

PROPUESTA CONJUNTA DE SUBIDA SALARIAL DERIVADA DEL ACUERDO SINDICAL 11 DE ENERO DE 2018.

1.- PROPUESTA DE HOMOLOGACIÓN DE COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS Y SINGULAR DE PUESTO A LOS EQUIVALENTES DE LA CATEGORÍA ESPECIAL.

La existencia de una brecha salarial entre empleados y empleadas públicos penitenciarios que ocupan idénticos puestos de trabajo pero destinados en distintos establecimientos penitenciarios, se basa en una clasificación arrastrada desde hace décadas que nada tiene que ver con la realidad de la Administración Penitenciaria moderna que caracteriza al Estado español y que deberá ser eliminada.

Actualmente, los Complementos específicos / Complemento Singular de puesto (para el personal laboral) de la Administración Penitenciaria presentan dos problemas, uno estructural y otro cuantitativo. Desde el punto de vista estructural, estos complementos se viene calculando en función de una ordenación de los centros penitenciarios, que data del año 1989, y que los clasifica en función de las mayores o menores cargas de trabajo que existen siguiendo dos parámetros; **el primero de ellos disponer de más o menos 350 celdas de capacidad** y **el segundo albergar o no a internos clasificados en primer grado o sometidos a artículo 10 LOGP**. También se distinguen entre **dos grados de peligrosidad, en función de la sobrepoblación interna, y albergar de manera constante un número superior a 35 internos considerados peligrosos**.

Estos parámetros son anacrónicos y enmascaran las cargas reales de trabajo. La dotación de personal y las cargas de trabajo que genera cada centro penitenciario y centro de inserción social deben calcularse en función de unas **ratios Nº de internos por funcionario y Nº de expedientes por funcionario**, y no depender del “*número de celdas*” que tenga cada centro penitenciario de destino. Además, todos sabemos que los diferentes grados de intervención tratamental exigen diferentes dotaciones de efectivos, no siendo igual el trabajo con primeros grados que segundo grados, ni existe la misma carga burocrática en la gestión de los expedientes de los internos clasificados en segundo grado que en los de tercer grado.

La cuantía y estructura de las retribuciones del personal penitenciario tiene que adecuarse, urgentemente, a los factores de valoración que estableció la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y que mantiene el actual Estatuto Básico del Empleado Público, en cuanto que el C.específico debe retribuir la *especial dificultad técnica, la responsabilidad, la dedicación, la incompatibilidad, etc.*

Los puestos de trabajo con la misma denominación deberían tener un denominador común de dificultad técnica, responsabilidad, penosidad, etc, percibido con independencia del destino ocupado.

Por otra parte, el concepto de *peligrosidad* y *penosidad* del sistema penitenciario español de 1989 ha sufrido profundos cambios con la aparición de la Normativa en Prevención de Riesgos Laborales, lo que afecta a las cargas de trabajo de los centros, pudiendo incrementarse el número de efectivos en función de nuevos indicadores de penosidad y peligrosidad, y que vienen a homogeneizar las condiciones de trabajo en todos los centros penitenciarios.

Importantes son los cambios en la Legislación Penal y Penitenciaria, que ha habido desde entonces. Desde que se aprobara el actual Código Penal, en 1995, ha habido distintas reformas, que han incidido en el sistema de penas que tenemos establecido, y que han puesto de manifiesto que la clásica pena de prisión convive en estos días con una serie de medidas penales alternativas, en continuo aumento. **Sólo en 2016, el servicio público penitenciario ha tenido que ejecutar 140.284 mandamientos judiciales de penas y medidas alternativas**, con unas Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT's) calculadas para ejecutar solamente la pena de prisión, que representa el 20,9 % de la totalidad de condenas por sentencia firme que se imponen en nuestro país.

En la actualidad, existe una realidad del trabajo penitenciario que se desarrolla en el medio abierto, que no está valorado ni tiene su traducción en la nómina de fin de mes, por la existencia de una ordenación de centros anacrónica y obsoleta. No existen criterios objetivos para medir la carga de trabajo en el medio abierto, ni para cuantificar los C.específicos /Singular de los puestos de trabajo de los CIS independientes, habiéndoles sido asignados, por la Administración Penitenciaria, de forma unilateral y sin negociación colectiva, el C.específico /Singular de puesto más bajo que tenemos.

