Un certificado de garantía

Acaip

elecciones sindicales 2006-2007

Desde que se inicio el pasado proceso electoral en el año 2002 han pasado muchas cosas: se han firmado dos Acuerdos uno en el 2002 totalmente desarrollado y el último de 2005 que está desarrollándose; **Acaip**, dentro de la Federación SAP, de la que forma parte, alcanzó la Mesa General de Función Pública y, por primera vez, un Sindicato específico de prisiones ha podido defender en el mayor ámbito de negociación del Estado nuestras revindicaciones.

Negociar como Sindicato mayoritario en nuestro ámbito es sumamente complicado, desde el momento en que existen muchas sensibilidades diferentes motivadas por puestos de trabajo absolutamente distintos, centros con peculiaridades propias y necesidades distintas. Por eso, alcanzar acuerdos nunca va a satisfacer totalmente a todo el colectivo. A pesar de ello, creemos honestamente que se han conseguido muchas mejoras y que las condiciones de trabajo de nuestro colectivo han mejorado sustancialmente respecto a hace 4 años.

Por ello, en la anterior información electoral, os presentamos con absoluta claridad y con datos objetivos lo que se ha conseguido en este periodo de tiempo, para que podáis evaluar nuestra actuación durante el mismo, demostrando como muchas de las revindicaciones recogidas en nuestro anterior programa electoral ya se han cumplido.

Con este programa electoral, os presentamos los principales aspectos por los que vamos a trabajar en los próximos cuatro años para seguir mejorando nuestras condiciones de trabajo. Mejorar nuestras condiciones no es una cuestión que pueda solucionarse con un solo Acuerdo, sino que debe realizarse de forma gradual. Eso es lo que intentamos desde **Acaip** y por ello llevamos desde 1999 firmando acuerdos que han supuesto incrementos retributivos todos los años por encima de las subidas generales establecidas para todos los funcionarios, así como mejoras de condiciones de trabajo propiamente dichas.

Acaip el voto profesional

¿QUE QUEREMOS CONSEGUIR EN ESTOS CUATRO AÑOS?

CREACIÓN DE UN SECTOR PARA INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

Acaip ha defendido desde su creación la necesidad de un ámbito sectorial en Instituciones Penitenciarias y para ello ha realizado diferentes actuaciones como presentación de escritos a los órganos administrativos implicados, recogidas de firmas entre el personal penitenciario o entrevistas con los 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.

Sin embargo, y a día de hoy, el personal penitenciario **con contenidos funcionales propios, regímenes independientes en vacaciones, permisos, licencias, horarios y jornadas, 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 existente en nuestro Sector.

En consecuencia y ante las posibilidades de aprobación del Estatuto Básico de Función Pública, el posterior Estatuto de la Administración General del Estado e incluso el desarrollo de la Ley de Agencias, **Acaip** va a seguir peleando por esta posibilidad y os vamos a presentar en este programa electoral el desarrollo que se debe realizar de la regulación específica en Instituciones Penitenciarias. Para ello, partiremos de una nueva estructura de Cuerpos y de un nuevo modelo organizativo y aplicaremos a cada una de las Áreas las medidas a aplicar.

1) MODIFICACIÓN DE CUERPOS Y ESCALAS

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

- ***Escala Directiva***. Grupo A generalista que asumiría los puestos de trabajo directivos tanto en servicios centrales como en servicios periféricos.
- ***Escala Superior Técnica***. Grupo A especialista: jurista, psicólogo, sociólogo y pedagogo. Funciones y Puestos de Trabajo en función de su titulación.
- ***Escala de Gestión Penitenciaria***. Grupo B generalista. Puestos de Trabajo relativos al Área de Tratamiento y Gestión Penitenciaria.
- ***Escala de Gestión Económica***. Grupo B especialista. Puestos de Trabajo de contenido económico y patrimonial, incluidos los directivos. Titulaciones: Económicas y Empresariales, Gestión de Administraciones Públicas, y similares.
- ***Escala Técnica***. Grupo C. Puestos de Trabajo de adscripción a su Grupo en las diferentes Áreas Funcionales.

