres puedan acceder a puestos directivos, siendo actualmente estos puestos ocupados mayoritariamente por hombres.
- Que ésta propuesta además vendría a solventar el problema existente a la hora de cubrir estos puestos por parte de la Administración.

Por todo ello, **CCOO** ha pedido a la Administración Penitenciaria que articule las medidas necesarias para que el personal laboral TMAE pueda realizar funciones de Dirección e Inspección de los Centros Penitenciarios y CIS dependientes de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. ■ ■

ES EL MOMENTO!

DE RECUPERAR LOS DERECHOS ARREBATADOS



Novedades del concurso de traslados: un ataque a la carrera profesional en prisiones

El pasado 9 de enero se ha publicado la Resolución por la que se convoca el concurso de traslados de la Secretaría General de IIPP, niveles 15 a 22. Se han introducido, unilateralmente, y sin el consenso de las organizaciones sindicales importantes cambios para la carrera y la promoción profesional, generando discriminaciones insalvables, limitando la movilidad y rompiendo el mérito y la capacidad. Prácticamente todos los cambios se recogían en los borradores de baremo que nos presentó la Administración anterior con Yuste.

Los cambios más relevantes se producen en la valoración de los méritos específicos, que son los que determinan la promoción interna y la carrera profesional.

1. SE SOBREVALORAN LAS COMISIONES DE SERVICIO PARA CONVERTIRLAS EN LIBRES DESIGNACIONES ENCUBIERTAS.

El baremo de este concurso permite que el personal funcionario que hayan ocupado puestos en comisión de servicios se les valore la experiencia profesional adquirida para un **período de 5 años**, frente a los 2 años máximo en el baremo anterior. Se valora por igual, tanto la experiencia obtenida, con carácter definitivo, a través de un concurso, como la adquirida a través de comisiones de servicios reguladas en los artículos 64 y 66 del Real Decreto 364/1995, pudiendo superarse el límite legal máximo de duración de 2 años de las comisiones de servicio. Esta posibilidad resulta una **cuestión inaceptable porque el resto del personal funcionario no tiene ninguna opción real de obtener una plaza de promoción en el concurso**.

No podemos olvidar que nuestra Instrucción reguladora de las comisiones de servicio (I 6-2011 RRHH) limita esta provisión de puestos, excepcional y de urgencia, al ámbito de cada centro penitenciario, concurriendo al procedimiento sólo personal del centro donde se convoque la plaza en comisión, condicionando el mérito y capacidad a ese ámbito concreto.

2. ES UN BAREMO CON NOMBRES Y APELLIDOS, especialmente, en el caso de las plazas de **Jefe/a Servicio de Información y Control y de Jefe/a de Servicios de Gestión de penas y medidas alternativas**, que se han venido nombrando a dedo durante años y ahora se convocan a concurso para su legalización y consolidación.

3. LA EXPERIENCIA PROFESIONAL PARA PROMOCIONAR EN PRISIONES SE REDUCE A LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS.

Otro de los cambios importantes es que la experiencia profesional sólo se valorará **durante los cinco últimos años**, frente a los diez años del baremo anterior, **calculándose por días** y no

por meses completos como sucedía en el baremo anterior. **El motivo de calcularse en días es para poder valorar alguna comisión de servicios de 6 meses de duración.**

Hay que tener en cuenta que toda la experiencia profesional con anterioridad a los últimos 5 años no vale nada, y que penaliza la carrera descendiente, concursar a puestos de inferior nivel. Aunque tengas una experiencia de 20 años como Jefe de Servicios, si los últimos 5 años has estado de Encargado Interior, no se te valora.

