

Accaip-U.S.



Programa Electoral

2011

En los últimos cuatro años han pasado muchas cosas en nuestra Institución y fuera de ella que nos han afectado directamente, encontrándonos ante una crisis económica e institucional quizá sin precedentes en nuestro país.

Estamos ante una crisis de valores, de convicciones, de confianza en nosotros mismos para pelear por nuestro futuro. Nos encontramos con una Administración que ha incumplido una parte importante del Pacto del 2005 y ahora se escuda en la situación general para seguir incumpléndolo.

Y, finalmente, nos encontramos con unas estructuras sindicales cuya única obsesión ha sido la de expulsar a **Acaip** de las Mesas de Negociación, situación que viene produciéndose desde el año 2008. Hemos vuelto otra vez a las andadas del pasado. Como si de un mal sueño recurrente se tratase, se nos intenta apartar, excluir de la defensa del colectivo penitenciario por un interés sindical tramposo y desleal que no es el de los trabajadores de la Institución, que no se corresponde con la decisión electoral de la mayoría de ellos.

Y durante nuestra expulsión de las Mesas, ¿qué ha ocurrido? Pues lo mismo que ha pasado en los últimos años: ningún acuerdo, ninguna mejora, ninguna perspectiva positiva. Más bien al contrario, se ha negociado lo que a la Administración le interesaba: se ha empeorado el baremo, se ha retrasado el concurso de traslados, se han reducido derechos, se ha implantado el lápiz óptico, se ha suprimido de forma unilateral la figura del Jefe de Centro, se han batido todos los récords en Comisiones de Servicios... En definitiva, se ha mostrado una falta de respeto ofensiva a los empleados públicos penitenciarios por parte de una Administración prepotente.

Por ello, **Acaip** está movilizándose desde el año 2009 con numerosas actuaciones: concentraciones de Delegados ante la Secretaria General, manifestaciones ante diferentes Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno, encierros en los Centros Penitenciarios o en las Juntas de Personal, etc.



EL VOTO NECESARIO

Acaip-USO Programa Electoral 2011

A pesar de la situación de las Mesas -en donde parece que nosotros somos el enemigo y el objetivo a abatir- **Acaip** ha buscado la unidad sindical con las demás organizaciones de nuestro ámbito, y en este momento nos encontramos en plataforma unitaria contra la Administración. Quizá lo más fácil hubiera sido hacer la guerra por nuestra cuenta, pero nosotros sí tenemos claro cuál es el interés de nuestros compañeros y en función de él, incluso aceptamos dejar momentáneamente de lado un aspecto tan básico de nuestro ideario sindical como lo es la creación del Sector en Instituciones Penitenciarias.

Tenemos un mensaje que se sintetiza en la siguiente hipótesis: *Para que los derechos, intereses y expectativas del colectivo penitenciario prevalezcan, es necesaria la existencia de un sindicato como **Acaip**. Para que **Acaip** perdure, es condición necesaria el apoyo masivo de los trabajadores de prisiones.*

NO PUEDEN PARARNOS ni las circunstancias adversas, ni los agentes espurios que nos temen por la legitimidad que nos dan los trabajadores penitenciarios con su innegable apoyo. **Acaip** no se va a detener en la idea vigente de que la actual incertidumbre del momento político y económico frustra muchas de nuestras expectativas. Inmersos en una realidad tan poco prometedora como la que ahora nos toca vivir, cuando se acumulan las contradicciones sociales, en general, y en el ámbito penitenciario en particular: sobre el funcionamiento, los proyectos, las previsiones de futuro... debemos mostrarnos todavía más activos que en tiempos de bonanza y agudizar nuestra creatividad.

En **Acaip** el nivel de auto-exigencia es máximo porque creemos en los que hacemos y, *al confiar en nosotros mismos, todavía podemos permitirnos tener ilusión y proyecto común*. Para ello, os ofrecemos nuestra resistencia a la descomposición orgánica del sistema penitenciario. Y por ello, necesitamos vuestra implicación y participación, porque sólo son aceptables las quejas de los que hacen algo en defensa de sus derechos sin esperar que les subvencionen: cada uno debe responder con su actuación si después quiere reivindicar en justicia.

Acaip constituye por su independencia y su especificidad la mejor opción frente a los sindicatos asimilados, por su vinculación política y económica, a la Administración. *En **Acaip** somos lo que son los trabajadores de prisiones; representamos, ni a más ni a menos, que al colectivo penitenciario.* Nuestra responsabilidad será mayor y mayor será nuestro compromiso cuanto mayor sea el depósito de confianza que recibamos de los trabajadores: esto, también es y seguirá siendo, una realidad incontestable.

Si nosotros negociamos, negocias TÚ

No tendremos siempre la razón; pero tenemos *razones*. Y tenemos razones sobradamente fundadas porque constituimos, hoy por hoy, la posibilidad de gestión sindical más creíble en el área de prisiones. **¿Por qué somos la elección más segura en nuestro ámbito?:**

- ✘ **Primero:** Por nuestra especificidad: no tenemos intereses distintos a los que tienen los trabajadores de prisiones; no es nuestra finalidad ni acordar ni contentar a otros colectivos cuya realidad en poco se parece a la de prisiones. En **Acaip** las decisiones las toman trabajadores de prisiones para los trabajadores de prisiones.
- ✘ **Segundo:** Por nuestra independencia política: gobierne el partido o la coalición que gobierne, nosotros estaremos en frente defendiendo los derechos de los trabajadores.
- ✘ **Tercero:** Por nuestra independencia jerárquica: las deliberaciones y las decisiones que se toman en **Acaip** parten de vectores cuyo origen es siempre el mismo: las necesidades y expectativas que se dan en el medio penitenciario entre sus trabajadores. Somos una organización que no está enredada en un complicado organigrama en el que un nivel de decisión depende de otro y éste, a su vez, de otro superior, hasta que se pierde la verdadera noción del problema o de la necesidad que lo originó en manos de personas desconocedoras de nuestro medio.
- ✘ **Cuarto:** De esa independencia y de esta estructura organizativa, nace nuestra mayor capacidad de reacción y de cercanía frente al aparato esclerosado de la Institución y sus sindicatos afines, que se han venido abajo cuando las dificultades han acuciado.
- ✘ **Quinto:** Entendemos que la mejor manera de trasladar las inquietudes del colectivo penitenciario a todos los órganos de decisión es la presencia en las Mesas de Negociación en todos sus niveles. Éste ha sido nuestro objetivo

