

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

26862 RESOLUCION de 23 de septiembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de Instituciones Penitenciarias del Ministerio de Justicia.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral dependiente de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias del Ministerio de Justicia, que fue suscrito con fecha 10 de septiembre de 1986, de una parte, por representantes del Ministerio en representación de la Administración, y de otra, por CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, al que se acompaña informe favorable emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda (Dirección General de Gastos de Personal) en cumplimiento de lo prevenido en la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, en ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de septiembre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación y vigencia

Ambito de personal y principios básicos

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo del personal que, conforme a la legislación laboral, presta su actividad en los Centros dependientes y administrados por la Dirección General de Instituciones Penitenciarias del Ministerio de Justicia.

Son principios básicos de la regulación establecida:

1. La unificación de la normativa reguladora de las singulares relaciones de trabajo conforme a su respectivo contenido.
2. La uniformidad retributiva de los trabajadores según los diversos niveles, categoría personal y situaciones que con carácter general y objetivo se establecen en el Convenio.
3. El carácter mínimo de las condiciones establecidas en el Convenio.
4. Las condiciones específicas que pudiera tener cada relación singular de trabajo serán entendidas como derecho excepcional.
5. A los efectos que sean procedentes, se entenderá que tiene carácter de empresario la Dirección General de Instituciones Penitenciarias del Ministerio y es centro de trabajo el establecimiento penitenciario o unidad administrativa a que se hallen adscritos los trabajadores regidos por este Convenio.

Art. 2.º El Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que sean parte en las relaciones laborales expresadas en el artículo anterior, cualquiera que sea la modalidad por razón de la permanencia o de la forma de prestarse la actividad, tengan o no contrato, por escrito, todo ello en los términos establecidos por la legislación laboral.

Art. 3.º Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

1. Los funcionarios públicos en situación de servicio activo en el Ministerio de Justicia.
2. Quienes se hallen relacionados con el Ministerio de Justicia mediante un contrato administrativo, sea de colaboración temporal o para la realización de trabajo específico determinado.
3. Los que, perteneciendo a las plantillas de otros Entes públicos, desarrollen actividades para el Ministerio de Justicia en

virtud de un contrato de obra o servicio otorgado entre dicho Departamento y los citados Entes, según las normas de la contratación administrativa.

4. Los profesionales cuya relación con el Ministerio de Justicia derive de un contrato civil de arrendamiento de obra o servicio.

Ambito territorial

Art. 4.º Este Convenio se aplicará en todo el territorio español en cuanto a los centros a que se refiere el artículo 1.º

Art. 5.º *Periodo de vigencia.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien la totalidad de sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1986 en los términos que se expresarán.

La duración del Convenio será de dos años a contar desde el 1 de enero de 1986, prorrogables por años naturales de forma automática en sus cláusulas normativas si alguna de las partes no lo denunciare expresamente con un mes, al menos, de antelación al día del término final de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, el cuadro de retribuciones salariales será revisado anualmente a tenor de lo que, en su caso, establezcan las respectivas Leyes de Presupuestos en relación con las retribuciones del personal al servicio del sector público.

Art. 6.º En el supuesto de que la jurisdicción laboral declare la nulidad de algunas de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de común acuerdo la necesidad de renegociar total o parcialmente el contenido del Convenio.

CAPITULO II

Comisión Paritaria

Art. 7.º Dentro del mes siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este Convenio será constituida una Comisión con la denominación del epígrafe, compuesta paritariamente por tres representantes de la Administración y otros tres de los Sindicatos firmantes, la cual asumirá las funciones de interpretación, vigilancia y estudio de lo pactado y seguimiento del desarrollo de cuantos temas integren este instrumento jurídico y sus anexos, durante la totalidad de su vigencia. Dicha Comisión Paritaria se reunirá cuando así lo interese la Dirección General de Instituciones Penitenciarias o los Sindicatos representados.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 8.º 1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación laboral vigente, es facultad privativa de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias, aplicando sus propias directrices, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

2. El personal laboral dependiente de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias desempeñará en las unidades orgánicas las tareas específicas de su profesión, conforme a su categoría laboral.

3. Este personal, en el desempeño de sus actividades, dependerá de los responsables de las unidades orgánicas a las que esté adscrito y, por delegación, en su caso, del personal encargado de los servicios que requieran sus prestaciones, de acuerdo con las obligaciones que les corresponden conforme a sus contratos.

4. Todos los cometidos del personal laboral se etenderán sin perjuicio de las funciones que en las normas del Ordenamiento penitenciario sean asignadas a los funcionarios de cada Unidad o Servicio, realizando subordinadamente sus funciones a los fines de la Institución. Tales fines implican, entre otras cosas, la obligación de poner en conocimiento de los mandos de los Centros Penitenciarios cualquier anomalía que se observe y que pueda afectar a la buena marcha de los mismos.

5. El personal laboral no podrá entrar en el interior del Establecimiento fuera de su jornada laboral.

Art. 9.º La plantilla del personal laboral de los Centros Penitenciarios y Comisiones Provinciales y Locales de Asistencia Social, ajustada a los niveles y categorías profesionales del presente Convenio, será elaborada por la Subdirección General de Gestión de Personal en colaboración con la Subdirección General de Instituciones Penitenciarias, oyendo previamente a la representación de los trabajadores, sin perjuicio todo ello de las competencias que en orden a la modificación del catálogo de puestos de trabajo le atribuya al Ministerio de Economía y Hacienda la legislación vigente.

CAPITULO IV

Clasificación profesional

Art. 10. *Categorías profesionales.*—Todos los trabajadores serán clasificados individualmente de acuerdo con la categoría profesional del puesto de trabajo que desempeñan.

Si surgiera alguna especialidad no contemplada en el presente Convenio, será objeto de asimilación hasta tanto no se incluya su definición específica, que se realizará por la Dirección General de Instituciones Penitenciarias en base a la propuesta de la Subdirección General de Gestión de Personal y con el preceptivo informe de la representación de los trabajadores.

La enumeración de funciones de cada categoría profesional es meramente enunciativa, como también lo es la relación de las categorías profesionales enumeradas en el presente Convenio.

Existen las siguientes categorías profesionales:

- 1) Titulados Superiores.
- 2) Asistentes Sociales.
- 3) Maestros de Taller.
- 4) Oficiales de primera.
- 5) Oficiales de segunda.
- 6) Auxiliares de Enfermería.
- 7) Ayudantes.
- 8) Peones especialistas.
- 9) Demandaderos.
- 10) Limpiadoras.

