

40 Aniversario Ley Orgánica General Penitenciaria

¡ESTE AÑO, EN LA MERCED, CELEBRAMOS
40 AÑOS DE PRISIONES EN DEMOCRACIA!

Este año la Festividad de La Merced, patrona de las Instituciones Penitenciarias, coincide con el 40º aniversario de la Ley Orgánica General Penitenciaria. El sistema penitenciario español ha sido un ejemplo de política de consenso entre todas las fuerzas políticas, algo tan demandado en la actualidad.

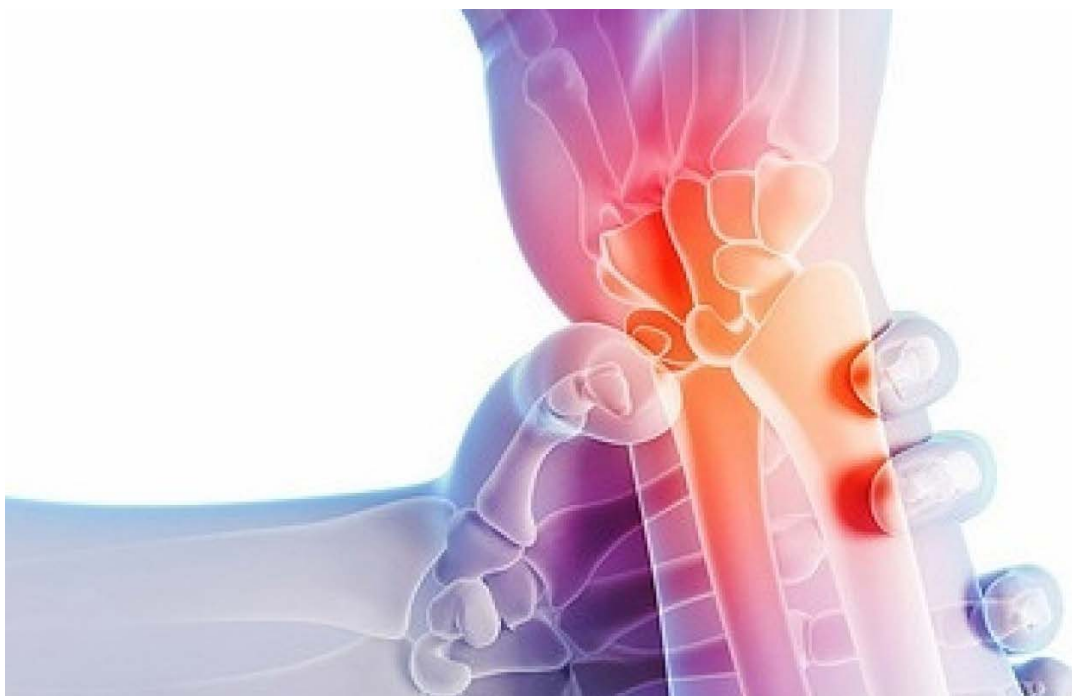
El impulsor y responsable de reformar la legislación penitenciaria, tal como la conocemos hoy, fue Carlos García Valdés, nombrado Director General de IIPP en 1978. A pesar de haber sufrido un atentado de los Grapo en 1979, eso no impidió que apostara por un proyecto de ley progresista, caracterizado por abrir las prisiones a la sociedad, potenciar el régimen abierto, supeditar la seguridad al tratamiento, judicializar las prisiones o dignificar social y económicamente a los cuerpos de personal funcionario de IIPP.

Su aportación más controvertida fueron los permisos de salida, lo que generó fuertes tensiones en aquella época, pero sin duda **la traslación de todo un sistema progresista penitenciario, al interior de las prisiones, no habría sido posible sin el personal penitenciario, el gran protagonista de estos 40 años, quien ha desarrollado un papel esencial en la democratización de las prisiones,**

transformándolo en un modelo público de ejecución penal ejemplar en toda Europa.

Con ésta Ley Orgánica General Penitenciaria hemos tenido que hacer frente a los períodos más hostiles de la historia de prisiones, como el terrorismo, la heroína y el descontrol del VIH, los secuestros y motines o la masificación de la población reclusa interna sin apenas recursos ni formación, que siempre vinieron acompañados de procesos de movilizaciones y huelgas muy duras y convulsas para reivindicar derechos y mejoras laborales.

En la Festividad de la Merced y conmemoración del aniversario, desde CCOO queremos felicitar a todas las empleadas y empleados públicos que cumplen los 25 años de servicio en la Institución Penitenciaria. ■ ■



CCOO consigue que se reconozca como enfermedad profesional en prisiones el síndrome del túnel carpiano

La Justicia y la Inspección médica han concluido que la dolencia del túnel carpiano, que presenta una trabajadora de prisiones, ha de ser considerada enfermedad profesional.

Es la primera sentencia que se gana en el medio laboral penitenciario. La trabajadora desempeña el puesto de limpiadora en un centro penitenciario. A pesar de la oposición del INSS y de la mutua, en que no se considerara enfermedad profesional sino enfermedad común, finalmente la Justicia ha reconocido que la ocupación de la trabajadora es la causante de la patología. La Sentencia es firme y no cabe recurso.

La Administración Penitenciaria siempre se había negado a cambiarla a un puesto de trabajo más compatible con su estado de salud, y la adaptación de puesto fue ridícula ya que le mantenían todas las tareas que conlleva el puesto de trabajo.

Recordar que la **enfermedad profesional** es la que se contrae a consecuencia del trabajo desempeñado por cuenta ajena en las actividades específicamente detalladas en una lista oficial, y en virtud de la acción de elementos o sustancias igualmente tasadas. Se requiere, por tanto, un triple requisito: que la enfermedad se contraiga por razón del trabajo, que la enfermedad figure en el cuadro de enfermedades profesionales (RD 1299/2006), y que la causa figure también en ese cuadro.

El RD 1299/2006 establece el síndrome del túnel carpiano (código 2F0201) como una enfermedad profesional, que se produce por la compresión del nervio mediano de la muñeca en aquellos trabajos en los que se produzcan movimientos extremos de hiperflexión y de hiperextensión o en los trabajos que requieran movimientos repetidos o mantenidos de hiperextensión e hiperflexión de la muñeca, de aprehensión de la mano como lavaderos, cortadores de tejidos y material plástico y similares, trabajos de montaje (electrónica, mecánica), industria textil, mataderos (carniceros, matarifes), hostelería (camareros, cocineros), soldadores, carpinteros, pulidores, pintores.

Aunque la actividad de limpieza no está expresamente incluida en el Real Decreto anterior, el Juzgado de lo Social de Madrid aplicó la jurisprudencia del TS de no considerar que la lista de ocupaciones profesionales sea un *numerus clausus*, y por tanto incorpora aquellas actividades que resulten funcionalmente análogas a las descritas. ■ ■



Apertura de un nuevo CIS en Almería y una unidad de madres de Alicante, sin personal

CCOO, junto al resto de organizaciones sindicales, ha registrado un escrito conjunto reclamando la ampliación de RPT por la apertura del Centro de Inserción Social Manuel Ortega Pérez en Almería. El nuevo CIS depende orgánicamente del Centro Penitenciario de Almería Cumplimiento, que tiene un déficit estructural del 12%, con 48 plazas presupuestadas vacantes.

La nueva Unidad de Madres de Alicante, integrada en el complejo penitenciario de Fontcalent, se pretende abrir sin dotación de efectivos mientras soportan un déficit estructural del 20%, con 136 puestos vacantes.

