

1630 RESOLUCION de 29 de diciembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IV Convenio Colectivo para el personal laboral de la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo para el personal laboral de la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios, que fue suscrito con fecha 30 de noviembre de 1992; de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales CO.OO. y UGT en el referido Centro directivo, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992, 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 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 29 de diciembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IV CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA SECRETARÍA GENERAL DE ASUNTOS PENITENCIARIOS

- ÍNDICE DE MATERIAS -

CAPÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	1
Ámbito de aplicación y principios básicos	1
Ámbito territorial	2
Vigencia	2
CAPÍTULO II.- COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, CONCILIACIÓN, ESTUDIO Y ARBITRAJE	3
CAPÍTULO III.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	4
CAPÍTULO IV.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	5
CAPÍTULO V.- PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESOS	6
Normas generales	6
Turno de traslado	7
Turno de ascenso	8
Normas comunes a los turnos de traslado y ascenso	8
Nuevo ingreso y promoción interna	9
Baremo de méritos para los Concursos de traslados, ascensos y nuevo ingreso	11
Permuta	13
Modalidades de contratación	14
Períodos de prueba	15
Trabajos de superior e inferior categoría	15
CAPÍTULO VI.- MOVILIDAD	16
CAPÍTULO VII.- RETRIBUCIONES	16
Salario base	17
Complemento de antigüedad	17
Pagas Extraordinarias	18
Complemento de Puesto de Trabajo	18
Complemento de Jornada Partida	19
Complemento de Disponibilidad Horaria	19
Complemento de Especial Responsabilidad	20
Complemento de Residencia	20
Percepciones no salariales	20
Forma de pago y liquidación	21
CAPÍTULO VIII.- JORNADAS Y HORARIOS	21
CAPÍTULO IX.- VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS	24
Vacaciones	24
Permisos	25
Licencias	26
CAPÍTULO X.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	27
CAPÍTULO XI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO	30
Faltas	30
Faltas leves	30
Faltas graves	31
Faltas muy graves	32

Sanciones	33
Por faltas leves	33
Por faltas graves	33
Por faltas muy graves	33
tramitación	34
Prescripción	36
Cancelación	36
CAPÍTULO XII.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA	37
Normas generales	37
Garantías sindicales	37
CAPÍTULO XIII.- SALUD LABORAL	39
Unidades de Seguridad y Salud Laboral	39
CAPÍTULO XIV.- FOMENTO DE EMPLEO	40
CAPÍTULO XV.- ACCIÓN SOCIAL	41
CAPÍTULO XVI.- FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL	42
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- (Condiciones económicas)	43
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- (Modif. cond.laborales)	43
DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.- (Ayud. Sanitarios)	43
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.- (Aux. Farmacia)	43
DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.- (Com. pers. transit.)	43
ANEXO I.- CATEGORÍAS PROFESIONALES	45
ANEXO II.- DETERMINACIÓN DE FUNCIONES	46
* ÁREA DE INTERVENCIÓN	46
COORDINADOR DE TRABAJO SOCIAL	46
TRABAJADOR SOCIAL/ASISTENTE SOCIAL	47
MONITOR DEPORTIVO	48
MONITOR OCUPACIONAL	48
MAESTRO DE TALLER	49
ENCARGADO DE TALLER	49
TÉCNICO ESPECIALISTA EN JARDÍN DE INFANCIA	50
* ÁREA SANITARIA	50
FISIOTERAPEUTA	50
TERAPEUTA OCUPACIONAL	51
TÉCNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO Y TÉCNICO ESPECIALISTA DE RADIODIAGNÓSTICO	51
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	52
AYUDANTE SANITARIO A EXTINGUIR	53
CELADOR	53
* ÁREAS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	55
INGENIERO TÉCNICO	55
JEFE DE MANTENIMIENTO	56
OFICIAL PRIMERA	57
ELECTRICISTA	57
FONTANERO	57
COCINERO	57
OFICIAL SEGUNDA	58
ELECTRICISTA	58
FONTANERO	59
COCINERO	59
OFICIOS VARIOS	59
LAVANDERÍA	60
PELUQUERO	60
PEÓN ESPECIALISTA	60
PEÓN DE MANTENIMIENTO	60
PEÓN DE SERVICIOS	61
DEMANDADERO	61
LIMPIADOR/A	62
ANEXO III - A.- RETRIBUCIONES BÁSICAS	63
ANEXO III - B.- CATEGORÍAS CENTROS PENITENCIARIOS	64
ANEXO III - C.- GRUPOS CATEGORÍAS LABORALES	65
ANEXO III - D.- COMPLEM. PUESTO DE TRABAJO	65
ANEXO III - E.- COMPLEM. JORNADA PARTIDA	66
ANEXO III - F.- COMPLEM. DISPONIBILIDAD HORARIA	66
ANEXO III - G.- COMPLEM. ESPECIAL RESPONSABILIDAD	66
CAPÍTULO I	
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	
Ámbito de aplicación y principios básicos	
Artículo 1º)	
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 Secretaría General de Asuntos Penitenciarios del Ministerio de Justicia y Organismos Autónomos vinculados a la misma.

Con principios básicos de la regulación establecida:

1.- La uniformidad retributiva de los trabajadores según los diversos niveles, categoría profesional y situaciones que con carácter general y objetivo se establecen en el Convenio.

