ANÁLISIS DE CCOO DE LA MEMORIA JUSTIFICATIVA DE LAS CATEGORÍAS DE CENTROS PENITENCIARIOS.

El pasado 12 de abril de 2018, la Administración Penitenciaria envió la Memoria justificativa de la existencia de las actuales categorías de centros penitenciarias. Según ésta memoria, la Administración Penitenciaria viene justificando, desde el año 1989, una ordenación de los Centros Penitenciarios en función de las mayores o menores cargas de trabajo que existen en función de 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 al **artículo 10 LOGP**. También distingue entre dos grados de peligrosidad: en función de la **sobrepoblación interna** y albergar de manera constante **un número superior a 35 internos considerados peligrosos**.
Conforme a estos parámetros, la Administración Penitenciaria establece las diferentes cuantías de Complemento Específicos/Singular de puesto.

Para **CCOO** estos parámetros han quedado superados por la nueva realidad penitenciaria, por los continuos cambios legislativos que han habido desde 1989 - como la Ley 30/84, de 2 de agosto, que estableció la estructura retributiva, la normativa de prevención de riesgos laborales, que introdujo nuevos indicadores de penosidad y peligrosidad,- que no están siendo valorados ni tienen su reflejo en los salarios del personal penitenciario.

Estos parámetros no sirven para valorar la carga de trabajo en Oficinas, Área Mixta y Vigilancia 2 (puestos que se crearon después de 1989), ni la del personal laboral, y lo que es más importante ocultan la carga real de trabajo que se genera en el Medio Abierto, lo que conlleva brechas salariales difíciles de justificar, siendo el personal que trabaja en Medio Abierto el más castigado salarialmente.

LAS CATEGORÍAS DE CENTROS SIRVEN PARA REBAJAR LOS COSTES DE EJECUCIÓN DE LAS CONDENAS, A COSTA DE LOS SALARIOS DEL PERSONAL PENITENCIARIO Y GENERAR DISCRIMINACIÓN SALARIAL.

1. Las retribuciones fijas del nuestro personal no pueden depender de parámetros como ***"número de celdas"***, porque la Administración incumple sistemáticamente el principio de un interno por celda, lo que supone que centros con mayor ratio de internos/funcionario, pero menos celdas, tengan asignada una inferior categoría y cobren menos, enmascarando la carga real de trabajo.

Sección Sindical Estatal de IIPP CCOO
Juan de Vera, 8-10, CP: 28045 Madrid
Tfno. 915 398 261 ● Fax 914 670 753
www.prisiones.ccoo.es
http://www.facebook.com/PRISIONES.CCOO
@CCOO_Prisiones
seccionestataliipp@fsc.ccoo.es

Presupuestos Generales del Estado 2018
• Derechos laborales
• Empleo público
• Poder adquisitivo
¡VAMOS A RECUPERAR LO ARREBATADO!
CCOO área pública
#RecuperarLoArrebatado

2. Cuando a la Administración Penitenciaria le interesa incumple sus propios criterios de clasificación para disminuir los salarios. Al nuevo **centro penitenciario de Ceuta**, con 1.008 celdas, e internos de primer grado, se le mantiene la categoría 2.2 para no incrementarles los C. Específicos/Singular de puesto.

3. Lo mismo sucede cuando se realizan **ampliaciones de centros penitenciarios**, como el C.P. de Lanzarote (Tahiche), que ha supuesto un aumento del número de celdas y de internos/as. Se modificó la RPT original sin que llevara aparejado el incremento del Complemento Específico/Singular de puesto, ni la reclasificación del centro.

4. La clasificación actual genera **9 salarios distintos** para el personal de **oficinas, Área mixta, Vigilancia 2** y **personal laboral,** realizando las mismas funciones en todos los centros. Con los parámetros de 1989 no se puede valorar la ratio de nº de expedientes por funcionario.

