

EL PRESENTE DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS



FSP
Servicios
Públicos



Sindicato de Prisiones

¿CUAL SERÁ EL FUTURO?

INTRODUCCIÓN

En el marco de una crisis económica de gran impacto, se ha materializado un brutal ataque a los Servicios Públicos, eje central del Estado de Bienestar, que ha afectado gravemente a los derechos de los ciudadanos y a las condiciones laborales de los empleados públicos.



Se ha potenciado un modelo impositivo y fiscal al servicio de las rentas más elevadas, de las grandes empresas y corporaciones, del sistema bancario, etc. que reduce notablemente la capacidad del Estado para atender las necesidades del sistema sanitario, educativo, de servicios sociales, etc.

Los efectos de esta crisis se han hecho sentir con mayor fuerza en los grupos más vulnerables y las desigualdades han crecido rápidamente. España es el país de la OCDE en el que más han aumentado las desigualdades económicas entre ricos y pobres.

Esta situación refleja un nuevo modelo de sociedad que se caracteriza por la dualidad, por las desigualdades extremas, por la falta de movilidad social, y por el deterioro de lo público.

Frente a la disminución de recursos y de medios se propaga la idea de la alianza entre lo público y lo privado, que bajo el concepto de “colaboración” esconde una transferencia de rentas a las grandes empresas. Ejemplo de esta fórmula de gestión son los contratos que la Administración ha firmado con las corporaciones que, a través de empresas dependientes o filiales, están acaparando en manos privadas las actividades de mantenimiento, limpieza, seguridad, etc.

En este contexto hay que situar la actuación sindical de **UGT** en los últimos años. La defensa de lo público ha sido una constante en el día a día de nuestra organización. En esa defensa de lo público como instrumento garante de derechos y libertades se inscribe la apuesta del **Sindicato de Prisiones UGT** por un modelo penitenciario público -en el que no tiene cabida la privatización de servicios- que debe de contar con los empleados públicos necesarios para prestar un servicio de calidad continuado en el tiempo. El constante deterioro de nuestras condiciones laborales, provocado por una nefasta gestión, debe tener una respuesta de rechazo por parte de los trabajadores.

SUMARIO

- Introducción.
- Servicios Públicos y empleo público.
- Instituciones Penitenciarias:
 1. Plan de Amortización.
 2. Reforma Código Penal
 3. Déficit de Recursos Humanos.
 4. Privatización de Servicios.
- Tríptico elecciones UGT Instituciones Penitenciarias.



SERVICIOS PÚBLICOS Y EMPLEO PÚBLICO

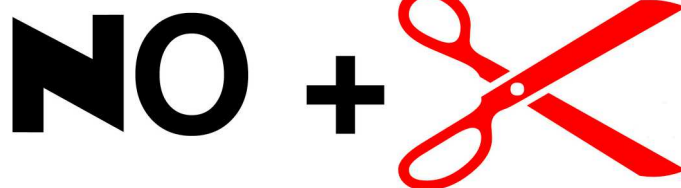
En los últimos años hemos asistido a una feroz campaña de desprestigio y deslegitimación de los Servicios Públicos. Este intento de descalificación permanece en el ideario de quienes detentan en estos momentos el poder, con la colaboración, imprescindible y a la vez servil, de diferentes medios de comunicación. Se habla de los servicios públicos, y por extensión del Estado de Bienestar, en términos como **ineficaces** (en cuanto a una desequilibrada relación entre los recursos invertidos y los resultados alcanzados), **costosos** (elevada inversión total de dinero), y **anacrónicos** (en tanto en cuanto respuesta obsoleta a los problemas sociales).

En ese contexto se puede enmarcar el ataque directo y sin ningún tipo de rubor que determinados responsables políticos dirigen a los **empleados públicos** al calificarlos de privilegiados, y al relacionarlos con conceptos como “cafelito”, “suerte por disponer de un empleo seguro”, etc.

Una vez repetidas, como un mantra, estas ideas de exceso, ineficacia, privilegios, etc., el Gobierno se ha lanzado, apoyado en una mayoría parlamentaria que actúa “manu militari”, a **modificar la sociedad de acuerdo con su orientación ideológica**. Los elementos centrales de esta modificación son la reducción del tamaño de la Administración Pública –en cuanto a organismos y a trabajadores-, y la transferencia a las empresas privadas de una buena parte del capital público (mediante privatizaciones), cuyo resultado final es una sociedad con profundas desigualdades.

La obsesión por calificar estos movimientos como colaboración, como alianza público-privada, no es sino otra fórmula demagógica para no contar la verdad: el desmantelamiento de los servicios públicos y la generación de mayores desequilibrios sociales.