Art. 11. *Titulado Superior.*—Sus funciones son las propias de cada una de las especialidades, sometiéndose en todo momento a las directrices y orientaciones de los Jefes de la Dependencia.

Comprende las siguientes actividades:

- a) Psiquiatra: Con las funciones especificadas en el artículo 284 del vigente Reglamento Penitenciario.
- b) Anestésista.

Art. 12. *Asistente Social.*—Sus funciones, bajo la dirección del Secretario coordinador en cada Comisión provincial o local o de los Directores de los Centros Penitenciarios, serán:

- a) La asistencia directa tanto a los reclusos como a los liberados y sus familiares en el plano sociofamiliar, en sus aspectos preventivo y rehabilitador, prestándoles la ayuda y consejo posibles.
- b) Ejercer la actividad profesional propia de la asistencia social, con arreglo a los planes y programas de la Comisión Central de Asistencia Social, respetando los principios del trabajo social y guardando el debido secreto profesional.
- c) Cumplir los Reglamentos, normas e instrucciones emanados de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias.
- d) Participar, a requerimiento del correspondiente Secretario coordinador, en las sesiones de la Comisión provincial o local correspondiente, así como en las reuniones de grupos de trabajo.
- e) Informar a los Organismos judiciales y de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias, cuando sean requeridos, sobre aquellos asuntos de su competencia relativos a la asistencia social.
- f) Cumplimentar la documentación establecida.
- g) Redactar las estadísticas mensuales y elaborar resúmenes anuales para la confección de la correspondiente Memoria.
- h) Realizar investigación social sobre el trabajo de asistencia social y su eficacia.
- i) La proyección exterior de la asistencia social penitenciaria en coordinación con los servicios sociales públicos o privados.

Todo ello sin perjuicio de las funciones y tareas que a esta categoría profesional le asigna el Reglamento Penitenciario en sus artículos 301 y 302.

Art. 13. *Maestro de Taller.*—Sus funciones son las propias de su especialidad, sometiéndose en todo momento a las directrices y orientaciones de los Jefes de las unidades a las que estén adscritos y, en todo caso, las específicas en el artículo 331 del Reglamento Penitenciario.

Comprende las siguientes actividades:

- a) Cerámica.
- b) Mecánica.

Art. 14. *Oficial de primera.*—Existirá esta categoría en aquellos Centros que, a juicio de la Administración Penitenciaria y por las características de los mismos, sea necesaria la contratación de trabajadores de esta categoría.

Dirigirán y asesorarán al personal adscrito al ámbito laboral en que prestan su función, en su caso, y en lo demás, sus funciones serán las que se describen para cada actividad.

Comprende las siguientes actividades:

1. Jefe de Mantenimiento: Es la persona responsable del mantenimiento de cada Centro, coordinando los trabajos de

electricidad, fontanería, calefacción, etc., recibiendo de los Oficiales de primera y segunda de cada actividad las vicisitudes que en los trabajos propios de cada uno se vayan sucediendo.

2. Electricista: Es el operario capacitado para realizar los siguientes cometidos: Interpretar planos de instalaciones y máquinas eléctricas y de elementos auxiliares y, de acuerdo con aquéllos, montar estas instalaciones y máquinas, ejecutar los trabajos que se requiera para la colocación de líneas aéreas o subterráneas de conducción de energía de alta y baja tensión, así como las telefónicas y de alumbrado, construir aquellas piezas, como grapas, ménsulas, etc., que se necesiten, tanto en el montaje de líneas como en el de aparatos y motores y reparar averías de las instalaciones eléctricas, hacer secado de motores y aceite de transformadores, montar y reparar baterías de acumuladores, así como el mantenimiento de los mismos. Deberá asimismo estar capacitado para detectar y reparar averías en los sistemas eléctricos de máquinas, así como la puesta a punto y mantenimiento de los citados sistemas con los medios a su alcance.

3. Fontanero: Es el operario que sabe interpretar croquis de las instalaciones de agua, saneamientos y calefacción, así como realizar las construcciones de plomo, cinc, cobre y hojalata de acuerdo con aquéllos, ejecutando con los útiles correspondientes las labores de trazar curvas, cortar, remachar, soldar, engrasar y entallar, así como localizar y reparar averías en estas instalaciones con los medios a su alcance. Corresponde también a éstos la instalación de cristales.

4. Cocinero: Sin perjuicio de las tareas encomendadas reglamentariamente a los funcionarios responsables de las unidades, sus funciones serán:

- a) Dirigir y confeccionar los distintos racionados, así como encargarse de su almacenaje y distribución.
- b) Dirigir, confeccionar y supervisar la elaboración de los racionados, de conformidad a los pesos, medidas y número de plazas que se les indique y de acuerdo con las hojas de racionado facilitadas por la Administración del Establecimiento, cuidando de que las comidas tengan la temperatura adecuada.
- c) Supervisar y distribuir el trabajo entre sus ayudantes y personal a su cargo, cerciorándose del cumplimiento de sus instrucciones.
- d) Colaborar en el control de la higiene, conservación y aseo de los productos y dependencias y utillaje, así como de la limpieza del personal adscrito a la función.
- e) Informar a sus superiores de las anomalías que puedan acaecer en los géneros en crudo y alimentos cocinados. Serán responsables de las mismas cuando obedezcan a incuria o negligencia propia o del personal a su cargo.
- f) Velar por la conservación en buen uso de útiles y equipo de trabajo, cuidando de su custodia y almacenamiento en lugar adecuado.
- g) Colaborar con sus ayudantes o aprendices si los tuviere, o con el personal auxiliar en su caso, para que al término de la jornada de trabajo queden las dependencias y utensilios de cocina (cámara, fogones, plantas, parrillas, marmitas, etc.) en perfectas condiciones.
- h) Cumplir con las instrucciones que reciba de los mandos del Establecimiento colaborando con los mismos para la buena marcha del servicio de cocina.

Art. 15. *Oficial de segunda.*—Es el personal laboral que, con el contenido específico de cada actividad, realiza las funciones concretas en cada caso, ya con subordinación al Oficial de primera, ya de manera independiente.

Comprende las siguientes actividades:

1. Electricista: Es el que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio y entendimiento de planos y croquis de instalaciones de máquinas eléctricas, ejecuta las tareas correspondientes estando asimismo capacitado para detectar y reparar averías en los sistemas eléctricos y máquinas de los Establecimientos y poner a punto el mantenimiento de los mismos con los medios a su alcance.

2. Fontanero: Es el que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio y entendimiento de planos y croquis de instalaciones de agua, saneamientos y calefacción, ejecuta las tareas correspondientes, estando asimismo capacitado para detectar y reparar averías en los indicados sistemas, puesta a punto y mantenimiento de los mismos con los medios a su alcance. Corresponde también a éstos las instalaciones de cristales.