5. NO ES CIERTO que las categorías sirvan para retribuir con mayor Complemento Específico la intervención con **internos de primer grado** o en artículo 10 LOGP, ni se cobra más en los centros que tengan un "número superior a 35 peligrosos".
   La realidad es que en los centros tipo el personal que trabaja con primeros grados, o en módulos de régimen ordinario, o módulos de respeto o en las UTE, cobra el mismo Complemento Específico. No hay ninguna diferencia retributiva, a excepción del personal de vigilancia 1, que trabaja en los Departamentos cerrados, que cobra una cantidad "simbólica" en concepto de productividad especial. El/la jurista, psicólogo/a, maestro/a, educador/a, trabajador/a social etc., que trabajan en los Departamentos Especiales o de régimen cerrado, cobran exactamente lo mismo que el resto de profesionales que trabajan en los módulos de régimen ordinario.

6. Estos parámetros de clasificación permiten albergar internos de primer grado en los centros penitenciarios de inferior categoría, como en el C.P. de Albacete o Ceuta, con categoría 2.2, cobrando menos Complemento Específico, y excluidos del programa de productividad módulos especiales.

7. La política de dispersión de presos terroristas supuso que cualquier persona, condenada por delito de terrorismo, pudiese acabar cumpliendo su condena en cualquier centro penitenciario del territorio nacional, con costes de ejecuciones diferentes, y a costa de los salarios del personal penitenciario, sólo por la existencia de las categorías.

Sección Sindical Estatal de IIPP CCOO
Juan de Vera, 8-10, CP: 28045 Madrid
Tfno. 915 398 261 ● Fax 914 670 753
www.prisiones.ccoo.es
http://www.facebook.com/PRISIONES.CCOO
@CCOO_Prisiones
seccionestataliipp@fsc.ccoo.es

Presupuestos Generales del Estado 2018
• Derechos laborales
• Empleo público
• Poder adquisitivo
¡VAMOS A RECUPERAR LO ARREBATADO!
CCOO área pública
#RecuperarLoArrebatado

8. En la fijación actual de las cuantías de Complemento Específico/Singular de puesto no se valoran los **INDICADORES DE PENOSIDAD**, por lo que no tiene reflejo salarial. Estos indicadores son más altos en los centros de inferior categoría, en los que menos se cobra. Al contar con menos dotación de efectivos en sus RPT´S, el problema de falta de personal y de envejecimiento de la plantilla provoca que el servicio público se preste por debajo de los servicios mínimos, realizando un mayor número de jornadas acumuladas, más noches, y continuos cambios del turno de trabajo por necesidades de servicio etc. Tienen mucho más problemas para gestionar el servicio diario y hacer uso de los días de vacaciones, asuntos propios, etc. Especialmente grave es la situación que sucede en los centros más pequeños, que no pueden contar con un número suficiente de efectivos (4 o 5 personas) que acudan a ayudar cuando se produce un incidente regimental violento.

9. Estos parámetros invisibilizan el trabajo que se desarrolla en los **Hospitales Psiquiátricos Penitenciarios**, debido a su condición asistencial, más que regimental. La intervención con personas que padecen una enfermedad mental crónica grave no está valorada ni reconocida salarialmente.

10. LA ACTUAL CLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS INFRAVALORA EL TRABAJO QUE SE REALIZA EN EL MEDIO ABIERTO PENITENCIARIO Y GENERA DISCRIMINACIÓN SALARIAL.
Las últimas reformas operadas en el Código Penal introdujeron las penas y medidas alternativas a la prisión, lo que ha venido a incrementar, considerablemente, la carga de trabajo de las secciones abiertas y CIS, sin que puedan ser valoradas y reconocidas salarialmente. Los parámetros que viene utilizando la Administración Penitenciaria para ordenar sus centros penitenciarios como "número de celdas", "primeros grados" o "sobreocupación" han quedado desfasados ante esta nueva realidad penitenciaria, y ocultan datos como que, en el 2016, se han tenido que ejecutar **140.284 mandamientos judiciales** de penas y medidas alternativas, que actualmente NO CONLLEVAN NINGÚN RECONOCIMIENTO SALARIAL.

    El régimen abierto, como su propio nombre indica, no requiere del mismo número de celdas que los centros penitenciarios, pero eso no significa que la carga de trabajo sea menor. De hecho tenemos 3 Centros de Inserción Social -Málaga, Valencia y Victoria Kent-, con cerca de 500 internas/os y que gestionan buena parte de la mayoría de expedientes que se generan a nivel nacional, cobrando el Complemento Específico más bajo de IIPP, y a los que no se les puede asignar ninguna productividad especial por su categoría de clasificación.