En Marzo
SI
2011
VOTO!

en la unión con la USO, asumiendo el ámbito penitenciario como Sindicato independiente. En estos tiempos de clara bicefalia sindical patrocinada por el Gobierno, la unión de los Sindicatos independientes no es una opción, es una necesidad

Qué le vamos a proponer a la Administración Penitenciaria:

- [Clarificar ante la sociedad las funciones de los empleados penitenciarios.](#) Plantear a la Administración preguntas obligadas sobre lo que realmente somos y lo que se quiere que seamos: cuidadores, propiciadores de reinserción, vigilantes, educadores, auxiliares de psiquiatría... Proponer alternativas para coordinar un objetivo ambicioso: establecer una estrategia más amplia sobre la dignificación de la profesión, en correspondencia con su mérito, su penalidad y su incuestionable labor social. Necesitamos un debate profundo sobre la profesión del trabajador penitenciario. Los trabajadores penitenciarios somos invisibles; nuestras funciones se obvian porque las gentes conjeturan la “sospecha de algo vergonzoso” tras los muros. Tenemos que decirle al conjunto de la sociedad que cada trabajador de prisiones es tan ético en su labor como lo pueda ser cualquier otro trabajador en la suya. Que si la moral es una estructura cuya pretensión es servir a la mejor pervivencia de un grupo humano, nosotros somos la estructura moral en el ámbito penitenciario. Somos una Institución tan democrática como la que más, con un servicio social de salvaguarda imprescindible dentro de un orden de legalidad. Cada trabajador constituye un reflejo individual de ese orden y recibe la encomienda de hacerlo cumplir y mostrarlo, ser ejemplo, dentro de las prisiones.

**fundación**
SOCIEDAD y JUSTICIA

Para esta finalidad, desde **Acaip** hemos creado la Fundación Sociedad y Justicia que se articulará como un instrumento ágil para la dignificación de nuestra profesión.

- En vez de una línea de actuación que busca, cada vez más, satisfacer externamente las necesidades de las distintas áreas: en la gestión económico-administrativa, educativa, de ocio, médica, etc., [proponemos una línea que, a través de la cualificación de nuestros propios trabajadores, abra las opcio-](#)

Si nosotros negociamos, negocias TÚ

nes a una carrera profesional más diversificada y numerosa, constituida por personal formado en la casa, en nuestro mismo ámbito. Que las tareas a desarrollar y las decisiones que se toman *desde y para* la Institución no pasen sólo por un psicologismo cerrado, sino que se amplíen a un campo multidisciplinar que aproveche la preparación previa y la experiencia adquirida de los trabajadores del medio en otras disciplinas o en otros campos.

- Realizar un estudio, no sólo de las enfermedades profesionales, sino abrir una vía de reflexión sobre la evolución de la personalidad del trabajador penitenciario que interacciona con internos agresivos o psicóticos durante años, haciendo que ésta se modifique en una u otra dirección.
- Una parte importante del conjunto de los internos está constituido por un número elevado de ellos que tienen necesidad de tratamiento psiquiátrico, de farmacoterapia. No hay que olvidar que las prisiones son, de facto, los manicomios del presente. ¿Se pueden curar los brotes psicóticos que sufren muchos de nuestros internos con una dosis de respeto en un módulo? Lo dudamos. Lo imprevisible de sus respuestas y su comportamiento errático hace muy complicado para el funcionario atender con total seguridad las situaciones inducidas por enfermos peligrosos
- **Creación de un Sector para Instituciones Penitenciarias**

Acaip ha venido apostando desde hace mucho tiempo por la creación de un ámbito sectorial en Instituciones Penitenciarias y para ello ha realizado diferentes actuaciones: la presentación de escritos a los órganos administrativos implicados, la recogida de firmas entre el personal penitenciario o numerosas entrevistas con diferentes grupos parlamentarios.

Desde hace ya varios años se ha venido plasmando en diversos documentos y proyectos la necesidad de dictar una normativa específica para el personal de Instituciones Penitenciarias que se adapte a las características especiales de su función y a las condiciones en que desarrolla su trabajo.



Como constatación de lo dicho, se encontraría el proyecto de la Ley 30/84; el Documento “Reflexiones para la Modernización de la Administración del Estado” (editado por el Ministerio para las Administraciones Públicas en 1990); el Proyecto de Estatuto del Personal de Instituciones Penitenciarias patrocinado por la Secretaría de Estado de Asuntos Penitenciarios en 1.992; el proyecto de Ley que más tarde se convertiría en la 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, que incluyó un artículo referido a la inclusión de Instituciones Penitenciarias en el artículo 1,2 de la Ley 30/84; el Proyecto de Plan Estratégico de Empleo de la Secretaría de Estado de Asuntos Penitenciarios, aprobado en el Ámbito Descentralizado de Negociación de Instituciones Penitenciarias y elevado al Ministerio para las Administraciones Públicas en febrero de 1996 para su tramitación; y el proyecto de Ley de Estatuto Básico del Empleado Público presentado a la Mesa del Congreso de los Diputados.

Sin embargo, el personal penitenciario **con contenidos funcionales propios, regímenes independientes en vacaciones, permisos, licencias, horarios y jornadas, problemática específica en relación con enfermedades infectocontagiosas, ámbito propio en la regulación de prevención de riesgos laborales, especial conflictividad en relación con el ámbito terrorista, importantes problemas derivados de la prestación del servicio en una Institución cerrada, existencia de excepciones para acceder a otras administraciones y sistemas de selección propios y diferenciados de los generales de la Administración**, carece de una regulación propia que, en virtud de una mínima lógica legislativa atendiendo a la realidad existente, se hace absolutamente necesaria para conseguir una respuesta homogénea y coherente a la importante problemática de nuestro Sector.

No resulta complicado entender la singularidad que presenta el desempeño de una actividad como la de los empleados públicos en Instituciones Penitenciarias. No pertenecemos, como colectivo, a los denominados cuerpos generales de la Administración General de Estado sino que nos encontramos encuadrados en los llamados cuerpos especiales. La especificidad de nuestra función hace que se nos excluya de la gran mayoría de concursos, que desarrollemos una actividad de 365 días en jornadas de mañana, tarde y noche, y que la ubicación geográfica de nuestros puestos de trabajo se sitúe lejos de los núcleos urbanos. Estamos considerados personal dependiente de los servicios periféricos de la Administración del Estado lo cual es susceptible de caer en la diversidad de interpretación de la actual normativa en materia de función pública por parte de los responsables de personal periférico en

las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno. Entendemos como prioritaria la generación de una normativa uniforme y homogénea para el conjunto del personal con independencia del lugar donde se lleve a cabo el desempeño del puesto. Pedimos una regulación específica que garantice la consideración de funcionarios civiles de la Administración todo ello sin que esto conlleve exclusión alguna del entorno normativo del Estatuto Básico del Empleado Público y que se enmarque en el futuro Estatuto de la Administración General del Estado, como funcionarios civiles de la misma.