Sin personal suficiente no se puede prestar un servicio público de calidad. La apertura de estas dos infraestructuras penitenciarias, sin personal, incrementa considerablemente el déficit estructural que arrastran, al tener que cubrirse un mayor número de puestos de trabajo con la misma plantilla, poniendo en grave peligro la seguridad del centro y el cumplimiento del mandato constitucional del artículo 25.2 CE.

Por este motivo todos los sindicatos convocaremos diferentes actos de protesta y continuaremos pidiendo el cese de las direcciones de los centros penitenciarios de Alicante y Almería Cumplimiento, por la gestión nefasta.

Asimismo los sindicatos reivindicamos que se garanticen las mismas cuantías de complementos específicos entre las categorías de profesionales

que realizan idénticas funciones en el CIS y en el centro penitenciario, algo que no viene sucediendo con las últimas aperturas de centros, resultando contrario al principio de igualdad, y muy difícil de justificar que la Administración penitenciaria pague diferentes retribuciones por el mismo trabajo.

Estos son dos claros ejemplos de negocio que supone para el sector privado construir cárceles y la desproporción existente entre el gasto en infraestructuras y lo poco que se invierte en sus recursos humanos.

En el año 2012 comparecía en el Congreso el Presidente del SIEP(Sociedad de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios) para informar del coste de estas dos nuevas infraestructuras. En ese momento la previsión de gasto, para construir la Unidad de Madres de Alicante era de **2,6 millones de euros y para el CIS de Almería, de 4,3 millones**; sin embargo IIPP convocó la licitación de obra pública duplicando los precios anteriores. Finalmente el gasto público continuó elevándose sin que nadie justificara los sobrecostes, que acabó pagando la ciudadanía, **6,7 millones por la Unidad de Madres y 9 millones de euros por el CIS de Almería.** ■ ■



CCOO recurre judicialmente el baremo de méritos del concurso de traslados

En el mes de mayo de 2019 CCOO interpuso recurso contencioso-administrativo contra la resolución de la Subsecretaría de Interior que convocaba el concurso de traslados de Instituciones Penitenciarias, de los puestos de trabajo con niveles 15 a 22.

La Sección Séptima del Tribunal Superior de Justicia de Madrid admitió a trámite el recurso (procedimiento ordinario 498/2019) y reclamó el expediente administrativo a la Administración Penitenciaria.

CCOO ha denunciado la totalidad de las bases de méritos de éste concurso por vulnerar la igualdad, el mérito y capacidad, que deben regir en los sistemas de provisión, denunciando que la Administración mantiene comisiones de servicio en fraude de ley y ha incurrido en desviación de poder. Durante el mes de septiembre la Administración tendrá que contestar a la demanda interpuesta por el sindicato.

Instituciones Penitenciarias ha ofertado en éste concurso **1.399 puestos de trabajo**, de los cuales **507 están ocupados en Comisión de Servicios**.

Desde CCOO valoramos negativamente que una tercera parte de las plazas de promoción superior ofertadas estén ocupadas en Comisión de Servicios, ya que se abusa de un sistema de provisión de puestos provisional que según el Reglamento de provisión de puestos debe ser excepcional y con una duración legal máxima de 2 años.

El sindicato tiene constancia de que muchas de las plazas ocupadas en Comisión de Servicios superan los 24 meses de duración legal y que la Administración ha redactado unas bases para sobrevalorar todo el periodo que exceda del legalmente establecido en comisión hasta 60 meses, de tal forma que las plazas ofertadas en comisión han acabado adjudicándose, con carácter definitivo,

a quienes las ocupaban antes de forma provisional, partiendo de una posición más ventajosa en éste concurso que el resto de participantes.

Por ejemplo en el año 2009 se crearon los puestos con nivel 21 de **Coordinador de Sistemas de control** en los CIS y en el año 2011 se crearon las **Jefaturas de Servicio de información y control operativo**, con nivel 22, que han estado ocupadas en Comisión de Servicio desde su creación. Tenemos constancia oficial de que, al menos desde junio de 2013, muchas de esas plazas estaban en comisión y nunca se han ofertado a concurso hasta ahora, a pesar de que IIPP ha convocado 3 concursos más en años anteriores.

En la misma situación se encuentran todas las plazas de **Encargadurías de nivel 17**, que se han ofertado en éste concurso, y que llevan más de 7 años ocupadas en Comisión de Servicio. En los años 2012, 2013 y 2017 se convocaron concursos de traslados, y es en éstas convocatorias dónde se tenían que haberse ofertado todos estos puestos al haber excedido, y en mucho, los plazos legales de duración de las Comisiones de Servicio.

Esta situación, además de discriminatoria, provoca que para el resto de participantes (que no ocupan una plaza en comisión) no exista ninguna posibilidad real de que puedan optar a estas plazas de nivel superior, aunque tengan mucha más antigüedad en IIPP, y por eso hemos denunciado estas irregularidades que menoscaban la carrera profesional del personal penitenciario.

Las irregularidades de éste concurso no quedan sólo ahí sino que van más allá. Por primera vez IIPP penaliza el cambio de área funcional, para eliminar competidores a las plazas de promoción. Por tanto no te puntúa ninguna experiencia profesional si concursas a un puesto de otra área funcional o si solicitas pasar de los Servicios Centrales a cualquier centro penitenciario. Todo esto es para evitar que el personal se mueva.

Haciendo gala del autoritarismo que caracteriza a éste Ministerio del Interior, en este concurso se ha valorado sólo a unos pocos agraciados participantes unos máster y títulos de experto, específicos de Instituciones Penitenciarias, que sólo se ofertaron 3 años académicos y cuyos destinatarios prioritarios fueron los mandos de las prisiones los dos primeros cursos, y a los que se equipara en puntos con licenciaturas universitarias cuando tienen muchos menos créditos. En el año 2014 ésta formación específica se extinguió y desde entonces no puede hacerse.

Desde el sindicato esperamos que se declare nulo el concurso, se condenen éstas prácticas del Ministerio del Interior y se restablezcan los derechos de movilidad, promoción y carrera profesional que se han vulnerado al personal penitenciario. El concurso de traslados afecta a 19.500 funcionarios y funcionarios de prisiones.

Los diferentes gestores penitenciarios intentan teledirigir los concursos en IIPP, implantando una libre designación encubierta para dividir al colectivo, y que no se cuestionen los cambios que están haciendo en nuestro servicio público penitenciario, frente a los que defendemos que se respete el interés general y se cumpla la legalidad vigente también en prisiones.

Tenemos que cambiar la realidad de que la mayoría del colectivo, después de 35 años de servicio en la Institución Penitenciaria, se jubile en el mismo nivel de puesto con el que entró. No puede ser que después de 15 años de servicio se continúe en los puestos base de genérico. ■ ■

El personal de nuevo ingreso OEP 2016 y 2017 pueden solicitar el reconocimiento de los servicios prestados en otras Administraciones

Puede que con anterioridad a tu ingreso en la Administración Penitenciaria hayas trabajado en otras Administraciones Públicas, bien del Estado, de una Comunidad Autónoma o Entidad local, etc. Si es así tienes que solicitar el reconocimiento de estos servicios previos, a efectos de antigüedad y trienios.

Este tiempo se tiene en cuenta en los concursos de traslados, como mérito de antigüedad, siendo uno de los criterios de desempate entre los participantes.

Los servicios previos, cuyo reconocimiento se solicitan, deberán haber sido prestados tanto en régimen funcional, estatutario o laboral en cualquier Administración Pública o ente asimilado.