3. Cocinero: Son sus funciones las siguientes:

- a) Colaborar en la confección de los distintos racionados, y también en su almacenaje y distribución de los productos alimenticios.
- b) Colaborar con el cocinero de primera, donde exista, en las tareas del servicio, manteniendo informados a sus superiores de las necesidades de mercancías para su elaboración y estado del utillaje y dependencias.
- c) Cocinar los racionados de conformidad a los pesos, medidas y número de plazas que se les indique y de acuerdo con los

hojas de racionado facilitadas por la Administración del Establecimiento, cuidando de que las comidas vayan a la temperatura adecuada.

d) Supervisar y distribuir el trabajo entre sus ayudantes y personal a su cargo, cerciorándose del cumplimiento de sus instrucciones.

e) Controlar la higiene y aseo de los productos y dependencias y utillaje, así como la limpieza del personal.

f) Informar a sus superiores de las anomalías que puedan acaecer en los géneros en crudo y alimentos cocinados. Serán responsables de las mismas cuando obedezcan a incuria o negligencia propia o del personal a su cargo.

g) Velar por la conservación en buen uso de herramientas y equipo de trabajo, cuidando la custodia y almacenamiento en lugar adecuado de los que por su naturaleza puedan resultar peligrosos o nocivos en el régimen interior.

h) Colaborar con sus ayudantes o aprendices si los hubiere, o con el personal auxiliar en su caso, para que al término de la jornada de trabajo queden las dependencias y utensilios de cocina (cámaras, fogones, plantas, parrillas, marmitas, etc.) en perfectas condiciones.

i) Cumplir las instrucciones que reciba de los mandos del Establecimiento, colaborando con los mismos para la buena marcha regimental del servicio de cocina.

Art. 16. Auxiliar de Enfermería.—Tendrá como cometido funcional:

a) Recibir, distribuir y, en su caso, administrar las comidas de los hospitales que no puedan hacerlo por sí mismos.

b) Ayudar a los enfermos en su higiene personal, cuando la situación del enfermo lo requiera.

c) Hacer las camas en caso necesario y vigilar la limpieza de las habitaciones o salas.

d) Recoger y disponer la ropa usada y enviarla a la lavandería.

e) Preparar a los enfermos que van a ser trasladados.

f) Realizar labores de preparación y limpieza de mobiliario, material, aparatos clínicos y carros de curas.

g) Recoger datos clínicos termométricos y aquellos que por inspección no instrumental de enfermos les sean encomendados por el facultativo correspondiente o por el Ayudante Técnico Sanitario y transmitir a dicho personal las espontáneas manifestaciones de los enfermos sobre sus propios síntomas.

h) Por indicación del Médico o Ayudante Técnico Sanitario, colaborará en la administración de medicamentos por vía oral y rectal, con exclusión de la vía parenteral. Asimismo podrá aplicar enemas de limpieza, salvo en enfermos graves.

i) Trasladar a quien corresponda las comunicaciones verbales, documentos, correspondencia y objetos que le sean confiados por sus superiores en orden a las funciones que le corresponden en el ejercicio de su cometido laboral.

j) Dar cuenta a sus superiores de cualquier anomalía que pudiera perturbar el orden del establecimiento.

k) En general, todas aquellas actividades que, sin tener un carácter profesional sanitario, vienen a facilitar las funciones del médico o ATS, en cuanto no se oponga a lo establecido en las normas que rigen en el ejercicio de estas profesiones.

Le quedan prohibidos los siguientes cometidos:

1. Administración de medicamentos por vía parenteral.

2. Escarificaciones, punturas o cualquier otra técnica diagnóstica o preventiva.

3. La aplicación del tratamiento curativo con carácter no medicamentoso.

4. La administración de sustancias o específicos cuando para ello se requiera instrumental o maniobras cuidadosas.

5. Ayudar al personal médico en la ejecución de intervenciones quirúrgicas.

6. En general, realizar funciones de la competencia del personal médico o ATS.

Art. 17. Ayudante.—Comprende las siguientes actividades:

a) De cocina: Sus funciones son las de colaborar en todas las tareas que tienen asignadas los cocineros, oficiales de primera o de segunda, siguiendo en todo momento las instrucciones que aquéllos les impartan en orden a la ejecución material de las referidas tareas.

b) Sanitario: Sus funciones son las de colaborar en todas las tareas que tienen asignadas los auxiliares de enfermería, siguiendo en todo momento las instrucciones que aquéllos les impartan en orden a la ejecución material de las referidas tareas o, en su defecto, las que en el mismo orden les impartan los Médicos y ATS.

Art. 18. Peón especialista.—Es el operario que realiza trabajos para los cuales se requiere sólo unos conocimientos mínimos, tanto en relación con los materiales empleados como de los instrumentos que se utilizan, pues la índole de su trabajo consiste fundamental-

mente en la aportación de su esfuerzo físico y la voluntad de llevar a cabo todo aquello que se le ordene.

Comprende las siguientes actividades:

a) Electricista: Sus funciones son las de colaborar en todas las tareas que tienen asignadas los electricistas, oficiales de primera o segunda, siguiendo en todo momento las instrucciones que aquéllos les impartan en orden a la ejecución material de las referidas tareas.

b) Fontanero: Sus funciones son las de colaborar en todas las tareas que tienen asignadas los fontaneros, oficiales de primera o segunda, siguiendo en todo momento las instrucciones que aquéllos les impartan en orden a la ejecución material de las referidas tareas.

Art. 19. Demandadero.—Las funciones de éstos serán:

1. Recoger del exterior y llevar al establecimiento penitenciario o viceversa paquetes, objetos o encargos autorizados por la Dirección.

2. Llevar y traer la correspondencia o documentación que los servicios del establecimiento requieran.

3. Desempeñar las tareas de Ordenanza en las dependencias exteriores cuando las anteriores ocupaciones lo permitan. Todo ello en armonía con lo formulado en el artículo 320, d), del Reglamento Penitenciario.

A todos los efectos tienen la calificación laboral de especialistas.

Art. 20. Limpiador.—Son sus funciones las siguientes:

Limpieza de suelos, paredes y mobiliario de oficina, accesos, locutorios y demás dependencias exteriores de los establecimientos. Su calificación laboral es a todos los efectos la de Peón.

Art. 21. Niveles.—En atención a sus niveles económicos y en correspondencia con los previstos en el Acuerdo Marco, el personal se clasifica del modo que se contempla en el anexo I.