CCOO ha presentado un recurso potestativo de reposición, contra las bases del concurso de traslados de prisiones, por las deficiencias legales de la convocatoria y el incumplimiento del plazo legal de resolución

4. PENALIZA EL CAMBIO DE ÁREA FUNCIONAL.

Se han establecido **muros infranqueables para cambiar las áreas funcionales**, de tal manera que eliminan la movilidad entre áreas. No te valoran la experiencia profesional en un concurso si cambias de área funcional. Por ejemplo a un Encargado de Dpto. no le puntuá ninguna experiencia profesional concursar a un puesto de Jefe de Oficinas. Desde CCOO siempre hemos defendido que en los puestos de niveles 15, 17 y 18 haya plena movilidad funcional. Por otra parte, ahora resulta imposible concursar de Educador a Jefe de Servicios sino pasas antes a Genérico Interior.

Para la Administración Penitenciaria, los únicos puestos que tienen garantizada la movilidad funcional entre todas las áreas son los directores, subdirectores, administradores y directores de programas, todos ellos de libre designación.

5. POR PRIMERA VEZ PUNTÚAN LOS EXTINTOS TÍTULOS DE MÁSTER Y EXPERTO UNIVERSITARIO ESPECÍFICOS DE PRISIONES

y se equiparan las licenciaturas o Grados al Master Universitario en Dirección de Centros Penitenciarios, y la Diplomatura con los cursos de Experto Universitario en Seguridad Interior, cuando no son equivalentes ni tienen los mismos créditos.

Desde CCOO siempre hemos defendido que la formación tiene que garantizarse en condiciones de igualdad, cuestión que no sucedió en el primer

curso de la UNED, pero además, actualmente ya no se puede realizar esta formación.

Como novedad, para el puesto de Educador/a sólo se valoran las titulaciones universitarias de Educación social, Psicología y Derecho, al contrario de lo que sucede con el resto de puestos.

6. CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO.

Se establece un **catálogo de cursos diferenciados por 9 áreas funcionales, incluyendo, una formación transversal (área 1) que puntué para todos los puestos de trabajo**. Esta base de la convocatoria está calcada del borrador de la Administración de Yuste.

Por primera vez, se valora la formación en los puestos **base de Genérico nivel 15 y Encargado de nivel 17**. Sin embargo, **la Administración no puede garantizar el acceso universal a esta formación**, ya que tenemos un recorte aprox. del 63% del presupuesto.

Como novedad, la Administración **sólo valorará, en los méritos generales, los cursos impartidos o recibidos en el marco de la formación para el empleo de las Administraciones Públicas (AFEDAP) y centros oficiales de idiomas. NO SE VALORARÁN los CURSOS impartidos por universidades privadas, ni los impartidos por entidades públicas fuera de los fondos públicos AFEDAP**. Respecto a los cursos impartidos por los sindicatos **SE VALORAN** aquellos cuya denominación coincide con alguno de los cursos recogidos en el anexo III de la convocatoria y financiados con cargo a fondos de formación para el empleo de las Administraciones Públicas (AFEDAP). **Desde el año 2015 los sindicatos no son promotores de formación.**

Se reduce la puntuación de los cursos de Capacitación de Jefe de Servicios, Jefe de Servicio de Información y Control, Jefes de Gabinete, Coordinador de Servicio Interior, Educador, Jefe de Oficina Gestión Expedientes y/o Administración, Monitores Informáticos, distinguiéndose 2 tramos de duración en función de las horas del curso.

TAMBIÉN SE PUNTÚAN CON 4 PUNTOS LOS CURSOS IMPARTIDOS.

En cuanto a los méritos generales determinan la movilidad geográfica, el cambio de puestos con el mismo nivel de complemento de destino (Antigüedad, Grado, nivel de puesto, cursos y conciliación). Los criterios relativos a trabajo

desarrollado, cursos y conciliación han sido adaptados por la Administración Penitenciaria al I Acuerdo de movilidad para el personal funcionario de la AGE. Sin embargo, este Acuerdo **no regula los méritos específicos de los puestos de trabajo porque es potestad autoorganizativa de cada Administración.**

CCOO ha solicitado la suspensión de la convocatoria de provisión de puestos, y pedido que se convoque de nuevo con unas bases ajustadas a derecho

1. ANTIGÜEDAD. De manera unilateral, la Administración Penitenciaria ha suprimido la diferencia que existía con los baremos anteriores, de valorar con distinta puntuación, la antigüedad en la Administración Penitenciaria y en el resto de Administraciones Públicas (Estatatal, Comunidad Autónoma y Local). En este concurso toda la antigüedad se valora con la misma puntuación, 1.10 puntos por año completo de servicios prestados en cualquier Administración Pública.