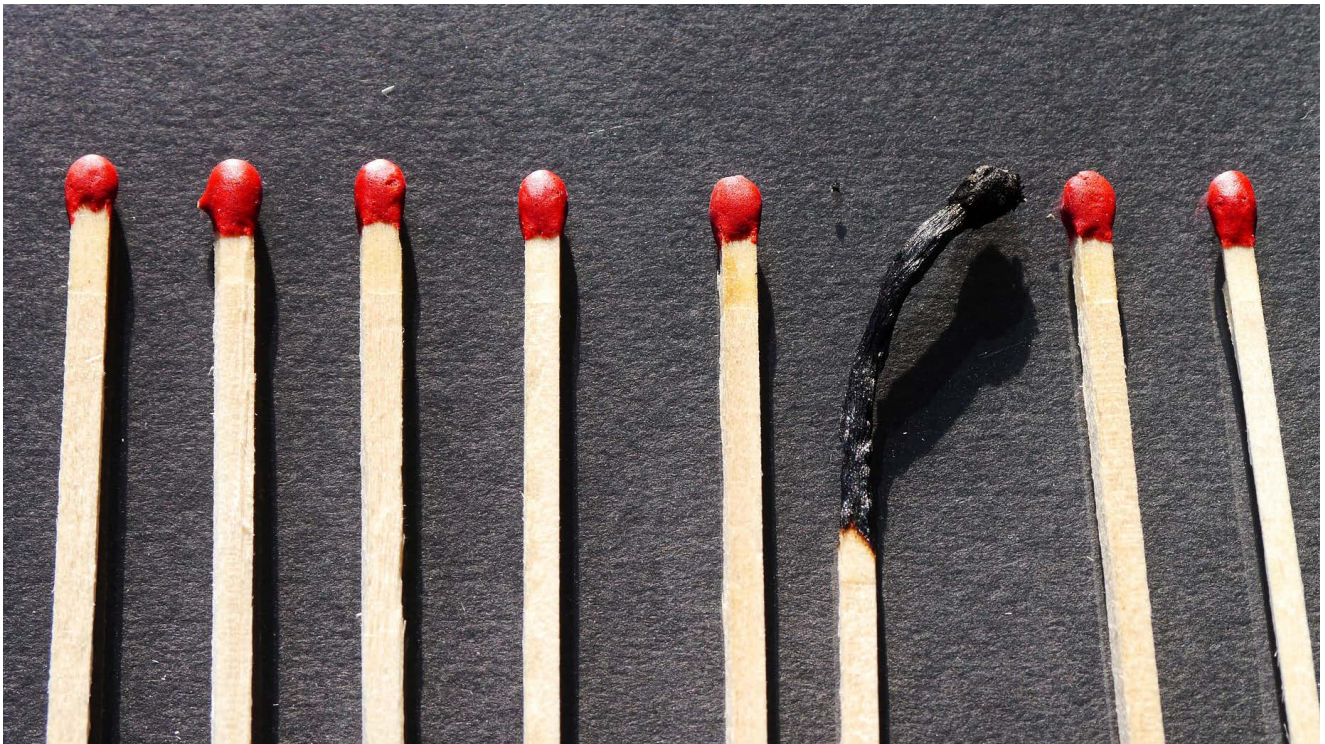
El reconocimiento se realiza siempre a petición de la propia interesada o interesado. Para ello se tiene que ir a la Administración donde se haya trabajado con anterioridad y pedir un certificado acreditativo de los servicios realizados, haciendo constar los años, meses y días de servicios prestados.

Normalmente cada Administración tiene un modelo normalizado. En su defecto puede descargarse el modelo Anexo I del Real Decreto 1461/1982, de 25 de junio, por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública.

Una vez que se haya obtenido la certificación de servicios prestados deberás presentarla en la Oficina de Personal de tu Centro, junto a la solicitud dirigida a la Subdirección General de RRHH de Instituciones Penitenciarias, pidiendo el reconocimiento de estos servicios. La solicitud deberá ajustarse al modelo Anexo II del Real Decreto 1461/1982, de 25 de junio. CCOO facilita un modelo.

No procede el reconocimiento de periodos superpuestos, ni de los servicios prestados como becarios en RENFE, Televisión española y Tabacalera.

Recordamos que **el personal de nuevo de ingreso, que tenga trienios perfeccionados como personal laboral en cualquier Administración, tiene derecho a que se le abonen en la cuantía correspondiente al momento en el que fueron perfeccionados.** Los servicios jurídicos de CCOO han ganado la Sentencia del Tribunal Supremo 1820/2019 (Num. 732/2019) que viene a establecer éste criterio. ■ ■



Síndrome de “burnout” en el personal penitenciario

Los síntomas de burnout pueden ser agrupados en físicos, emocionales y conductuales (Cherniss, 1980 b) (Maslach, 1982).

Síntomas físicos: malestar general, cefaleas, fatiga, problemas de sueño, úlceras u otros desórdenes gastrointestinales, hipertensión, cardiopatías, pérdida de peso, asma, alergias, dolores musculares (espalda y cuello) y cansancio hasta el agotamiento y en las mujeres pérdida de los ciclos menstruales.

Síntomas emocionales: distanciamiento afectivo como forma de autoprotección, disforia, aburrimiento, incapacidad para concentrarse, desorientación, frustración, recelos, impaciencia, irritabilidad, ansiedad, vivencias de baja realización personal y baja autoestima, sentimientos depresivos, de culpabilidad, de soledad, de impotencia y de alineación. Predomina el agotamiento emocional, lo que lleva a deseos de abandonar el trabajo y a ideas suicidas.

Síntomas conductuales: conducta despersonalizada en la relación con el cliente, absentismo laboral, abuso de drogas legales e ilegales, cambios bruscos de humor, incapacidad para vivir de forma relajada, incapacidad de concentración, superficialidad en el contacto con los demás, aumento de conductas hiperactivas y agresivas, cinismo e ironía hacia los clientes de la organización, agresividad, aislamiento, negación,

irritabilidad, impulsividad, atención selectiva, apatía, suspicacia, hostilidad, aumento de la conducta violenta y comportamientos de alto riesgo (conducción suicida, juegos de azar peligrosos).

Estos síntomas tienen unas consecuencias negativas hacia la vida en general, disminuyendo la calidad de vida personal y aumentando los problemas familiares y en toda la red social extralaboral del trabajador, debido a que las interacciones se hacen tensas, la comunicación termina siendo deficiente y se tiende al aislamiento.

Hay estudios que han comprobado la existencia de burnout en los funcionarios de prisiones (e.g., Hurst y Hurst, 1997; Morgan, Van Haveren y Pearson, 2002; Schaufeli y Peeters, 2000). De hecho, Lindquist y Whitehead (1986) encontraron que el **68% de los funcionarios consideraron su trabajo como “moderadamente estresante” y aproximadamente el 33% habían experimentado burnout subjetivamente**. Otros estudios en funcionarios de prisiones reflejados por Moon y Maxwell (2004) manifiestan que altos niveles de estrés llevan a una insatisfacción laboral, enfermedades psicológicas, burnout o problemas familiares.

Según Lorenzo Hernández-Martín, en su estudio sobre el burnout, en los funcionarios de vigilancia de un centro penitenciario, señala: Si tenemos en cuenta las puntuaciones obtenidas por otros colectivos en el MBI (educación, hostelería, enfermería, policía local, voluntarios de Cruz Roja y empleados de banca) y los criterios normativos de referencia que hemos utilizado (Gil-Monte y Peiró, 2000), observamos que el personal de vigilancia presenta una media superior en cansancio emocional y en despersonalización, e inferior en realización personal, respecto a las obtenidas por esos otros profesionales.