La reducción de las partidas destinadas a **educación pública** inciden directamente en la capacidad de progresión social de las clases medias y de las



clases más desfavorecidas; la limitación y recorte de los fondos destinados a **sanidad pública** se traduce en un empeoramiento de la calidad de vida de quienes menos recursos tienen, al ver como su acceso a determinados medicamentos, a determinados servicios médicos, etc. se hace imposible; la supresión de **servicios sociales** no es un problema para las rentas más altas, lo es para las personas con menores recursos y mayores dificultades: ancianos, disminuidos físicos y psíquicos, personas en riesgo de exclusión social...

En esta ofensiva contra lo público el Gobierno ha realizado una supresión/fusión/modificación de diversas estructuras de la AGE que tiene una doble óptica: el recorte y la autopropaganda. Se han suprimido unos 90

organismos (Ej. “Grupo Interministerial para el Plan Nacional sobre Drogas”, el “Consejo Asesor del Observatorio Español de la Droga y las Toxicomanías”, y se ha creado el “Consejo Español de Drogodependencias y otras Adicciones”; se ha suprimido el Organismo Autónomo “Cría caballar de las Fuerzas Armadas”; se suprimen las “unidades de apoyo ante desastres” al asumir sus funciones la “Unidad Militar de Emergencias” –creada recientemente-; se redefine la naturaleza y el régimen jurídico de la “Obra Pía de los Santos Lugares” –en este caso, y dada la trascendencia de su misión, no hay supresión, etc.).

El número de empleados públicos también se ha visto reducido mediante varias estrategias: amortización de 21.939 plazas (desaparición de determinadas vacantes de RPT), anulación de la tasa de reposición en muchos colectivos, limitación al 10% de reposición en los sectores estratégicos o prioritarios, etc.

Progresivamente (y con datos del Ministerio de Hacienda que comparan 2011 con 2012) la Administración ha ido incrementado el número de contratos y el gasto de dinero público a favor del sector privado. En 2012 se gastó en contratos con empresas privadas un total de 5.210 millones de euros (la eliminación de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 supuso una cantidad de 5.800 millones).

Sobre recorte de retribuciones solamente un dato: los salarios de 2014 se equiparan a los de 2007. En ello inciden el recorte del 5% realizado en 2010, la supresión de la paga extraordinaria realizada en 2012, las diferentes congelaciones de retribuciones... Debe sumarse también la reducción -casi eliminación- de la Acción Social, la no aportación al fondo de pensiones, la penalización económica introducida en los supuestos de Incapacidad Temporal, etc.



Resumen (2010-2014):

Pérdida de poder adquisitivo (IPC ± Subida salarial) = -20.00%.

En cuanto a **condiciones de trabajo**, el deterioro ha sido evidente y notorio. Bajo la coartada de la situación económica se han tomado decisiones que inciden directamente en la calidad del empleo público:

- ☑ Reducción de días de asuntos particulares (moscosos).
- ☑ Supresión de días adicionales de vacaciones y de asuntos propios vinculados a la antigüedad (canosos).
- ☑ Eliminación de la jubilación parcial.
- ☑ Posibilidad de realizar ERES para el personal laboral de la AGE.
- ☑ Aplazamiento de la extensión del permiso por paternidad.

En la forma de abordar este conjunto de problemas y de hacer frente a decisiones políticas que perjudican claramente nuestro quehacer laboral, **UGT** ha actuado como una **organización sindical de clase**: con un enfoque **global y solidario** –estudiando su impacto sobre el conjunto de trabajadores y sobre los grupos específicos-; **social** –en cuanto al análisis de los efectos que estas medidas tienen sobre la ciudadanía-; **integrador** –promoviendo actuaciones colectivas del conjunto de las entidades sociales-; **reivindicativo** –poniendo en práctica actuaciones de diversa índole: jurídicas, campañas informativas (Lo público es por ti, lo público es para ti; La dignidad es el salario), movilizaciones, huelgas (marzo y noviembre 2012), etc.-

Con este mismo enfoque, el **Sindicato de Prisiones UGT** ha abordado estos problemas en cuanto afectan a los empleados públicos penitenciarios: **global y solidario** en su impacto sobre los diferentes colectivos profesionales que participan en el ámbito penitenciario –personal laboral, funcionario, vigilancia, tratamiento, sanidad, etc.-; **social** en tanto en cuanto la prestación de un servicio público penitenciario de calidad se ve afectado por la disminución de recursos, por la privatización de determinadas áreas de trabajo; **integrador** –tratando de sumar esfuerzos en la defensa de intereses comunes-; **reivindicativo** –convocando numerosas movilizaciones, campañas, concentraciones, etc. y participando activamente en ellas-.

