

CCOO CON TODO EL PERSONAL LABORAL DE IIPP

Número 12 - Junio de 2023



1 CCOO SIEMPRE HA ESTADO EN LA DEFENSA DE LA FUNCIONARIZACIÓN DEL PERSONAL LABORAL.

Para **CCOO** el personal laboral también es personal penitenciario, y por este motivo, ha reivindicado siempre la funcionarización del personal laboral.

La importancia de la existencia de una única relación jurídica en Instituciones Penitenciarias no solamente es un ejercicio de justicia con este colectivo, sino que contribuiría a mejorar la organización y el funcionamiento del sistema público de prisiones.

Por otro lado, el personal laboral penitenciario viene desempeñando **una potestad pública** como es la ejecución de las penas y la gestión de las penas y medidas alternativas a la prisión, funciones que según el TREBEP son materia de personal funcionario. Su labor es, de igual modo, **fundamental para el buen funcionamiento de los centros** y para alcanzar el fin último de las penas, que es **la reinserción social de las personas internas**.

2 CCOO SIEMPRE HA DEFENDIDO Y DEFIENDE EL EMPLEO FIJO Y DE CALIDAD DEL PERSONAL LABORAL, FRENTE A LA PRIVATIZACIÓN Y LA PRECARIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN.

CCOO defiende unas prisiones públicas con personal público. Exigimos ofertas de empleo suficientes que aborden el problema del envejecimiento de las plantillas y de falta de personal.

Frente a la estrategia privatizadora de las diferentes administraciones penitenciarias, **CCOO** siempre se ha opuesto frontalmente, y ha defendido por una **oferta de empleo público extraordinaria** que solvete la falta de personal penitenciario, también la del personal laboral por ser el personal más vulnerable de la Administración Penitenciaria y el más sujeto al proceso de privatización.

Aunque ningún colectivo está exento de la privatización, quien más lo sufren es el personal de los oficios (mantenimiento, limpieza...) conviviendo desde hace años con empresas privadas, las cuales cada vez van asumiendo más funciones.

Estos proceso de privatización han producido impagos a ese personal, centros sin limpieza durante meses, etc. Desde **CCOO** apostamos por el personal laboral como el mejor garante del desempeño de las funciones y del buen funcionamiento de los centros.

3 CCOO TRABAJA POR CONSEGUIR MEJORAS COLECTIVAS MEDIANTE LA NEGOCIACIÓN DEL IV CONVENIO ÚNICO DE PERSONAL LABORAL.

El Convenio Único es el marco regulador fundamental de las relaciones laborales del personal laboral de prisiones, por lo que para **CCOO** es una apuesta estratégica para consolidar y avanzar en derechos.

La negociación del Convenio Único (CU) del personal laboral de la A.G.E ha sido un proceso de gran complejidad y no ha estado exento de dificultades, desde el encuadramiento hasta la implementación de la Jubilación Parcial.

Aun con todas las dificultades, el IV CU ha supuesto importantes avances en las condiciones laborales. **CCOO** introdujo desde un primer momento puntos esenciales en este convenio que se han traducido en:

- Subida retributiva por encima de los PGE, siendo mayor en los salarios más bajos.
- Jubilación parcial anticipada.
- Nuevo sistema de retribuciones complementarias que aumenta el número de perceptores y las cuantías a percibir.
- Procedimiento de cambio de régimen jurídico para el personal del anexo II.
- Concurso abierto y permanente (CAP)

La Administración ha demostrado su incapacidad en la correcta y ágil aplicación de muchas de estas medidas. Por ello, desde **CCOO** seguimos exigiendo:

- Agilidad y mejora en la gestión de la jubilación parcial anticipada.
- Mayor número de plazas de los procesos del concurso abierto y permanente para cumplir con las 4 resoluciones anuales.
- Revisión y análisis de los resultados de las convocatorias de OEP de acceso libre y promoción interna para determinar de manera negociada soluciones a los puestos desiertos y a los nuevos requisitos de titulación.
- Agilización de los procesos selectivos.

4 CCOO NO HA DEJADO EN NINGÚN MOMENTO LA MESA DE SUBCOMISIÓN PARITARIA PARA DEFENDER LAS DEMANDAS DE TODAS Y TODOS, PELEANDO PARA SOLVENTAR LOS PROBLEMAS QUE TIENE EL PERSONAL LABORAL EN LOS CENTROS, Y QUE SE CUMPLA EL CONVENIO ÚNICO.

Las reuniones que mantiene **CCOO** en la Subcomisión Paritaria de Instituciones Penitenciarias no se circunscribe solamente a recoger las demandas colectivas o individuales que se producen en los centros, sino que es un instrumento de gran importancia para detectar los déficits laborales que padece el personal laboral penitenciario.

En ese sentido desarrollamos nuestras propuestas para mejorar y adecuar al personal laboral a unas prisiones más eficientes y con más derechos, elaborando tanto respuestas para colectivos específicos como alternativas para el conjunto de todo el personal laboral de prisiones.