2.- El carácter mínimo y obligatorio de las condiciones establecidas en el Convenio.

3.- Las condiciones específicas que pudiera tener cada relación singular de trabajo serán entendidas como derecho excepcional.

4.- A los efectos que sean procedentes, se entenderá que tiene carácter de empresario la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios del Ministerio de Justicia y es centro de trabajo el establecimiento penitenciario o unidad administrativa a que se hallen adscritos los trabajadores regidos por este Convenio.

Artículo 2º)

1.- El Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que sean parte en las relaciones laborales expresadas en el artículo anterior.

Se considerará personal laboral a todo trabajador fijo o temporal que preste servicio en cualquiera de los establecimientos o unidades administrativas dependientes de la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios de acuerdo con la legislación laboral vigente.

2.- Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal que tenga la consideración de funcionario público.

b) El personal cuya relación con la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios derive de un contrato administrativo de colaboración temporal.

c) Los que perteneciendo a las plantillas de otras Entidades desarrollen actividades para la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios en virtud de un contrato de obras o de servicios otorgado entre dicha Secretaría General y las citadas Entidades, según las normas de contratación administrativas aplicables.

d) Los profesionales cuya relación con la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios derive de un contrato de arrendamiento de obra o servicio.

e) Los señalados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, de 10 de marzo).

f) En general, aquellos que estando habilitados para el ejercicio de profesiones liberales, presten su actividad con carácter temporal para la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios, cuando en los correspondientes contratos conste la mención expresa: "Fuera de Convenio" y ello, con independencia, de que alguna de las cláusulas contractuales recoja la aplicación de determinados Capítulos y artículos del presente Convenio.

g) El personal cuya relación con la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios derive de un acuerdo o pacto de colaboración suscrito entre la referida Secretaría General y otras Entidades o Unidades de las Administraciones Públicas.

Ámbito territorial

Artículo 3º)

Este Convenio se aplicará en todo el territorio español en cuanto a los centros de trabajo a que se refiere el artículo primero.

Vigencia

Artículo 4º)

1.- El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1º de enero de 1992, excepto los derivados de compensación por actividades que impliquen la percepción de complemento de jornada partida y disponibilidad horaria que se vincularán al inicio fáctico de las referidas actividades.

2.- La duración del Convenio será, al menos, de dos años a contar desde el 1º de enero de 1992, sin perjuicio de la revisión de las tablas salariales que se negociarán anualmente.

3.- El presente Convenio quedará denunciado expresamente de forma automática el 31 de diciembre de 1993, comprometiéndose las partes a iniciar las negociaciones en el mes siguiente a la fecha indicada, sin perjuicio, de que las referidas partes puedan acordar su prórroga durante un año más.

Artículo 5º)

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquéllas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

CAPÍTULO II

COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, CONCILIACIÓN, ESTUDIO Y ARBITRAJE

Artículo 6º)

1.- Dentro del plazo de un mes, a partir de la fecha de la publicación del presente Convenio, se constituirá una Comisión compuesta paritariamente por cuatro representantes de la Administración y otros cuatro de los sindicatos firmantes, que será la encargada de la interpretación, vigilancia, conciliación, estudio y arbitraje en la aplicación del presente Convenio. Su sede radicará en los Servicios Centrales de la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios.

2.- Los representantes de la Administración y los de los sindicatos serán nombrados por el Secretario General de Asuntos Penitenciarios y por las Centrales Sindicales representadas respectivamente.

3.- La Comisión elaborará un reglamento de procedimiento y funcionamiento de la misma.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación y aplicación del contenido del Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Arbitraje en todas las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del Convenio, siempre que no tengan repercusiones económicas.

d) Conocer de todas aquellas reclamaciones que sobre los derechos reconocidos en este Convenio puedan interponerse, así como las específicas de carácter profesional.

e) Conciliación facultativa en los problemas colectivos con órganos competentes, siempre que no supongan repercusiones económicas.

f) Desarrollo y aplicación de cuantos temas tiendan a una mayor eficacia del Convenio.

g) Las que se le atribuyan expresamente en el Convenio.

4.- La Comisión tendrá al menos cuatro reuniones ordinarias y cuantas de carácter extraordinario se consideren oportunas por cualquiera de las partes dentro de cada año. Las partes podrán ser asistidas en las reuniones de la Comisión por asesores técnicos.

Los acuerdos de la Comisión serán vinculantes para ambas partes, así como para los Órganos y Organizaciones que representan éstas. Todo ello se entiende sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador para recurrir las resoluciones o interpretaciones que afecten lesivamente a sus intereses ante la jurisdicción laboral competente.

5.- Las consultas dirigidas a la Comisión por parte de los trabajadores deberán plantearse a través de los Delegados de Personal, Comités de Centro o Secciones Sindicales, que tramitarán las citadas consultas, cuando las consideren procedentes, a la Comisión.

6.- La documentación y actas de las reuniones serán públicas y se expedirán por duplicado, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes.

