

# Grupo de Trabajo de Clasificación Profesional. Comisión Negociadora IV Convenio Único

**E**l grupo de trabajo de Clasificación Profesional del IV Convenio Único ha vuelto a reunirse el pasado día 27 de abril, para seguir debatiendo sobre el sistema de clasificación que debe regir el próximo Convenio a la vista de las propuestas presentadas.

## CUADRO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL IV CONVENIO ÚNICO Y RETRIBUCIONES BÁSICAS (propuesta CCOO-UGT)

PROPUESTAS GRUPOS Grupos profesionales según titulación de acceso	RETRIBUCIONES BÁSICAS	
	Retribuciones actuales / grupos III CU (14 pagas)	PROPUESTA DE RETRIBUCIONES
<b>Grupo 1</b> (Titulación superior)	Grupo 1: 27.270,74 €	
1.1. Doctorado (N4 MECES)		2.351,94 / 32.787,3 €
1.2. Máster (N3 MECES)		2.200 / 30.800 €
1.3. Grado (N2 MECES)		1.975 / 27.650 €
<b>Grupo 2.</b> Técnico superior (N1 MECES)	22.473,88 €	1.675,39 / 23.203,46 €
<b>Grupo 3.</b> Bachillerato, Técnico o equivalente	17.662,40 €	1.516,80 / 21.235,2 €
<b>Grupo 4.</b> ESO, FP básica o equivalente	14.770,00 €	1.350 / 18.900 €
<b>Grupo 5.</b> Otras titulaciones o certificados básicos	13.973,54 €	1.200 / 16.800 €

### Propuesta Cuadro de Clasificación Profesional y Retribuciones Básicas IVCU

CCOO junto con UGT hemos presentado a la Administración la siguiente propuesta de clasificación acompañada de una tabla retributiva fijando el salario base para cada uno de los grupos profesionales:

Este esquema, que mantendría una clasificación en 5 grupos profesionales, obedece al **sistema educativo español** vigente en la actualidad, y determinará las titulaciones de acceso a los diferentes grupos para nuevas incorporaciones a partir de la entrada en vigor del IV Convenio Único. En **fase posterior** se abordará la ardua tarea de integrar al personal actual del CU en el nuevo sistema, con el estudio de posibles saltos de grupo, soluciones para colectivos que consideramos mal encuadrados, etc.

En esta propuesta se crea una **estructura escalonada dentro del grupo profesional 1** diferenciada retributivamente en función de si se dispone de titulación superior al grado. En cada uno de los **Grupos profesionales se establecerán tres tramos** correspondientes al desarrollo de la carrera profesional, y que vendrán marcados por las diferencias retributivas que se establezcan para los diferentes tramos. Esta implantación de la carrera profesional para el personal laboral es también unos

de los puntos clave de las **reivindicaciones de CCOO para el IV CU.**

Cada puesto quedaría así vinculado a un **grupo profesional** en función de la titulación de acceso, y una especialidad y cualificación basada en el sistema de familias profesionales según el modelo que establece el **Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales** y al que habría que incorporar las especialidades no regladas.

La **Administración** se compromete a valorar nuestra propuesta y **fijará su posición en la próxima reunión**. Insiste, no obstante, en la necesidad de mantener las Áreas Funcionales por cuestiones meramente organizativas, si bien coincide con la parte social que, si se mantuvieran, no podrían ser limitativas para la movilidad del personal laboral. Dichas áreas, incluso, podrían quedar reducidas a dos, una de ellas con los puestos susceptibles de pasar al régimen funcional por existir **Cuerpos/escalas** análogos. Este proceso requeriría en una fase posterior un estudio detallado de los puestos y colectivos afectados y de cómo y con qué plazos se desarrollarían los procesos de promoción horizontal que llevarían a acuerdos ya fuera del propio Convenio.

En lo que se refiere a la **tabla retributiva**, y pese a que no hemos entrado de lleno a debatir esta cuestión a la espera de cerrar el sistema de clasificación, la Administración no pone sobre la mesa más fondos para el IV Convenio que los que manifestó en su propuesta inicial ni **contempla más subidas salariales** que las que correspondan cada año vía PGE, planteamiento totalmente inasumible para CCOO.