Por ello, **Acaip** centrará todos sus esfuerzos en esta idea y quiere presentaros un desarrollo de cómo queremos que sea esta regulación sectorial en sus aspectos más importantes.

MODIFICACIÓN DE CUERPOS Y ESCALAS

Se crearía el CUERPO DE LA ADMINISTRACIÓN DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS, que abarcaría las siguientes Escalas:

- ❑ **Escala Directiva.** Grupo A1 generalista que asumiría los puestos de trabajo directivos tanto en servicios centrales como en servicios periféricos.
- ❑ **Escala Superior Técnica.** Grupo A1 especialista: jurista, psicólogo, sociólogo y pedagogo. Funciones y Puestos de Trabajo en función de su titulación.
- ❑ **Escala de Gestión Penitenciaria.** Grupo A2 generalista. Puestos de Trabajo en las diferentes Áreas Funcionales. Se establece como puesto de trabajo base el de Gestor con nivel 21.
- ❑ **Escala de Gestión Económica.** Grupo A2 especialista. Puestos de Trabajo de contenido económico y patrimonial. Titulaciones: Económicas y Empresariales, Gestión de Administraciones Públicas, y similares. Se establece como puesto base el de Gestor con nivel 21
- ❑ **Escala Técnica.** Grupo B. Puestos de Trabajo de adscripción a su Grupo en las diferentes Áreas Funcionales.

Sistema de Acceso a las diferentes Escalas del Cuerpo Superior

Escala Técnica. Acceso Libre.

Escala de Gestión Penitenciaria. Acceso Promoción Interna desde la Escala Técnica.

Escala de Gestión Económica. Acceso Libre y por Promoción Interna.

Escala Superior Técnica. Acceso Libre y por Promoción Interna.

Escala Directiva. Acceso por Promoción Interna Restringida desde las Escalas de Gestión y Curso de Especialización desde la Escala Superior Técnica

Sistema de Promoción Profesional

El nuevo sistema gira sobre la idea de que, a excepción de los puestos de trabajo que exigen una cualificación técnica específica, la promoción se articule desde la Escala Técnica mediante el cumplimiento de unos requisitos de antigüedad y/o titulación. Es imprescindible que tanto los puestos intermedios como los directivos conozcan la realidad desde los puestos base de la Institución.

El sistema de promoción se completaría con una formación específica impartida por la Administración tanto de inicio, como de reciclaje y perfeccionamiento a través de una Escuela de Estudios Penitenciarios como Centro de Formación Homologado. **Las diferentes opciones de promoción** serían las siguientes, diferenciando entre supuestos con titulación y sin titulación:

Acceso a Escala	Con Titulación	Sin Titulación
Directiva	5 años de servicios efectivos en la Escala de Gestión Penitenciaria y prueba de conocimiento.	10 años de servicios efectivos en la Escala de Gestión Penitenciaria y prueba de conocimiento.
Superior Técnica	5 años de servicios efectivos en las Escala de Gestión Penitenciaria y prueba de conocimiento.	No habría acceso sin titulación específica.
Gestión Económica	5 años de servicios efectivos en la Escala Técnica y prueba de conocimiento.	No habría acceso sin titulación específica.
Gestión Penitenciaria	5 años de servicios efectivos en la Escala Técnica y prueba de conocimiento.	10 años de servicios efectivos en la Escala Técnica y prueba de conocimiento.

Intervalo de niveles por Escala

ESCALA	NIVEL MÍNIMO	NIVEL MÁXIMO
Directiva	26	30
Superior Técnica	25	30
Gestión Económica	21	27
Gestión Penitenciaria		
Técnica	18	24

ÁREAS DE ACTIVIDAD

Existirían cuatro grandes Áreas en la Administración Penitenciaria:

- Área de Seguridad y Vigilancia
- Área de Servicios
- Área de Tratamiento
- Área Administrativa

Área de Seguridad y Vigilancia _____

Vigilancia Uno: Horario: de lunes a domingo, incluidos festivos, en turnos de mañana, tarde y noche. Horarios existentes en la actualidad más el tipo de 24 horas por 96.

Ampliación de ratios:

- De Genérico Vigilancia y de Encargado de Departamento pasando de 5 a 6 por puesto de trabajo.
- De Jefes de Servicio en número suficiente para que utilicen el horario homologado para vigilancia uno en el Establecimiento.

Vigilancia Dos: Horario: de lunes a domingo, incluidos festivos, con mañanas y/o tardes. Inclusión de un nuevo horario M/T, L, M/T, L, L, L.

Ampliación de ratios:

- De 3,5 a 4 efectivos por puesto de trabajo;
- Ampliación de Puestos de Encargados de Vigilancia Dos

Área de Servicios _____

Actual Area Mixta excepto Vigilancia en Talleres que pasa a Vigilancia Dos. Horario de mañana o tarde de lunes a viernes. Voluntariamente posibilidad de acumular una jornada semanal de mañana o tarde para su posterior compensación. Implantación del horario acumulado 2,5 x 2,5 en aquellos Centros en los que se apruebe por votación.

Área de Tratamiento _____

Horario: de mañanas y/o tardes de lunes a viernes. Voluntariamente posibilidad de acumular una jornada semanal de mañana o tarde para su posterior compensación. Implantación del horario acumulado 2,5 x 2,5 en aquellos Centros en los que se apruebe por votación en aquellos puestos de trabajo que sea posible

Área Administrativa _____

Horario: de mañanas y/o tardes de lunes a viernes. Voluntariamente posibilidad de acumular una jornada semanal de mañana o tarde para su posterior compensación. Implantación del horario acumulado 2,5 x 2,5 en aquellos Centros en los que se apruebe por votación.

Singularización de puestos de trabajo, de tal forma que se concurse directamente a una unidad de gestión concreta, bien de administración, personal, seguridad, de forma que se evite la discrecionalidad en el cambio de puesto de trabajo de forma arbitraria por los Directores de los Centros.