7.- En el caso de que alguna disposición legal o convencional de derecho necesario regule posteriormente cualquiera de las materias contempladas en este convenio, la Comisión adoptará las medidas necesarias para adecuar éste, exclusivamente en aquellos aspectos en que resulte afectado.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7º)

1.- La organización del trabajo, con sujeción a la legislación laboral, es facultad privativa de la Administración y su aplicación práctica corresponde a la Secretaría General de

Asuntos Penitenciarios, de conformidad con la normativa vigente y las instrucciones y directrices emanadas de los órganos competentes de la misma, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás legislación vigente.

2.- El personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio desempeñará en los Centros de Trabajo las tareas específicas de su profesión, conforme a su categoría laboral. Para el desempeño de sus actividades, este personal dependerá de los responsables de las Unidades a las que esté adscrito y, por delegación en su caso, del personal que aquéllos designen, respetando el principio de jerarquía entre las categorías laborales.

3.- Todos los cometidos del personal laboral se entenderán sin perjuicio de las funciones que en las normas del Ordenamiento Penitenciario sean asignadas a los funcionarios de cada Unidad o Servicio.

El personal laboral tiene la obligación de poner en conocimiento del responsable del Servicio al que se encuentre adscrito cualquier anomalía que observe y que pueda afectar a la buena marcha del Establecimiento o Unidad Administrativa.

4.- El personal laboral no podrá entrar en el interior del Establecimiento fuera de su jornada laboral, salvo que sea requerido por razones urgentes y justificadas. El exceso de jornada producida por este motivo será objeto de compensación en tiempo libre en los términos previstos en el artículo 47 del presente Convenio, facilitándose al trabajador justificante escrito de la hora de llamada y finalización del servicio.

Artículo 8º)

Las dotaciones de efectivos de personal laboral de los Centros Penitenciarios y Comisiones Provinciales y Locales de Asistencia Social, será elaborada por la Dirección General de Administración Penitenciaria, en razón de las necesidades organizativas imperantes en cada momento oyendo, previamente a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 9º)

1.- Las categorías profesionales, con sus niveles retributivos y correspondientes funciones, serán las que se contienen en los Anexos I y II del presente Convenio Colectivo.

Todos los trabajadores serán clasificados individualmente de acuerdo con las categorías profesionales del puesto de trabajo que desempeñan.

Las distintas categorías profesionales, así como las funciones encomendadas a cada una de ellas, son meramente enunciativas. Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones oficiales le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su categoría profesional.

2.- En atención a sus niveles económicos, el personal se clasifica del modo que se contempla en el Anexo I.

3.- Por necesidades de racionalización del trabajo en los centros penitenciarios, las categorías profesionales se ordenarán de acuerdo con las siguientes áreas de trabajo:

- **ÁREA DE MANTENIMIENTO:** Ingeniero Técnico, Jefe de Mantenimiento, Oficial 1º Electricista, Oficial 1º Fontanero, Oficial 2º Electricista, Oficial 2º Fontanero, Oficial 2º Oficios Varios y Peón Especialista Mantenimiento.

- **ÁREA DE SERVICIOS:** Oficial 1º Cocinero, Oficial 2º Cocinero, Oficial 2º Lavandería, Oficial 2º Peluquero, Peón Especialista Servicios, Demandadero y Limpiador/a.

- **ÁREA SANITARIA:** Terapeuta Ocupacional, Fisioterapeuta, Técnico Especialista en Laboratorio, Técnico Especialista en Radiodiagnóstico, Auxiliar de Farmacia a extinguir, Auxiliar de Enfermería, Ayudante Sanitario a extinguir y Celador.

- **ÁREA DE INTERVENCIÓN:** Coordinador de Trabajo Social, Trabajador Social/Asistente Social, Monitor Deportivo, Monitor Ocupacional, Maestro de Taller, Encargado de Taller y Técnico Especialista en Jardín de Infancia.

4.- 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 Administración Penitenciaria en base a la propuesta de la Subdirección General de Personal y con el informe de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación, Estudio y Arbitraje que deberá ser emitido en el plazo máximo de 10 días.

CAPÍTULO V

PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESOS

Normas generales

Artículo 10º)

1.- El acceso a los puestos de trabajo se ajustará a las normas que en este capítulo se establecen, sin perjuicio de las previsiones contenidas en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y demás disposiciones de general aplicación en la materia.

2.- Las plazas vacantes que se produzcan de personal fijo se proveerán mediante convocatoria pública, realizándose ésta bajo los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, conforme a las siguientes fases:

- 1.- Turno de traslado.
- 2.- Turno de ascenso.
- 3.- Turno de nuevo ingreso y promoción interna.

No podrá alterarse ni omitirse ninguno de estos tres turnos.

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

4.- La provisión de vacantes, en razón de la capacidad organizativa de la Administración, quedará determinada en su cobertura por las necesidades del servicio y por el Plan de Creación y Amortización de Centros Penitenciarios.

Turno de traslado

Artículo 11º)

Las vacantes existentes en los Centros Penitenciarios se ofertarán por la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios en concurso de traslados a nivel estatal.

Artículo 12º)

Podrán participar en el concurso de traslado todos los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Pertenecer a la plantilla de la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios como personal laboral fijo en situación de activo o de excedencia.
- b) Estar clasificado en la misma categoría y especialidad profesional a la de la plaza convocada con un mínimo de 1 año de antigüedad tanto en ella como en el Centro de trabajo respectivo.
- c) Haber prestado servicios al menos durante un año en el último destino, excepto cuando se trate del primero de ellos.
- d) No estar cumpliendo sanción que inhabilite para el traslado.

