REUNIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO SOBRE LAS 35 HORAS Y LOS CUADRANTES PENITENCIARIOS

NOTA INFORMATIVA | 10 DE NOVIEMBRE DE 2026

ACAIP-UGT, CIG y CSIF VEMOS INSUFICIENTE LA OFERTA REALIZADA POR LA ADMINISTRACIÓN PARA LA ADAPTACIÓN DE LAS 35 HORAS EN LOS SERVICIOS PERIFÉRICOS

ACAIP-UGT, CIG y CSIF **asistimos presencialmente a la reunión del grupo de trabajo de hoy 10 de noviembre**, para negociar la adaptación de la jornada laboral de los centros penitenciarios a las 35 horas semanales. CCOO no ha considerado necesaria la presencia física acudiendo de manera telemática.

Desde ACAIP-UGT, CIG y CSIF vemos insuficiente la propuesta de la administración, aunque valoramos positivamente que se avenga a negociar, pero mantenemos nuestra postura de que **la reducción de jornada debe traducirse en una mejora efectiva de las condiciones laborales, de los descansos y de la conciliación de todos los trabajadores penitenciarios.**

A) HORARIOS GENERALES

1. **ACAIP-UGT, CIG y CSIF propone la supresión de la limitación de la doble jornada acumulada en los diferentes centros penitenciarios.**

La administración está abierta a estudiar y ampliar los dobles doblajes a otros centros que tengan alta rotación de personal.

2. **Estamos de acuerdo con la posibilidad de medios doblajes como una fórmula más para flexibilizar las jornadas en el servicio diario.**

La administración nos indica que lo añadirán a la nueva Instrucción

3. **ACAIP-UGT, CIG y CSIF propone suprimir la prohibición de acumular las horas de reducción por fiestas locales en días completos.**

La administración considera reflejar esta acumulación en la instrucción de manera que se pueda acumular en jornadas esta reducción horaria

4. Disfrute de la jornada acumulada en lunes o viernes

ACAIP-UGT, CIG y CSIF propone suprimir la restricción actual para que la devolución de jornada acumulada pueda disfrutarse, al menos, en uno de estos dos días, previa planificación del centro.

La administración es receptiva ante esta propuesta**.** La extensión y redacción exacta de esta flexibilización deberán revisarse en el borrador.

5. TELETRABAJO

La administración propone regular los proyectos pilotos existentes a través de una orden de servicios fuera de la instrucción de jornadas y horarios una vez avance la negociación actual. Señala la necesidad de disponer de medios técnicos y de organizar adecuadamente los servicios

ACAIP-UGT, CIG y CSIF Preferimos una instrucción específica negociada, aunque estamos dispuestos a examinar la fórmula de orden de servicio si define requisitos claros y ofrece seguridad jurídica. Defendemos estudiar las funciones administrativas que pueden realizarse a distancia también en puestos con atención presencial, con distinta intensidad según las necesidades del servicio.

Respecto a la Entidad, esta comunica que estudia aplicar el teletrabajo a los puestos de gestor económico y gestor de servicios, pero no contempla esta opción para los gestores de formación y los coordinadores de producción al entender que sus funciones están íntimamente relacionadas con la atención directa con el interno.

ACAIP-UGT, CIG y CSIF no compartimos esta visión al entender que estos puestos tienen alta carga administrativa que puede realizarse a distancia y solicitamos se valore la opción de implementar esta modalidad de trabajo adaptada a las necesidades de los puestos

B) PERSONAL PREDIRECTIVO

ACAIP-UGT, CIG y CSIF Rechazamos que las jefaturas de servicios, jefe de servicios médicos, jefes de gabinete, jefes de gestión de penas y medidas alternativas y jefes de información y control operativo se consideren automáticamente personal predirectivo. El escrito invoca el artículo 123.5 del Real Decreto-ley 6/2023 y defiende que estos puestos no pierdan las mejoras propias del área y régimen horario al que pertenecen.

La administración admite revisar esa denominación y sustituirla por referencias a especial responsabilidad o disponibilidad. No obstante, planteó una fórmula para reconocer las compensaciones de estos trabajadores y, al mismo tiempo, mantener una «bolsa de horas»

utilizable ante necesidades del servicio, atendiendo a los complementos y productividades que perciben.

ACAIP-UGT, CIG y CSIF No se acepta esa bolsa de horas ni se conocen todavía sus condiciones, límites o forma de cómputo. Solicitamos la redacción exacta antes de pronunciarnos; debe evitarse que genere obligaciones añadidas indeterminadas o una reducción de derechos por razón del puesto.

Además, volvemos a insistir que, en todo caso, a estos compañeros y compañeras se les debe aplicar las características generales que se acuerden en cada una de las áreas en las que trabajan, independientemente de su responsabilidad o disponibilidad.

C) SERVICIO INTERIOR

ACAIP-UGT, CIG y CSIF proponemos compensar el exceso de jornada con 8 jornadas para V1 y 7 jornadas para V2, calculadas considerando los relevos efectivos.

La administración considera elevadas esas cifras y mantiene que deben revisarse los cómputos y ajustar las horas de entrada y salida. Como oferta de acercamiento planteó 2 días de compensación por el exceso de jornada, junto con la posibilidad —distinta y adicional— de agrupar en una jornada las horas de reducción por fiestas locales.

Valoramos que la Administración haya pasado a admitir días de compensación, pero la oferta de 2 días está lejos de los 8 y 7 propuestos. No hay acuerdo sobre la cuantía ni sobre el cálculo de relevos y jornada anual. Reivindicamos una adaptación visible y efectiva para todo el personal de servicio interior.

D) PROYECTO PILOTO DE HORARIOS EN VIGILANCIA

ACAIP-UGT, CIG y CSIF Retomamos el proyecto presentado el 3 de junio para implantar, en los centros en que sea viable, modalidades de horarios de 24 horas. La experiencia debería contar con participación de las plantillas, criterios objetivos, plazos definidos y evaluación que abarque los distintos periodos del año. Si sus resultados son positivos, podría incorporarse después al catálogo de horarios elegibles.

La administración no cierra la puerta al proyecto. Se muestra dispuesta a hablar de los centros, condiciones y modo de implantación, y a abordarlo separadamente de la instrucción general mediante una regulación específica.

PRÓXIMOS PASOS Y ESTADO DE LA NEGOCIACIÓN

La Administración se compromete a remitir un borrador de instrucción para su examen y evaluación. Convocará una Mesa Delegada extraordinaria, dedicada a esta materia, durante la primera semana de diciembre de 2026.

ACAIP-UGT, CIG y CSIF valoramos positivamente que haya avances parciales, pero insistimos en que la negociación debe continuar, especialmente para asegurar una compensación efectiva de las 35 horas, extender la flexibilidad de los horarios y regular el teletrabajo con criterios comunes. La valoración final dependerá del contenido del borrador y de las mejoras que se incorporen.

LAS 35 HORAS TIENEN QUE SER UNA MEJORA REAL, NO UN SIMPLE AJUSTE DE HORARIOS.

Seguiremos informando puntualmente del desarrollo de las negociaciones.