

CONSIDERACIONES SOBRE EL ROF (REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO)

El 7 de septiembre del 2006 se publicó en el DOGC el decreto 329/2006, de 5 septiembre, por el cual se aprobaba el ROF (Reglamento de Organización y Funcionamiento de los servicios de ejecución penal en Cataluña)

Este decreto expone tres objetivos esenciales, el primero:

“...el de dotar el sector d'una organització flexible i eficaç i amb uns servidors públics amb un alt grau de qualificació profesional...”

La reorganización ya había comenzado con el decreto 175/2005 de 30 de agosto, por el cual se determinan los órganos unipersonales superiores de los centros penitenciarios. Se crea la figura del gerente y el secretario técnico jurídico y se eliminan el administrador, el subdirector de régimen y el subdirector médico que pasa a ser coordinador médico, sin rango de subdirector. Todo correcto si no fuera porque siete años después, camino de ocho, este proceso no se ha completado, dejando algunos centros con una mezcla de mandos, entre la vieja y la nueva organización. La administración no debe tener prisa en este aspecto, sin embargo no deja de amenazar con cesar a los interinos del D por ser un grupo a extinguir. ¿Por qué no cesa a los directores y subdirectores que ocupan plazas a extinguir?

La transformación continua con el acuerdo de la mesa de trabajo del ámbito penitenciario del 2006.

-Los jefes de centro pasan a ser jefes de servició. Si los centros nuevos (modulares) no tiene centro... ¿para que tener un jefe de centro? ¿alguien pensó que tenían funciones distintas? No. Ahora tenemos jefaturas bicéfalas donde el jefe A dice blanco y el jefe B dice negro. En el mejor de los casos, porque en el peor el funcionario raso llama a jefatura por una movida y la respuesta es: *“Llama al otro que yo me ocupo de personal.”*

-Refuerzo de los jefes de servició y unidad. ¡Y tan refuerzo! Como que se han hecho noches con dos jefes de servicios y patios, con dos jefes de unidad.

-Reconversión de los jefes de departamento especial en coordinadores de régimen cerrado. Esto no elimina los CUSI de los DERT sino que crea otro escalón en el organigrama.

-Creación del mando intermedio de jefe de área funcional. Otro escaloncito.

¡Pero si hay mas jefes que indios! ¿Quién va hacer el trabajo? ¿quién abrirá celdas? ¿quién vigilará los patios? ...

¿Los interinos cesados? Son profesionales con 10, 15 o mas años de experiencia y han sido cesados sin miramientos.

¿la JU026? La promoción más machacada que se recuerda. Con un proceso que no ha finalizado, en el que los funcionarios están siendo nombrados por partes, en plazas provisionales y con agravios comparativos entre el primer y el último nombrado. Cuando lo sea, claro.

Sin embargo, el proceso mas curioso es el que tenía que proveer todo el organigrama de mandos intermedios. El concurso de méritos JU/CP003/2008.

La sentencia nº 701/2012 de 11 de junio de 2012, dictada por la sala contenciosa administrativa del TSJ de Cataluña, en el proceso de apelación nº 401/2010, declara la nulidad de la entrevista de la segunda fase del concurso. Esta sentencia deja en el aire todo el proceso y obligará a la administración a hacer cambios en los puestos de mandos intermedios. ¿cómo? Esa es la pregunta:

¿La administración *desnombrará* mandos y los hará volver a sus plazas? Algunas ya no existen, se amortizaron. ¿Dejará los mandos nombrados y nombrará a los que justamente deberían haber sido? Más jefes y menos indios.

El primer punto está claro: ahora contamos con más organización. ¿Flexible y eficaz?..... el tiempo lo dirá.

El segundo objetivo esencial es:

“...la voluntat política del govern d'articular vies de col·laboració basades en el principi de corresponsabilitat, per tal que serveis tan importants com el de la salut o el de l'educació siguin prestats mitjançant els serveis públics competents;”

No cabe la menor duda de que médicos, enfermeros, maestros, monitores deportivos, educadores sociales y asistentes sociales son profesionales reconocidos en sus áreas, pero la voluntad política para que estos servicios sean prestados de forma competente pasa por reducir la interinidad. El número de interinos en estas áreas es muy elevado y la reducción del 15 % de dedicación y sueldo ha crispado los ánimos de los profesionales y está dificultando mucho el desarrollo de su trabajo. ¿Creerá la administración que se puede prestar el mismo servicio con un 15% menos de dedicación?

El último punto es:

“...el fer possible una millor participació ciutadana, i de major qualitat, en els serveis públics de execució penal.”

Os imagináis que el primero que pasara por la calle entrase a un hospital, a un quirófano, y le dijera a la enfermera, al anestesista o al cirujano, cómo tiene que operar?

Los trabajadores penitenciarios somos profesionales y sabemos perfectamente cómo tenemos que trabajar, no tiene que venir nadie de fuera a darnos lecciones.

Ahora bien, si la administración pretendía con este punto hacer un ejercicio de transparencia institucional, Acaip estará totalmente dispuesta a colaborar.

De hecho, emplazamos a la administración a que inicie el ejercicio de transparencia con el CIRE. No es Acaip quien dice que el CIRE tiene una gestión deficiente y opaca. Lo dice el Síndic de greuges. Consta en su informe anual al parlament del 2010, derivado de la queja nº 01784/2010. Se puede consultar en la pagina web del síndic y no tiene desperdicio. En concreto, explica que la gestión de los economatos por parte de los funcionarios es mejor y económicamente más viable que la del CIRE. Y que del dinero que ingreso el CIRE en 2010, un 28% no se sabe donde fue a parar. Este 28% supone la nada despreciable cantidad de 450,000 €.

Por todo esto, Acaip plantea que es necesario para mejorar los servicios penitenciarios que finalice le proceso JU026 y se nombre a todos los funcionarios aprobados. Que se ordene la bolsa de interinos y se les tenga muy en cuenta, pues son funcionarios con amplias y valiosas experiencias. Si la administración tiene un verdadero interés en mejorar la profesionalidad de los servicios penitenciarios, tiene que contar con estos dos colectivos. Veteranos y nuevos harán un buen trabajo juntos. Y esto no comporta necesariamente la apertura de nuevos centros con presupuestos disparatados.

Es necesario que el concurso de mandos se resuelva y se saneen y ordenen los organigramas de los centros.

La convocatoria de oposiciones en las áreas sociales son una necesidad muy urgente para estabilizar las plantillas y mejorar los servicios.

A la vista del informe del Síndic, Acaip se pregunta ¿es necesario el CIRE? Si la gestión por parte de los funcionarios es mejor y más económica, el CIRE sobra.

Acaip utilizará todos los medios a su alcance para proteger los derechos de los trabajadores penitenciarios.

Un saludo.