Sistema de Acceso a las diferentes Escalas del Cuerpo Superior y Sistema de Promoción Profesional

Escala Técnica. Acceso Libre.

Escala de Gestión Penitenciaria. Acceso Promoción Interna Restringida.

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.

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 auténtica Escuela de Estudios Penitenciarios.

Las diferentes opciones de promoción serían las siguientes, diferenciando entre supuestos con titulación y sin titulación:

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

nunca serás reconocido

En aras de favorecer una verdadera promoción, **Acaip defenderá además** que **todos los puestos de Encargado (V-1, V-2, Servicios, OATPP y Área Administrativa) sean puestos de adscripción B/C. Esta situación supondría que la mayor parte de la promoción podría realizarse dentro de la misma localidad y sin tener que cambiar de puesto de trabajo**.

Intervalo de niveles por Escala

ESCALA	NIVEL MÍNIMO	NIVEL MÁXIMO
Directiva	27	30
Superior Técnica	25	30
Gestión Económica	20	27
Gestión Penitenciaria		
Técnica	18	24

Defendamos lo nuestro

2) DESARROLLO FUNCIONAL DE LOS PUESTOS DE TRABAJO. NUEVA ESTRUCTURA ORGÁNICA Y ADECUACIÓN DE LOS NIVELES

Dentro del desarrollo del Acuerdo del 29 de marzo de 2005 que firmó **Acaip**, se encuentra la determinación y adecuación de las funciones de los puestos de trabajo, así como la determinación de una estructura orgánica adecuada a la realidad existente.

Áreas de Actividad

Existirían cuatro grandes Áreas en la Administración Penitenciaria:

Área de Seguridad y Vigilancia:

- Vigilancia Uno
- Vigilancia Dos
- Unidades de Intervención

Área de Servicios

Área de Tratamiento

- Centros Penitenciarios
- Medio Abierto

Área Administrativa

En este esquema no se tiene en cuenta el actual área sanitaria al encontrarse en periodo de transferencia a las diferentes Comunidades Autónomas, por lo que la prioridad es que dicha transferencia se realice lo antes posible. Sin embargo, si se introducen medidas concretas en relación con el Área Sanitaria, ya que su proceso de transferencia se acaba de iniciar.

ÁREA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA

Niveles de los puestos de trabajo: **GENÉRICO (18), ENCARGADO (20), JEFE DE CENTRO (21), COORDINADOR INTERIOR Y SEGURIDAD (22), JEFE DE SERVICIOS (24).**

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 funcionarios por puesto de trabajo. Esto supondría incrementar la plantilla de un centro tipo en 70 funcionarios.
- **De Jefes de Centro y Jefes de Servicio** en número suficiente para que utilicen el horario homologado para vigilancia uno en el Establecimiento. El incremento alcanzaría un total de 12 efectivos.

Vigilancia Dos

Horario: de lunes a domingo, incluidos festivos, con mañanas y/o tardes.

Ampliación de ratios: se pasaría de la actual de 3,5 a 4 funcionarios por puesto de trabajo. La ganancia de funcionarios sería de unos 15 efectivos en un centro tipo.

Ampliación de Puestos de Encargados de Vigilancia Dos para la coordinación de la vigilancia en talleres de los Centros que lo demanden. Supondría 4 efectivos más de los existentes.

Nuevos Puestos de trabajo: Coordinador Interior y Seguridad, adscrito a las Escalas Técnicas y de Gestión Penitenciaria. Nivel 22. su cometido sería la coordinación de las diferentes áreas de actividad del interior de un centro penitenciario.

Nuevas Unidades:

Vigilancia en Talleres, al parecer más adecuado tanto por su horario como por sus funciones propias de vigilancia.

Oficina de Seguridad, para darle una continuidad en el servicio, así como evitar la situación actual de un número importante de funcionarios fuera de su puesto de trabajo obtenido por concurso.