Entendemos que este es el modo adecuado de afrontar cuestiones que tienen una repercusión palpable en el medio penitenciario.

La supresión de la paga extraordinaria, la deducción en determinados supuestos de Incapacidad Temporal, la realización de ERES, etc. son cuestiones que en el marco actual son imposibles de abordar desde un planteamiento corporativo.

El **Sindicato de Prisiones UGT** ha trasladado este método de actuación a todos los recortes, supresiones, cambios, etc. que se han planteado en IIPP:

- ✚ Los cambios en las estructuras de la AGE se han materializado en la sustitución del Organismo Autónomo por la entidad estatal TPFE (Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo). Todo ello sin información, diálogo, ni negociación. Han incumplido el plazo de 3 meses que daba la Ley de Presupuestos de 2014 para la modificación del R.D. 868/2005 que se aprobó el Estatuto del Organismo Autónomo. Una vez aprobado el nuevo marco legal que regula esta entidad estatal (R.D. 122/2015, de 27 de febrero) falta por establecer la nueva RPT, para lo cual UGT ha solicitado la oportuna negociación.
- ✚ La reducción del número de empleados públicos en la AGE ha tenido su correlación en el sistema penitenciario. **UGT** ha solicitado el imprescindible incremento mediante OEP.
- ✚ Esta falta de recursos está afectando seriamente a las posibilidades de promoción, a la movilidad, y al concepto de carrera profesional. No hay concursos de traslados, o los hay de

un alcance muy limitado; no se ofertan plazas para la promoción de los empleados públicos; no hay oportunidades reales de ascenso ni expectativas de promoción, con el consiguiente desencanto y frustración laboral.

- ✚ El ámbito penitenciario tampoco escapa al intento privatizador que domina a los gestores de esta Administración: seguridad exterior de los centros, servicio de limpieza, tareas de mantenimiento, servicios de traducción en los servicios centrales, etc. **UGT** ha manifestado su frontal oposición a esta política privatizadora.

- **UGT** ha intervenido activamente en el esfuerzo por recuperar la paga extraordinaria de diciembre de 2012. Con esta medida, el Gobierno del Partido Popular redujo nuestras retribuciones en un porcentaje que se sitúa en torno al 8%. La respuesta sindical de nuestra organización fue clara: convocatoria de huelga (en la que los sindicatos corporativos decidieron no participar) y recurso judicial de la Plataforma Sindical.



La impresión de nuestra organización, basada en las numerosas sentencias que se han ido dictando, siempre ha sido razonablemente optimista en cuanto a la recuperación de la cantidad correspondiente a los 44 días devengados (desde el 1 junio hasta el 14 de julio, fecha de publicación den BOE del R.D. 20/2012). El Gobierno, a pesar de su negativa a aceptar este derecho de los empleados públicos, se ha visto obligado a rectificar su posición inicial y, para ello, ha buscado una fórmula para pagar una cantidad que nunca debió de escapar de nuestros bolsillos. En relación con el 75% restante, **UGT** sigue defendiendo el derecho de los trabajadores a su abono. La sentencia del Tribunal Constitucional de 30 de abril de 2015 no entra a valorar la cuestión central de inconstitucionalidad y considera que la devolución del 25% fijada en la Ley 36/2014 de Presupuestos Generales del Estado para 2015 solventa la reclamación. En este contexto es conveniente recordar que el R.D. 20/2012 establecía en su artículo 2.4 que las cantidades derivadas de la supresión de esta paga extraordinaria se destinarían en ejercicios futuros a realizar aportaciones en los planes de pensiones. Vamos a seguir reclamando el pago de estas retribuciones.

- Los empleados públicos penitenciarios han visto como el Gobierno, de forma unilateral y BOE en mano, ha reducido los días de asuntos propios; posteriormente y en un intento de sustituir los derechos de los trabajadores por dádivas caritativas, este número de días se ha visto incrementado mediante normativas como la Ley de Control de la Deuda Comercial en el Sector Público –da una idea de la improvisación

y la ausencia de negociación- o la ley de Racionalización del Sector Público. Por el contrario, se da la curiosa paradoja de que a la vez que trata de dar ese mensaje de “generosidad”, de reconocimiento de la aportación de los empleados públicos a la mejora de la economía, se están laminando derechos sobre jornada laboral al compensar solamente uno de los festivos nacionales que coinciden en sábado.