El elevado cansancio emocional en los funcionarios de vigilancia pudiera deberse a que, estos trabajadores tienen una labor de enfrentamiento con los internos en la que, para conservar su autoridad experimentan una fuerte tensión emocional, y esto pudiera ser la causa de que su agotamiento se incremente. Por otro lado, los funcionarios de vigilancia realizan tareas muy sencillas (abrir y cerrar puertas, hacer recuento de internos, acompañarles, etc.), que al mismo tiempo pueden resultar monótonas y aburridas.

En un estudio (De Diego y Jiménez, 1991), donde se comparó a los funcionarios de distintas prisiones con funcionarios de diferentes administraciones, (educación y ciencia, de ayuntamientos, entre otros) y con empleados de empresas privadas, se encontró que los de prisiones consideraban su trabajo más rutinario, monótono, peligroso, escasamente útil e insatisfactoriamente complicado.

Al mismo tiempo, la intensa carga de tensión emocional que afrontan los funcionarios de vigilancia con los reclusos puede explicar sus altas puntuaciones en despersonalización, en tanto la rigidez, la frialdad o el distanciamiento en el trato

“Los síntomas del síndrome de burnout tiene consecuencias negativas hacia la vida en general, disminuyendo la calidad de vida personal y aumentando los problemas familiares y en toda la red social extralaboral del trabajador o trabajadora”

podría resultar la mejor estrategia para atenderles y controlarles a la vez. De acuerdo con Freudenberger y Richelson (1980), la relación de los funcionarios de vigilancia con los reclusos puede hacerse tan molesta que se vuelvan desconfiados, suspicaces, poco comprensivos, insensibles o crueles. También pueden mostrar indiferencia ante las agresiones entre presos, ante el abuso de unos con otros, ante las quejas, e incluso llegar a emplear en exceso la fuerza física para controlar la violencia de un recluso (Maslach, 1982).

En consonancia con lo anterior, la realización personal de estos profesionales es muy escasa. Probablemente, **la falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho, o la falta de una estructuración clara y precisa de sus funciones** (que permita coherencia entre la ideología del tratamiento de los reclusos y las necesidades de su control, custodia y seguridad), **sean motivos suficientes para que estos vigilantes se sientan desengañados e insatisfechos en su trabajo.** Sánchez y Álvarez (2001) corroboraron con su estudio que los funcionarios de vigilancia eran el colectivo con mayor media en despersonalización, menor media en realización personal y, tras el colectivo de médicos, el segundo con mayor media en cansancio emocional. ■ ■

Bolsa de horas de libre disposición (5% de la jornada)

Se ha aprobado, para TODO el personal de la Administración General del Estado, una bolsa de horas de un 5 % de la jornada anual de cada empleado o empleada, individualmente considerados.

Características:

- La bolsa de horas es una medida de flexibilidad horaria y en ningún caso sustituye permisos existentes ni licencias en esta materia.
- Se aplicará a los casos de cuidado de hijos o hijas menores de edad y para la atención a personas mayores o con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Las horas son recuperables en un plazo máximo de 3 meses desde el hecho causante.

El desarrollo planteado para ésta bolsa de horas no garantiza la igualdad de derechos para todo el personal, ya que abre la puerta a la discrecionalidad de cada gestor, que decidirá en cada caso, y no se plantean supuestos objetivos. Tampoco se determinan fórmulas de utilización y la ubicación del puesto de trabajo. Será determinante para poder utilizar la bolsa libremente porque las peculiaridades del servicio condicionan su utilización. ■ ■



Nada que celebrar en la Festividad de la Merced

CCOO no acudió a las celebraciones de la festividad de las prisiones y convocó una concentración protesta el día 24 de septiembre, a las 9,30 horas, en el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social en Madrid.

El personal penitenciario lleva más de dos años en conflicto laboral ante el claro empeoramiento de sus condiciones de trabajo, la falta de respeto de los diferentes responsables que han ocupado puestos en nuestro Centro Directivo y la falta de negociación para abordar las demandas del colectivo.

No hemos tenido ningún motivo para celebrar ésta festividad mientras el colectivo penitenciario esté sufriendo:

- Más de una agresión diaria.
- Una falta de personal media del 15 % en los centros.
- La despreocupación y el ninguneo de esta Secretaría hacia sus empleados.
- La ausencia de negociación real.
- La falta de adaptación de nuestras retribuciones a las funciones que realizamos y a la responsabilidad que asumimos.
- No ser agentes de autoridad.
- Que nuestro nivel mínimo sea irrisorio en comparación con otros colectivos.
- Que seamos uno de los cuerpos más expedientado y se utilice la Inspección como arma arrojadiza, en lugar de ser el instrumento que garantice el cumplimiento de la legalidad y el normal desarrollo de los servicios.
- Que hayan seguido repartiendo la productividad a su antojo, pese a las sentencias judiciales
- La alarmante falta de personal sanitario.
- La imposición de las bases del concurso
- La modificación unilateral de Instrucciones, en función de los intereses propios de la Administración.

Para CCOO una gestión penitenciaria responsable pasa por modernizar la Institución Penitenciaria, teniendo como eje de la misma al personal público necesario, reconociendo su profesionalidad, adecuando sus retribuciones, definiendo las cargas de trabajo, abordando el problema de las agresiones en prisiones desde la prevención de riesgo laborales, mejorando la clasificación de las personas internas y disponiendo de un control estadístico veraz con los parámetros esenciales en una política de reinserción como patologías mentales, reincidencia, discapacidades, etc.

Por estos motivos un año más, CCOO no asistió a ningún acto de Nuestra Señora de la Merced convocado por parte de la Administración, tanto a nivel central como periférico, y llamó a participar en la **concentración protesta** convocada el 24 de septiembre, a las 9,30 h, en el **Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social en Madrid**, lugar dónde se celebró el acto conmemorativo de la festividad presidido por el Ministro del Interior y el Secretario General de IIPP, entre otras autoridades.

Mientras los gestores penitenciarios brindaron con un “vino español” por no haber hecho nada por revertir la degradación del servicio público penitenciario, el personal penitenciario se concentró para mostrar su absoluto rechazo a la gestión realizada hasta este momento.

Desde CCOO, queremos aprovechar también para trasladar nuestra más sincera enhorabuena a todos aquellos compañeros y compañeras que cumplieron **25 años de servicio o que vieron reconocida la labor encomiable que han desempeñado en la Institución**. Tienen todo nuestro reconocimiento, apoyo y consideración. ■ ■

IIPP también abusa de las comisiones de servicio en los servicios centrales

Las Instituciones Penitenciarias mantiene, “sine die”, vacantes en casi la mitad de los puestos de trabajo que tiene en los Servicios Centrales. La RPT de los Servicios Centrales tiene 384 puestos de trabajo, de los cuales 187 están vacantes (144 puestos ocupados en Comisión de Servicios y 43 plazas vacantes), un porcentaje muy elevado de vacantes que no se regularizan a través de los concursos de méritos ni a través de la oferta de empleo público.

Existiendo 187 puestos vacantes, desde el año 2015, no se convocan a concurso los puestos de trabajo de los Servicios Centrales. Además con el nuevo baremo de méritos para los servicios periféricos, la Administración Penitenciaria impide la movilidad al personal funcionario destinado en los Servicios Centrales, ya que también penaliza el cambio de área funcional si concursan a los centros penitenciarios.