El esquema retributivo actual no es coherente con una política salarial que prima la experiencia profesional y la progresión de la carrera, por la existencia de categorías de centros. La homologación de los C.específicos y singular de puesto permitiría que una parte de las retribuciones complementarias se consolidara, sin que hubiera una pérdida salarial durante los concursos de traslados o durante el período final de la vida activa, después de 25 o 30 años prestando servicio en las prisiones españolas.

Además, tenemos que tener en cuenta que cualquier mejora salarial durante la vida activa del personal penitenciario que cotiza a Clases Pasivas (la gran mayoría) no se consolida en las futuras pensiones, lo que sin duda genera un ahorro en los presupuestos generales del Estado.

Por último, ni uno sólo de esos parámetros de 1989 se encuentra, hoy, dentro de la Ley General Presupuestaria para analizar y justificar la inversión económica que se realiza en la Institución

Penitenciaria. Los objetivos e indicadores de seguimiento marcados por el propio proyecto de presupuesto general del Estado para Instituciones Penitenciarias son los siguientes:

“Permisos concedidos, salidas programadas, media de internos por personal de reeducación y reinserción, programas específicos de tratamiento, internos en programas de violencia de género, internos en actividades culturales, internos en actividades deportivas, internos en cursos y talleres, internos en actividades educativas, penados en tercer grado, control telemático, personal por cada interno, tratamientos sanitarios aplicados, ingresos hospitalarios, adecuación de internos a plazas existentes, medidas alternativas, liberados condicionales, programas de deshabitación.....”.

Todas estas circunstancias evidencian la clara necesidad de eliminar las categorías de los distintos establecimientos penitenciarios, igualándolos todos a la categoría especial, o en su caso, haciendo desaparecer como criterio de diferenciación de percepción del complemento específico, la categoría del establecimiento penitenciario en el que presta servicio y por lo tanto permitiendo la homologación de este complemento salarial con el de los centros de categoría especial, tal como se acordó el 11 de enero de 2018 por las organizaciones sindicales.

RAZONES QUE JUSTIFICAN LA HOMOLOGACIÓN DE LOS C.ESPECÍFICOS /SINGULAR DE PUESTO A LOS EQUIVALENTES DE LA CATEGORÍA ESPECIAL.

1.- Los 84 establecimientos penitenciarios, todos ellos dependientes de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias (Ministerio del Interior), tanto desde el punto de vista orgánico, funcional y normativo, justifican que no continuen existiendo diferencias salariales basadas en un complemento específico para puestos de trabajo iguales pero ubicados en distinto centro penitenciario. Los puestos de trabajo con idéntico contenido funcional deben, en todo caso, tener remuneraciones idénticas, en cuanto al complemento específico se refiere.

Desde Acaip, CCOO y UGT proponemos que se iguale este complemento al que ya cobran los centros de categoría especial, ya que es la propia Administración la que viene validando el complemento de mayor cuantía y lo ha consolidado en el tiempo.

2.- Las Relaciones de Puestos de Trabajo iniciales de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias fueron aprobadas por resolución de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones de 26 de Julio de 1.989, conforme a la política penitenciaria y a los tipos delincuenciales de aquellos años.

Entonces, no existía ni un solo CENTRO TIPO, ni se había iniciado la construcción de los nuevos centros, modelo del sistema penitenciario español, centros que ahora en la actualidad cuentan en ellos con el 65% del total de funcionarios de las plantillas de IIPP. La propia Administración Penitenciaria reconoce, en sus Informes, que la nueva construcción de los centros tipos 1.1, no

vino a alterar el modelo organizativo que existía con anterioridad en los centros penitenciarios, lo que supuso que la evolución de la política penitenciaria se asumió con los medios organizativos de los que disponía hasta ese momento. Por lo que, **todos los puestos de trabajo con la misma denominación tienen asignado el mismo contenido funcional y nivel técnico en las RPT's de los servicios periféricos de la Secretaría General de IIPP.**

3.- El contenido funcional de los distintos puestos de trabajo penitenciario viene regulado y especificado en la Legislación Penitenciaria, el III Convenio Único para el personal laboral, así como en diferentes Instrucciones y Circulares que la complementan, de aplicación general en todos los centros penitenciarios y CIS y de obligado cumplimiento por todo el personal que trabaja en el medio penitenciario.