CAPITULO V

Provisión de vacantes, contratación e ingreso

Art. 22. 1. Las plazas vacantes en los Centros Penitenciarios y comisiones de asistencia social se cubrirán con arreglo a los siguientes sistemas:

a) Por concurso de méritos de carácter interno en la doble modalidad de concurso de traslado voluntario y de concurso de ascenso.

b) Por concurso o concurso-oposición libre para personal de nuevo ingreso.

2. Los sistemas referenciados en el punto anterior serán objeto de convocatoria pública efectuada por la Subsecretaría del Ministerio de Justicia. Dicha convocatoria señalará el número de plazas vacantes a cubrir, los requisitos que deben reunir los aspirantes, así como los méritos susceptibles de calificación según el baremo de puntuación correspondiente o las pruebas a realizar, la composición del Tribunal calificador o de la Comisión evaluadora y cualesquiera otras previsiones que garanticen el estricto cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. La valoración de los concursos o concursos-oposición corresponderá a un Tribunal o Comisión presididos por la persona que designe la Subsecretaría del Ministerio de Justicia y que estará constituido por cuatro vocales designados por éste, de los que dos serán propuestos por las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio entre trabajadores de igual o superior categoría a la de las vacantes convocadas.

Art. 23. La convocatoria de las plazas vacantes se hará con arreglo al siguiente orden:

Primero.—Turno de traslado.

Segundo.—Turno de ascenso.

Tercero.—Turno de acceso libre.

Art. 24. Los trabajadores deberán tomar posesión de su puesto de trabajo en los términos y plazos que sean señalados por la convocatoria en razón de la cual accedieron al mismo.

Art. 25. La adscripción a un puesto de trabajo se realizará por la Dirección General de Instituciones Penitenciarias a propuesta del Director del Establecimiento o Secretario coordinador de la Comisión de Asistencia Social.

Art. 26. El escalafón se publicará dentro de los dos primeros meses de cada año natural, con expresión de las vacantes existentes.

Art. 27. Concurso de traslado y ascenso.—Los concursos de traslado y de ascenso tendrán lugar, al menos, una vez al año.

Art. 28. 1. El traslado voluntario solamente podrá concederse al personal fijo de plantilla con ocasión de la existencia de vacante de la misma categoría y actividad.

2. Obtenido el traslado voluntario, no podrá solicitarse de nuevo hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo en el último destino.

Art. 29. Podrán participar en los concursos de ascenso los trabajadores acogidos al presente Convenio que reúnan los requisitos de titulación exigidos para cada categoría y actividad o, en defecto de titulación, hayan cumplido tres años de antigüedad con la categoría inmediatamente inferior de la misma rama de actividad.

Art. 30. En ningún caso podrán producirse traslados voluntarios o ascensos por mero transcurso de tiempo.

Personal de nuevo ingreso

Art. 31. Las vacantes que no resulten cubiertas por los sistemas de concurso de traslado y de ascenso serán provistas por la Subsecretaría entre personal de nuevo ingreso. Dicho ingreso se ajustará, en todo caso, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, y en el presente Convenio.

Baremo de méritos para los concursos de traslado, de ascenso e ingreso

Art. 32. 1. Los concursos de traslados serán valorados con arreglo a los siguientes conceptos: Antigüedad y circunstancias personales.

2. Los baremos que se establezcan en las convocatorias recogerán tales conceptos en los siguientes porcentajes:

- Entre 60 y 70 por 100: Antigüedad.
- Entre 20 y 40 por 100: Circunstancias personales.

3. Los concursos de ascensos y para ingreso serán valorados con arreglo a los siguientes conceptos: circunstancias personales, méritos académicos y profesionales.

4. Los baremos que se establezcan en las convocatorias recogerán tales conceptos en los siguientes porcentajes:

- Entre 50 y 60 por 100: Méritos profesionales.
- Entre 20 y 30 por 100: Méritos académicos.
- El 10 por 100: Circunstancias personales.

5. En el caso de que la Administración, previa consulta a la Comisión Paritaria, optará, en cada uno de los supuestos contemplados en los puntos 2 y 4 anteriores, por la aplicación de la tabla de porcentajes mínimos, el tanto por ciento sobrante, hasta completar el 100 por 100 de los puntos, deberá imputarse a méritos que sean diferentes de los ya expresados y respondan a cualificaciones específicas que deban reunir los candidatos en función de las características del puesto de trabajo que se pretende cubrir.

6. La determinación del baremo aplicable en los concursos anteriormente referenciados será objeto de acuerdo con la Comisión Paritaria a que alude el artículo 7 de este Convenio y, en caso de desacuerdo, la Administración procederá en la forma más adecuada a las necesidades del servicio, comunicándolo a la citada Comisión Paritaria.

7. En caso de igualdad en los méritos recogidos en los puntos anteriores del presente artículo, en la resolución de los concursos se dará preferencia a los trabajadores que:

- a) Tengan hijos en edad escolar y en su lugar de residencia no existan Centros de enseñanza adecuados para que cursen estudios.
- b) Su cónyuge ocupe un puesto de trabajo fijo en la localidad donde se solicita traslado.

Art. 33. *Modalidades de contratación.*—El personal podrá ser contratado como fijo de plantilla, interino y por tiempo limitado.

1. *Personal fijo de plantilla.*—Es el que actualmente ocupa plaza fija en la plantilla laboral de las unidades administrativas dependientes de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias y el que en lo sucesivo se integre en las mismas mediante el sistema regulado por el presente Convenio.

2. *Personal interino.*—Es el que se contrata para sustituir a trabajadores fijos durante ausencias temporales que causen derecho a reserva del puesto de trabajo. En el contrato deberá especificarse el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

3. *Personal contratado por tiempo limitado.*—Es aquel que se contrata cuando, por razones transitorias, circunstanciales y excepcionales, se produzcan en las unidades administrativas un aumento de trabajo que no pueda ser atendido debidamente por la plantilla de personal fijo. En tales casos, el contrato tendrá la duración máxima y mínima establecida en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias, atendiéndose a aquellas otras condiciones que se establezcan en dichas disposiciones legales.

Art. 34. Los contratos laborales se formalizarán siempre por escrito y harán referencia expresa al presente Convenio, fijando la duración del período de pruebas.

En el contrato se incluirá una cláusula en la que conste que es suscrito por el trabajador con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidades establecidas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y que el incumplimiento de la misma puede suponer la rescisión del contrato, sin perjuicio de la

responsabilidad disciplinaria que pudiera deducirse en el otro puesto de trabajo que viniera desempeñando.