Desde esta concepción de la Subcomisión Paritaria, y entendiendo lo concreto de esta mesa a la hora de tratar temas que afectan directamente a las trabajadoras y trabajadores, y la necesidad de darles solución, **CCOO nunca ha abandonado la mesa y ha tratado de dar soluciones, mejoras o abordar problemas como los de salud laboral desde la propuesta y el avance y no desde el bloqueo y la paralización.**

5 CCOO DEFIENDE PROPUESTAS GENERALES Y CONCRETAS DEL PERSONAL LABORAL DE IIPP:

Algunas de ellas son:

- **CCOO** propuso y sigue defendiendo **la homologación de la cuantía de productividad ligada al absentismo** a la del personal funcionario, así como una productividad especial para el personal laboral de los **módulos de agudos de los Hospitales Penitenciarios**.
- **CCOO** ha pedido la **creación de una Bolsa de Empleo** para Instituciones Penitenciarias.
- **CCOO ha trabajado junto al personal M2 educadores sociales y deportivos hasta llegar al reconocimiento que merecía este colectivo** por la función que desempeñan en la institución, también de cara conseguir cambiar la nomenclatura obsoleta que tenía con el III CU de TMAES ocupacionales y deportivos, hasta llegar a la actual de Educadores sociales y Ciencias de la actividad física y del deporte con el nuevo encuadramiento, aunque aún queda mucho por hacer.
- **CCOO** ha defendido y ha conseguido la **reclasificación al E2 del personal laboral de lavandería del antiguo grupo 4**.
- **CCOO** sigue trabajando por clarificar las funciones del Personal Laboral, para evitar que realicen funciones que no les corresponden, como sucede con Trabajo Social, mantenimiento, etc.
- **CCOO pide que el personal laboral del grupo M2 pueda realizar funciones de dirección**, realizando varias propuestas al respecto: solicitó el pase al Cuerpo Técnico de IIPP para el personal laboral del actual Grupo M2, así como que puedan realizar funciones de dirección e inspección.

La propuesta estaba fundamentada, por un lado, en las nuevas titulaciones y en que desempeñan una potestad pública como es la ejecución de la pena y la gestión de las penas y medidas alternativas a la prisión, y por otro en que el TREBEP posibilita expresamente que el personal directivo pueda tener la condición de personal laboral.

Desde **CCOO** entendemos que éste personal está cualificado para asumir puestos directivos y de inspección en la Institución Penitenciaria, siendo necesario el reconocimiento funcional a la labor que desarrollan estas trabajadoras y trabajadores en la Institución, que ven perjudicada su promoción interna por no ser personal funcionario.

6 CCOO DEFENDIÓ QUE EL PERSONAL LABORAL NO QUEDARA FUERA DEL EL ACUERDO DE RECLASIFICACIÓN DE CENTROS PENITENCIARIOS

Este compromiso nace del Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI en cuya negociación CCOO tuvo un papel fundamental. Supone la refundición de 9 a 3 de las categorías de CP, reduciendo la brecha salarial entre puestos que son iguales y actualizando los complementos específicos del personal funcionario y el complemento E5 del personal laboral de IIPP, lo que supone importantes mejoras en las condiciones laborales y retributivas.

7 CCOO SIEMPRE HA ESTADO TRABAJANDO EN PROPUESTAS DE MEJORAS PARA TODO EL PERSONAL

- **CCOO** ha conseguido que al personal laboral se le compense con dos días de libranza por su buen trabajo desempeñado.
- **CCOO** ha realizado propuestas sobre el vestuario de personal laboral consiguiendo mejoras para todos los colectivos.
- **CCOO** ha pedido y defendido más y mejor formación para el personal laboral, más cuando se le detrae un 1% de la nómina para formación.
- **CCOO** ha pedido y defendido la inclusión de otros programas en la acción social, que sí están recogidos en MUFACE y no en la Seguridad Social, como son la intolerancia al gluten, la ayuda por ortodoncia de hijos, etc.
- **CCOO** ha logrado que el personal laboral tenga **considerables mejoras retributivas**:
 - A través del **Acuerdo de retribuciones complementarias**, que ordena y clarifica los complementos para el colectivo de IIPP.
 - Con el **Acuerdo de Reclasificación de Centros Penitenciarios**, cuya reducción de categorías de centro implica que los diez complementos singulares de puesto E5 que existen hasta ahora se van a **refundir en tres cuantías de E5 (A, B y C)**. El personal laboral de IIPP empezará a cobrar en sus nóminas el denominado **“complemento siglo XXI”**, un complemento transitorio, revalorizable anualmente, que se pagará con **efectos retroactivos al 1 de enero de 2023**, cumpliendo la graduación temporal negociada del 50%-30%-20%, integrándose definitivamente en el E5 el 1 de enero de 2025.

En resumen, desde CCOO seguiremos trabajando entre otras cosas en:

- La funcionarización del personal laboral de IIPP.
- La implantación de la carrera profesional para todos los puestos de trabajo, tanto horizontal como vertical.
- La posibilidad de realizar funciones de dirección e inspección al personal laboral con las titulaciones universitarias de grado (Trabajo Social, Educación Social, etc.).
- La homologación de la cuantía de productividad por absentismo a la del personal funcionario, así como una productividad especial para el personal laboral de los módulos de agudos de los Hospitales Penitenciarios.
- Una mayor y mejor movilidad, debiendo salir las plazas primeramente a concurso y ofertando un mayor número de ellas de todas las categorías, y haciendo un estudio de la oferta y la promoción interna para evitar la pérdida de empleo.
- El teletrabajo para aquellos puestos con una carga de tareas que puedan realizarse a distancia.
- La Subcomisión Paritaria: con tus problemas concretos, con propuestas de mejora para todo el personal laboral, con aclaración de funciones, por mejoras de las condiciones laborales y por la salud laboral.

VOTA CCOO