Ampliación de ratios en el puesto de Encargado de Área Administrativa por unidades de gestión. Reducción del número de expedientes en la ratio de 100 a 80.

Organismo Autónomo _____

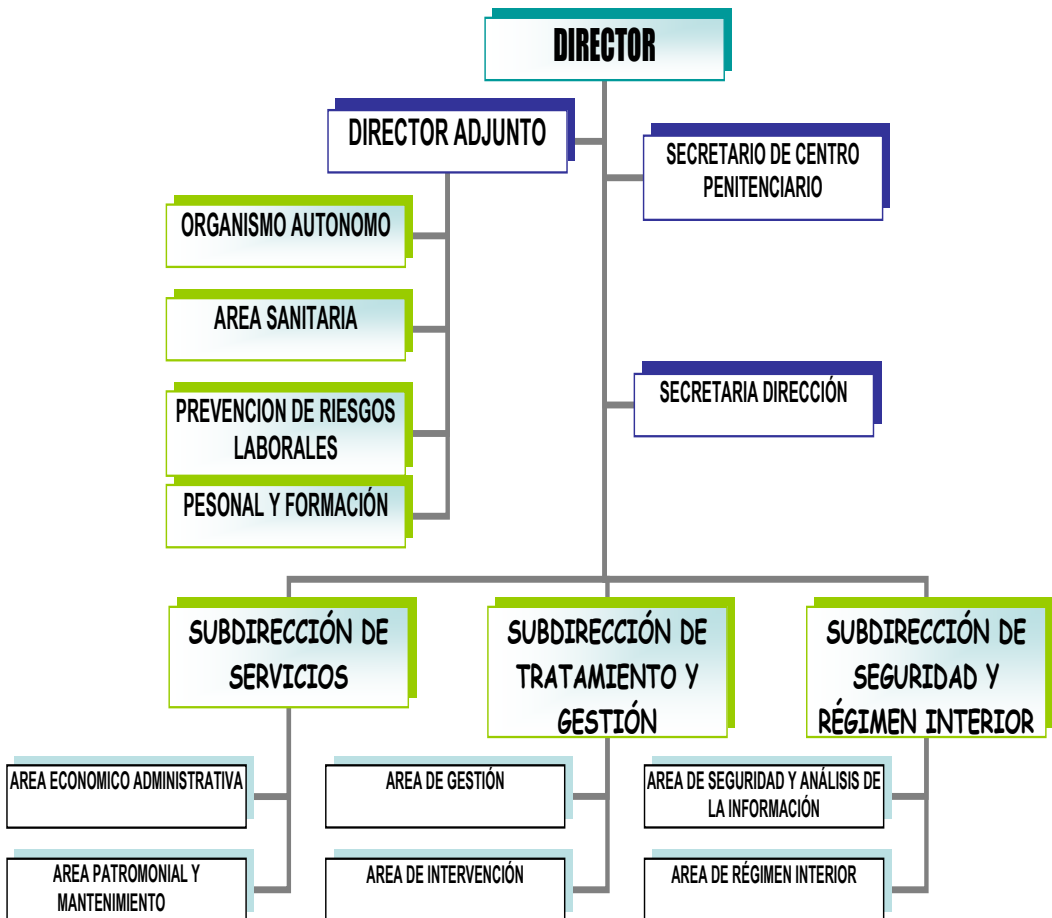
En la actualidad el Organismo Autónomo utiliza para el desarrollo de sus funciones a puestos bases de la Secretaria General de II.PP. a pesar de disponer de RPT's diferenciadas lo que genera problemas de gestión de personal. Se deben crear puestos de Encargados y Genéricos del Organismo Autónomo para asumir estas funciones.

Personal Sanitario

Hasta la transferencia del personal a las diferentes Comunidades Autónomas se hace necesario modificar el sistema de prestación de servicios ante las dificultades que presenta el sistema actual. Para ello propondremos la modificación de los Horarios y supresión del sistema de guardias mediante un horario sujeto a turnicidad.

A continuación os adjuntamos el modelo de organigrama para un centro tipo, desglosado por puestos de trabajo