Art. 35. *Períodos de prueba.*—1. El período de prueba no podrá exceder del tiempo señalado en la siguiente escala:

- Niveles 1 a 2: Seis meses.
- Niveles 3 a 5: Tres meses.
- Niveles 7 a 8: Quince días.

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y del puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las dos partes durante su transcurso, sin dar lugar a indemnización. Finalizado el período de prueba sin producirse la resolución, quedará automáticamente formalizada la admisión, computándose dicho período de prueba a todos los efectos.

Art. 36. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—1. Un trabajador no puede ser dedicado habitualmente al desempeño de funciones superiores a las que le corresponden por su categoría profesional. No obstante, con ocasión de vacante y cuando así lo exijan las necesidades del servicio, se podrá encomendar a un trabajador el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente por un período no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos, previo informe de la Subsecretaría del Ministerio de Justicia, cuando exceda de tres meses. Si se autoriza, se comunicará al Jefe proponente y al Comité de Empresa o Delegado de personal que corresponda.

2. Si, superados estos plazos, existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el presente Convenio. A los efectos del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes mediante turno de ascenso serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

3. Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerse por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo al Comité de Empresa o Delegado de personal correspondiente.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 37. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio serán retribuidos por los conceptos siguientes:

1. *Retribuciones básicas, constituidas por:*
 - 1.1 Salario base.
 - 1.2 Complemento de antigüedad.
 - 1.3 Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.
2. *Retribuciones complementarias, constituidas por:*
 - 2.1 Complemento de puesto de trabajo.
 - 2.2 Complemento de turnicidad.
 - 2.3 Horas extraordinarias.
 - 2.4 Complemento de residencia.
3. *Percepciones no salariales: Indemnizaciones o suplidos.*

Los cuadros de retribuciones se continen en el anexo II del presente Convenio.

Art. 38. *Salario base.*—1. El salario base es la parte de la retribución del trabajador, fijada por unidad de tiempo, sin inclusión de los complementos, consistente en una cantidad de dinero acorde con su categoría profesional que se fija en el anexo II.

2. El salario base estará constituido por una cantidad fija para cada uno de los distintos niveles retributivos.

Art. 39. *Complemento de antigüedad.*—1. Se establece con carácter general un complemento de antigüedad, constituido por una cantidad fija, igual para todas las categorías profesionales, de 2.358 pesetas mensuales, que se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos y cuya aplicación se ajustará a lo dispuesto en la disposición transitoria primera de este Convenio.

2. En todo caso, las cuantías devengadas quedarán limitadas por los porcentajes establecidos en el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 40. *Gratificaciones extraordinarias.*—1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio percibirán por complemento periódico de vencimiento superior al

mes el importe de dos gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base y complemento de antigüedad.

2. Dichas pagas se devengarán, respectivamente, con referencia al primero y segundo semestre de cada año, los días 30 de junio y 22 de diciembre en proporción al número de meses trabajados en cada semestre, computándose la fracción de mes como mes completo.

3. Los trabajadores que presten servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir proporcionalmente dichas gratificaciones con relación a su importe referido a la prestación de actividad por jornada normal.

Art. 41. *Complemento de puesto de trabajo*.-1. Es el que corresponde percibir a los trabajadores en función a la categoría del Centro en que prestan su actividad y del puesto de trabajo desempeñado en el mismo y cuya cuantía se fija en el anexo II.

2. A los fines mencionados en el punto anterior, los Centros se clasifican en las siguientes categorías:

Primera categoría: Alcalá de Henares (Madrid II), Alicante Cumplimiento, Alicante Psiquiátrico, Almería, Badajoz, Bilbao, Burgos, Puerto II, Castellón, Córdoba, Daroca, Dueso-Santaña, Herrera Cerrado, Madrid I Hombres, Madrid Jóvenes, Madrid Complejo Femenino, Madrid Hospital, Madrid Psiquiátrico, Málaga, Murcia, Nancrales de la Oca, Ocaña I, Las Palmas, Pamplona, Puerto I, San Sebastián, Sevilla, Soria, Teruel, Valencia Hombres.

Segunda categoría: Albacete, Alcalá Sección Abierta, Alcalá II, Algeciras, Cáceres I, Cáceres II, Cartagena, Ceuta, Ciudad Real, Gijón, Granada, Guadalajara, Herrera Abierto, Huelva, Huesca, Jaén, Jerez de la Frontera, La Coruña, León, Liria, Logroño, Lugo-Bonxe, Madrid Central, Melilla, Monterroso, Femenino de Carabanchel, Ocaña II, Orense, Oviedo, Palma de Mallorca, Pontevedra, Salamanca, Santander, Segovia Cumplimiento, Valladolid, Vigo, Zamora, Zaragoza.

Tercera categoría: Alcázar de San Juan, Arrecife, Avila, Cuenca, Ibiza, Palencia, Santa Cruz de la Palma, Segovia Templanza, Toledo, Valencia Mujeres.

3. A los solos fines prevenidos en el punto 1 de este artículo, los puestos de trabajo se clasifican conforme a los grupos siguientes:

1. Titulados superiores.
2. Asistentes sociales.
3. Maestros de taller.
4. Oficiales de primera y segunda Cocinero, Oficial de primera y segunda Electricista, siempre que opere con alta tensión; Auxiliar de Enfermería.
5. Oficial de primera y segunda Electricista, Oficial de primera y segunda Fontanero.
6. Ayudante, Peón especialista y Demandadero.
7. Limpiador.

Art. 42. *Complemento de turnicidad*.-Este complemento retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos, estando constituido por una cuantía fija.

Complemento de residencia

Art. 43. Los trabajadores de Ceuta y Melilla mantendrán el complemento de residencia en los términos previstos en el artículo 20.1 de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986.

Art. 44. *Horas extraordinarias*.-1. Es la retribución que tienen derecho a percibir los trabajadores por la actividad que realicen sobre el horario establecido en el Convenio o sobre la jornada inferior que tengan establecida como ordinaria a título personal. El importe de la hora extraordinaria se abonará conforme al valor del salario-hora, incrementado en un 75 por 100.

2. La fórmula para la determinación del salario-hora, base del cálculo, será la siguiente:

$$\text{Salario-hora} = \frac{(\text{Salario base mensual} \times 12) + \text{Antigüedad}}{1.826}$$

Art. 45. *Devengo de retribuciones*.-1. Las retribuciones se harán efectivas por mensualidades vencidas y completas, con referencia a la situación y derechos de los trabajadores el día 1 del mes al que corresponda.

2. Las retribuciones se harán efectivas desde el día en que los trabajadores tomen posesión de su primer destino y hasta, inclusive, el día en que cesen en el servicio activo.