Sección Sindical Estatal de IIPP CCOO
Juan de Vera, 8-10, CP: 28045 Madrid
Tfno. 915 398 261 ● Fax 914 670 753
www.prisiones.ccoo.es
http://www.facebook.com/PRISIONES.CCOO
@CCOO_Prisiones
seccionestataliipp@fsc.ccoo.es

Presupuestos Generales del Estado 2018
• Derechos laborales
• Empleo público
• Poder adquisitivo
¡VAMOS A RECUPERAR LO ARREBATADO!
CCOO área pública
#RecuperarLoArrebatado

Igualmente el personal de vigilancia de los CIS realiza un mayor número de movimientos, de entradas y salidas, de cacheos y registros etc. con respecto a los que se vienen realizando de forma ordinaria en los módulos de los centros penitenciarios. Los CIS tienen indicadores de penosidad que no tienen su reflejo en el Complemento Específico, como la mayor nocturnidad, falta de personal, etc.

11. Si a lo anterior le añadimos la brecha salarial que existe entre el personal que trabaja en un **CIS independiente** y el que lo hace en un **CIS dependiente**, concluimos que no sólo se han estado generando situaciones discriminatorias y que vulneran el principio de igualdad de trato, sino que la Administración Penitenciaria se ha estado enriqueciendo injustamente a costa de su personal.

LAS CATEGORÍAS DE CENTROS PENALIZAN LA CARRERA PROFESIONAL.

Los Complementos Específicos de los puestos de promoción se fijan también siguiendo los criterios regimentales de clasificación del año 1989, que nada tienen que ver con las funciones reales de los puestos de trabajo, lo que supone retribuir con salarios distintos puestos de promoción que son iguales, situación que no se da en la Administración General del Estado.

LAS CATEGORÍAS DE CENTROS PENALIZAN LA EXPERIENCIA PROFESIONAL.

La diferencia retributiva entre el personal de nuevo ingreso y alguien que lleve prestando servicio muchos años, está en los trienios. Actualmente, y después de llevar 30 años prestando un servicio en la Institución, puedes acabar cobrando mucho menos que el personal de nuevo ingreso, desempeñando el mismo puesto de trabajo, por la existencia de las categorías, lo que implica además penalizar la experiencia profesional, situación que no se da en la Administración General del Estado, ni en buena parte del trabajo privado, porque se consolidan los complementos retributivos del puesto a lo largo de la vida laboral.
También hay que tener en cuenta que los complementos de puesto tampoco se consolidan a efectos de clases pasivas.

¿QUÉ TIENE QUE RETRIBUIR EL COMPLEMENTO ESPECÍFICO O SINGULAR DE PUESTO?

El Complemento Específico/Singular de puesto retribuye las condiciones **"objetivas"** de los puestos de trabajo como la especial dificultad técnica, la responsabilidad, la dedicación, la peligrosidad, penosidad, la incompatibilidad, etc. Por condiciones objetivas debemos entender las que son **comunes** a todos los centros penitenciarios.

Sección Sindical Estatal de IIPP CCOO
Juan de Vera, 8-10, CP: 28045 Madrid
Tfno. 915 398 261 ● Fax 914 670 753
www.prisiones.ccoo.es
http://www.facebook.com/PRISIONES.CCOO
@CCOO_Prisiones
seccionestataliipp@fsc.ccoo.es

Presupuestos Generales del Estado 2018
• Derechos laborales
• Empleo público
• Poder adquisitivo
¡VAMOS A RECUPERAR LO ARREBATADO!
CCOO área pública
#RecuperarLoArrebatado

Para CCOO, el rendimiento superior que conlleva la intervención con primeros grados, artículo 10 de LOGP o la existencia de otros indicadores más altos de penosidad, en unos centros que en otros (*elevada tasa de envejecimiento, falta de personal, absentismo laboral, mayor nocturnidad, masificación, elevado número de gestión de expedientes, alta participación en programas de tratamiento, etc.*) deben retribuirse con un complemento temporal, no fijo y no consolidable, como es **la productividad**, por tratarse de situaciones variables, excepcionales y transitorias. El Complemento de productividad viene a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés o iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo, etc.