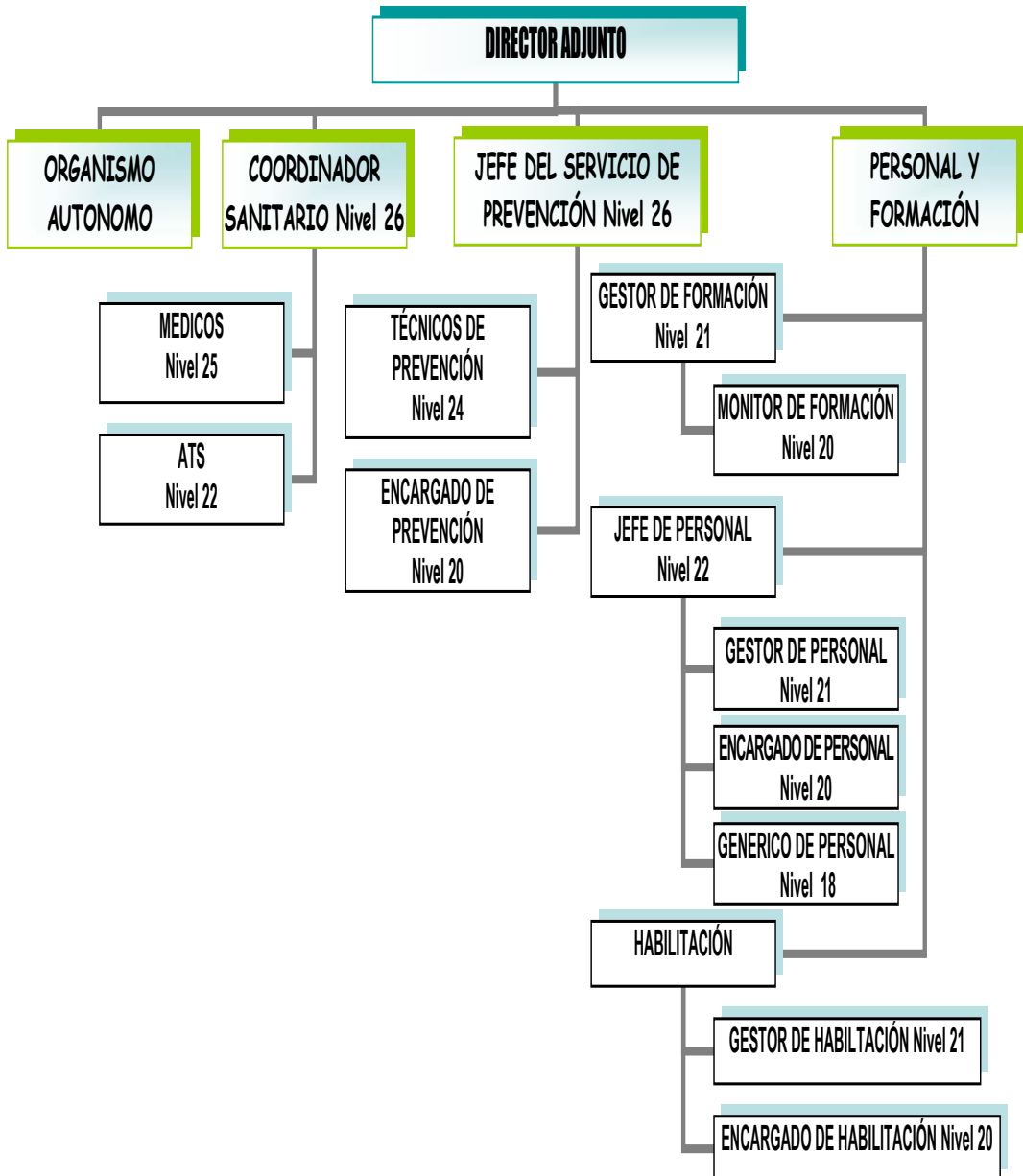
Organigrama General



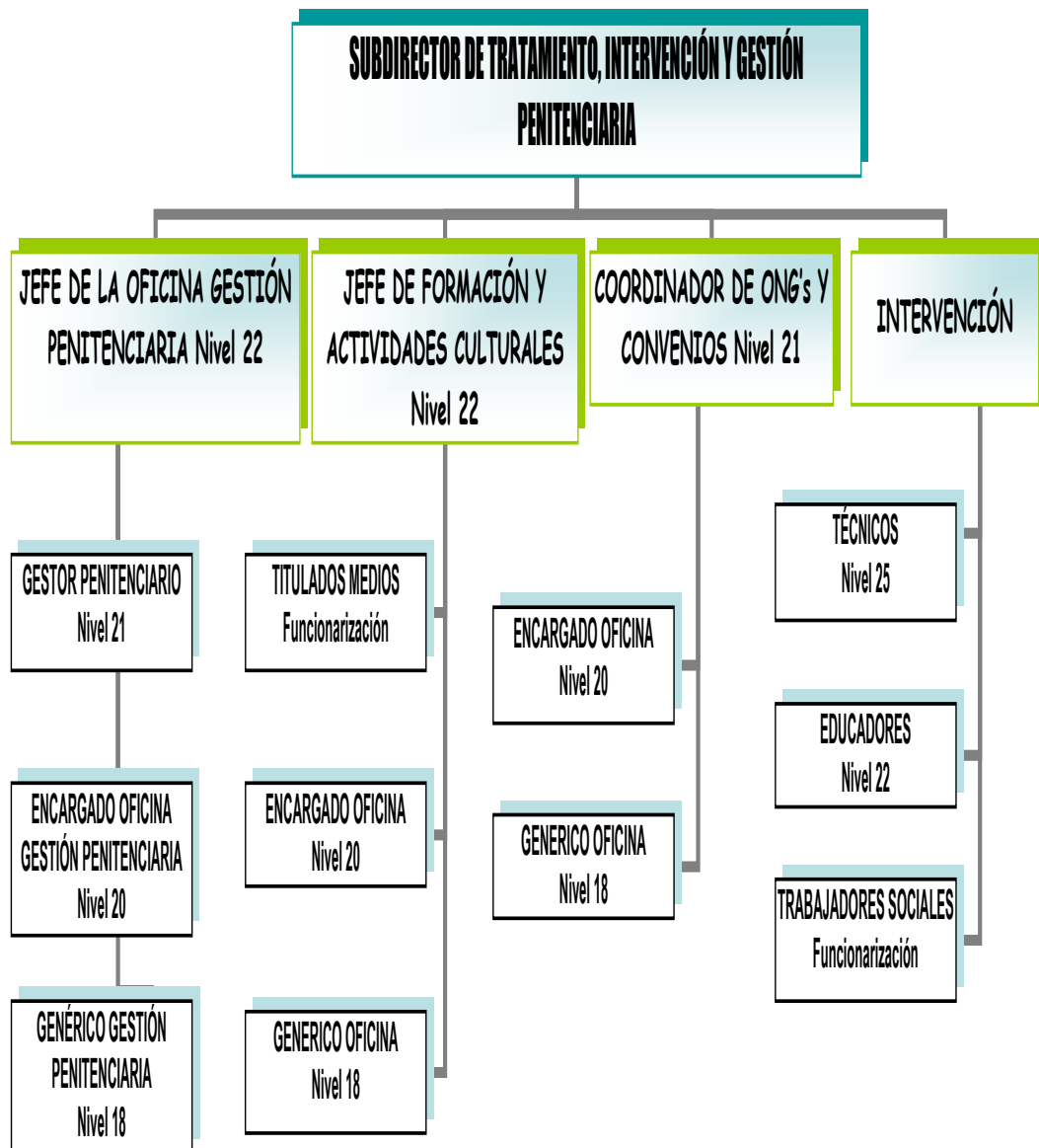
Organigrama Dirección



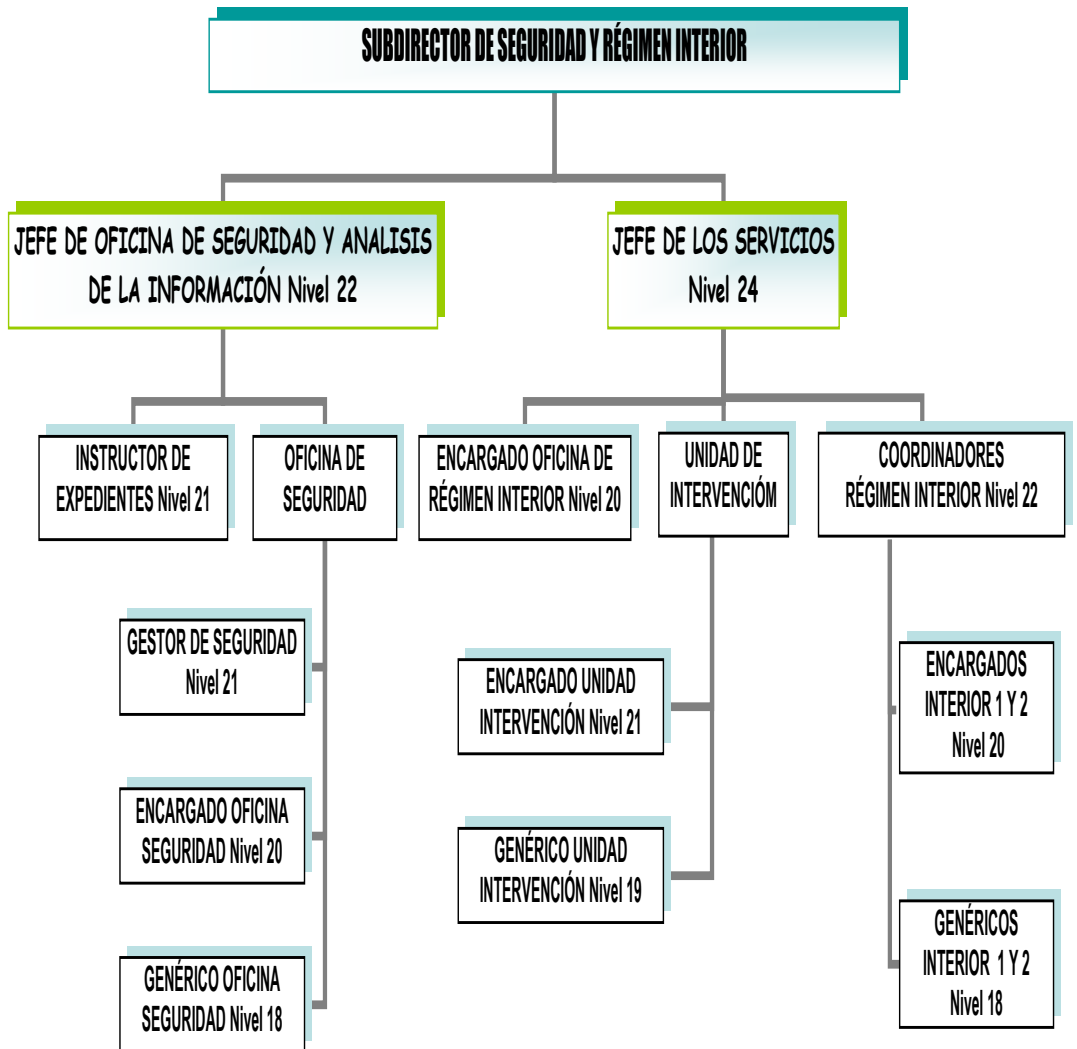