2. GRADO PERSONAL CONSOLIDADO. Al contrario del anterior baremo, se corrigen los saltos de dos o tres escalones que habían y el grado consolidado se valora nivel a nivel.

3. NIVEL DEL PUESTO DE TRABAJO. Como novedad, en este mérito se vuelven a valorar las comisiones de servicio. La valoración del trabajo desarrollado en los méritos generales se amplía a los **últimos cinco años, calculándose por meses completos** (treinta días naturales), aquí no se computa por días. **Penaliza la carrera descendiente y por primera vez se valora con más puntos concursar a un puesto de nivel superior que concursar a puestos de igual nivel.**

4. CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Para que se valore este mérito **se deberán solicitar todos los puestos que se convoquen en ese municipio, sin condicionar el nivel de los puestos como ocurría en el baremo anterior, en el que obligatoriamente había que pedir todos los puestos de igual nivel al del puesto desde el que participas.**

Si no se solicitan todos los puestos de ese municipio, sólo se te valora este mérito para los puestos que tengan igual o inferior nivel de C. destino que el puesto desempeñado.

Algunos criterios establecidos en las bases resultan contrarios al derecho de conciliación de vida familiar y laboral y discriminatorios, como la penalización que se ha incluido de que **“No se otorgará puntuación en este mérito en aquellos supuestos en los que el participante ocupe ya un puesto con carácter provisional en el municipio donde tiene destino el/la cónyuge funcionario.** Asimismo, la lejanía y el aislamiento que tienen determinados centros penitenciarios de los núcleos urbanos, impiden que a su personal se le valore este mérito de conciliación familiar y laboral.

Como novedad en las bases del concurso de este año, se recoge expresamente que: **“A efectos de la valoración del trabajo desarrollado, el tiempo de permanencia en situación de excedencia por cuidado de familiares, regulado en el artículo 89.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del empleado Público, deberá considerarse como de prestación de servicios efectivos”.**

Por último se han convocado 1416 plazas (anexo 1A) y el resto son las resultas (anexo 1B) que es discrecionalidad de la Administración, convocarlas o no. El plazo de resolución del concurso será de 8 meses, frente a los 6 meses que se establecían en las anteriores convocatorias.

Sin duda, este concurso será objeto de numerosas reclamaciones judiciales y como siempre a la Administración le sale gratis pleitear. Este concurso representa un retroceso en las relaciones laborales sin precedentes, orientado a la designación directa de los mandos intermedios, potencia el clientelismo y deteriora la especialización y polivalencia que debe caracterizar al trabajo penitenciario, convirtiendo en más ineficaz el servicio público para justificar los avances en la privatización. ■ ■

El Ministerio del Interior incumple la normativa que rige los sistemas de provisión de los puestos públicos para imponer la meritocracia y la dedocracia en las relaciones laborales como un sistema normalizado de progresión en la carrera profesional

En la prisión de la Torrecica tenemos dignidad

La sección sindical de CCOO en la prisión de Albacete dona la productividad generada por la huelga general de prisiones a la Asociación ACEPAIN, asociación de lucha contra el cáncer de Albacete.

Las trabajadoras y los trabajadores de las prisiones dependientes del Ministerio del Interior llevamos años denunciando el profundo deterioro de las prisiones y de sus condiciones laborales y la degradación de un servicio público de prisiones.

