

AL PRESIDENTE MESA DELEGADA IIPP

Asunto: PROPUESTA REPARTO REMANENTE PRODUCTIVIDAD ACAIP-UGT.

José Ramón López, en calidad de Presidente de la Agrupación de los Cuerpos de la Administración de Instituciones Penitenciarias (**acaip**), Sindicato mayoritario en el sector y afiliado a la Unión General de Trabajadores (**UGT**), con dirección electrónica presidente@acaip.info mediante el presente escrito

EXPONE

Que en reunión mantenida el pasado viernes 15 de noviembre en el seno de la Mesa Delegada de IIPP se planteó por parte del Presidente de la misma, delegado en el cargo del Subdirector General de Recursos Humanos, la solicitud de propuestas por parte de las OOSS allí reunidas, para **el reparto de un remanente de productividad de entre 800.000 y 900.000 € del ejercicio 2019.**

Esta organización expuso en la reunión los continuos incumplimientos que en esta materia ha mantenido la Administración Penitenciaria en materia de negociación colectiva, toda vez se habían realizado repartos de remanentes productividad los dos ejercicios anteriores sin la preceptiva negociación con las OOSS. Las contravenciones al ordenamiento jurídico habían sido así falladas por los Tribunales en sentencias judiciales.

También quedó constatada la QUEJA de esta organización por la conducta de la Administración consistente en **no facilitar a los sindicatos convocados a la reunión, información previa y detallada sobre todos los asuntos que constaban en el orden del día.**

En lo que afecta a la "Productividad", anotada en el punto 3 del orden del día, no se reflejaba absolutamente nada. Ello es, si la Administración tenía intención de cambiar alguno de los programas de productividad contemplados para los emplead@s de prisiones; si había remanente para poder distribuir, a cuanto ascendía el mismo; etc... A mayor ahondamiento se solicitó el montante de productividad pagada en concepto de la Instrucción 11/2019 ("peonadas") y la Administración se negó a facilitar dicha información.

En otro orden de cuestiones y pasando a lo que ocupa, la propuesta de reparto del remanente de productividad que expuso la Administración en la reunión incide una vez más en **criterios**

arbitrarios y discriminatorios para el colectivo al que aplica por las razones que allí se expusieron y que básicamente son las siguientes:

- 1) **Servicios centrales**. Aquí la Administración propone aplicar la productividad por absentismo, unos 70€/mes lineales para todo el personal que cumpla los requisitos. Esta organización acoge con absoluta responsabilidad y empatía la carga de trabajo que asume el personal de los servicios centrales. Por ello en la propuesta que más adelante se detalla se incluye en el reparto de la misma, eso sí, de la misma manera que el resto de personal de servicios periféricos.
- 2) **Servicios periféricos**. En este punto la Administración transmitió la siguiente justificación: *“destacar el especial rendimiento, dedicación y cumplimiento de objetivos de algunos funcionarios”*.

Esta justificación ya no tiene cabida para esta organización. El especial rendimiento, dedicación y cumplimiento de objetivos de todo el colectivo de prisiones no puede cuestionarse por la Administración de manera discriminatoria, es decir incluyendo a unos y excluyendo a otros. **Las plantillas cubren con esmero y profesionalidad el servicio público penitenciario** a pesar de todas las dificultades que, en materia de personal, se encuentran cada día en los servicios periféricos dependientes de ese Centro Directivo. Estas circunstancias son sobradamente conocidas: envejecimiento de las plantillas, no reposición de incapacidades de larga duración, ni de excedencias o jubilaciones, a título de ejemplo.

A mayor ahondamiento y considerando los colectivos amparados por la Administración para el reparto de productividad:

- Personal sanitario (facultativos y enfermeros). ¿Qué ocurre con el **personal sanitario laboral**? La Administración lo excluye, y por ello esta organización rechaza esta propuesta.
- Trabajadores en los Programas de Tratamiento como prevención de suicidios, violencia de género,... ¿Qué ocurre con los trabajadores que prestan servicio en unidades donde no se desarrollan programas de tratamiento? ¿y aquellos que son ocupados por internos preventivos? ¿No hay trabajo en esos departamentos? Precisamente esos departamentos albergan un perfil de internos absolutamente alejado del sistema penitenciario estructurado por ese Centro Directivo, y originan un trabajo arduo y menos satisfactorio para los trabajadores desde un punto de vista tanto físico como emocional. Estos

factores tienen que ser tenidos en cuenta también para el reparto de la productividad.

- Trabajadores de los Talleres en medio abierto y medidas alternativas. El servicio que se cubre en los CIS y en las unidades de medio abierto y medidas alternativas es fundamental para todas las áreas, no únicamente para talleres, desde oficinas hasta interior, por supuesto el área tratamental, y también todos los servicios que cubre área mixta, más allá de los talleres, que por supuesto también son un colectivo al que esta organización incluye como receptor del sobrante de productividad.
- Trabajadores de los Talleres productivos que no cobran por la Entidad Estatal. En nuestra opinión esta discriminación es absolutamente injustificada. El servicio de talleres que se cubre por efectivos de la Secretaría General de IIPP ya es por definición una sinrazón. ¿Por qué tienen que cubrir servicio los empleados de la Secretaría General en laborales y tareas de la Entidad? Evidentemente esta circunstancia crea desigualdades como las reflejadas por la Administración en la reunión, estos trabajadores no son beneficiarios de las “productividades” y otros “conceptos salariales” propios del Ente y nunca vistos en la Secretaría General. Por otra parte, estos funcionarios normalmente son de área mixta y nuevamente se originan discriminaciones con respecto a otros servicios que suele cubrir área mixta y que también conlleva una carga de trabajo importante (economatos, instructores de expedientes disciplinarios, etc).
- Funcionarios de oficinas de personal y habilitación. ¿Qué ocurre con el resto de oficinas? ¿La responsabilidad que se asume en la gestión de expedientes? ¿Las oficinas de Seguridad? Esto es a título de ejemplo.
- Unidades Terapéuticas, etc. Se trasladan básicamente los mismos argumentos que los expuestos para la adjudicación a empleados que cubren servicio en programas de tratamiento.

Por todo ello esta organización entiende que el reparto debe hacerse de forma que alcance a **todos los trabajadores de prisiones**, sin arbitrariedades ni discriminaciones como las practicadas por la Administración Penitenciaria en los dos últimos años, y que parece que va a prolongar para el 2019, y es por ello que

PROPONE

PAGO DE PRODUCTIVIDAD A TOD@S L@S TRABAJADOR@S DE PRISIONES

Tal y como en otras ocasiones se ha llevado a efecto, esta organización entiende que el reparto del remanente de productividad debe hacerse entre todos los trabajadores de prisiones, incluyendo a personal laboral, funcionarios en prácticas e interinos, tanto de servicios centrales como de periféricos, que a lo largo del año 2019 no hayan causado ninguna ausencia por incapacidad temporal, a excepción de aquellas que traigan causa de accidente de trabajo, ingreso hospitalario, intervención quirúrgica y tratamiento oncológico. Todo ello atendiendo a la propia instrucción del Centro Directivo que regula la productividad por absentismo.

Por cuanto antecede, **SOLICITO**, al Presidente de la Mesa Delegada de IIPP se sirva de atender la PROPUESTA aquí descrita para el reparto del remanente de productividad participada a las OOSS en la Mesa Delegada del pasado 15 de noviembre del año en curso, y se asigne en los términos descritos, por no originar desigualdades, ni arbitrariedades.

Lo que se comunica en Madrid a 20 de noviembre de 2019.



Fdo: José Ramón López
Presidente de **acaip**