3. En cualquier caso serán incluidas en la nómina de la primera mensualidad completa que se formalice. Cuando concurren salarios con subsidios de Seguridad Social, determinados éstos por baja en el trabajo, unos y otros se liquidarán conjuntamente como si se tratara de meses de percepción salarial normal, sin perjuicio de los efectos ante la Seguridad Social derivados de la colaboración en la gestión.

CAPITULO VII

Dietsas e indemnizaciones

Art. 46. 1. Las indemnizaciones del personal laboral acogido al presente convenio derivadas de comisiones de servicios ordenadas por la Administración penitenciaria, se acomodarán a lo dispuesto en el Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio, sobre indemnizaciones por razón del servicio, y por sus normas de desarrollo, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas.

2. A los distintos efectos que se prevén en el referido Real Decreto 1344/1984, el personal laboral se clasifica en los grupos que se recogen en el anexo I del presente Convenio.

Art. 47. *Complemento de subsidio por incapacidad laboral transitoria*.-Se abonará a los trabajadores el 100 por 100 de su salario real, completándose, en su caso, a cargo de la Administración Penitenciaria la diferencia entre los subsidios de la Seguridad Social y el expresado 100 por 100, en los supuestos de incapacidad laboral transitoria que seguidamente se señalan:

A) Baja por maternidad desde el primer día de baja en el trabajo.

B) Incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo y enfermedad profesional, a partir del día siguiente al de la baja en el trabajo.

C) Incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente no laboral o enfermedad común, a partir del cuarto día de la baja en el trabajo.

Art. 48. *Vestuario*.-La Administración Penitenciaria entregará cada seis meses a todos los trabajadores, excepto a los Titulados superiores, Asistentes sociales, Maestros de Taller y Demandaderos, la ropa y el calzado adecuados a cada actividad laboral.

Art. 49. *Documentación*.-A todos los trabajadores se les dotará de la documentación pertinente que les permita identificarse en el interior de los Establecimientos penitenciarios.

Art. 50. *Pabellones*.-El personal laboral podrá utilizar los pabellones anejos a los Establecimientos, destinados a vivienda, en las mismas condiciones que los funcionarios, sometiéndose en todo momento a la normativa reguladora de su concesión y uso.

CAPITULO VIII

Jornadas y horarios

Art. 51. 1. La jornada ordinaria de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales y 1.711 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. Por necesidades del servicio, que serán apreciadas por la Comisión Paritaria y a iniciativa de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias, podrá exigirse un mayor número de horas, sin exceder de cuarenta semanales y 1.826 en cómputo anual.

2. Las horas de trabajo que rebasen, en su caso, la jornada semanal de treinta y siete horas y media pero no superen las cuarenta, no serán retribuidas con el complemento de horas extraordinarias, si bien serán compensadas por el tiempo de descanso equivalente.

3. El horario de trabajo se adaptará a lo establecido con carácter general en la Administración Pública, en régimen de jornada continua en turnos de mañana o tarde. No obstante, en razón del carácter permanente del servicio y del interés de los internos afectados, la Administración Penitenciaria podrá establecer turnos de mañana, tarde y noche en los Centros especiales donde las disponibilidades de efectivos de Auxiliares de enfermería y Ayudantes sanitarios lo permitan.

4. Dentro de la jornada de trabajo se disfrutará de una pausa de veinte minutos que tendrá, a todos los efectos, la consideración de tiempo de trabajo. En los turnos de mañana la pausa se disfrutará entre las nueve treinta y las doce treinta; en los turnos de tarde la citada pausa se disfrutará entre las dieciséis treinta y veinte treinta horas; en turnos de noche la citada pausa se disfrutará entre las veinticuatro treinta y las cuatro treinta horas.

Art. 52. *Calendario laboral*.-El calendario laboral en cada unidad administrativa se fijará de conformidad con las necesidades del servicio, ajustándose en todo caso a lo dispuesto en el artículo 4.3 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, pudiendo tener carácter cíclico.

CAPITULO IX

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 53. *Vacaciones anuales*.-1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán la duración del mes natural en que se disfruten o de treinta días naturales si se toman en un periodo comprendido entre dos meses.

2. Se disfrutarán entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre, en un solo periodo o en dos de quince días, según la planificación efectuada por el responsable de la unidad orgánica correspondiente, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

3. En ningún caso podrán disfrutar simultáneamente las vacaciones más del 50 por 100 de los trabajadores de la misma categoría o actividad.

Art. 54. *Licencias no retribuidas.*-1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Art. 55. *Permisos retribuidos.*-El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.
- d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez al año.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y persona, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.
- g) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad administrativa y respetando siempre las necesidades del servicio.
- h) Los días 24 y 31 de diciembre. Dado el carácter permanente del servicio a prestar a los internos, los responsables de las distintas unidades orgánicas, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrán establecer turnos de guardia para cada categoría y actividad. Los trabajadores que en razón de tales turnos no puedan disfrutar esta licencia en los días anteriores señalados la disfrutarán, a su elección y siempre que las necesidades lo permitan, durante el resto del año.

CAPITULO X

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 56. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.
- b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses, a partir de la terminación del servicio.
- c) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.
- d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Art. 57. *Excedencia forzosa.*-La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

Art. 58. *Excedencia voluntaria.*-1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco y el derecho a la misma sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

2. El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año, como mínimo, y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en las unidades administrativas o dependientes de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias.

3. El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiendo vacante en su misma categoría existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquélla.

CAPITULO XI

Régimen disciplinario

Art. 59. *Graduación de faltas y sanciones.*-Los trabajadores podrán ser sancionados por la Subsecretaría del Ministerio de Justicia, en todo caso, y por el Director general de Instituciones Penitenciarias, mediante la resolución correspondiente en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con el procedimiento y graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Art. 60. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leves, graves y muy graves.

- a) Serán faltas leves las siguientes:
 - a.1) La incorrección con los internos, con el público y con los compañeros o subordinados.
 - a.2) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
 - a.3) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
 - a.4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
 - a.5) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
 - a.6) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
 - a.7) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.
- b) Serán faltas graves las siguientes:
 - b.1) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
 - b.2) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
 - b.3) La desconsideración con el público o los internos en el ejercicio del trabajo.
 - b.4) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador, de otros trabajadores o de los internos.
 - b.5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
 - b.6) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez días.
 - b.7) El abandono del trabajo sin causa justificada.