En ambos casos se trataría de puestos de nueva creación en las relaciones de Puestos de Trabajo.

Unidades de Intervención, Cacheo y Requisas

Horario: de lunes a domingo, incluidos festivos, en turnos de mañana, tarde y noche. Horarios existentes en la actualidad para V-1 más el tipo de 24 horas por 96.

Se trataría de puestos de nueva creación, de forma que las tareas de cacheos, requisas o intervención en altercados regimentales sea de su competencia directa y exclusiva. Ello supondría la creación de un puesto de trabajo propio y su adscripción mediante concurso de nivel 18 y con un complemento específico incrementado frente al de vigilancia uno.

Esta situación supondría, a su vez, la adecuación de los medios coercitivos a las nuevas posibilidades existentes.

De hecho, **Acaip** ya ha presentado a la Administración una petición para la creación de estas unidades, en la que se explican los medios necesarios para la misma.

ÁREA DE SERVICIOS

Niveles de los puestos de trabajo: **GENÉRICO (18), ENCARGADO (20), JEFE DE ÁREA MIXTA (22)**

Actual Área 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.

Nuevos Puestos de Trabajo: Encargado de Servicios, adscrito a la Escala Técnica. Nivel 20.

nunca serás reconocido

ÁREA DE TRATAMIENTO

Niveles de los puestos de trabajo: **GENÉRICO (18), ENCARGADO (20), ESPECIALISTA OFICINA (20), TÉCNICO DE ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL (20), COORDINADOR DE MEDIOS TELEMÁTICOS (20), JEFE DE OFICINA (22), EDUCADOR (23), TÉCNICOS (25), JEFE DE EQUIPO DE TRATAMIENTO (26).**

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.

Nuevos Puestos de Trabajo:

- **Jefe de Equipo de Tratamiento**. Adscripción a Escala Superior Técnica. Nivel 26.
- **Técnico de Animación Sociocultural**. Adscripción Escala Técnica y Escala de Gestión Penitenciaria. Nivel 20.
- **Coordinador de Medios Telemáticos**. Adscripción Escala Técnica y Escala de Gestión Penitenciaria. Nivel 20.

ÁREA ADMINISTRATIVA

Niveles de los puestos de trabajo: **GENÉRICO (18), ENCARGADO (20), ESPECIALISTA OFICINA (20), COORDINADOR DE SERVICIOS (20), MONITOR INFORMÁTICO (20), JEFE DE OFICINA (22), JEFE DE PERSONAL (22), JEFE DE GABINETE (22).**

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.

Nuevos Puestos de Trabajo:

- **Jefe de Personal** en Centros Penitenciarios con más de 350 trabajadores. Adscripción a Escala Técnica y Escala de Gestión Penitenciaria. Nivel 22.

- **Encargado de Formación y/o Producción** del Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias. Adscripción Escala Técnica. Nivel 20.
- **Genérico OATPP**. Adscripción Escala Técnica. Nivel 18.

La creación de los puestos de trabajo de Encargado y Genérico del Organismo son absolutamente necesarios, desde el momento en que al no existir ningún puesto base en los Centros Penitenciarios, son los compañeros de oficinas y de área mixta los que lo deben desempeñar, detrayendo efectivos de la Relación de Puestos de Trabajo del Centro y asumiendo funciones que en ningún caso les corresponden.

Singularización de puestos de trabajo, de tal forma que se concurse directamente a una unidad de gestión concreta, bien de administración, personal, seguridad, régimen-tratamiento de forma que se evite la discrecionalidad en el cambio 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, creándose dos encargados por unidad en los centros tipo o asimilados y uno por unidad en el resto.

Ampliación de las ratios de los puestos de trabajo genéricos en función de la mayor complejidad técnica generada en los últimos años.