- Los días de vacaciones y los de asuntos propios que se vinculaban a la antigüedad han desaparecido. Sin más. Sin explicación.
- Los fondos económicos destinados al Plan de Acción Social se redujeron en 2012 en un 75%, recorte que se mantiene tres años después. Hemos pasado de una situación en la que se atendía el 100% de las solicitudes para los diferentes programas –con cantidades importantes y que de verdad suponían una ayuda familiar- a cifras testimoniales.
- Se han congelado las aportaciones del Estado al Plan de Pensiones de la AGE. Un recorte más en las retribuciones diferidas de los empleados públicos, que evidentemente afecta a los trabajadores penitenciarios.

ÁMBITO INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

El Gobierno, a través de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, está actuando en una línea que compromete seriamente el mantenimiento de un modelo penitenciario público y de calidad.

En años anteriores España había sido un referente en materia penitenciaria (en cuanto a desarrollo de infraestructuras y a la orientación humanista de la normativa penitenciaria), pero hay indicadores fiables de un cambio de rumbo.

Desde Julio de 2013 la “Plataforma en defensa de unas Instituciones Penitenciarias públicas, con los empleados públicos necesarios” –de la cual forma parte UGT- ha convocado movilizaciones en los diferentes centros penitenciarios de toda España en un intento por concienciar a los trabajadores, a los medios de comunicación, y al conjunto de ciudadanos de los efectos negativos de las políticas estatales que están aplicando los actuales gestores de Instituciones Penitenciarias, con D. Ángel Yuste a la cabeza.

ACAIP, en una decisión incomprensible, no quiso participar en esta Plataforma al no incluir una de sus reivindicaciones electorales, que en absoluto guardaba relación con los grandes temas de fondo. Decidió quedarse al margen de nuestra lucha contra la contratación de empresas privadas en la seguridad perimetral de los centros, de nuestra demanda de recursos humanos, y de nuestra defensa de la imagen pública de los empleados públicos penitenciarios.

¿Cuáles son las medidas, las decisiones de este Gobierno, que afectan al modelo penitenciario?

◆ En primer lugar los cambios introducidos en el Plan de Amortización y Creación de Centros Penitenciarios.

La modificación de este Plan realizada en Junio de 2013 pone sobre la mesa un importante giro motivado tanto por razones económicas como ideológicas – el PP no cree en el modelo de cumplimiento en régimen de semilibertad que suponen los Centros de Inserción Social (CIS)-, que se han traducido en la supresión de la construcción de 10 CIS (Jaén, Vigo, Zaragoza, , etc.) y la ralentización –el tiempo dirá si no es paralización- del calendario de ejecución de las obras previstas. Ejemplo de estos últimos casos son Archidona (Málaga), Siete Aguas (Valencia), Soria, Ceuta, Norte III (San Sebastián), etc.



Este tipo de decisiones no son neutrales en cuanto a sus efectos económicos (el gasto que supone prolongar el contrato de seguridad privada para vigilar las obras por un período de dos años en Archidona es de 2 millones de euros; cantidades similares se han asignado a la vigilancia de las infraestructuras inacabadas de Ceuta y Soria), ni lo son para los trabajadores de IIPP que vemos como, sin razones ni argumentos, se modifican expectativas profesionales y familiares, y se empeoran condiciones laborales.

La utilización de conceptos populistas y claramente demagógicos (supresión de elementos suntuarios, redimensionamiento, etc.) en un contexto de crisis, está sirviendo a nuestros gestores para no exponer su modelo penitenciario en lo que se refiere a infraestructuras.

La utilización de conceptos populistas y claramente demagógicos (supresión de elementos suntuarios, redimensionamiento, etc.) en un contexto de crisis, está sirviendo a nuestros gestores para no exponer su modelo penitenciario en lo que se refiere a infraestructuras.

◆ A la vez que dilata en el tiempo y dificulta la construcción de los centros planificados, el Gobierno –en este caso por medio del Ministerio de Justicia- ha materializado una **reforma del Código Penal**, con una repercusión directa en el medio penitenciario, que se caracteriza por el mayor número de tipos penales (hurtos sistemáticos, corrupción), por la ampliación del periodo de condena en otros casos (incendios forestales, desórdenes públicos) y por el incremento en la duración de los períodos de restricción de libertad, con la prisión permanente revisable como medida estrella.

En un país con uno de los índices de criminalidad más bajos de toda Europa (EU-15), no solamente en el conjunto de los delitos cometidos sino también los “grandes” delitos –ej.: homicidios y asesinatos-, la respuesta gubernamental es la que viene repitiéndose habitualmente: más cárcel. En España las tasas de criminalidad son bajas, sin embargo los porcentajes de personas que sufren privación de libertad, son de los más elevados de nuestro entorno occidental.

