



Pros y contras de la funcionarización del personal laboral de IIPP

Desde CCOO siempre hemos defendido que debe existir una única relación jurídica, y la homogeneización de los derechos y deberes de todas las empleadas y empleados públicos penitenciarios.

El TREBEP, en su Art. 11.2, establece que las leyes de Función Pública que desarrollen este Estatuto establecerán los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, aunque siempre respetando las funciones que deben ser desempeñadas por el personal funcionario. Es el Art. 9.2 dónde se concretan las funciones que deben ser realizadas por personal funcionario, y son todas aquellas **que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas.**

Está claro que el personal laboral penitenciario desempeña una potestad pública como es la ejecución de la pena y la gestión de las penas y medidas alternativas a la prisión, y por lo tanto es posible la funcionarización.

También, desde CCOO, hemos reivindicado la funcionarización del personal laboral de IIPP, como mecanismo de protección laboral frente a la reforma laboral que impulsó el gobierno del PP, aprobando el Real Decreto 3/2012, que dejaba abierta la posibilidad del despido colectivo y objetivo del personal que trabaja en las Administraciones Públicas.

Para CCOO, el proceso de funcionarización debe respetar los siguientes requisitos:

- La funcionarización debe ser una **opción del trabajador o trabajadora.**
- Podrá realizarse por una vez. Aquellos que no formalicen la opción, en los plazos que se señalen, continuarán manteniendo la relación jurídica con la Administración, a través de un contrato laboral.
- El personal que opte por esta opción se **integra en el TREBEP.**

- En principio, la integración se hará **sin modificación de nivel o grupo de clasificación**.
- En el caso de que se incorporen las nuevas titulaciones de grado, a los grupos de clasificación A2-A1, entendemos que la Administración debe posibilitar, el paso de un grupo inferior al grupo superior mediante la aplicación de un procedimiento de certificación.
- El personal integrado mantiene su sistema de Seguridad Social.

Ventajas y desventajas del proceso de funcionarización

1. **Inamovilidad del personal funcionario** frente a la posibilidad de despido objetivo del laboral.

Mientras que el personal laboral puede ser objeto de extinción su relación laboral por razones objetivas, de forma individual o a través de un despido colectivo (lo que conocemos comúnmente como ERE), el personal funcionario es inamovible en su condición, de forma que no se le puede cesar o despedir salvo separación del servicio por falta muy grave.

2. Existirían **más posibilidades de promoción interna**.

3. **El plazo de prescripción de las obligaciones** de la Administración es mayor.

El personal laboral sólo puede reclamar el último año las obligaciones que pretenda de la Administración, cuando se reclaman complementos retributivos de cualquier tipo. La norma sólo reconoce el año natural anterior a la solicitud de que se trate. El resto de tiempo se considera prescrito. En cambio, en derecho administrativo, las obligaciones de la Administración con los beneficiarios de las mismas prescriben a los cuatro años.

4. Antes del año 2011, el personal funcionario de IIPP cotizaba en Clases Pasivas, teniendo algunas ventajas como son la posibilidad de jubilación voluntaria al cumplir los 60 años de edad o de prórroga hasta los 70 años, así como el reconocimiento de una pensión del 200% del haber regulador en caso de incapacidad permanente por accidente en acto de servicio o enfermedad profesional. Sin embargo, a partir del 2011 todo el personal de nuevo ingreso, ya sea funcionario o laboral, cotiza en el **régimen de la Seguridad Social**, que tiene la ventaja de que se cotiza por todas las retribuciones, a diferencia de clases pasivas, que se cotiza en una base por grupo. Por lo que actualmente se han minimizado las diferencias.

5. Entre las desventajas está que el personal laboral tiene una mayor capacidad y autonomía de negociación colectiva que el personal funcionario, porque tiene capacidad legal para la firma de convenios colectivos. Sin embargo, las condiciones laborales del personal funcionario se establecen por ley.

Igualmente los Comités de Empresa tienen capacidad negociadora y mayores funciones y garantías de representación que las Juntas de Personal, que representan al personal funcionario.

6. La **competencia judicial**, para resolver los conflictos laborales, ya no sería la jurisdicción de lo Social sino la contenciosa-administrativa.

La jurisdicción de lo Social es mucho más sensible con la perspectiva del trabajador o trabajadora; tiene menos formalidad procedimental y sólo condena en costas en caso evidente mala fe o temeridad, mientras que en el Contencioso lo más importante es averiguar si la Administración cumplió con la normativa y el procedimiento, y en caso de perder el juicio suele haber condena en costas.

7. El personal laboral no puede ser considerado **“agente de la autoridad”**, por lo que no tendrá una protección jurídica análoga frente a las agresiones y desobediencias de las que pueden ser objeto cuando desarrollen sus funciones en contacto directo con la población interna, que la del personal funcionario. Desde CCOO impulsaremos que se reconozca normativamente esta protección jurídica, ya que con la aprobación de la Ley de Seguridad Privada, se otorgaba, por primera vez, al personal de la vigilancia privada de seguridad, la misma protección jurídica que a los agentes de la autoridad.

8. Posibilidad de **extensión de sentencia frente a conflicto colectivo**.

En el orden contencioso-administrativo existe la posibilidad de solicitar que los efectos de una sentencia individual puedan ser aplicados a una colectividad de personas, siempre que se encuentren en la misma situación. Sin embargo, en el orden social no existe la extensión de sentencia, aunque en realidad en el orden social haya una fórmula mejor para los asuntos colectivos, que es el conflicto colectivo, mediante el cual un sindicato o comité de empresa pueden reclamar una cuestión, y si se gana judicialmente afecta por igual a todo el personal laboral que estuvieran interesados, sin necesidad de un procedimiento individual. ■ ■