- b.8) La simulación de enfermedad o accidente.
 b.9) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
 b.10) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 b.11) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
 b.12) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
 b.13) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
 b.14) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
 b.15) Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

c) Serán falta muy graves las siguientes:

- c.1) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
 c.2) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
 c.3) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
 c.4) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
 c.5) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más días al mes o durante más de veinte días al trimestre.
 c.6) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
 c.7) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
 c.8) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
 c.9) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
 c.10) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
 c.11) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
 c.12) La violación de la neutralidad o independencia políticas utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

Art. 61. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.
 Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes.
 Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de uno o dos años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
 Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
 Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
 Despido.

Art. 62. Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 63. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito por sí o a través de sus representantes de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Art. 64. *Procedimiento sancionador.*-1. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de un expediente disciplinario.

2. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el punto anterior, pero la resolución sancionadora deberá, en todo caso, ser escrita y comunicarse al inculcado.

Art. 65. 1. Será órgano competente para la incoación del expediente disciplinario la Dirección General de Instituciones Penitenciarias.

2. La iniciación del procedimiento será siempre de oficio y se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado.

Art. 66. Como medida preventiva, la autoridad competente para incoar el expediente podrá acordar la suspensión provisional de empleo y sueldo del inculcado. En tal caso, con carácter previo, deberá darse audiencia al interesado y se oír a los representantes de los trabajadores.

Art. 67. La tramitación del expediente sancionador se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará por orden escrita del Director general de Instituciones Penitenciarias, en la que, al propio tiempo, se designarán un instructor y un secretario.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad donde se instruya, se terminará en un plazo no superior a veinte días; en caso contrario, se actuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) Concluido el expediente, se elevará de inmediato a la Dirección General de Instituciones Penitenciarias, la cual, cuando proceda, lo remitirá a la Subsecretaría para que dicte la resolución que corresponda.

d) La resolución recaída se comunicará por escrito al interesado, el cual deberá firmar el duplicado de la misma. Si se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos. De las sanciones impuestas se dará traslado a los representantes de los trabajadores y se anotará en los correspondientes expedientes de personal.

Art. 68. Serán órganos competentes para la imposición de las sanciones disciplinarias:

a) La Subsecretaría del Ministerio de Justicia para la imposición de las sanciones correspondientes a faltas muy graves.

b) La Dirección General de Instituciones Penitenciarias para la imposición de las sanciones correspondientes a faltas graves y leves.

Art. 69. *Prescripción.*-Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

CAPITULO XII

Representación colectiva

Art. 70. En los centros penitenciarios y demás unidades administrativas que cuenten con el número de trabajadores fijos suficientes, conforme a lo prevenido en los artículos 62 y 63 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirán los órganos de representación previstos en el mismo, conforme a lo señalado en el capítulo I del título II de dicho Estatuto.

Art. 71. Las competencias, derechos y obligaciones de los órganos a los que se refiere el artículo anterior, son los que establece el título II del Estatuto de los Trabajadores.

Los Delegados de Personal dispondrán de un crédito de veinticinco horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación y podrán acumular mensualmente sus horas por cesión de representantes de su misma organización sindical. Dichas horas serán distribuidas por los respectivos Sindicatos sin rebasar el número máximo en cómputo global. La acumulación de horas requerirá la comunicación del acuerdo a la Dirección General de Instituciones Penitenciarias.

Art. 72. 1. La Administración y los Sindicatos firmantes se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

2. En consecuencia, la Dirección General de Instituciones Penitenciarias y los responsables de las diferentes unidades orgánicas facilitarán el ejercicio de las actividades sindicales en los centros de trabajo.

3. Conforme al artículo 11 de la Ley Orgánica 11/1985, y a requerimiento de cualquier Sindicato, la Administración descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, previa autorización por escrito de los interesados.

CAPITULO XIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 73. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales.

La Dirección General de Instituciones Penitenciarias está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en los centros penitenciarios y unidades administrativas, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

Art. 74. La participación de los trabajadores en materia de seguridad e higiene se realizará a través de los Delegados de Personal y las secciones sindicales.

Art. 75. La Dirección General de Instituciones Penitenciarias garantizará reconocimientos médicos gratuitos a todo el personal, con una periodicidad mínima anual.

CAPITULO XIV

Fomento de empleo

Art. 76. Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

La edad de jubilación, establecida en el párrafo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Art. 77. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad, en los términos y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 20).

Todos los trabajadores con edades comprendidas entre los sesenta y sesenta y cuatro años de edad, que, de conformidad con las disposiciones vigentes, tengan derecho a ello, podrán jubilarse de forma voluntaria y anticipada, durante dicho período, debiendo solicitarlo con seis meses de antelación.

Dichos trabajadores devengarán las pensiones que legalmente les correspondan por sus años de cotización a la Seguridad Social.

Art. 78. Las vacantes producidas en las diversas modalidades de jubilación, previstas en los artículos anteriores, no se amortizarán en ningún caso.

CAPITULO XV

Formación profesional

Art. 79. De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales y la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la Administración.

Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan, disfrutando de los permisos necesarios para concurrir a exámenes con la limitación establecida en el apartado d) del artículo 55.

Art. 80. La Dirección General de Instituciones Penitenciarias, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional destina-

dos con preferencia a los trabajadores que carezcan de la titulación adecuada a la actividad laboral que desempeñen.

La planificación de tales cursos, así como la determinación de las exigencias culturales o profesionales de los trabajadores que deban participar en los mismos, será competencia de la Comisión Paritaria.

CAPITULO XVI

Paz laboral

Art. 81. 1. Con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga por los trabajadores, estos y la Administración de Instituciones Penitenciarias del Estado vienen obligados a negociar, como mínimo, durante tres días con intervención de un mediador que será designado por la Dirección General del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación; dicho mediador oír a la Comisión Paritaria.

2. Igual medio habrá de seguirse antes del planteamiento formal de cualquier conflicto colectivo que verse sobre las materias reguladas en este Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL

Con el fin de conseguir una mayor movilidad del personal laboral de todo el Ministerio de Justicia y hasta que no se resuelva favorablemente la unificación de convenios, se permitirá la permuta de trabajadores de los distintos Centros y Organismos de este Departamento, siempre que reúnan similares características de puesto de trabajo y nivel.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-La aplicación de lo dispuesto en el artículo 39 de este Convenio, relativa al complemento de antigüedad, se ajustará a las siguientes reglas:

a) Las cantidades que al 31 de diciembre de 1985 viniera percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de antigüedad, permanencia, vinculación o cualquier otro de naturaleza análoga, determinado por el tiempo de prestación de servicios se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías y se consolidarán como complemento personal no absorbible.

b) A efectos del cómputo de los nuevos trienios devengados se considerará como fecha inicial la del devengo del último complemento de antigüedad perfeccionado, cualquiera que fuera su periodicidad.