Ejemplos:

PAÍS	TASA DE CRIMINALIDAD (por 1.000 habitantes)	TASA DE PRISIÓN en 2012 (por 100.000 habitantes)
ALEMANIA	73.30 (datos 2012)	84
AUSTRIA	65.20 (datos 2012)	104
FRANCIA	54.70 (datos 2009)	117
HOLANDA	68.10 (datos 2012)	67
FINLANDIA	87.80 (datos 2012)	59
Media en Europa	61.30 (datos 2012) UE-15	111 Totalidad Europa
ESPAÑA	45.10 (datos 2014)	147

Es oportuno incidir también en la errónea idea de que el sistema de penas en nuestro país es “blando”, “permisivo”, “el delincuente entra por una puerta y sale por otra”, etc.; las personas que han cometido delitos son castigadas con cierta normalidad a penas de cárcel, y la duración de las mismas es más prolongada que otros países.

ES EVIDENTE QUE LAS DOS ACTUACIONES INDICADAS EN LOS APARTADOS ANTERIORES TIENEN UN DIFÍCIL ENCAJE: SE FRENA LA CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURAS Y A LA VEZ SE QUIERE INCREMENTAR EL CARÁCTER PUNITIVO DEL CÓDIGO PENAL.

➡ El tercer elemento que pone en riesgo el futuro del sistema penitenciario, tal y como lo conocemos en la actualidad, es la alarmante falta de recursos humanos.

La enmienda que el PP presentó al artículo 21 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado en 2014 recoge y resume perfectamente la situación que se está viviendo en los centros penitenciarios.

Tras apelar a las necesidades de personal vinculadas al Plan de Amortización y Creación de Centros Penitenciarios, a la inadecuada cobertura de las plantillas de los centros inaugurados entre 2011 y 2012 (Áraba, Las Palmas II, Menorca, Murcia II, Pamplona), a la asunción de

nuevas funciones en materia de penas alternativas a la prisión (Trabajos en Beneficio de la Comunidad), a las vacantes vegetativas generadas por jubilaciones, excedencias, fallecimientos, etc. (en el período 2011-2013 ascienden a 932 bajas), a las carencias en cuanto a personal sanitario (sobre 482 plazas en RPT de facultativos hay 112 vacantes), a la ausencia de OEP en los años 2012 y 2013, dice *“no pudiendo garantizar en algunos casos una cobertura normalizada de las Relaciones de Puestos de Trabajo, que ocasionan deficiencias funcionales en áreas concretas a las que se tienen que dar soluciones puntuales”*.

La respuesta adecuada a este análisis de la situación situaría en unos 5.000 trabajadores (suma de A+B+C) las incorporaciones que deberían realizarse con carácter inmediato:

A. Vacantes (a fecha 31 diciembre 2014): 2.212 trabajadores.

B. Personal necesario para completar la RPT final de los Centros inaugurados entre 2011 y 2012, las unidades de madres no operativas y las ampliaciones de ALMERÍA Y TERUEL:

800 trabajadores.

C. Personal necesario para completar la RPT final de los Centros Penitenciarios previstos en el Plan de Amortización:

2.000 trabajadores.

La gran solución a este déficit de personal ha sido la convocatoria de 90 plazas (OEP 2014) y 320 (OEP 2015) para nuevo ingreso en los diferentes cuerpos penitenciarios. En un colectivo de unos 22.000 funcionarios, la gran apuesta de nuestros gestores pasa por la oferta de 410 plazas en dos años. En cuanto a personal laboral, esta Oferta de Empleo no incluyó ninguna plaza de nuevo ingreso para IIPP en 2014, mientras que todavía no se conoce el desglose de las referidos a 2015, aunque todo nos hace pensar que serán cero o poco más.

En estos dos últimos ejercicios el déficit se ha agravado en unos 242 trabajadores (410 nuevo ingreso – 652 bajas = -242).

En el Informe del Defensor del Pueblo de 2014 se dice lo siguiente (páginas 157 y 158):

“Durante 2014 se han puesto de relieve las dificultades que están experimentando algunos centros penitenciarios para poder garantizar las condiciones de seguridad en su interior. Se relaciona la restricción de la renovación del personal que presta su servicio en el interior de los establecimientos con un aumento de la conflictividad, lo que a su vez genera un aumento de agresiones entre internos y que en la práctica se traduce en la quiebra del deber de la Administración de garantizar la integridad física de las personas privadas de libertad en los centros penitenciarios que gestiona. Paralelamente, se habría producido un

aumento de las agresiones a funcionarios que también es interpretado por los representantes de los trabajadores como un efecto derivado de la insuficiencia de personal y de la incapacidad subsiguiente de la Administración de garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral, generando a su vez un elevado número de bajas laborales.

