

REUNIÓN GRUPO DE TRABAJO

LEY DE CUERPOS 11-12-2020

En el día de hoy se ha celebrado una nueva reunión del Grupo de Trabajo de la Ley de cuerpos, donde hemos seguido trabajando en el desarrollo del texto normativo.

En primer lugar, os adjuntamos el texto definitivo de las Disposiciones Generales en el que, como principal novedad, **destaca la consideración de autoridad cuando el delito de atentado se produzca con armas o elementos peligrosos que puedan poner en peligro grave la vida o integridad física del trabajador penitenciario**. De esta forma se incrementa de forma importante la pena a imponer por estos hechos frente a la mera consideración de agente de la autoridad.

Junto con ello, se consolida **la figura de agente de autoridad** para el personal funcionario (para el personal laboral únicamente a efectos penales); **el principio de indemnidad** por el que la Administración asume las indemnizaciones a percibir los funcionarios en caso de insolvencia de los internos; **el principio de veracidad** en los informes y partes elevados por los funcionarios; el derecho del personal penitenciario a la **defensa jurídica por el Abogado del Estado** cuando por causa del ejercicio profesional y sin mediar dolo, negligencia o impericia graves, se actúe como denunciante o denunciados en un procedimiento penal; se articula **la elaboración de un plan de mejora de la imagen pública de los trabajadores penitenciarios** y se establece que **la competencia en materia de personal y en la gestión del mismo corresponderá a nuestra Institución sacándola de las Subdelegaciones del Gobierno** en los Servicios Periféricos.

La Administración **está buscando el mejor encaje legal para la implementación del Grupo B en la nueva Ley de Cuerpos, entendiéndolo que es necesario y nos plantea, tal como habíamos propuesto los sindicatos, que se realice a través de la Escuela de Estudios Penitenciarios como Centro de Formación Homologado, con la superación de un curso sin ningún tipo de examen**. Lo importante es determinar en cuanto tiempo puede producirse dicha implantación, que en opinión de estas organizaciones sindicales **tiene que ser en el menor espacio de tiempo posible, de tal forma que el periodo transitorio en el que convivan el C1 y el Grupo B, sea de una duración mínima e indispensable**.

Hemos empezado a debatir y proponer temas de la Segunda Actividad y Jubilación Anticipada y de los Aspectos Retributivos. Os adjuntamos los primeros documentos que, sobre estos asuntos, hemos remitido a la Administración.

SEGUNDA ACTIVIDAD Y JUBILACIÓN ANTICIPADA

Acaip-UGT, CIG y CSIF hemos planteado en relación con la Segunda Actividad el siguiente sistema:

1. **SEGUNDA ACTIVIDAD POR RAZÓN DE EDAD.** Tal como se encuentra regulado en la actualidad: 57 años y complemento personal que garantice la percepción de las mismas retribuciones excluido el complemento de productividad que se percibirá por el puesto de desempeño. Se mejora en dos aspectos importantes:
 - a. **Se introduce a los compañer@s provenientes de otras Comunidades Autónomas que puedan prestar servicios en la Administración del Estado** (actualmente Cataluña, próximamente el País Vasco) que en el sistema actual están excluidos.
 - b. Se establece **una garantía legal del incremento del complemento personal** en las mismas cuantías y porcentajes que los fijados en la Ley de Presupuestos para los complementos de destino y específico.

2. **SEGUNDA ACTIVIDAD POR MERMA PSICOFÍSICA.** En la actualidad, cuando un compañer@ tiene un problema de salud importante, que le va a impedir continuar en el área de vigilancia, se procede a una adecuación del puesto de trabajo que supone, al final, la obligación de tener que concursar a otro puesto de trabajo fuera de esta área con la pérdida retributiva correspondiente; **en este caso se tendría el complemento personal transitorio como en la segunda actividad por Edad, sin exigencia de antigüedad.** Entendemos que deberán ser los EVI's (Equipos de Valoración de Incapacidad) de la Seguridad Social los que determinen esta merma de capacidades.

Completamos el sistema de protección con la incorporación de la figura de la **JUBILACIÓN ANTICIPADA EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL para todos aquellos compañer@s que se encuentran en este régimen desde el 1 de enero de 2011.**

Hay que tener en cuenta que, en la actualidad, existente dos sistemas de jubilación en nuestro ámbito: el de Clases Pasivas, que se encuentra a extinguir, y el de la Seguridad Social. En el primero existe una posibilidad de jubilación anticipada sin pérdida económica en la pensión, mientras que en el segundo no.

Desde Acaip-UGT, CIG y CSIF entendemos que la función penitenciaria debe tener la posibilidad de una jubilación anticipada sin pérdida económica, tal como ocurre con otros colectivos (Bomberos, Ertzaintza, Policía Local, Minería. ...), **utilizando el artículo 206 de la Ley General de la Seguridad Social** que establece que se podrá reducir la edad mínima de acceso a la jubilación en aquellos

grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad.

Con este sistema, se podrá reducir la edad de jubilación hasta un máximo de seis años, en el caso de disponer de 37 años de servicio. En el documento que os adjuntamos está el desarrollo de esta medida que se caracteriza por su flexibilidad.

ASPECTOS RETRIBUTIVOS

Nos hemos centrado en dos aspectos: el complemento de destino y la reclasificación de los centros.

Hemos propuesto un nuevo intervalo de niveles:

CUERPO	NIVEL MÍNIMO	NIVEL MÁXIMO
CUERPO TÉCNICO DE EJECUCIÓN PENAL	16	24
CUERPO DE GESTIÓN DE II.PP.	20	28
CUERPO DE ENFERMEROS DE II.PP.	20	28
CUERPO SUPERIOR TECNICO DE II.PP.	24	30
CUERPO DE FACULTATIVOS DE SANIDAD PENITENCIARIA	24	30

Con este nuevo intervalo solucionamos el problema generado con la aplicación de los fondos adicionales en los niveles 15 no ocupados y, además, incrementamos la horquilla superior del Cuerpo de Técnicos de Ejecución Penal y del Cuerpo de Gestión, absolutamente imprescindible para poder establecer un nuevo organigrama de puestos de trabajo, ya que en la actualidad se estaba cerrado en el nivel 22 lo que impedía el incremento de determinados puestos (Jefe de Servicios) y la creación de otros intermedios. Hay que intentar generar el marco adecuado para poder abordar este importante tema. Hay que diferenciar lo que es este intervalo y luego la asignación de los niveles a los puestos de trabajo que deberá realizarse en el organigrama.

En cuanto a la reclasificación de los centros penitenciarios y la reducción de categorías se establece inicialmente una habilitación legal para proceder a proponer la misma una vez entre en vigor la Ley, si bien estamos analizando más fórmulas en este sentido.

Todo esto supone, junto con el grupo B y los colectivos de nueva **creación, la generación de una memoria económica adecuada en la Ley para su cumplimiento.**

Os seguiremos informando. Madrid a 11 de diciembre de 2020