Organigrama Dirección Adjunta



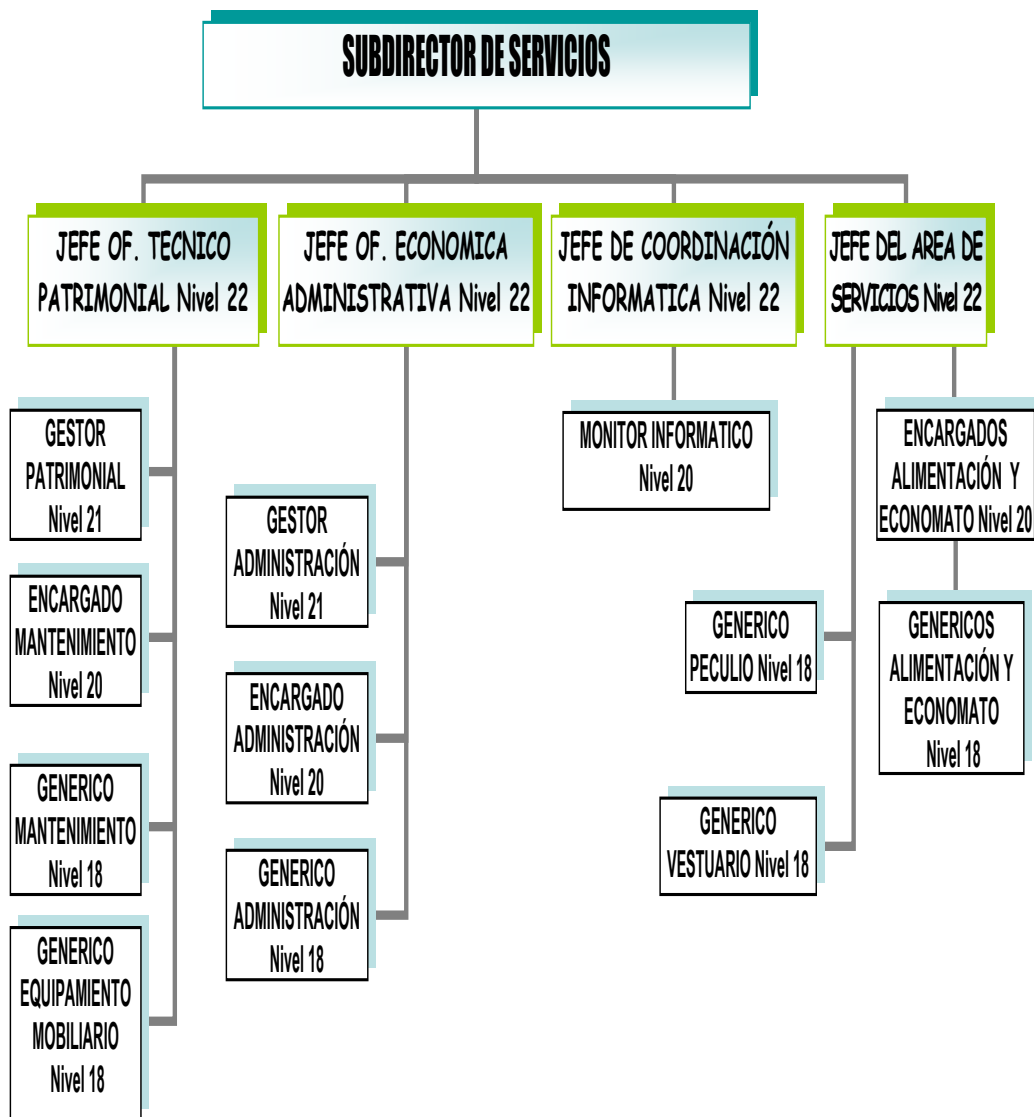
Organigrama Subdirección de Tratamiento, Intervención y Gestión Penitenciaria