El Defensor del Pueblo ha de recordar que la correcta prestación del servicio penitenciario exige unas adecuadas y suficientes dotaciones de funcionarios públicos. Paralelamente se está produciendo un proceso de envejecimiento de las plantillas, por lo que esta institución también aconseja que este problema sea analizado y que se adopten soluciones lo antes posible para evitar los efectos que pueden derivarse de su agravamiento”.

La deficiente gestión de recursos humanos está afectando seriamente a los empleados públicos penitenciarios en sus condiciones laborales.

Los concursos de traslados y de promoción profesional son prácticamente testimoniales, reduciéndose prácticamente a cero las posibilidades de movilidad geográfica (en un colectivo con muchos trabajadores “desubicados”) y anulando de hecho la carrera profesional de los empleados públicos penitenciarios, con el consiguiente desencanto y frustración laboral.

Especial incidencia en relación con este tema ha tenido la nefasta actuación que ha seguido la Secretaría General de IIPP en relación con los concursos de traslados de 2012 y 2013 en los servicios periféricos (niveles 15-22). La ejecución de sentencias referidas a estos dos concursos ha generado un importante malestar entre los trabajadores y un incremento de la desconfianza hacia nuestros gestores.

Independientemente de cual sea la adjudicación de plazas que se realice, muchas van a ser las cuestiones a dilucidar en el futuro, en algunos casos por la vía judicial, entre ellas los derechos económicos y administrativos de los afectados, la participación en próximos concursos, etc.

Se está acentuando el proceso de envejecimiento de las plantillas. La pirámide de edad de nuestro colectivo se está convirtiendo en la muestra gráfica más evidente de la crisis de Instituciones Penitenciarias.



Sobre un total de 15.000 trabajadores del área de vigilancia (incluye V-1 y V-2), los datos de segunda actividad son los siguientes:

AÑO	Trabajadores que en ese año concreto cumplen los requisitos para acceder a 2ª Actividad.	Global de trabajadores que cumplen los requisitos Para ocupar puestos de 2ª Actividad.
2015	426	2.037
2016	499	2.536
2017	550	3.086
2020	707	5.029

Las exigencias psicofísicas de muchos de los puestos de trabajo del área de vigilancia son elevadas, y la solución que se arbitró en su momento (R.D. 89/2001) se ha visto superada por una realidad que desborda cualquier previsión. En 2020, y si las convocatorias de OPE no cambian, la tercera parte de los trabajadores del área de vigilancia tendrán más de 57 años de edad, y por ello podrán solicitar la asignación de un puesto de trabajo que no incluya tareas de vigilancia.

La prestación de los servicios se está atendiendo mediante el recorte de derechos de los empleados públicos penitenciarios: reducción de vacaciones, supresión de días de asuntos particulares, endurecimiento de la aplicación de normas sobre jornada y horario, interpretación restrictiva sobre los medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, ...

En algunos centros penitenciarios se han sustituido las guardias médicas de presencia física por guardias localizadas. Entendemos que los criterios de gasto económico se han impuesto a las razones médicas, materializándose un empeoramiento en la prestación de este servicio que no tiene presente la ubicación de los centros penitenciarios ni el estado de salud general de la población reclusa.

Las relaciones de puestos de trabajo en el ámbito penitenciario son una buena herramienta para conocer la situación real de nuestros centros de trabajo. Sobre ellas cabe decir lo siguiente:

- El antiguo organismo autónomo, en la actualidad Entidad Estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo no ha revisado y actualizado su relación de puestos de trabajo. Tras una actuación poco edificante en el proceso de transformación hacia el modelo entidad estatal, en la que las notas más destacadas han sido la falta de información, la ausencia total de transparencia, el incumplimiento de todos los plazos, etc. debería haberse comenzado a negociar la nueva relación de puestos de trabajo. Esa negociación no tiene visos de ser una realidad y mucho nos tememos que se hará de forma unilateral por parte de una Administración que no respeta el diálogo con las organizaciones sindicales.