Turno de ascenso

Artículo 13º)

Las vacantes resultantes o no cubiertas por el turno de traslados se cubrirán por ascenso mediante concurso de méritos entre el personal fijo de la plantilla que preste sus servicios en los centros de trabajo dependientes de la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios.

Artículo 14º)

Serán requisitos para presentarse a los concursos de ascenso los siguientes:

- a) Tener la condición de personal laboral fijo.
- b) Estar en activo o en situación de excedencia forzosa.
- c) Poseer la titulación específica requerida en cada convocatoria y plaza a cubrir, o en su defecto tener tres años de antigüedad en la categoría inmediatamente inferior de la misma rama o actividad y superar, en este caso, la prueba de aptitud que se designe al efecto por las Comisiones de Valoración de los Concursos.
- d) Poseer, dentro de la misma actividad, la categoría inmediatamente inferior a la de la plaza convocada.
- e) Tener una antigüedad mínima de dos años en su categoría y actividad actual.

Normas comunes a los turnos de traslado y ascenso

Artículo 15º)

Los concursos de traslado y de ascenso serán convocados por la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios. Las convocatorias incluirán, entre otros, los siguientes requisitos:

- a) Declaración expresa de que los Órganos de Selección no adjudicarán plazas en número superior al de las plazas convocadas.
- b) Centro de trabajo, número y características de las plazas.
- c) Centro o dependencia a que deban dirigirse las instancias y plazo de presentación de las mismas.
- d) Condiciones o requisitos que deban reunir los aspirantes.
- e) Méritos susceptibles de calificación según el baremo de puntuación correspondiente y, en su caso, las pruebas de aptitud que se determinen.
- f) Composición de la Comisión evaluadora.
- g) Que ambos concursos estarán sujetos a resultas, con la salvedad establecida en el artículo 10.4.
- h) Cualesquiera otras previsiones que garanticen el estricto cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Artículo 16º)

La Comisión de evaluación estará formada por un Presidente y cuatro Vocales designados por la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios, 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.

Artículo 17º)

Los concursos de traslado y ascenso se celebrarán con carácter previo a la incorporación del personal procedente de la Oferta de Empleo Público.

Artículo 18º)

Las convocatorias para proveer vacantes en las fases de traslado y ascenso previstas en este Convenio se publicarán anualmente en los tablones de anuncios de todos los Centros Penitenciarios y Comisiones de Asistencia Social, así como en los de los Servicios Centrales de la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios.

Nuevo ingreso y promoción interna

Artículo 19º)

Las vacantes no cubiertas por los turnos anteriores y las nuevas categorías laborales que se pudieran establecer de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.4 se convocarán por la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios de acuerdo con la Oferta de Empleo Público y normas de desarrollo. Dicha convocatoria 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.

- a) Un 40 % de las plazas convocadas se reservará para la promoción interna del personal laboral fijo que reúna los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria.
- b) Las plazas no cubiertas por promoción interna se acumularán al turno de acceso libre.
- c) En todo caso, los trabajadores que accedan a los puestos por promoción interna, tendrán preferencia sobre los que procedan del turno de acceso libre en la elección de las vacantes.

Artículo 20º)

El sistema de selección para el personal de nuevo ingreso será el de concurso, concurso-oposición y oposición.

Artículo 21º)

La convocatoria se realizará por la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios y deberá incluir los siguientes requisitos:

- a) Declaración expresa de que los Órganos de Selección no podrán proponer adjudicación de plazas en número superior al de las convocadas.
- b) Número y características de las plazas.
- c) Centro o dependencia a que deban dirigirse las instancias y plazo de presentación de las mismas.

d) Condiciones o requisitos que deben reunir los aspirantes.

e) Programa que ha de regir las pruebas o indicación del Boletín Oficial del Estado en que se hayan publicado con anterioridad.

f) Pruebas selectivas que hayan de celebrarse y relación de méritos que han de ser tenidos en cuenta en la selección.

g) Composición del Tribunal calificador.

h) Sistema de calificación.

i) Plazo de toma de posesión de la plaza.

j) Determinación, en su caso, de las características y duración del período de prueba.

k) Procedimiento de reclamaciones.

l) Cualesquiera otras previsiones que garanticen el estricto cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Artículo 22º)

Podrán presentarse al turno de nuevo ingreso los que cumplan los requisitos mínimos siguientes:

- a) Poseer la nacionalidad española y haber cumplido los 18 años.
- b) No padecer enfermedad ni limitaciones físicas o psíquicas incompatibles con el normal desempeño de las tareas o funciones correspondientes a la plaza a cubrir.
- c) No haber sido separado del servicio mediante expediente disciplinario de cualquiera de las Administraciones Públicas ni hallarse inhabilitado para el desempeño de las funciones públicas por sentencia final firme.
- d) Poseer los requisitos específicos requeridos en cada convocatoria.

Artículo 23º)

De acuerdo con lo establecido en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, se reservará, como mínimo, un 2% de las vacantes convocadas para trabajadores que tengan disminuidas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

Artículo 24º)

La valoración de los concursos, concursos-oposición y oposición para el personal de nuevo ingreso corresponderá a un Tribunal Calificador que estará formado por un Presidente y cuatro Vocales designados por el Secretario General de Asuntos Penitenciarios, 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.