No existen instrucciones, circulares, órdenes de servicio que establezcan criterios de diferenciación, en cuanto a las funciones o en cuanto a cualquiera de otros aspectos del desempeño de los puestos de trabajo con la misma denominación, para cada una de las categorías de centros penitenciarios.

4.- La superación de los diferentes procesos selectivos en IIPP nos faculta para desarrollar el trabajo penitenciario en cualquier centro. Además, la Administración Penitenciaria nunca ha impartido una formación específica para prestar el servicio público penitenciario, teniendo en cuenta las diferentes categorías de clasificación de centros. Resulta contradictorio que la Administración por una parte, le reconozca al personal capacidad o aptitud suficiente para el desempeño del puesto, y simultáneamente le niegue los derechos económicos vinculado a ese mismo puesto, pudiendo llegar incluso a producir un resultado muy difícil de justificar desde la perspectiva del principio de igualdad, al generar una situación de diferencia retributiva, a pesar de que el cometido estuviera referido a idéntica actividad y funciones.

5.- Las Evaluaciones de riesgos de los diferentes puestos con la misma denominación, prácticamente son iguales en todos los centros penitenciarios y CIS, con las particularidades arquitectónicas, de que algunos centros de trabajo se ubican en edificios históricos o de interés artístico, en edificios antiguos o más modernos. Tenemos el mismo Plan de Prevención de la SGIP, y los diferentes Procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales (PPRL) son de aplicación universal en los 84 centros, sin distinciones por categorías. Ejemplo reciente de ello, es el Protocolo específico de actuación frente a las agresiones (PEAFA) y la Instrucción 6/2017 de medidas de implementación, que no distingue diferentes grados de peligrosidad en función de la categoría del centros penitenciarios y CIS.

6.- La Jurisprudencia viene reconociendo el derecho a idéntico complemento específico si se prueba la identidad de condiciones del puesto de trabajo. En este sentido, se han pronunciado la Sentencia de sección séptima de la sala tercera del TS, de 17 de febrero de 2009, Sentencia

de 18 de mayo de 2007, rec. 568/2004 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sección 4ª, como mero ejemplo entre muchas de las que existen.

De reconocerse judicialmente la igualdad retributiva para algunos puestos de trabajo, como los de Oficinas, nos encontraríamos con la situación dantesca de que los puestos genéricos de oficinas ganarían más que en los de vigilancia, en contacto directo y diario con los internos. Además, el reconocimiento y reclamación del derecho a cobrar el mismo complemento específico, se puede extender, con carácter retroactivo a 4 años, en el caso del personal funcionario, a contar desde la fecha en que se solicitó individualmente.

En definitiva, se hace evidente la necesidad de acometer una solución a una situación claramente discriminatoria, que genera desigualdades retributivas de hasta 700 euros mensuales en el mismo puesto de trabajo, y que solventada colocará a los profesionales penitenciarios dentro de la normalidad retributiva en la Administración.

Por último, el coste de la propuesta de homologación de los Complementos Específicos para el personal funcionario de IIPP, asciende a **126.618.354,82 €uros** adicionales, y la de los Complementos Singulares de puesto para el personal laboral de IIPP, a **1.593.126,80 €uros** adicionales.

2.- PROPUESTA DE RECLASIFICACIÓN DE NIVELES: NIVEL MÍNIMO 17 PARA SERVICIOS CENTRALES Y PERIFÉRICOS.

Con la finalidad de mejorar las condiciones retributivas del personal que trabaja en servicios centrales y periféricos, desde Acaip, CCOO y UGT proponemos el nivel mínimo de Complemento de destino 17, con efectos económicos y administrativos desde el 1 de enero de 2018, con la consiguiente adecuación de niveles para el resto de puestos y grupo profesionales, negociados en un organigrama.