Por su cuenta y riesgo ya ha cambiado la denominación del puesto de trabajo del Gerente, pasando a denominarse Director-Gerente, y abre una posibilidad en materia de personal un tanto inquietante por lo que puede significar el establecer que en cada centro existirá la figura del Delegado de la Entidad Estatal TPFE, sin que se concrete nada en cuanto a forma de acceso a estos puestos, nivel retributivo, funciones a realizar, etc. De no regularizarse, nos podemos encontrar con nuevos Directores de Programas.

▪ Las relaciones de puestos de trabajo del personal de convenio único también nos muestran otra parte del problema existente. En el seno de la Subcomisión Delegada de IIPP hemos solicitado la creación de un grupo de trabajo para determinar la situación de cada uno de los centros al objeto de poder priorizar actuaciones (por ejemplo conocer los centros que cuenten con un déficit más acuciante de personal para poder asignar las contrataciones temporales que realizan en verano). La constitución de este grupo de trabajo permitiría aflorar la gravedad del problema con una claridad demoledora.

Las cifras no coinciden pero cabría afirmar que el número de trabajadores, personal laboral, que prestan su servicio actualmente en IIPP se sitúa en torno a los 2.100. Es más que probable que el número de vacantes en la relación de puestos de trabajo de este colectivo sea superior a 500 plazas, es decir hay un déficit que se puede fijar en torno al 25 %.

▪ Este breve acercamiento a las rpt's de los centros no puede rehuir una circunstancia de difícil aceptación para esta organización sindical: la no inclusión en las mismas de determinados puestos de trabajo (Información y Control Operativo) y la falta de regulación en cuanto a acceso, funciones,



etc. de otros (Directores de Programa). Es inaceptable que, transcurridos mas de seis años desde la puesta en práctica de esta iniciativa, las plazas de información y control operativo no se incluyan en la relación de puestos de trabajo, y por lo tanto, no se conozca el horario, las retribuciones, las funciones, los requisitos de acceso, etc. manteniéndose la provisionalidad de quienes realizan unas tareas complejas y sensibles.

También resulta del todo inasumible la falta de regulación de los puestos de Directores de Programas. Un puesto de trabajo no puede tener como único objetivo dar salida administrativa a quienes dejan de ocupar cargos directivos. Es importante aprovechar la experiencia de estos profesionales, pero de acuerdo con unas normas que regulen sus funciones y permitan su encaje en el organigrama de los centros de una manera provechosa y útil.

➡ **El cuarto elemento que puede incidir en el desarrollo del sistema penitenciario es la falta de concreción en cuanto se refiere a la finalidad de rehabilitación y reinserción social de las penas.**

Son muchas las sombras que se ciernen sobre los elementos del tratamiento penitenciario, en unos casos por decisiones concretas de la Secretaría General, y en otros por inacción de estos mismos responsables.

● Al igual que en casos anteriores hay indicadores muy nítidos de un profundo cambio en la orientación política que determina el marco de actuación en el sistema penitenciario. A continuación facilitamos datos de partidas presupuestarias que demuestran esta tesis:

Concepto Presupuestado	Año 2010	Año 2015
Transferencias corrientes.		
441. A la Universidad Nacional a Distancia.....	862.000 €	350.700 €
482. Para atención de los internos, liberados condicionales y familiares.....	921.470 €	664.000 €
483. Cofinanciación de redes de recursos para atención de personas sometidas a medidas de seguridad, suspensión de la pena y reglas de conducta del Código Penal, así como a enfermos de SIDA e integración social de los niños den Unidades de Madres y programa de violencia de género.....	549.500 €	302.350 €
484. A la Federación Española de Municipios y provincias, para trabajo a favor de la comunidad y arresto de fin de semana.....	110.000 €	6.000 €
489. A Cáritas Españolas para facilitar la aplicación de los programas con personas sentenciadas a penas no privativas de libertad.....	60.000 €	27.200 €

● Los programas de intervención con drogodependientes (que por razones obvias son básicos en Instituciones Penitenciarias) también se están viendo afectados por esta tendencia a la baja. A modo de ejemplo, y al objeto de hacer visible esta tendencia se pueden dar dos datos: en 2010 el número de internos incluidos en el programa de metadona era de 6.600, mientras que cuatro años después la cifra incluida en presupuestos es de 4.500; el cociente entre el número de salidas programadas y el total de penados era de 51.45 (año 2010) frente a 49.34 en 2014.