Resulta insólito que teniendo en cuenta el volumen de plazas temporales, y que la mayoría superan el plazo máximo legal de ocupación, el pasado 9 de julio de 2019 el Ministerio del Interior convocase concurso específico para una única plaza de los Servicios Centrales, de nivel 28 “Coordinador/a de Equipo Técnico Central de Observación”, fraccionando el concurso a gusto del gestor político.

Una praxis muy arraigada en la Institución Penitenciaria; mientras, la Administración justifica “en fraude de ley” razones coyunturales de excepcionalidad y urgencia para cubrir sus puestos estructurales en comisión, dilata durante “años” la convocatoria de concurso con la finalidad de eliminar competidores potenciales a las plazas y que transcurra el tiempo suficiente para que la persona que ocupa el puesto en comisión reúna los méritos que le hagan merecedor de la adjudicación con carácter definitivo.

La Secretaria General de IIPP lleva muchos años elaborando baremos para los Servicios Centrales a medida, utilizando el sistema provisional y excepcional de las Comisiones de servicio para compensar lealtades y penalizar a infieles y críticos del sistema. Mucho talento se ha quedado en el camino, generaciones de profesionales perdidas que no han querido aceptar estas reglas de juego.

En un ámbito laboral dónde no existe carrera administrativa, donde no actualiza las funciones desde 1981, y donde lo normal es jubilarse en el mismo nivel de puesto con el que se ingresó, este sistema clientelar abre cierta esperanza a la promoción interna.

“Para CCOO la regulación de la provisión de puestos debe estar sujeta a que las vacantes que se generen se cubran primero por concurso de traslados y, las vacantes que dejen los concursos se saquen en una oferta de empleo público anual”

Tampoco podemos olvidarnos de que la RTP de los Servicios Centrales ya cuenta con 56 puestos reservados a la libre designación, un sistema de provisión que ha ido en alza si vemos la RPT del año 1996. Se han duplicado los puestos reservados a libre designación desde entonces.

Nos encontramos con puestos de nivel 15 y 17 nombrados por éste sistema dedocrático, como son los Ayudantes de seguridad de la Administración Penitenciaria, y Ayudantes de la Secretaria del Secretario General. Una cosa es que determinados puestos que comportan decisiones estratégicas, una elevada carga de responsabilidad y fuertes dosis de discrecionalidad se cubran mediante el sistema de libre designación, y otra es que haya puestos con un contenido técnico y funcional reglado que se reserven a tal régimen.

En definitiva los gestores penitenciarios de los diferentes gobiernos han secuestrado la carrera profesional interna del personal penitenciario.

Desde CCOO defendemos el fin de éste sistema perverso y para ello exigimos la convocatoria de una Oferta de Empleo Público extraordinaria, ya que con la tasa de reposición no se puede hacer. La regularización de la provisión de puestos debe estar sujeta a que las vacantes que se generen en la Institución se cubran primero por concurso de traslado, ya que éste es el sistema de provisión ordinario de la mayoría de los puestos de trabajo, y las vacantes que dejen los concursos se saquen a la oferta de empleo público anual. ■ ■



La entidad empresarial de IIPP mantiene vacantes el 27% de sus puestos de trabajo

La Entidad Estatal TPE organiza el trabajo productivo y la formación para la inserción socio laboral de las personas privadas de libertad.

El número de efectivos que actualmente trabajan para la Entidad son 384 funcionarios y 42 maestros taller, que se distribuyen de la siguiente manera: en la Gerencia de Madrid prestan servicio 67 funcionarios y en los centros penitenciarios 317, que disminuyen cada año a pesar de que se construyan más centros penitenciarios.

El número de puestos vacantes en la Entidad asciende a un total de 156 plazas, entre sus servicios centrales y periféricos, lo que eleva el déficit estructural al 27%. Más de un tercio de sus puestos no se cubren mientras aumenta la carga de trabajo y los ingresos de la Entidad.

Tiene una plantilla muy envejecida, con la media de edad en los 54 años. La Institución es cerrada y fuertemente masculinizada. El personal femenino en plantilla no llega al 25 %, porque se nutre de los recursos de la Secretaria General. Los puestos directivos están ocupados por hombres en un alto porcentaje.

Los puestos vacantes sólo pueden cubrirse por concurso de provisión de puestos de trabajo de la Entidad Estatal TPE. Las vacantes que deja el concurso no pueden sacarse a Oferta de Empleo Público porque no entra personal nuevo de fuera, por lo que es una Institución que se alimenta de la deficitaria Secretaria General de II.PP.

Preocupante es la situación de los centros penitenciarios de Morón, Las Palmas II e Ibiza, que tienen vacantes todos los puestos de la Entidad. La situación geográfica de estas plazas y la escasa retribución desincentivan que puedan cubrirse estas plazas en los concursos.

CCOO ha trasladado la queja por la concentración de la producción en determinados centros penitenciarios en detrimento de otros, limitando las posibilidades de acceso a los talleres productivos y formación para el empleo, cuando el objetivo del trabajo penitenciario es la reinserción de la población reclusa. No deberían existir discriminaciones en función del centro de cumplimiento y su situación geográfica.

Por último es necesario abordar la revisión y adecuación de las retribuciones complementarias de los puestos de trabajo de la Entidad en función de la carga de trabajo real, la especialización de las funciones y la responsabilidad. Como ocurre en el ámbito de la SGIP, los complementos específicos de los puestos de la Entidad también se diferencian en función de la clasificación por categorías de centro criterios, existiendo hasta nueve cuantías de complementos distintas para la misma categoría profesional. Criterios como el número de celdas o la peligrosidad no sirven para valorar el trabajo que se desempeña en la Entidad. ■ ■ ■

En CCOO no olvidamos a los que lucharon para abrir las puertas de las prisiones a la democracia

En estos días se está desarrollando, en la Audiencia Nacional, el juicio contra los imputados por el asesinato de nuestro compañero **Máximo Casado Carrera**, funcionario de prisiones y delegado de CCOO en el Centro Penitenciario de Nanclares, que fue asesinado por ETA el 22 de Octubre del 2000.

Desde CCOO queremos reivindicar la figura del compañero, que fue un ejemplo de esas personas que quieren transformar la realidad, y que trabajó por construir una realidad más justa. Detrás de las leyes, de los derechos, de la justicia social, etc. hay personas que en muchas ocasiones lo dan todo para conseguir que sea una realidad en la vida de las personas, más allá de su publicación en cualquier boletín, y ése era nuestro compañero.

Máximo no entendía de clases de personas, ni de clases de delitos, Máximo entendía, como buen militante de CCOO, de reinserción, de tratamiento individualizado, de servir a la sociedad y de ayudar.

No se puede comprender el desarrollo de la Ley Orgánica General Penitenciaria ni la transición de las cárceles de la dictadura a unas cárceles orientadas a la reinserción de las personas, conforme a la Constitución, sin el reconocimiento de los derechos sindicales en las cárceles para todo el personal de prisiones, o de la modernización del sistema penitenciario considerado como un servicio público esencial sin el papel de hombres y mujeres de CCOO, como Máximo Casado.