3) SISTEMA RETRIBUTIVO

► Complementos Generalistas

Nuevos Niveles de los Puestos de Trabajo. (en color los nuevos puestos)

PUESTOS DE TRABAJO	COMPLEMENTO DESTINO
DIRECTOR	28
SUBDIRECTORES	27
COORDINADOR TERRITORIAL OATPP	26
JEFE DE EQUIPO DE TRATAMIENTO	26
JEFE DE SERVICIOS MÉDICOS	26
JURISTA, PEDAGOGO, PSICÓLOGO, SOCIÓLOGO	25
MEDICO	25
JEFE DE SERVICIOS	24
SUPERVISOR ENFERMERÍA	23
COORDINADOR PRODUCCIÓN OATPP	23
JEFE SERVICIO SOCIAL EXTERNO OATPP	23
GESTOR ECONÓMICO ADMINISTRATIVO OATPP	23
EDUCADOR	23
ATS	22
JEFE GABINETE DIRECTOR, JEFE DE CENTRO, JEFE ÁREA SERVICIOS, JEFE OFICINAS, **JEFE DE PERSONAL**	**22**
COORDINADOR DE FORMACIÓN OATPP	22
COORDINADOR INTERIOR Y DE SEGURIDAD	**22**
MONITOR INFORMÁTICO	20
TÉCNICO DE ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL	20
GESTOR DE PRODUCCIÓN OATPP	20
MAESTRO DE TALLER OATPP	20
ENCARGADO DEPARTAMENTO INTERIOR, ENCARGADO V-2, ENCARGADO ÁREA ADMINISTRATIVA, **ENCARGADO DE SERVICIOS, ENCARGADO DE FORMACIÓN Y/O PRODUCCIÓN DEL OATPP**	**20**
COORDINADOR SERVICIOS, ESPECIALISTA OFICINAS	20
GENÉRICO INTERIOR 1, INTERIOR 2, SERVICIOS, ÁREA ADMINISTRATIVA, APOYO SERVICIOS SOCIALES, **GENÉRICO OATPP**	**18**

Si das la espalda a los tuyos

Complemento de Productividad

Alcanzar los 200 euros mensuales en este concepto para todos los funcionarios de la Institución, como complemento generalista, basado en la asistencia efectiva y los índices de calidad.

Incrementar las cantidades de los módulos especiales, alcanzando los 150 euros mensuales. Este complemento se percibiría por servicios efectivos mediante un valor jornada, de tal forma que se perciba por los días trabajados y todos los funcionarios que presten sus servicios en estos módulos lo cobren en función de lo que trabajen.

Incremento del Complemento de los Jefes de Servicio, situándose en los 250 euros mensuales.

Complemento Específico

Reclasificación de las categorías de los Centros Penitenciarios disminuyendo los grupos, lo que supondrá un acercamiento entre los mismos mediante un incremento retributivo.

Sexenios

Creación de este complemento que supondría la percepción de una cantidad económica por cada seis años de servicio activo. Este complemento sería totalmente compatible con la percepción de los Trienios, justificándose en el desgaste psico-físico de nuestra Institución.

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 ⇨ 80 € mensuales
- ⇨ Hasta 30 kilómetros ⇨ 100 € mensuales
- ⇨ Más de 30 kilómetros ⇨ 140 € mensuales

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

Complementos Retributivos en función de los puestos de trabajo.

Estos complementos los percibirían los funcionarios en función de sus puestos de trabajo, cuando se cumplan las condiciones específicas de cada uno de ellos.

Plus de Nocturnidad

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

Plus de Turnicidad

Los funcionarios que presten servicios en régimen de turnicidad obligatoria percibirán un complemento de 60 € mensuales.

Plus de Festividad

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

- **Compensación de 14 Festivos Especiales**. Abono de los servicios prestados en días festivos especialmente señalados:

Nocturno:	100 €
Mañana o tarde:	60 €
Guardia Sanitaria	
Localizada:	80 €
Física:	140 €

- **Compensación de Festivos Locales**: 40 € por jornada.
- **Compensación de Domingos**: 25 € por jornada.
- **Compensación Noches 24 y 31 de diciembre**: 150 € por noche.