● Las Unidades Terapéuticas y Educativas (UTE) están viviendo el contraste entre el discurso oficial de pleno apoyo a su funcionamiento por parte de la Secretaría General y una realidad diaria que se caracteriza por el intento de controlar la capacidad de actuación de estas unidades mediante la reducción del número de profesionales, la limitación de la autonomía de actuación, la confrontación con las asociaciones de familiares involucradas en la tarea, etc. La situación es especialmente

difícil en la UTE del C.P. de Villabona, pero también hay dificultades en las de Almería, Jaén, etc. La redacción de la Instrucción 9/2014, con la que se regula el funcionamiento de estas unidades, hubiese sido una buena oportunidad para cerrar heridas y tratar de aglutinar esfuerzos de los profesionales involucrados en la actividad de las UTE. Desafortunadamente, ni siquiera se ha intentado.

● En este apartado es importante mencionar las dificultades añadidas expresamente por la Secretaría General al desarrollo de actividades, tanto penitenciarias como extrapenitenciarias, con la publicación de la Instrucción 3/2014 sobre Jornada y horarios. En ella, y de forma unilateral, la Administración Penitenciaria decidió “castigar” o “penalizar” la colaboración de los trabajadores al compensar su participación en actividades realizadas en sábados, domingos, o festivos, con idéntico número de horas que las dedicadas a estas actividades. De esta manera el trabajador que dedique 5 horas de la mañana del domingo a acompañar a los internos a una actuación musical, a una obra de teatro, etc. se verá “generosamente” compensado con 5 horas libres de un día laborable de la siguiente semana. Han vuelto a tocar la tecla adecuada para lograr motivación y compromiso.



➡ **Otro elemento de preocupación es la prestación de servicios por parte de empresas privadas.**

➡ Privatización seguridad perimetral centros penitenciarios.

El Gobierno del Partido Popular, el Gobierno de la austeridad y de la racionalización del gasto, ha destinado -en un período inferior a dos años- 40 millones de euros a la privatización de la seguridad exterior de los centros penitenciarios.

¿Cómo lo ha hecho? Muy sencillo: contratando empresas privadas para tareas de colaboración en la vigilancia exterior de los centros penitenciarios.

¿Era necesario? En absoluto. El modelo de seguridad perimetral a cargo de los cuerpos y fuerzas de seguridad del estado funcionaba correctamente. No había carencias, no se había detectado ningún problema de este tipo.

¿Por qué se ha tomado esta decisión? Por la presión del lobby del sector de seguridad privada, cuyas empresas han visto una reducción muy importante de sus beneficios tras los cambios que se han producido en Euskadi y Navarra.

¿Qué papel han jugado los antiguos escoltas del País Vasco en todo este proceso? Uno muy triste: han sido utilizados como coartada ética para justificar unos contratos que, en la realidad, no estaban destinados a este colectivo de trabajadores. Su cualificación profesional, su nivel de retribuciones, etc. han hecho prácticamente imposible su incorporación a estos puestos de trabajo de carácter subalterno o auxiliar.

¿Este es el modelo de colaboración público-privada del que habla el Gobierno? Solamente lo será si se acepta el incremento de gasto sin razón y sin objetivos; solamente lo será si se acepta que el papel del Gobierno queda reducido a “alimentar” los beneficios de las grandes empresas.

✚ Contratación de empresas para la prestación del servicio de limpieza en los centros de trabajo.

En relación con la contratación del servicio de limpieza en los Centros Penitenciarios, la actuación de la Secretaría General ha sido sencilla: recorte económico brutal (en torno al 50%), recorte bestial del número de trabajadores que las empresas privadas asignaban a estas tareas, todo ello en pliegos de prescripciones técnicas que, sobre el papel, mantienen la idea de limpieza en todos los espacios, locales, cabinas, oficinas, etc. Una vez más la habitual hipocresía que únicamente conduce a una situación lógica: disminución de la calidad del servicio, oficinas y cabinas sucias, intentos por lograr que estas tareas recaigan en internos (con la incidencia que esto tiene sobre la seguridad de los trabajadores).

✚ Mayor dependencia de las empresas contratadas para la realización de tareas de mantenimiento.

Estamos hablando de grandes empresas que han visto en este sector unos ingresos importantes (Ejemplo: importe anual de adjudicación en torno a los 270.000€ en el C.P. Murcia II o en el de Madrid V) y continuados a los cuales no van a renunciar fácilmente. Para ello se están dando dos circunstancias: la primera es la continua reducción del número de trabajadores penitenciarios dedicados a estas tareas (jubilaciones no sustituidas, excedencias no cubiertas, amortización de plazas, etc.), y la segunda la escasa formación que reciben estos trabajadores penitenciarios (formación que deberían proporcionar estas empresas privadas con cargo a sus presupuestos). La combinación de estos dos factores hace que la aportación de las empresas privadas sea cada vez más necesaria para el funcionamiento de los centros.

