

AL SECRETARIO GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS
Calle Alcalá 38-40, Madrid

ASUNTO: REPARTO DE PRODUCTIVIDAD

Don José Ramón López, en calidad de Presidente Nacional 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), por la presente

EXPONE

PRIMERO.- Que la gestión del complemento de productividad durante el presente ejercicio 2025 está adoleciendo de una falta de transparencia y objetividad alarmantes. Tras un **primer reparto** caracterizado por la opacidad absoluta en cuanto a los méritos valorados, nos encontramos ante un **segundo reparto** cuya ejecución está vulnerando los propios parámetros comunicados por la Administración.

SEGUNDO.- Que, según las instrucciones trasladadas verbalmente o mediante circulares internas en los distintos centros, este segundo reparto debía regirse por un criterio de **carácter residual y vinculado al absentismo**, destinado teóricamente a aquellos funcionarios que:

1. No hubieran percibido productividad en el primer reparto.
2. No superasen las **10 ausencias por enfermedad** en el año en curso.

TERCERO.- Que este Sindicato ha constatado, a través de sus delegados en numerosos centros penitenciarios (Dueñas, Menorca, Morón, Alcalá Meco, Aranjuez, Valdemoro, Valencia, Alcázar de

San Juan y Badajoz), que **dichos criterios objetivos no se están cumpliendo de manera uniforme**, convirtiendo el reparto en un acto de discrecionalidad arbitraria:

- Existen funcionarios con **menos de 10 días de baja** (cumplidores del requisito) que han sido excluidos sin motivación alguna.
- En otros casos, se ha asignado el complemento a personas que ya lo habían percibido.
- La disparidad de criterios entre las distintas Direcciones de los Centros está rompiendo el principio de unidad de actuación de la Administración Penitenciaria.

CUARTO.- Que esta situación supone una vulneración frontal del **artículo 23.Uno.E de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado** (prorrogada). Dicho precepto es taxativo al ordenar que:

*«La valoración de la productividad deberá realizarse en función de **circunstancias objetivas relacionadas con el tipo de puesto de trabajo y el desempeño del mismo**».*

La aplicación errática de los criterios, aplicándose en unos casos sí y en otros no, elimina cualquier rastro de "circunstancia objetiva", transformando el incentivo en una gratificación aleatoria que contraviene el mandato legal de vincular la retribución al especial rendimiento.

QUINTO.- Que la inseguridad jurídica generada es máxima. La plantilla desconoce las reglas del juego, ya que la Administración cambia o incumple sus propios criterios «sobre la marcha», habiendo reconocido expresamente algunas direcciones que no se ha seguido criterio objetivo alguno sino que ha procedido a repartir según su parecer subjetivo de «profesionalidad», cualidad que se presume de todos los empleados públicos. Es fundamental señalar que la opacidad y la falta de certeza sobre los requisitos **vacían de contenido el propio propósito de esta remuneración**. La naturaleza jurídica de la productividad es la de servir de incentivo para orientar la conducta del empleado hacia un

mayor rendimiento o el cumplimiento de objetivos. **Si el empleado público desconoce qué tiene que hacer para recibir el complemento, difícilmente puede orientar su desempeño hacia ello.** Ocultar los criterios o aplicarlos de forma aleatoria impide que el funcionario pueda cumplir los objetivos, desvirtuando la finalidad incentivadora del gasto público y convirtiendo la retribución en una gratificación arbitraria que no premia el mérito, sino la afinidad o el azar.

Por todo lo expuesto,

SOLICITA

1.º Que se den **instrucciones inmediatas y por escrito** a todas las Direcciones de los Centros Penitenciarios para que se ajusten estrictamente a los criterios objetivos comunicados (no percepción previa y límite de absentismo).

2.º Que se proceda al **abono inmediato** de la productividad a todos aquellos empleados públicos que, cumpliendo el requisito objetivo de no superar las 10 ausencias por enfermedad y no haber cobrado en el primer tramo, han sido excluidos indebidamente.

3.º Que, en aras de la transparencia exigida por el Estatuto Básico del Empleado Público, se hagan públicos los criterios de percepción, poniendo fin a la opacidad que preside la gestión de este complemento retributivo.

En Madrid, a 8 de enero de 2026