Plus de Compensación Territorial

La tendencia actual parece encaminarse a sufragar parte del superior nivel de vida de las grandes ciudades en complementos retributivos que favorezcan la permanencia en dichos lugares. Asimismo, se deberá estudiar la compensación económica por la ubicación de determinados centros penitenciarios por diferentes conceptos: insularidad, excesiva lejanía de los núcleos urbanos o excesivo movimiento de personal.

En este sentido se realizará un estudio con el resto de Administraciones a efectos de poder introducir este concepto en nuestro colectivo.

► Actuaciones específicas en determinados puestos.

Área Administrativa

- Igualación de todos los complementos específicos de cada puesto de trabajo del área administrativa de todos los centros penitenciarios con el de categoría 1.1., desde el momento en que las ratios de estos puestos son idénticas independientemente de la categoría del Centro, lo que supone que las cargas de trabajo son las mismas. En este sentido **Acaip** ya ha presentado a la Administración la petición previa a la vía contenciosa, salvaguardando los específicos de los centros especiales y 1.1. insulares que están incrementados por otra serie de motivos.
- Estudio y modificación de los complementos específicos de cada una de las unidades de gestión (régimen, tratamiento, personal, seguridad y administración), en función de sus características y dificultades técnicas, así como de las cargas de trabajo que asumen.

Área Sanitaria

- Integración del importe de las guardias sanitarias en el complemento específico.
- Equiparación del Complemento Específico de ATS con el del Área de Servicios.
- Posibilidad de establecer un sistema de horarios similar a los de vigilancia mediante turnos, elegido libremente por los afectados. En su caso, se establecería la compensación de festivos acorde con el tipo de horario elegido.

4) POLÍTICA DE PERSONAL

Implantación de la segunda actividad

En cumplimiento del Acuerdo de 2005 firmado por **Acaip**, la Comisión de Seguimiento del mismo elevó a los órganos competentes el Proyecto de Ley en donde se recoge la segunda actividad con y sin destino, alcanzándose una de las reivindicaciones históricas más determinantes para nuestro medio y nuestro futuro profesional.

Una vez aprobada la Ley en las Cortes, se deberán confeccionar los Reglamentos que la desarrollen de forma integral, si bien su aplicación se realizará de forma gradual en los primeros años.

Todos sabemos que muchas veces más importante que la Ley es disponer de buenos reglamentos que la desarrollen de forma efectiva y recojan las situaciones más particulares o específicas que puedan producirse aparte de las generales. Por eso esta negociación será una de las más importantes que deba realizarse en los próximos años y Acaip seguirá defendiendo los intereses de todos los compañeros.

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, tal como ocurre con las puntuaciones del Consejo de Dirección.

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 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

Disfrute individual de los días.

Incremento de jornadas en vigilancia dos.

Vacaciones

Disfrute de las vacaciones en 24 días hábiles al año.

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	26 días hábiles
⇨ 18 años de servicio	28 días hábiles
⇨ 24 años de servicio	30 días hábiles
⇨ 30 años de servicio	32 días hábiles
⇨ 36 o más años de servicio	34 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 Penitenciarias, así como los incrementos que se deriven de la ampliación de las RPT`s y la creación de nuevos puestos. Teniendo en cuenta la apertura de los nuevos CIS y Centros Penitenciarios.

Consolidación de Empleo Interino

Se defenderá la consolidación de los funcionarios interinos desde las ofertas de empleo público a efectos de aprovechar la experiencia de los compañeros que ya están trabajando con nosotros.

Creación de una Bolsa de Interinos

Esta bolsa se utilizará para realizar suplencias en caso de bajas por enfermedad de duración superior a 45 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.

Junto con ella, se establecerá en cada centro una bolsa de voluntarios para suplir las ausencias de inferior duración, mediante la realización de servicios en días de libranza. Estos días se abonarán al precio jornada del sueldo mensual del funcionario que los realice.