“Queremos reivindicar la figura del compañero, que fue un ejemplo de esas personas que quieren transformar la realidad, y que trabajó para construir una realidad más justa”

En unos tiempos donde la intolerancia y el odio avanzan, donde el marco legal se mueve para conformar el positivismo penal y las orgías mediáticas ansiosas de sangre, donde ante cualquier barbarie individual el político legisla para seguir endureciendo las penas y que no le cueste votos, desde las CCOO seguimos reivindicando la decencia, el diálogo, el consenso y el compromiso social con las víctimas para solucionar los conflictos. Reivindicar, en definitiva, la civilización frente a la barbarie sigue siendo el camino a seguir, camino que nos abrieron éstos compañeros y compañeras.

Hoy las prisiones se han convertido en un laboratorio social donde se expresan todas las tensiones de la sociedad, de las que forman parte. La pérdida



MÁXIMO CASADO
FUNCIONARIO DE PRISIONES
Sindicalista y maestro de presos
Apoyo a Ortega Lara
Tras haber estado en una oposición, se convirtió en funcionario de prisiones, para iniciar una carrera ascendente dentro de Nanclares de la Osa.
En este centro penitenciario pasó por los cursos de funcionario de vigilancia, encargado de departamentos, jefe del centro para desempeñar finalmente el cargo de jefe de servicios, lo que no le impidió, en el año de 1995, ser nombrado en el año de 1995.
Su militancia en CCOO de Euzkadi y su compromiso con la violencia, le llevó a tomar parte activa en todas las concentraciones y manifestaciones que los funcionarios de prisiones realizaron durante el secuestro de José Antonio Ortega Lara lo que provocó que recibiera amenazas de ETA, al igual que otros de sus compañeros funcionarios de prisiones, según confirmaron ayer desde el sindicato.
Allegado a dar largos pasos y a andar en bicicleta, era muy conocido en la capital alavesa por su implicación en actos de carácter social.
Serio, metódico y responsable era muy puntual en su llegada al trabajo. Cuando ayer pasaron los 40 años de la muerte y no se encontraba todavía en su puesto de trabajo, sus compañeros se temían lo peor.
que «era fácil mantener una buena relación y muy preocupado por que todo a su alrededor se encontrara bien».
Precisamente, esa característica le llevó a convertirse en jefe de la mano de la dirección, para convertirse en jefe de servicios, a la que era en esos años, cuando se le dio el día o a saber cuáles eran sus derechos.
Una época en la que los que le conocieron le reconocían que era un trabajador extraordinario en favor de los presos.

Dos caminos diferentes
ALVARO AMAN
Cuando se está en un momento de dolor humano, de rebeldía social y político de la violencia, cuando se está en rebeldía ante lo insuperable, pocas reflexiones quedan fuera de la conciencia.
Me preguntaba en el lugar del asesinato, si el asesinato de Casado era la respuesta hoy a la expresión ayer por la violencia social de ayer y la muerte de hoy.
Hay en un día de dolor y de estar con la familia de Casado, con su hijo y su hijo, hoy en un día de solidaridad con sus allegados y compañeros de trabajo y con el Sindicato de Comisiones Obreras.
Hay que volver a pensar en el camino de siempre, el de la paz, el de la libertad.
Ahora Aman se encuentra de Transparencia y Otros Políticos y militares del PNV.

El funcionario de prisiones asesinado ayer Máximo Blanco Casado.

«No puedo ir a misa, han matado a mi hijo»
Indignación y dolor en la localidad natal del funcionario de prisiones asesinado



Una vecina de Santa Elena de Jauriz, localidad natal de la víctima.

desagradable sorpresa y poco a poco fueron apareciendo por el pueblo, preguntando como ha ido todo. Algunos se alegraron de que era una muy buena noticia.
En Santa Elena, un vecino del teléfono público y vecina de sus padres, se le adelantó que las televisiones han dado noticias, que «ha matado a Máximo». Uno de los más cercanos al que sus vecinos definen como «caballero y estudioso» es el padre salmantino Vicente de Blas, quien recuerda su día en la fecha de nacimiento de su hijo, el 20 de noviembre de 1951, en Santa Elena de Jauriz.
«Como no lo voy a saber si nacieron en el mismo día, pagamos muchas horas juntos, fueron juntos a la escuela del pueblo, hasta los 10 años, y también de la mano marchamos para el colegio de los salmenarios de Alariz, en Orreaga, después a Cuzco de Navarra. Yo recuerdo que él y el Centro de Santa Elena, se iban separando y a partir de entonces me quedé en Santa Elena, pero no su amistad. Él fue vinculado a la emigración religiosa y Máximo Casado primero estaba magisterio en Leizaola y después en el PNV, y después en el PNV y después en el PNV».
Las expresiones de tristeza se suceden con los días. Fases muy duras. Recuerdos de vivencias, de la familia de Casado, de estar con sus padres hasta que fueron asesinados. «Que le voy a decir, que esta gente de ETA no pueden tener sus venas. Ayer vino con respaldas una manifestación nos grande y ellos mira como respondiendo a la fuerza de muchos períodos, fue el día de mi hijo».
La expresión de sus vecinos una emoción más fuerte. Los recuerdos mucho más entrelazados. «Era un hijo muy comprometido. Yo recuerdo que él y el Centro de Blas, mientras el presidente de la Junta de Santa Elena, se esforzaba en contactar con los compañeros de trabajo y con el Ayuntamiento. Sabía que no hay respuesta pero no puede haber otra cosa».

Artículo del El Mundo, del lunes, 23 de octubre de 2000:
<https://twitter.com/memorialvt/status/922037323411480576>

de derechos y retribuciones, la inseguridad ante el futuro, el autoritarismo de la Administración o su conversión como arma arrojada de la batalla política, sitúan a las prisiones en el centro de las tensiones de la involución para desandar el camino recorrido.

Sigue siendo el momento de reivindicar a Máximo Casado, y al sindicalismo de clase, para seguir defendiendo unas prisiones modernas, reinsertadoras y con un personal reconocido retributivo y socialmente.

Porque CCOO tiene que seguir trabajando para defender la democracia social, a las trabajadoras y trabajadores penitenciarios, los derechos y el progreso, en definitiva, la civilización, porque citando a Fiodor Dostoievski, “El grado de civilización de una sociedad se mide por el trato a sus presos”. ■ ■



40 años de la Ley Orgánica General Penitenciaria - Un aniversario para seguir avanzando -

Cuarenta años no son nada, pero han representado mucho en el modelo penitenciario español para que diera un salto cualitativo y cuantitativo respecto al modelo heredado de la dictadura.

La Ley Orgánica General Penitenciaria (LOGP) fue el inicio de la entrada de la Constitución en las cárceles españolas, pasando de un modelo represor, y de castigo, a un modelo orientado hacia la reinserción.

La LOGP posibilitó la participación del personal funcionario en las actividades de intervención treatmental, dignificando su trabajo y haciéndolo más integral y polivalente, reforzado con el acceso de profesionales de las ciencias de la conducta.

La LOGP situó al preso como sujeto de derechos ciudadanos, dando cumplimiento Constitucional en derechos inalienables e inherentes, no vulnerables por la privación de libertad, como los derechos fundamentales de la carta magna.

El tratamiento y la reinserción cobró relevancia singular, aunque en estos momentos, más por razones ideológicas o partidistas, está más que cuestionado. Lo cierto es que como tales no han tenido el desarrollo que demanda la LOGP, bien por falta de los recursos necesarios bien por la instrumentalización política que las prisiones y la condena tienen en la dialéctica política. Tampoco

“El derecho a la salud de la población penal es un logro no suficientemente reconocido a la Sanidad Penitenciaria y al conjunto del personal penitenciario”

podemos obviar la tensión, siempre presente, entre punitivismo penal y una perspectiva de la reinserción basada en el marketing político, y no en los hechos reales que posibiliten el ejercicio de éste derecho.