Ya, el Acuerdo de 29 de noviembre de 2007 del Grupo de Trabajo de la Mesa General de Negociación de la AGE, sobre la distribución de fondos adicionales del año 2007-2009, reclasificó al nivel de Complemento de destino 17, los puestos de todas las oficinas de prestación directa y específica de servicios a la ciudadanía, en varios Departamentos Ministeriales, entre los que se incluían los servicios periféricos de la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil, y dejando abierta la posibilidad de extenderlo a otras oficinas.

Nuestro personal no puede seguir quedando fuera de estas mejoras retributivas, que además suponen un reconocimiento profesional. Sólo en 2016 se impusieron **145.577 penas de prisión**, y **140.284 penas y medidas alternativas**, todas ellas ejecutadas por el personal penitenciario,

prestando un servicio de atención presencial y directa al ciudadano, como el resto de oficinas que ya tienen asignado el nivel 17.

3.- PROPUESTA ADSCRIPCIÓN AL GRUPO B DEL ACTUAL CUERPO DE AYUDANTES DE IIPP.

El servicio público penitenciario tiene un nivel muy alto de exigencia y especialización respecto de su personal, así como un plus de responsabilidad que conlleva salvaguardar la seguridad y la integridad en los centros penitenciarios. La polivalencia y la complejidad de las funciones abarcan tanto labores de custodia y seguridad como de intervención treatmental, lo que claramente excede a las tareas que viene realizando un administrativo del subgrupo C1 de la Administración General del Estado.

Instituciones Penitenciarias demanda de su personal, una disponibilidad para el servicio en un grado más intenso que cualquier otra Administración, por ello tenemos las claves de exclusión EX 11, EX 21, que nos impiden la movilidad interadministrativa, la incompatibilidad para realizar otra actividad pública o privada, y sujetos a una especificidad horaria con turnos y nocturnidad, de forma que la profesión penitenciaria, más que una ocupación al uso, debería concebirse como una vocación.

El personal funcionario pasa toda su vida laboral prestando servicio en las prisiones españolas, sin que exista una verdadera carrera profesional. La mayoría del personal no puede progresar de nivel de puesto de trabajo, finalizando su vida laboral en el mismo nivel de Complemento de destino que a su ingreso.

Es urgente desarrollar la profesión penitenciaria, al igual que otros colectivos con especificidades propias, como las Fuerzas Armadas o las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado han desarrollado una carrera profesional y han conseguido avanzar.

El coste económico de esta propuesta es de **36.193.671,78 euros** para un total de 23.178 funcionarios/as.

4.- PROPUESTA DE MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD.

Es necesario dotar los distintos programas de productividad de cantidades que permitan adecuar la productividad a la carga real de trabajo y diferenciar salarialmente con una mayor cuantía, situaciones que exigen un superior rendimiento como es la intervención con personas clasificadas en primer grado o en artículo 10 de la LOGP, compensar el exceso de carga de trabajo por la falta de personal en los centros, o la actividad extraordinaria que se genera en algunos CIS, así como corregir las diferencias cuantitativas que existen entre el personal funcionario y laboral.

5.- MARCO DE SOLUCIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO EN IIPP.

Estas propuestas de mejoras retributivas, que además conllevan la adecuación de los aspectos retributivos de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT's) de los servicios centrales y periféricos de la SGIP, exigen la apertura de un marco de negociación, dentro de la estructura de la negociación colectiva legalmente establecida, en la que se encuentren todas las organizaciones sindicales firmantes.

No obstante es evidente la urgente necesidad de establecer un foro que permita acometer las soluciones con la presencia de todas las organizaciones sindicales presentes en las distintas mesas legalmente constituidas y que avance en las soluciones de un conflicto que está afectando a la propia institución y que no es capaz de ser canalizado por los cauces habilitados hasta la fecha.

Por ello, las tres organizaciones sindicales firmantes de esta propuesta, acordamos que ésta deberá de ser tratada en todo caso con la presencia de las tres organizaciones sindicales.

En Madrid, a 2 de mayo de 2018.