Pretende la Administración, sin embargo, reorientar la negociación hacia una **racionalización del sistema de retribuciones complementarias** que permita mejoras retributivas para un mayor número de trabajadoras y trabajadores sin alcanzar esas mejoras a la totalidad. En este sentido, avanzan que estudian pasar las cuantías de los complementos de la modalidad A2 y A3 a salario base de modo que harían extensiva dicha cuantía a todo el personal de los grupos 3, 4 y 5. Esta propuesta sería un avance de una revisión más exhaustiva del sistema de retribuciones complementarias que incluiría igualmente los complementos transitorios que

serían estudiados uno a uno de cara a qué tipo de actuaciones llevar a cabo. Su intención, según manifiestan, sería “reconducir” situaciones como la diferenciación que se llevó a cabo con el paso de 8 grupos profesionales a 5 y que ahora servirían para reequilibrar la estructura en su conjunto.

En definitiva, esta reunión ha servido para reiterarnos en el compromiso de una negociación que consiga cerrar el sistema de clasificación donde esta vez sí **hay un intercambio de propuestas con el compromiso de estudio y análisis por las partes**.

Sin embargo, las líneas esbozadas por la Administración, en materia retributiva, **reflejan un alejamiento de los objetivos** que CCOO nos hemos fijado y de ahí que **debamos seguir con las concentraciones de delegadas y delegados** como la que llevamos a cabo este día 26 de abril frente al Congreso mientras se debatían los PGE 2018 y que las trabajadoras y trabajadores asumamos que hemos de mantener vivas nuestras reivindicaciones. ■ ■

## Los accidentes in itinere en prisiones: seguridad social versus clases pasivas

**L**a gran distancia entre los Centros Penitenciarios de las poblaciones urbanas obliga a una permanente movilidad por carretera del personal penitenciario. Esto unido a que muchos de esos centros están ubicados en parajes con dificultades añadidas, y/o por razones climáticas y orográficas, es la razón del elevado número de accidentes laborales en “in itinere”, como refleja la memoria del servicio de prevención del año 2016, donde se alcanza casi el 8%.

Los accidentes laborales son una lacra en Instituciones Penitenciarias, toda vez que hablamos de que 5 de cada 100 trabajadoras y trabajadores de prisiones tienen un accidente laboral al año, lo que representan dos accidentes laborales de promedio para cada trabajador penitenciario a lo largo de su vida laboral.

Los accidentes in itinere son, por definición, accidentes laborales, pero jurídicamente existen notables diferencias entre una relación laboral de Seguridad Social y otra de Clases Pasivas.

En el caso de Clases Pasivas hay que tener muy presente la normativa vigente que ampara la incompatibilidad entre ser funcionario y tener un accidente in itinere. El Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto 670/1987, de 30 de abril, exige que el accidente haya “acaecido en el lugar y tiempo de trabajo”.

Mencionar que ésta circunstancia no se da para todo el personal funcionario, sólo para los que pertenecen

a Clases Pasivas, que son los que constan en el art. 2 del mencionado Real Decreto 670/1987.

La Ley de Clases Pasivas del Estado se ha modificado en 38 ocasiones, sin que se haya alterado el concepto inicial de accidente de trabajo. Se han presentado propuestas para modificar ésta injusta situación del personal de Clases Pasivas en el Congreso de los Diputados, concretamente por parte de IU, pero no alcanzó el fin de las mismas.

En el ámbito judicial, el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo nº 10 falló que se trataba de un accidente in itinere, sin embargo la Audiencia Nacional no ha seguido ese camino y se ha mostrado inflexible con la normativa vigente. Y recuerda que: *“Otra cosa son los configurados por derivación o por presunción como accidentes, que son característicos de la evolución de la institución en las normas de la Seguridad Social, lo que sin embargo no ha tenido efecto en el ordenamiento de Clases Pasivas, como sucede con el accidente ocurrido en*