

REUNION SEGUIMIENTO SOBRE ACUERDO MARZO 23

El 19.12.2023, nos reunimos para seguir tratando los puntos que se firmaron en el acuerdo de 22 de marzo de 2023, en el cual se establecían acciones para intentar frenar las agresiones hacia los trabajadores.

La sesión era para presentarnos la auditoria que en su momento se firmó en el acuerdo, sobre redimensionamiento de las plantillas. En una reunión monográfica, a través de un resumen en PowerPoint, a la vez que muy rápidamente nos iban comentando.

ACAIP ha solicitado que se nos facilite la información sobre los temas a tratar **antes de las reuniones, para aumentar así la productividad de estas**. Nos parece sorprendente que el resto de los sindicatos no diga nada al respecto y que vean con normalidad trabajar de esta forma. Ya en una sesión anterior, ACAIP pidió la documentación y en su defecto, un orden del día de los puntos a tratar, pero siguen sin facilitárnoslos. Seguiremos insistiendo.

Nos han aclarado que la documentación que hoy nos presentaban era una auditoria administrativa, y que sólo se ha desarrollado teniendo en cuenta el ámbito de interior de los centros ordinarios, cosa incomprensible para nosotros dada la situación tan crítica del resto de ámbitos.

La auditoría estaba dividida en varios ejes, y sobre cada uno de ellos nos han ido indicando brevemente que carencias se observan y cual podría ser la solución. A grandes rasgos esta auditoria ha sacado en papel lo que todos nosotros sabemos y la secretaria también: Plantilla envejecida, acuerdos laborales obsoletos (año 2006), absentismo laboral alto, cambio de tipología de la población reclusa, y un sinfín de ítems que todos conocemos a la perfección.

Y a esos problemas dan unas posibles soluciones:

- Creación de un cuerpo de ejecución penal de carácter jerárquico.
- Compromiso ético de los trabajadores.
- Negociación de nuevo acuerdo laboral (en 6 meses) con homogeneización de todos los centros.
- Cambio de GAMP a GAMV.
- Concursos plazas vacantes y traslados.
- Ejercer una supervisión de las IT.
- Usar más medios digitales y no generar tanta duplicidad en algunos formatos y un sinfín de propuestas, todas ellas siempre reclamadas por la parte social.

Una vez, ha terminado la presentación se ha generado el turno abierto de preguntas, para que la parte social diese su opinión.

Desde **ACAIP** consideramos que muchos de los temas expuestos, vienen por la política de no convocar procesos selectivos y de que los que se convocan los dilatan en el tiempo.

También tenemos muy claro que eso se ha permitido porque hay sindicatos interesados en que así sea. Si en once años, no sacas una oposición es normal que la plantilla se envejezca, y si la que sacas tardas una eternidad en resolverla de mala manera, pues en lugar de solucionar el problema lo has empeorado.

También hemos manifestado que no se puede hacer una auditoria solo del ámbito de interior, porque está incompleta y dista de la realidad.

Lo que ha quedado muy claro es que **las 350 plazas que se habían pactado son insuficientes.** El estudio dice que han de ser entre 371 y 407 (sin especificar más) y que no entrarían en los presupuestos del 2024, aunque al ser incremento de plantilla se puede solicitar de manera extraordinaria, cosa que **ACAIP** ha solicitado

ACAIP considera que hay puntos que pueden ser interesantes, y que sin quererlo pueden dar salida a situaciones que en la actualidad preocupan a muchos de los trabajadores, como es el caso de anular los GAMP. Esto daría la opción a que la segunda actividad se aplique coherentemente, y dejar de asignar a los compañeros en plazas prestacionales en segunda actividad, situación con la que **ACAIP** no está de acuerdo.

La firma de un nuevo Acuerdo es más que necesaria. El que tenemos no fue aprobado por la plantilla como todos sabemos, y los que han venido después han sido sólo malos parches, si se realizase un nuevo acuerdo, la propuesta sería que se sometiese a **VOTACIÓN** con los trabajadores, para que hubiese un consenso general.

ACAIP sigue manteniendo su postura de terminar con la eventualidad y la precariedad laboral.

Marta R.
Coordinadora ACAIP Catalunya