5) SALUD LABORAL

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.
- **MEJORA Y AMPLIACIÓN DEL SISTEMA DE REVISIONES MÉDICAS PERIÓDICAS PARA EL PERSONAL PENITENCIARIO**, que se ha instaurado en virtud del Pacto de 2005.
- **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 PERIODOS SABÁTICOS RETRIBUIDOS** para el personal que lo necesite, otorgados mediante criterios objetivos.
- **CUMPLIMIENTO POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN DE LAS INDICACIONES DE LAS ACTAS DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO**.
- **REPOSICIÓN ADECUADA DEL MOBILIARIO DE LOS CENTROS, EN ESPECIAL EL DE SERVICIO INTERIOR, DEBIDO A SU USO DURANTE 24 HORAS AL DÍA.**
- **LIMPIEZA DE LAS DEPENDENCIAS DE FUNCIONARIOS MEDIANTE EMPRESAS DE LIMPIEZA Y NUNCA POR INTERNOS.**

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

Desde **Acaip** consideramos que la protección de la seguridad y de la salud de las funcionarias embarazadas y de las 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 este sentido se tendrá un especial cuidado en que no se preste servicio en las enfermerías de los Centros.

nunca serás reconocido

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

Se adoptarán todas aquellas medidas encaminadas a disminuir el riesgo tanto para su propia seguridad, como para la del feto o lactante. De esta manera durante los periodos citados las funcionarias afectadas no manejarán maquinas, sustancias u otros elementos que de acuerdo con los informes médicos correspondientes pudieran resultar peligrosos para el normal desarrollo del embarazo o de la lactancia.

Durante el periodo de gestación la funcionaria podrá optar por la utilización del uniforme reglamentario o por la vestimenta que considere más adecuada para su estado.

Durante el periodo de lactancia del hijo se eximirá a la funcionaria o a su marido de realizar noches.

Adecuación de los horarios o turnos en el caso de tener hijos dependientes con necesidades especiales. Esta posibilidad podrá ser usada indistintamente por el padre o la madre en caso de ser ambos funcionarios.

Te hemos presentado en nuestros folletos tanto el trabajo desarrollado por Acaip en los últimos cuatro años, como lo que defenderemos en los cuatro siguientes.

Defendamos lo nuestro

Si das la espalda a los tuyos

De esta forma **tienes toda la información** posible para ejercer **tu derecho en la elección** de tus representantes sindicales.

Te pedimos que **vuelvas a confiar en nosotros**, tal como han hecho **la mayoría de los compañeros** en los últimos procesos sindicales. Como todo el mundo **podemos cometer errores, pero** creemos sinceramente que **el resultado global es positivo.**

Defiende lo tuyo

nunca serás reconocido

Es muy importante la existencia de un Sindicato fuerte a efectos de negociar con la Administración desde una posición de total legitimidad para alcanzar Acuerdos importantes, tal como se ha producido desde que Acaip tiene una mayoría suficiente en nuestro ámbito. La prueba es que llevamos ocho años ininterrumpidos con subidas económicas por encima de la general de los funcionarios.

Defendamos lo nuestro

Si das la espalda a los tuyos

Pero es más, el **interés de algún Sindicato, no es la unidad de acción**, sino conseguir **echar a Acaip** de las Mesas de Negociación. De esta forma se ha cambiado la legislación sindical, elevando los cómputos **para evitar que** un Sindicato de prisiones esté en las Mesas Superiores de Función Pública tal **como habíamos conseguido con vuestro apoyo en las anteriores elecciones sindicales.**

Por eso, **cada voto es importante** y puede **decidir**

Defiende lo tuyo

nunca serás reconocido

nuestro futuro inmediato, si quieres que sigamos mejorando, si quieres que entre todos dignifiquemos nuestra profesión.

vota Acaip

el sindicato de prisiones

DEFIENDE LO TUYO
DEFENDAMOS LO NUESTRO!

Defendamos lo nuestro

Vota

Acaip

Un Certificado de garantía

Promoción Real

Encargados B/C

Segunda actividad para todos

Nuevos Pluses

Incremento productividad

Mejora de específico

Pago de noches

Mejora de horarios