Baremo de méritos para los Concursos de traslados, ascensos y nuevo ingreso

Artículo 25º)

Los concursos de traslados serán valorados con arreglo a los siguientes conceptos:

- 1) Antigüedad: Los servicios prestados en la Administración Penitenciaria se valorarán a razón de 0,0625 puntos por mes completo, hasta un máximo de 7 puntos.
- 2) Circunstancias personales:

- Tener hijos en edad escolar que requieran cualquier tipo de educación especial siempre y cuando en el término municipal donde se encuentre ubicado el centro donde preste servicio el trabajador no existan centros de enseñanza adecuados para que cursen estudios: 0,50 puntos por hijo, hasta un máximo de 1,50 puntos.

- Necesidad de rehabilitación sanitaria del trabajador, cónyuge e hijos, que deba realizarse por prescripción facultativa y que sólo se pueda efectuar en la localidad donde se solicita el traslado: 1,5 puntos.

Artículo 26º)

1.- La resolución de los concursos de ascenso se ajustará a un sistema de valoración de méritos con arreglo a los siguientes criterios:

- 1) Méritos profesionales:

- Pertenecer al centro de trabajo donde se convoque la vacante: 1 punto.

- Por servicios prestados en la misma actividad de la plaza convocada en la esfera pública distinta de la Administración Penitenciaria o en la esfera privada, 1 y 0,50 puntos respectivamente. En los supuestos de prestación de servicios en la esfera privada deberán acreditarse éstos mediante certificación de altas y bajas al régimen de la Seguridad Social.

- Por servicios prestados al amparo de lo previsto en el artículo 33.3 del presente Convenio: 0,40 puntos por seis meses y 0,50 puntos por ocho meses.

2) Méritos académicos:

- Por diplomas o certificaciones de capacitación o especialización en Cursos, expedidos por el Departamento, Centros de Formación Profesional no reglados, oficialmente reconocidos, en relación directa con la actividad por la que se opta: 0,20 puntos por cada uno, sin que pueda exceder de 2,00 puntos.

- Por tener titulación oficial de la actividad por la que se opta: 2 puntos.

3) Antigüedad: Los servicios prestados en la Administración Penitenciaria se valorarán a razón de 0,0625 puntos por mes completo, hasta un máximo de 3,00 puntos.

Artículo 27ª)

En casos de igualdad en los méritos recogidos en los artículos anteriores 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 o persona con la que habitualmente convive ocupe un puesto de trabajo fijo en la localidad donde se solicita la vacante.

Artículo 28ª)

1.- Los concursos y concurso-oposición para el personal de nuevo ingreso y promoción interna serán valorados con arreglo a los siguientes conceptos: méritos profesionales, méritos académicos y circunstancias personales.

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

Méritos profesionales:	60%
Méritos académicos:	30%
Circunstancias personales:	10%

Permuta

Artículo 29ª)

1.- El Secretario General de Asuntos Penitenciarios podrá autorizar excepcionalmente permutas de destinos entre trabajadores en activo, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

a) Que los puestos de trabajo que se permutan sean de igual categoría profesional y corresponda idéntica forma de provisión.

b) Que se cuente con más de dos años de servicio continuado en el Centro Penitenciario o Comisión de Asistencia Social.

c) Que falte a los trabajadores más de 5 años para la jubilación.

d) Que durante el período de publicidad de las solicitudes de permuta no surja un tercer peticionario destinado en centro de trabajo diferente al de los solicitantes que manifieste su disconformidad ante las mismas, por estar interesado en obtener destino en alguna de las plazas ocupadas por los solicitantes.

2.- En el supuesto de que dos o más trabajadores deseen acogerse a la permuta de su puesto de trabajo con un tercero, tendrá preferencia aquél que ostente mayor antigüedad al servicio de la Administración Penitenciaria.

3.- En todo caso se exigirán informes de la C.I.V.C.E.A. y de la Dirección de los Centros afectados.

4.- La solicitud de permuta deberá ser expuesta durante 10 días en los tablones de anuncios de todas las unidades administrativas.

5.- Serán anuladas las permutas si en los dos años siguientes a la fecha en que tengan lugar se produce la jubilación voluntaria de alguno de los permutantes.

6.- La concesión de la permuta no dará derecho al abono de gastos ni indemnizaciones de ninguna clase.

Modalidades de contratación

Artículo 30ª)

El personal podrá ser contratado como fijo de plantilla y con carácter temporal.

1.- El personal fijo de plantilla es el que actualmente ocupa plaza fija en la plantilla laboral de los centros de trabajo dependientes de la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios y el que en lo sucesivo se integre en las mismas mediante el sistema regulado en el presente Convenio.

2.- Se podrán efectuar contratos de trabajo de duración determinada de conformidad con lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores, la legislación en vigor en cada momento y lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

El personal objeto de estos tipos de contrato deberá reunir los requisitos establecidos en el artículo 22 de este Convenio. Se deberá buscar, en cada caso concreto, la modalidad de contrato más adecuado de los regulados en la legislación vigente.

Artículo 31ª)

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

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 demás normativas de desarrollo 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.