El trabajo para la reinserción no solo es un mandato constitucional, es un derecho y una razón de ser del propio sistema penitenciario, por lo que debe de tener un compromiso activo por parte de los gestores que garantice su funcionamiento dentro del sistema público de prisiones.

Otro elemento sustancial que posibilitó la Ley Orgánica ha sido la apertura de las prisiones a la sociedad. Hoy en día son miles las personas del tejido social que desarrollan diversas actuaciones en

el interior de las prisiones, como nexo y transparencia entre prisión y sociedad.

El derecho a la salud de la población penal es un logro no suficientemente reconocido a la Sanidad Penitenciaria y al conjunto del personal penitenciario, como quedó demostrado con el abordaje del VIH o más recientemente con la hepatitis.

Frente la incompetencia y la negligencia temeraria de nuestros gestores penitenciarios, para abonar frustración y desencanto entre los profesionales penitenciarios están los que tratan hacer una política regresiva que nos devuelvan al pasado como respuesta a los problemas actuales. Sin embargo **los hechos evidencian que la LOGP ha representado un avance incuestionable mejorando las prisiones, dignificando profesionalmente a su personal y situando el cumplimiento de la pena en el marco constitucional como objetivo del servicio público.** Es una evidente que tampoco, en el caso de las prisiones, cualquier tiempo pasado haya sido mejor.

Valorar lo positivo y los avances no significa cerrar los ojos a la realidad. Las políticas penitenciarias, seguidas por los diferentes Gobiernos, no solo no han dado cumplimiento íntegro a lo mandado por la propia LOGP, como la asignación de una celda por interno o que los poderes públicos dispongan los recursos necesarios para el cumplimiento de los fines determinados por la propia Ley, sino que han apostado por debilitar el sistema público de prisiones.

Es un hecho que existen importantes sectores económicos y políticos que apuestan por la privatización del cumplimiento de la condena e incorporar a la cuenta de beneficios del sector privado la gestión de las prisiones. Solo desde ésta perspectiva cabe comprender la perseverancia y la insistencia por degradar el sistema público penitenciario español con la que se han empeñado los últimos Gobiernos.

Sin personal penitenciario no puede haber reinserción penitenciaria. Sin embargo los gestores tratan de que éste personal se situé en mínimos históricos, no ya dejando de atender las necesidades reales del sistema sino dejando sin cubrir las plazas presupuestadas en RPT's obsoletas, existiendo en estos momentos miles de plazas sin cubrir, con una población laboral cada vez más envejecida y sometida a unas relaciones laborales arbitrarias con nulo reconocimiento a la actividad profesional, eso sin olvidar la política retributiva discriminatoria de IIPP y los graves problemas de salud laboral con las agresiones como elemento más urgente.

“Desde CCOO queremos poner en valor que la traslación de todo un sistema progresista penitenciario al interior de las prisiones, no habría sido posible sin el personal penitenciario”

Para CCOO éste aniversario es un buen momento para reivindicar, seguir avanzando, abordando los déficits estructurales del sistema penitenciario y dando cumplimiento íntegro a la LOGP; pero también es necesario efectuar modificaciones en la Ley que permitan su mejora y eficacia ante los cambios de la nueva realidad penitenciaria.

Hay que profundizar en el desarrollo de políticas de cumplimiento de las penas alternativas a la prisión, en función unas ratios de cargas de trabajo para la Institución Penitenciaria, con carácter global, y centro por centro, hasta la potenciación de la semilibertad, el régimen abierto, los permisos de salida y las unidades dependientes, pasando por la reducción general tanto del uso de la prisión provisional y de su duración como de la extensión de las penas de prisión, directamente a través de la aplicación de sanciones alternativas y/o por medio del adelantamiento de la libertad condicional o la aplicación de medidas de gracia.

La disfunción existente entre países, donde España tiene uno de niveles delictivos más bajos de nuestro entorno, y a nivel mundial, - tenemos una población penal en la parte superior de la tabla-, habla de un crecimiento de punitivismo penal por razones electorales o ideológicas, y por tanto exige una revisión del papel del sistema penitenciario y de la LOGP.

El consenso parlamentario en el Acuerdo de la LOGP, que posibilitó su aprobación por unanimidad en 1979, está muy alejado de la realidad política actual donde las prisiones son moneda de propaganda política partidista, y los reclusos y el personal son rehenes de los intereses partidistas, lo que hace más un deseo que una opción la necesaria reforma de la LOGP.

CCOO trabaja en ésta dirección para tejer las posibilidades de consenso básico que permitan seguir avanzando en un sistema público penitenciario moderno, eficaz, con recursos, y dotado de un personal reconocido retributiva y profesionalmente en el marco Constitucional y de la orientación hacia la reinserción en el cumplimiento de la condena. ■ ■



Foto de pixabay.com

Divide y vencerás

La SGIP trata de silenciar las reivindicaciones del personal penitenciario, fomentando la división y la confrontación dentro de las plantillas.

“Divide et impera”, frase de dudoso origen, atribuida al dictador y emperador romano Julio César, resume la estrategia con la que los gestores del Ministerio del Interior, y de Instituciones Penitenciarias, han tratado de acallar las reivindicaciones del colectivo penitenciario.

El Ministro Marlaska y el Secretario General Ortiz no han dudado en apropiarse de la estrategia del emperador romano. Su plan consiste en indisponer a los unos contra los otros, enfrentando a los distintos colectivos penitenciarios o echando a la sociedad en general encima del colectivo.

No cabe duda que la movilización, en defensa de los derechos de todo el personal penitenciario y del servicio público de prisiones, no solamente es justa y necesaria sino que ha sido un ejemplo de intensidad y extensión en el tiempo de todas las realizadas en la historia de la Administración General del Estado.

Hemos sostenido una dura batalla con manifestaciones multitudinarias en Madrid, con la presencia del 40% de todo el colectivo, en numerosas concentraciones en los centros de trabajo y en la mayoría de las provincias, reuniones con políticos, proposiciones legislativas, y la primera huelga convocada en prisiones con seis días de alta participación.

Los derechos se conquistan, y se logran cuando las correlaciones de fuerzas son favorables a los que defendemos los intereses de la mayoría. A pesar de los esfuerzos, tenemos que ser autocríticos y reconocer que no hemos logrado ganar esa

correlación de fuerzas favorable a los intereses que sociedad y la ciudadanía defendíamos. Hoy el conflicto laboral y las reivindicaciones del personal penitenciario no está en la agenda de Gobierno, ni en la preocupación del Ministerio del Interior, ni en el ámbito de lo legislativo, siendo una evidencia que urge reconocer después de año y medio de luchas. Reconocer la realidad debe de ser el primer paso para cambiarla.

La correlación de fuerzas no ha sido favorable, y no lo ha sido por múltiples razones. Entre ellas la más importante, sin lugar a dudas, ha sido el desprecio que manifiesta con sus acciones del Gobierno - el Ministerio del Interior - hacia el servicio público penitenciario, anteponiendo sus intereses particulares a los de la ciudadanía, propagando la degradación del servicio público de prisiones hasta máximos históricos, abriendo la puerta a los extremismos sembrando todo de frustración y continuando con el avance de la privatización.