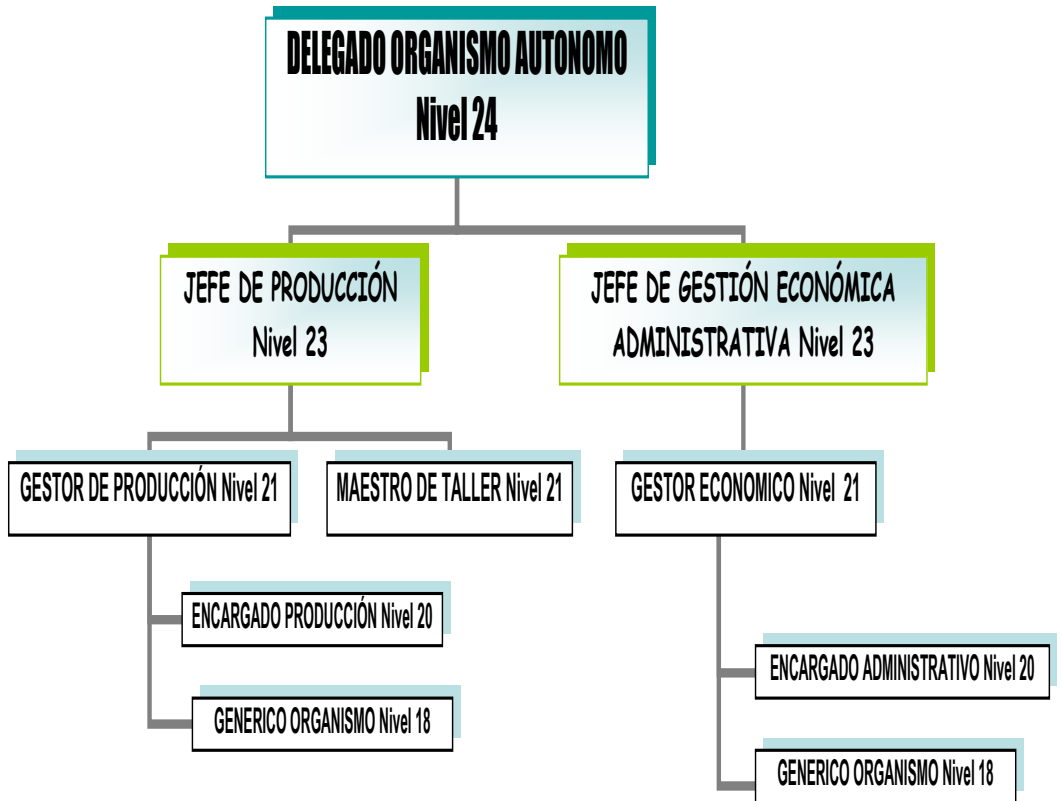
Organigrama Subdirección de Seguridad y Régimen Interior



Organigrama Subdirección de Servicios



Organigrama Organismo Autónomo



NUEVO SISTEMA RETRIBUTIVO.

Dentro del marco sectorial entendemos importante que se diferencien con claridad los conceptos retributivos, estableciendo un nuevo sistema ya basado en el EBEP. Las pagas extraordinarias estarían conformadas por los conceptos retributivos fijos y periódicos

Retribuciones Comunes a todos los puestos de trabajo

Sueldo Base, en función de la adscripción a la Escala correspondiente a la que pertenece el funcionario

Trienios, por el cumplimiento de tres años de servicios

Sexenios, por el cumplimiento de seis años de servicio y la realización de un mínimo de horas de formación y perfeccionamiento en este periodo.

Complemento de Carrera Administrativa (actual Complemento de Destino), se parte del nivel asignado al puesto de trabajo y mediante la antigüedad en el desempeño del puesto se podrá alcanzar el nivel máximo de la Escala correspondiente, como sistema de carrera horizontal.

Complemento de Puesto de Trabajo (actual Complemento Específico) será el mismo para todos los funcionarios de cada Centro Penitenciario en función de su clasificación.

Complemento de Productividad mantenimiento del actual programa de productividad actualizando las cantidades al número de efectivos que lo perciben de forma que no se produzcan las situaciones de retrasos en el pago que se producen en la actualidad.

Complementos Retributivos en función de los puestos de trabajo

Compensación por Transporte Supresión del transporte colectivo por razones de seguridad y compensación económica adecuada en función de las distancias kilométricas a la localidad de referencia. Esta compensación consistiría en las siguientes cantidades:

Hasta 15 kilómetros	60 € mensuales
Hasta 30 kilómetros	90 € mensuales
Más de 30 kilómetros	120 € mensuales

La aplicación de este complemento se produciría previa aprobación en cada Centro Penitenciario por una mayoría cualificada de la plantilla del mismo.

Plus de Especialidad Técnica que retribuirá la dificultad técnica del desempeño del puesto de trabajo.

Plus de Nocturnidad Todos los funcionarios que realicen servicio nocturno efectivo percibirán un complemento de 30€ por noche realizada.

Plus de Turnicidad Los funcionarios que presten servicios en régimen de turnicidad obligatoria percibirán un complemento de 100 € mensuales.

Plus de Trabajo en Festivos Los funcionarios que presten servicios en festivos percibirán, por el servicio efectivo realizado, las siguientes cantidades:

- **Compensación de Festivos Especiales**, con el sistema actual y ampliando a los 16 festivos anuales
- **Compensación de Domingos**: 15€ por jornada.

Plus de Peligrosidad y Penosidad que se aplicará en función de las características de cada uno de los puestos de trabajo.

Clasificación de los Centros Penitenciarios.

Se procederá al estudio de una nueva clasificación de centros estableciendo menos grupos de los existentes en la actualidad

POLÍTICA DE PERSONAL

Implantación de la jubilación anticipada y segunda actividad

Las especiales condiciones de nuestro medio generan una necesidad de modificar el sistema de jubilación del personal penitenciario que establezca una jubilación

voluntaria y una jubilación forzosa anticipada, desde el momento en que el stress, la tensión o el desgaste físico y psicológico impiden la normal prestación del servicio público penitenciario.

Esta realidad ha sido reconocida por la propia Administración en virtud del Pacto Administración Sindicatos de 2.005, firmado por **Acaip**, pero que no ha sido desarrollado por la misma.