Períodos de prueba

Artículo 32ª)

1.- La Contratación de personal se hará siempre a título de prueba por un período de trabajo efectivo que no podrá exceder del tiempo señalado en la siguiente escala:

Niveles 1 a 2:	3 meses
Niveles 3 a 5:	1 mes
Nivel 7:	15 días laborables

2.- Durante este período el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y del puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin dar lugar a indemnización, salvo la percepción por el trabajador de las retribuciones devengadas.

3.- En la valoración de este período se tendrán en cuenta aspectos tales como el rendimiento, la conducta y aptitudes del trabajador, emitidos por la Dirección del Centro Penitenciario.

4.- Transcurrido el período de prueba, el personal que lo supere satisfactoriamente adquirirá la condición que proceda según la naturaleza de su contrato.

Trabajos de superior e inferior categoría

Artículo 33ª)

1.- El trabajador no podrá 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 Secretaría General de Asuntos Penitenciarios, 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 vacantes 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, derivados de las circunstancias señaladas en el apartado 1 de este artículo, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, así como al cómputo de estos periodos como mérito profesional a efectos de ascensos.

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.

CAPÍTULO VI

MOVILIDAD

Artículo 34*)

La movilidad del personal acogido al presente Convenio que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo ni implique cambio de residencia, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de unidad administrativa.

2.- Por necesidades del servicio, la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios podrá disponer el traslado forzoso de trabajadores con cambio de residencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

En este caso el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a cuatro mensualidades de salario real, así como a los gastos de transporte de familiares y enseres, con el límite de las cuantías establecidas en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo. No tendrán la consideración de traslados las provisiones de puestos vacantes que se realicen de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo V del presente Convenio.

CAPÍTULO VII

RETRIBUCIONES

Artículo 35*)

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

A) Salario legal constituido por:

- 1) Salario base
- 2) Complementos salariales:
 - 2.1. Antigüedad
 - 2.2. Pagas Extraordinarias
 - 2.3. De Puesto de Trabajo
 - 2.4. De Jornada Partida
 - 2.5. De Disponibilidad Horaria
 - 2.6. De Especial Responsabilidad
 - 2.7. De Residencia

B) Percepciones no salariales.

Artículo 36*) Salario base.

1.- 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.

2.- El salario base está constituido por una cantidad fija para cada uno de los distintos niveles retributivos en los términos señalados en el Anexo III-A.

Artículo 37*) 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 2.642 pesetas mensuales, que se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplen tres o múltiplos de tres años de servicio efectivo y cuya aplicación se ajustará a las siguientes reglas:

a) Las cantidades, que a 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.

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

Artículo 38*) Pagas Extraordinarias

1.- Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base y antigüedad, que se percibirán con las retribuciones de Junio y Diciembre.

2.- Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año, se abonará la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias, en relación al tiempo trabajado, considerando la fracción de mes como unidad completa.

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.

4.- Los trabajadores que disfruten licencia sin sueldo verán minoradas sus pagas extraordinarias en la parte correspondiente al tiempo de licencia.

5.- Los trabajadores que realicen el servicio militar obligatorio o voluntario o servicio social sustitutorio percibirán el cien por cien de las pagas extraordinarias en la forma establecida en el artículo 55 b).

Artículo 39*) Complemento de Puesto de Trabajo.

1) Es el que corresponde percibir a los trabajadores en función de la categoría del Centro Penitenciario en que prestan su actividad y de las condiciones relativas a dificultad, responsabilidad y penosidad inherentes al puesto de trabajo.

2) A los fines mencionados en el punto precedente, los Centros Penitenciarios se clasifican en las categorías que se señalan en el Anexo III-B. Los Trabajadores Sociales destinados en las Comisiones de Asistencia Social percibirán la cuantía de este complemento conforme a la categoría del Centro radicado en la provincia correspondiente.

En aquellos casos en que exista más de un Centro Penitenciario en la provincia donde radique la Comisión de Asistencia Social, la cuantía a percibir será la del Centro Penitenciario de mayor categoría.

3) Asimismo, en razón del grado de dificultad, responsabilidad y penosidad señalados en el punto 1) de este artículo, los puestos de trabajo se diferencian en cuatro grupos: A, B, C, y D conforme a lo contemplado en el Anexo III-C.

4) Las cuantías a percibir por este concepto serán las contempladas en el Anexo III-D.

Artículo 40*) Complemento de Jornada Partida.

1) Será percibido por aquellos trabajadores del Área de Intervención contemplados en el punto 2º de este artículo que, de conformidad con las necesidades del Centro, realicen jornada de mañana y tarde, estando constituido por una cuantía fija para todas las categorías afectadas en los términos que se señalan en el Anexo III-E.

2) La Jornada Partida afectará a los Monitores Deportivos, Monitores Ocupacionales, Maestros de Taller, Encargados de Taller y Técnicos Especialistas en Jardín de Infancia, en los casos en que las necesidades del Centro así lo requieran. Los cambios de horario que se operen en este sentido se comunicarán con antelación suficiente a los trabajadores, dándose traslado a la C.I.V.C.E.A.

3) La jornada se desarrollará conforme a lo preceptuado en el Capítulo VIII del presente Convenio Colectivo.

4) El complemento de Jornada Partida no tendrá carácter consolidable y su percepción estará vinculada a la realización de la jornada que motivó su implantación y por el tiempo en que ésta se mantenga.