El personal de prisiones sabemos lo que significa defender un servicio público cuando los que lo Gobiernan parecen más empeñados en destruirlo que en gestionarlo. Defendemos un servicio público de prisiones porque hay que cumplir la Constitución, y su mandato del derecho a la reinserción frente a los que quieren privatizar la condena y hacer negocios con ella.

El personal penitenciario lleva años ejerciendo una demostración de responsabilidad y compromiso con el servicio público. En Albacete, y en el resto de las prisiones y ciudades de España, hemos hecho concentraciones, manifestaciones, paros, mesas explicativas, ruedas de prensa, encierros, huelgas, etc. para que no se degrade más este servicio público y las condiciones laborales de quienes le sostienen.

Seguimos luchando para que no exista la brecha salarial retributiva dentro de la misma empresa (Instituciones Penitenciarias) y entre los mismos puestos. Según en qué ciudad te toque prestar servicio se cobra mucho menos que en otro para el mismo puesto. Las cárceles manchegas son las más perjudicadas del país con la brecha salarial.

Nunca nos cansaremos de denunciar que, por la falta de prevención y compromiso del Ministerio del Interior, las agresiones al personal siguen en aumento en número e intensidad, por más que las traten de ocultar con un protocolo (PEAFA) que deja indefenso al personal y que le priva de los derechos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Luchamos para que haya reinserción y quien la garantiza es el personal penitenciario. La desidia y el olvido de los gestores penitenciarios de los últimos años han dejado sin cubrir 3.500 plazas presupuestadas. El Ministerio del Interior no parece tener demasiado interés por cumplir el mandato constitucional de la reinserción.

Por estas cosas tan evidentes y de sentido común hemos estado seis días de huelga a finales del año 2018. Sin embargo, hemos topado contra el muro

del olvido y la marginación con el que ha respondido el Ministerio. Miles de trabajadoras y trabajadores fuimos la huelga porque creemos que debemos que tener un sistema penitenciario que tenga mejores gestores.

Nunca hay respuesta para el personal de prisiones del Ministerio del Interior y cuando balbucean algo lo hacen para manifestar que no tienen dinero, a pesar de que ofrecieron en la mesa de negociación 123 millones en tres años para abordar estos problemas, y que retiraron sin negociación alguna.

No tienen dinero pero después de la huelga encontraron millones para todos: más de 6 mill. para la Guardia Civil para gastos corrientes, varios más para bufandas para mandos, 40 millones para la seguridad privada, 217 millones para infraestructuras y unos miles más para intentar reventar la reivindicaciones del personal y entregándolos a funcionarios en concreto, para enfrentarnos a los demás.

Yo soy jefe, funcionario y sindicalista. Sí, a mí también me dieron unas monedas. Pensarían que ese era mi precio o que su brillo me cegaría para no saber quiénes son los míos y donde debo estar para defender la justicia y el progreso del personal penitenciario y de las prisiones.

Se han equivocado conmigo, igual que con otras muchas compañeras y compañeros. Soy un trabajador que sé perfectamente quienes son los míos. Puede insultarse a la gente de muchas maneras, pero la más antigua es la de las monedas.

Yo no quiero ese dinero. No es un salario, es un precio, y yo solo trabajo y defiendo mi salario y el de los míos. Por ello peleo cada día.

No quiero devolverles un dinero que nace con un fin tan oscuro. Hay que limpiarlo, hacerlo útil y necesario, transformarlo en algo justo y por eso lo he donado en su totalidad a la Asociación ACEPAIN, asociación de lucha contra el cáncer de Albacete.

No sé otro modo de decirle a estos nuevos gestores, con viejas prácticas, que los trabajadores de prisiones de la Torrecica y del resto de las prisiones tenemos dignidad. No tenemos precio. Merecemos por lo que luchamos, y sabemos que es justo porque así lo dice la ley, una ley que tan a menudo olvidan quienes nos gobiernan. ■ ■



iPARAMOS!

8M #VIVASLIBRESUNIDAS
CCOO
servicios a la ciudadanía