Igualmente, las **especificidades territoriales** de los centros penitenciarios de Ceuta y Melilla, centros insulares y ultraperiféricos así como las **especiales** de los centros del País Vasco y Navarra, deben valorarse con complementos salariales, de carácter no fijo y no consolidable, tales como Indemnizaciones por Residencia o Complemento de productividad especial.

RAZONES PARA LA ELIMINACIÓN DE LAS CATEGORÍAS.

- La superación de los diferentes procesos selectivos en IIPP nos faculta para desarrollar el trabajo penitenciario en cualquier centro penitenciario.
- Tenemos las mismas Relaciones de Puestos de Trabajo. La única diferencia entre las RPT´s de los centros penitenciarios y CIS está el **mayor o menor número de dotaciones de efectivos** que se necesitan para cumplir el servicio público penitenciario, y que se calcula en función de unas ratios.
- Las funciones de los distintos puestos de trabajo penitenciario vienen reguladas y especificadas 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, sin distinción de categorías por centros. Un ejemplo reciente es la Instrucción 2/2018 sobre Trabajo Social, por la que se ha aprobado el nuevo Manual de Trabajo Social en IIPP, que regula funciones y competencias en función de los diferentes grados de intervención tratamental (primero, segundo y tercer grado), pero no en función de la categoría de clasificación de centro, sin que tenga su reflejo en la nómina a fin de mes.
- Las Evaluaciones de riesgos de los diferentes, puestos con la misma denominación, prácticamente son iguales en todos los centros penitenciarios y CIS. Tenemos el mismo Plan de Prevención de la SGIP, y los mismos procedimientos en materia preventiva, de aplicación general y sin distinción por categorías, todo lo que viene a homogeneizar el parámetro de “peligrosidad”.
- Otro ejemplo más es el **Protocolo específico de actuación frente a las agresiones** (PEAFA) y la Instrucción 6/2017 de medidas de implementación, que no distinguen diferentes grados de peligrosidad en función de las diferentes categorías de centros penitenciarios y centros de inserción social,

Sección Sindical Estatal de IIPP CCOO
Juan de Vera, 8-10, CP: 28045 Madrid
Tfno. 915 398 261 ● Fax 914 670 753
www.prisiones.ccoo.es
http://www.facebook.com/PRISIONES.CCOO
@CCOO_Prisiones
seccionestataliipp@fsc.ccoo.es

Presupuestos Generales del Estado 2018
• Derechos laborales
• Empleo público
• Poder adquisitivo
¡VAMOS A RECUPERAR LO ARREBATADO!
CCOO área pública
#RecuperarLoArrebatado

siendo de aplicación universal en todos y cada uno de ellos. Se reconoce el riesgo de sufrir agresión por el hecho de trabajar en contacto directo con personas privadas de libertad.

El último Acuerdo que se firmó entre la Administración y los sindicatos con la finalidad de reclasificar los centros fue en el 2002-2003, sin la firma de CCOO. No se modificaron los criterios de clasificación reduciéndose a una subida salarial en el Complemento Específico/Singular de puesto, que no se distribuyó por igual entre centros ni entre el personal funcionario y laboral, contribuyendo a consolidar la brecha salarial entre centros y entre categorías de trabajadoras y trabajadores iguales.

**¡ACABAR CON LA BRECHA SALARIAL Y LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN PRISIONES
EXIGE UN COMPROMISO DE TODO EL PERSONAL PENITENCIARIO.**

¡EXIJAMOS AL GOBIERNO EL RECONOCIMIENTO PROFESIONAL QUE NOS MERECEMOS!

En Madrid, a 18 de abril de 2018.

Sección Estatal de CCOO en IIPP.

Sección Sindical Estatal de IIPP CCOO
Juan de Vera, 8-10, CP: 28045 Madrid
Tfno. 915 398 261 ● Fax 914 670 753
www.prisiones.ccoo.es
http://www.facebook.com/PRISIONES.CCOO
@CCOO_Prisiones
seccionestataliipp@fsc.ccoo.es