En todo caso, la percepción del complemento de Jornada Partida será incompatible con la percepción del Complemento de Disponibilidad Horaria en cualquiera de sus modalidades.

Artículo 41*) Complemento de Disponibilidad Horaria

1) El complemento de Disponibilidad Horaria tendrá tres modalidades:

MODALIDAD A: Se percibirá por aquellos trabajadores que presten sus servicios en régimen de turnos rotativos de mañana, tarde y noche incluidos los sábados, domingos y festivos.

MODALIDAD B: Se percibirá por aquellos trabajadores que presten sus servicios en turnos rotativos de mañana y tarde incluidos los sábados, domingos y festivos.

MODALIDAD C: Se percibirá por aquellos trabajadores que presten sus servicios en turnos de mañana o tarde incluidos los sábados y domingos.

2) Las cuantías de este complemento para cada una de las modalidades A, B y C serán las que se contemplan en el Anexo III-F y la remuneración por alguna de las modalidades señaladas será incompatible con la percepción de las dos modalidades restantes, entendiéndose que las de menor cuantía están subsumidas en las de cuantía mayor.

3) En ningún caso se tendrá derecho a percibir este complemento de Disponibilidad Horaria en cualquiera de sus modalidades sólo por la realización de la jornada de trabajo en turnos de mañana o tarde.

4) La percepción de este complemento, en cualquiera de sus modalidades, estará vinculada a la realización de la correspondiente jornada por lo que no tendrá carácter consolidable y desaparecerá su percibo cuando cesen las causas que lo motivaron.

Artículo 42^a) Complemento de Especial Responsabilidad.

1) Retribuye a aquellos trabajadores que desempeñan, dentro de su categoría profesional, puestos que suponen una especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de dirección, planificación, coordinación, supervisión y control de medios personales y materiales o cualesquiera otras encomendadas al trabajador que ostente este complemento.

2) Este Complemento se aplicará a los Coordinadores de Trabajo Social y Jefes de mantenimiento.

3) Las cuantías de este complemento serán las contempladas en el Anexo III-G.

Artículo 43) Complemento de Residencia.

Este se percibirá por aquellos trabajadores que presten servicio en Ceuta y Melilla, de conformidad con lo establecido en las Leyes de Presupuestos del Estado.

PERCEPCIONES NO SALARIALES

Artículo 44)

1) Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral derivadas de Comisiones de Servicios ordenadas por la Administración Penitenciaria, se acomodarán a lo dispuesto en el Real Decreto 236/1988, de 4 de Marzo, 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 los mismos. Todo tipo de gastos de dietas y de transportes derivadas del desempeño del puesto de trabajo correrán a cargo de la Administración.

2) A los efectos prevenidos en el referido Real Decreto 236/1988, el personal laboral se clasifica en los siguientes grupos:

NIVEL	GRUPO A EFECTOS DE INDEMNIZACIÓN POR RAZÓN DEL SERVICIO
1	II
2	II
3	III
4	III
5	IV
7	IV

Artículo 45)

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.

Artículo 46) Forma de pago y liquidación.

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 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 de la gestión.

CAPÍTULO VIII

JORNADAS Y HORARIOS

Artículo 47^a)

1.- La jornada ordinaria de trabajo será de 37 horas 30 minutos semanales y 1.711 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

2.- Cuando por necesidades del servicio se requiera la realización de horas que en cómputo semanal supere la jornada de 37 horas 30 minutos, el exceso se compensará por tiempo de descanso de acuerdo con el siguiente baremo:

a) Horas trabajadas en exceso que superen las 37 horas 30 minutos semanales en jornada diurna: 75% de incremento sobre el tiempo de trabajo efectivo.

b) Horas trabajadas que superen las 37 horas 30 minutos semanales con interrupción de jornada: 100% de incremento sobre el trabajo efectivo.

c) Horas trabajadas en festivos: 100% de incremento sobre el tiempo de trabajo efectivo.

d) Horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana: 150% de incremento sobre el tiempo de trabajo efectivo.

3.- El horario de trabajo se adaptará a lo establecido con carácter general en la Administración Pública, en régimen de jornada continua de mañana o tarde.

Artículo 48^a)

El personal sujeto a régimen de disponibilidad horaria tendrá una jornada semanal de 37 horas y 30 minutos, comprendida de lunes a domingos y conforme a una de las modalidades siguientes:

MODALIDAD A: Comporta la prestación de servicio en turnos rotativos de mañana, tarde y noche incluidos los sábados, domingos y festivos.

La duración de los turnos será de 8 a 16 días preferentemente y en el caso de que los turnos sean fijos, el de noche no será fijo obligatoriamente para ningún trabajador.

Ningún trabajador sometido al régimen de turnos podrá abandonar su puesto de trabajo aún después de haber finalizado su jornada laboral, hasta tanto no haya sido relevado del mismo por el correspondiente trabajador. En este caso, se le compensará el exceso de jornada de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo precedente.

En el caso de no producirse el relevo a su debido tiempo, el trabajador responsable del turno saliente lo pondrá inmediatamente en conocimiento de su jefe superior para que este adopte las medidas necesarias para subsanar este hecho y no suponga, en ningún caso, para el trabajador doblar la jornada de trabajo.