Para conseguir esos objetivos se han empleado a fondo en dividirnos. Ciertamente es que en demasiadas ocasiones eso no necesita mucha ayuda pues lo hacemos bastante bien solos. Pero en este caso sí ha habido una estrategia para romper las demandas. Las demandas del colectivo han sido rechazadas por múltiples razones, todas ellas políticas, de control de las relaciones laborales y de poder en la gestión del Estado y no por razones económicas.

El elemento sustancial para lograr la división, claro está, es romper el marco legal de la negociación colectiva por la vía de los hechos, aunque se

mantenga formalmente. La herramienta esencial para defender nuestras reivindicaciones siempre será la aglutinación de fuerzas colectivas, y eso se produce en el ámbito de la negociación colectiva. Sin negociación colectiva las relaciones laborales se individualizan y las condiciones y derechos se degradan, por eso abrieron interlocución con todo tipo de colectivo, grupos, asociaciones de las más dispares, etc. y sin acreditación de representatividad alguna, generándoles expectativas (falsas).

Las elecciones sindicales también fueron un factor de distorsión, pues inevitablemente debilitan en la medida de la competencia electoral entre sus miembros. La plataforma sindical, que aglutina la representatividad del 99%, será en definitiva quien deba de negociar cualquier cambio de condiciones laborales. Esas elecciones siguen dejando la representatividad en el mismo marco existente que antes de su celebración. No hay nuevos actores que se hagan acreedores de la negociación colectiva tras el proceso electoral.

Tampoco se puede obviar la irrupción de nuevos actores sindicales entre el colectivo, con un planteamiento centrado en cuestionar la legitimidad del marco legal de la negociación colectiva y a sus representantes, lo que ha generado elementos de disfunción y división muy importantes al abrir una nuevo frente contra las organizaciones sindicales que negociarían las condiciones laborales como parte de su campaña electoral.

La división solo favorece a la Administración y a quienes tratan de apropiarse de los servicios públicos en beneficio propio. Por ello es necesario articular una respuesta que logre dos objetivos: cambiar la actual correlación de fuerzas en favor del personal penitenciario y sus justas reivindicaciones, y la otra es lograr una salvaguarda para el servicio público de las prisiones.

Es necesario asumir que estamos ante una nueva etapa donde, en primer lugar, se hace necesario tener una interlocución posible y seria, algo que no es viable con un Gobierno en funciones y con unas posibles elecciones a la vista. Sin interlocutor no puede haber negociación colectiva, y solo en la negociación colectiva podrán encontrar acomodo nuestras reivindicaciones.

No hay voluntarismo posible. No se trata de querer, se trata negociar. Para ello también debería ayudar la experiencia que hemos acumulado con el “apoyo” de los diferentes partidos políticos durante estos dos años, como ha quedado sobradamente acreditado por los hechos. Todos han utilizado nuestras reivindicaciones como bastón con el que atizar al

adversario político, pero sin ningún compromiso de blindar legislativamente el servicio público de prisiones.

Si nuestras reivindicaciones siguen secuestradas por los partidos, entre memes y declaraciones sin relevancia legislativa ninguna, nunca podremos negociar nada. Hay que tener muy claro que cualquier modificación de la Legislación Penitenciaria exige de una amplia mayoría parlamentaria, que en ningún momento tuvieron las reivindicaciones de prisiones. Solo podemos exigir responsabilidad y consensos, a los actores políticos, para salvaguardar éste servicio público esencial de prisiones, dotándole de los recursos necesarios, y adecuadamente retribuidos por tratarse de un personal altamente cualificado.

Estos objetivos solo pueden tener una expectativa creíble desde la unidad sindical. Es necesario lograr la unidad de las organizaciones sindicales y de las plantillas para abordar las reivindicaciones, superando la mera propaganda conforme a la realidad jurídica, política y económica en la que nos movemos.

CCOO siempre ha apostado porque en la “unidad” esté **TODO EL MUNDO**. Pero construir la unidad exige hacer una lectura común y consensuada de la realidad y de nuestras fuerzas. Obviamente la corresponsabilidad es esencial. Las plantillas han definido sus apoyos a diferentes opciones y cada cual tiene una responsabilidad ante sus votantes, pero también las plantillas tienen que ser corresponsables de la UNIDAD.

CCOO cree que es posible construir esa UNIDAD en un nuevo periodo de reivindicación y lucha, ampliando la base social y organizativa de la plataforma sindical unitaria que garantice trabajar por las mejoras para **TODO EL PERSONAL**, por eliminar **LAS DESIGUALDADES ENTRE EL PERSONAL DE LA SGIP** y por **BLINDAR EL SERVICIO PUBLICO DE PRISIONES** frente a las tentaciones privatizadoras que sin duda recobrarán fuerza en el nuevo periodo económico, que se abre con un escenario de incertidumbre presupuestaria.

CCOO defiende la UNIDAD sin renunciar a que cada uno siga siendo quien es, una unidad respetuosa con la legalidad vigente, con una capacidad movilizadora y generar un fuerte respaldo entre el personal penitenciario en las defensa de las reivindicaciones comunes.

Nuevos tiempos, nuevas luchas, más movilización para tener más negociación. **Solo la UNIDAD TRAERÁ MEJORAS PARA EL PERSONAL DE PRISIONES. ■ ■**

Los retos a futuro del sistema penitenciario español

El primer reto es dotar al sistema público penitenciario de los recursos humanos y medios necesarios para cumplir el mandato constitucional. Profesionalizar la actividad penitenciaria actualizando el organigrama de funciones, que data de 1981, desarrollando la promoción interna y la carrera profesional y adecuando el sistema retributivo a las cargas de trabajo y responsabilidad que implica la ejecución penal en los tiempos modernos.

La gestión de un sistema progresivo de cumplimiento de la pena privativa de libertad, dividida en los diferentes grados de tratamiento y la gestión de las medidas alternativas a la prisión, conlleva una gran especialización del trabajo penitenciario, siendo necesario invertir en un ambicioso Plan Específico de Formación para IIPP y recuperar el Centro de Estudios Penitenciarios.

Las prisiones contribuyen a la prevención estructural del delito y a mejorar nuestro sistema de salud pública y han de estar presentes en las agendas y políticas del Gobierno.

Otro de los grandes retos es reconocer la existencia de un auténtico derecho a la reinserción social. Quizás para lograr el consenso político y social en la transición el Art. 25 de la CE no se blindó como un derecho fundamental. El Tribunal Constitucional, la Jurisprudencia y los propios gestores penitenciarios han venido defendiendo el mandato constitucional como un principio informador y orientativo de la política penitenciaria.

Debemos recuperar la externalización del tratamiento penitenciario a las entidades del tercer sector y a la banca. Colaboración con IIPP no es privatización. El control de la ejecución de condena con la finalidad reeducadora y de inserción laboral debe estar en manos de las empleadas y empleados públicos penitenciarios, dotándoles de recursos suficientes para que la reinserción no sea puramente estadística.

Las personas privadas de libertad no pueden ser sujetos pasivos inertes en la ejecución de las condenas. El sistema penitenciario debe fomentar que las personas privadas de libertad participen activamente en la vida y tareas del módulo, la responsabilidad personal. Parte de estos objetivos se trabajan en el programa módulo de respeto. Sin embargo no podemos quedarnos ahí, avanzar para trabajar con las personas internas la reparación del daño causado como paso necesario para su reinserción y no sólo pagando la responsabilidad civil del delito sino implementando un enfoque desde la justicia restaurativa en la ejecución penal. ■ ■

**¡Únete al canal de telegram de
CCOO PRISIONES!**

https://t.me/CCOO_Prisiones



servicios a la ciudadanía
instituciones penitenciarias sae