Segunda.-1. Cuando un trabajador viniera percibiendo unas retribuciones globales anuales superiores a las que le correspondían por aplicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias por todos los conceptos, salvo la antigüedad, el exceso se computará en 1986 como un complemento personal transitorio de devengo mensual, ya se deba el exceso a:

1.º La existencia de mejoras unilaterales de carácter personal a favor del trabajador.

2.º La aplicación de un Convenio Colectivo a un trabajador cuya relación se rigiera anteriormente por otra normativa laboral.

3.º Cambios estructurales que impliquen integración de Convenios Colectivos.

2. Operará la compensación y absorción prevista en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores sobre el exceso de las retribuciones personales, calculada a tenor de lo contemplado en el apartado anterior, por todas las mejoras retributivas, incluso las derivadas de cambio de puesto de trabajo, de acuerdo con las reglas siguientes:

a) Incremento de retribuciones derivadas de negociación de Convenios o de la actualización económica de los vigentes en 1986 y años sucesivos: Absorción del 50 por 100 del incremento correspondiente a la categoría del trabajador, siempre que el aumento no sea superior al tipo general establecido en la Ley de Presupuestos como límite de crecimiento de la masa salarial.

b) Incrementos retributivos que excedan del porcentaje establecido con carácter general para la Administración: En este supuesto la absorción será del 50 por 100 de incremento resultante de aplicar el tipo general de crecimiento a la categoría a que pertenece el trabajador y de la totalidad del exceso de incremento sobre dicho porcentaje.

c) Incrementos derivados de cambio de puesto de trabajo que implique o no ascenso de categoría, reconocimiento de nuevos pluses o establecimiento de nuevos conceptos retributivos a excepción de indemnizaciones, horas extraordinarias y gratificaciones de carácter especial: Absorción del 100 por 100 del incremento.

Tercera.-Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 5 en orden a la vigencia del presente Convenio, la aplicación de la jornada de treinta y siete horas y media semanales establecida en el artículo 51

se efectuará al día siguiente de su publicación en el «Boletín oficial del Estado», sin que pueda reconocerse a la misma efectos retroactivos. En consecuencia, hasta dicha fecha se mantendrá la jornada fijada en el artículo 25 del Convenio publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 15 de abril de 1985 («Boletín Oficial del Estado» del 30).

ANEXO I

Nivel	Categorías profesionales	Titulación	Grupo a efectos indemnización por razón de servicio
1	Titulado Superior (Paiquiata, Anestésista)	Doctores y licenciados	2.º
2	Asistente Social	Diplomado en Trabajo Social. Grado Medio	2.º
3	Maestro de Taller: Cerámica, Mecánica	Enseñanzas Medias (título de F. P. 2)	3.º
4	Oficial de primera O. V. (Jefe de Mantenimiento, Cocinero, Electricista, Fontanero)	Educación General Básica (Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional adecuada y equivalentes)	3.º
5	Oficial de segunda O. V. (Cocinero, Electricista, Fontanero)	Educación General Básica (Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional y equivalentes)	4.º
5	Auxiliar de Enfermería	Educación General Básica (Formación Profesional adecuada)	4.º
7	Ayudante Sanitario	Educación General Básica (Formación Profesional adecuada)	4.º
7	Ayudante de Cocina	Educación General Básica (Formación Profesional adecuada)	4.º
7	Peón Especialista (Electricista, Fontanero)	Educación General Básica (certificado de Escolaridad)	4.º
7	Demandadero	Educación General Básica (Certificado de Escolaridad)	4.º
8	Limpador/a	Educación General Básica (Certificado de Escolaridad)	4.º

ANEXO II

TABLAS SALARIALES 86

A. Retribuciones básicas (artículos 38 y 40)

Categorías profesionales	Salario base		Extraordinarias		Básicas Total anual
	Mes	Año	Mes	Año	
Asistentes Sociales	86.643	1.039.716	86.643	173.286	1.213.002
Oficiales de primera	66.215	794.580	66.215	132.430	927.010
Oficiales de segunda	61.072	732.864	61.072	122.144	855.008
Ayudantes, Peones, Demandaderos	52.786	633.432	52.786	105.572	739.004
Limpador/a	51.858	622.296	51.858	103.716	726.012

B. Complemento de puesto de trabajo (artículo 41)

Categorías profesionales (art. 41.3)	Categorías Centros (art. 41.2)	Centros de primera		Centros de segunda		Centros de tercera	
		Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año
2.º Asistentes Sociales		13.667	164.004	13.667	164.004	13.667	164.004
4.º Cocineros Oficiales de primera		9.417	113.004	8.334	100.008	7.250	87.000
Electricistas Alta Oficiales de primera		9.417	113.004	8.334	100.008	7.250	87.000
Cocineros Oficiales de segunda		9.000	108.000	7.917	95.004	6.834	82.008
Electricistas Alta Oficiales de segunda		9.000	108.000	7.917	95.004	6.834	82.008
Auxiliar de Enfermería		9.000	108.000	7.917	95.004	6.834	82.008
5.º Electricista Oficial de primera		8.834	100.008	7.250	87.000	6.166	74.000
Fontanero Oficial de primera		8.834	100.008	7.250	87.000	6.166	74.000
Electricista Oficial de segunda		7.917	95.004	6.834	82.008	5.750	69.000
Fontanero Oficial de segunda		7.917	95.004	6.834	82.008	5.750	69.000
6.º Ayudantes, Peones, Demandaderos		5.584	67.008	5.584	67.008	5.584	67.008
7.º Limpador/a		3.334	40.008	3.334	40.008	3.334	40.008

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

26863 RESOLUCION de 26 de mayo de 1986, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se homologan cinco pantallas marca «NCR», modelos 7902-0101, 7902-0201, 7930-0101, 7930-0301 y 7901-0102, fabricadas por «NCR».

Presentado en la Dirección General de Electrónica e Informática el expediente incoado por parte de «NCR España, Sociedad Anónima», con domicilio social en Albace, 1, municipio de

Madrid, provincia de Madrid, referente a la solicitud de homologación de cinco pantallas fabricadas por «NCR», en su instalación industrial ubicada en Dayton (Estados Unidos);

Resultando que por parte del interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita y que el Laboratorio Central Oficial de Electrotécnica, mediante informe con clave E860244100, y la Entidad colaboradora «ATISAE», por certificado de clave LA86099CM4361, han hecho constar respectivamente que los modelos presentados cumplen todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 1250/1985, de 19 de junio, y Orden del Ministerio de Industria y Energía de 23 de diciembre de 1985.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar los citados productos,