Sin embargo es absolutamente necesario concretar esta medida como una fórmula de rejuvenecer la plantilla penitenciaria, ya que en un medio plazo más del 60% de los funcionarios tendrán una edad superior a los 50 años.

Defenderemos una **jubilación anticipada voluntaria** por cupos anuales mediante el establecimiento de unos requisitos de edad y antigüedad; una **jubilación forzosa anticipada** con los requisitos de edad y antigüedad que se fijen reglamentariamente y una segunda actividad fundamentada en **razones físicas o psicológicas**.

Carrera Administrativa

Mejora del actual baremo de los concursos de provisión de puestos de trabajo, mediante la priorización de los méritos objetivos, y en especial de la antigüedad, frente a los méritos específicos que en muchos casos son claramente subjetivos. Supresión del actual baremo del concurso de la puntuación de la permanencia en el puesto de trabajo -que en la práctica es una penalización a la movilidad- y la abusiva puntuación de los cursos otorgados por la Administración de forma discrecional.

Profesionalización de la carrera administrativa, mediante la desaparición de los concursos de libre designación en la práctica totalidad de los puestos de trabajo. De esta forma los puestos de trabajo hasta nivel 27, incluidos los directivos, se ofertarán en concurso de méritos.

Oferta de plazas en los concursos de traslados, mediante la oferta de la totalidad de vacantes en cada concurso, así como la oferta de la totalidad de plazas en comisión de servicios con duración superior a un año.

Vacaciones, Permisos y Licencias

Compensación de Festivos. Incremento de jornadas en vigilancia dos.

Vacaciones. Incremento de los días de vacaciones anuales en función de la antigüedad. de tal forma que se añada dos días hábiles más por cada sexenio cumplido a partir del segundo. El detalle sería el siguiente:

12 años de servicio	25 días hábiles
18 años de servicio	27 días hábiles
24 años de servicio	29 días hábiles
30 años de servicio	31 días hábiles
36 o más años de servicio	33 días hábiles

Este incremento sería para todos los funcionarios independientemente de su Escala de adscripción o su puesto de trabajo.

Incremento de Personal

Oferta de Empleo Público

Es necesaria una oferta de empleo adecuada para cubrir las importantes carencias de la Administración Penitenciaria, con unas dotaciones de 1.000 funcionarios por ejercicio en los próximos cuatro años, teniendo en cuenta, a mayores, la apertura de los nuevos Centros Penitenciarios.

Consolidación de Empleo Interino

Se defenderá la consolidación de los funcionarios interinos que lleven más de cinco años continuados de servicios mediante la fórmula de concurso-oposición, en dónde se puntúen los servicios prestados a la Administración Penitenciaria como mérito principal del concurso.

Creación de una Bolsa de Interinos

Esta bolsa se utilizará para realizar suplencias en caso de bajas por enfermedad de duración superior a 15 días, licencias, excedencias, servicios especiales, jubilaciones, fallecimientos y liberaciones sindicales, de tal forma que estas situaciones administrativas no supongan una merma de efectivos y un incremento de las cargas de trabajo.



Aspectos Generales

- **CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**, adecuándola a las especificidades existentes en Instituciones Penitenciarias.
- **CREACIÓN DE LAS UNIDADES DE PREVENCIÓN EN CADA ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO**, con las dotaciones necesarias para el cumplimiento de sus fines.
- **ELABORACIÓN DE UN MAPA DE RIESGOS EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS** y su posterior elevación como enfermedades profesionales.
- **DOTACIÓN PRESUPUESTARIA ADECUADA** para hacer frente a las necesidades derivadas de la aplicación de la legislación en materia de prevención.
- **ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS PREVENTIVAS E INFORMATIVAS** sobre los riesgos laborales existentes en nuestro Sector.
- **CONCESIÓN DE PERÍODOS SABÁTICOS RETRIBUIDOS** para el personal que lo necesite, otorgados mediante criterios objetivos.
- Entrega de **EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL** a cada trabajador en función de las características de su puesto de trabajo.

Especial referencia a las funcionarias embarazadas o con hijos en edad de lactancia

Desde **Acaip** consideramos que la protección de la seguridad y de la salud de las funcionarias embarazadas que hayan dado a luz o que se encuentren en el periodo de lactancia debe tener una especial consideración en función de las características del medio laboral en el que nos encontramos, sobre todo si tenemos en cuenta el elevado número de gestaciones que no llegan a buen término.

Este tema ha sido abordado en la normativa internacional y comunitaria, siendo preciso realizar un esfuerzo para su aplicación en la Institución Penitenciaria mediante la adopción de medidas concretas encaminadas a mejorar sus condiciones de trabajo, todas ellas sin merma alguna de las retribuciones. Entre estas medidas -abarcando su duración los periodos de gestación, maternidad y lactancia-, se deben aplicar las siguientes:

Realizarán sus funciones sin atender al público ni tener contacto directo ni indirecto con la población reclusa, adecuándose su puesto de trabajo.

En caso de que existan informes médicos se las eximirá del trabajo en régimen de turnicidad, así como de la realización de servicio nocturno.

Posibilitar que durante su adaptación del puesto de trabajo la funcionaria pueda optar por cualquier centro penitenciario o CIS, aunque no sea su centro obtenido por concurso, mediante comisiones de servicio, y en puestos sin contacto con internos, en el caso de acreditarse una vinculación familiar necesaria.

Acaip-USO 
Tu Sindicato

Acaip-USO Programa Electoral 2011



Con este Programa queremos que todos nosotros creamos en las posibilidades del colectivo, que tengamos confianza a pesar de las dificultades existentes y que nos involucremos en un proyecto común que nos beneficiará a todos.

Sólo con tu apoyo y complicidad el Sindicato tendrá la suficiente fuerza para que, tal como hemos demostrado con nuestra presencia en las Mesas, pueda forzar a la Administración a mejorar las condiciones laborales del colectivo.

No olvides que las mejoras no se consiguen en un día, pero que el trabajo constante, la independencia y la existencia de un Sindicato fuerte permite que continuemos con una mejora paulatina de nuestras condiciones de trabajo.



Por todo lo que nos jugamos

¡vota!!

Acaip-USO

el Voto NECESARIO

Sexenios
para
todos

Sector
para
Prisiones

Promoción
con y sin
titulación

grupo B
para el cuerpo
de ayudantes

Ahora **más**
que nunca

Acaip-USO 

el **Voto** NECESARIO