MODALIDAD B: Comporta la prestación de servicio en turnos rotativos de mañana y tarde incluidos los sábados, domingos y festivos con una cadencia de un fin de semana de trabajo de cada tres.

MODALIDAD C: Comporta la prestación de servicios en turnos de mañana o tarde incluidos los sábados y domingos con una cadencia de un fin de semana de trabajo cada tres.

2.- El régimen de disponibilidad horaria conlleva la percepción del complemento salarial correspondiente a la modalidad efectivamente realizada.

3.- El trabajador sujeto a las modalidades B y C de disponibilidad horaria tendrá garantizados dos fines de semana consecutivos de descanso.

4.- Corresponderá a la Administración, en uso de sus facultades organizativas, la determinación del personal sujeto a régimen de disponibilidad horaria así como la modalidad a realizar atendiendo al número de efectivos disponibles y la prioridad en las necesidades a satisfacer sin que la realización de alguna de sus modalidades (A, B o C) suponga, en ningún caso, modificación sustancial de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49º)

1.- El personal perteneciente a las categorías del Área de Intervención denominado Monitor Deportivo, Monitor Ocupacional, Maestro de Taller, Encargado de Taller y Técnico Especialista en Jardín de Infancia, quedará sujeto a la realización de una jornada de trabajo de 37 horas y 30 minutos, en régimen de jornada partida o continua en función de las necesidades del Centro.

2.- La realización de jornada partida conllevará el percibo del correspondiente complemento económico, cuya percepción desaparecerá cuando dicha jornada deje de realizarse.

3.- La jornada partida se ajustará a los siguientes criterios:

- a) Se extenderá de lunes a viernes.
- b) Conllevará, en todo caso, una interrupción de la jornada de trabajo no inferior a 1 hora y 30 minutos.
- c) La hora de inicio de actividades no podrá producirse antes de las 9 horas ni su finalización antes de las 19 horas.

Artículo 50º)

1.- Cuando con carácter excepcional, las necesidades del Establecimiento requieran la presencia durante un sábado, domingo o festivo, de un trabajador que habitualmente realiza jornada de lunes a viernes, éste tendrá derecho a una compensación horaria equivalente a las horas efectivamente trabajadas, incrementadas en un 100 %.

Este incremento de compensación horaria será incompatible con la percepción del complemento de disponibilidad horaria en cualquiera de sus modalidades, así como con la percepción de horas extraordinarias.

2.- Dentro de la jornada de trabajo se disfrutará de una pausa de 20 minutos en los turnos de mañana y tarde y de dos pausas de 20 minutos cada una, que en ningún caso podrán acumularse, en los turnos de noche. Los trabajadores con jornada partida dispondrán de una pausa de 20 minutos por la mañana. Dichas pausas tendrán a todos los efectos la consideración de tiempo de trabajo.

3.- En los turnos de mañana la pausa se disfrutará entre las 9,30 horas y las 12,00 horas; en los turnos de tarde se disfrutará entre las 16,30 horas y las 20,30 horas, en los turnos de noche se disfrutará entre las 12 y las 2,30 horas la primera, y entre las 4,30 y las 7,00 horas la segunda.

4.- La diferencia en cómputo mensual entre la jornada de trabajo y la efectivamente realizada por el trabajador dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

5.- Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha deducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el trabajador dividida por 30 y, a su vez, este resultado por el número de horas que el trabajador tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

Artículo 51º)

El calendario laboral, que será fijado en los dos primeros meses de cada año natural, de conformidad con lo establecido en el artículo 4.3 del Real Decreto 2001/83, de 28 de julio, comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor todo ello de la jornada pactada.

CAPÍTULO IX**VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS****Vacaciones****Artículo 52º)**

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 período comprendido entre dos meses.

2.- Se disfrutará, preferentemente, si las necesidades del servicio lo permiten, entre los días 1 de junio y 30 de septiembre, ambos inclusive, en un solo período o en dos fracciones de quince días. El trabajador, a petición propia, podrá disfrutar sus vacaciones en un período distinto al anteriormente señalado, siempre que la organización del trabajo en la unidad lo permita.

3.- La distribución de los períodos de vacaciones se hará por acuerdo entre la Dirección del Centro y la representación de los trabajadores, pudiendo tener en su caso carácter cíclico.

En todo caso se tendrá en cuenta la naturaleza específica de los centros de trabajo.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación mínima de dos meses en los tablones de anuncios de los centros o unidades administrativas.

4.- El Cuadro de vacaciones deberá garantizar la cobertura del servicio, no pudiendo, en ningún caso, disfrutar simultáneamente las mismas más del 50% de los trabajadores de igual categoría dentro de la misma especialidad.

5.- Los trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado.

6.- Las vacaciones anuales del personal sujeto a disponibilidad horaria, modalidad A, se disfrutarán entre los meses de mayo y octubre cuando las necesidades del servicio lo permitan, a petición de los afectados y sin alterar el orden de cadencia de los turnos realizados antes del período de vacaciones.

Permisos**Artículo 53º)**

1.- El trabajador, previa justificación en los supuestos que proceda, tendrá derecho a solicitar permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento o adopción de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando estas circunstancias se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad.
- d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación cuando coincidan con la jornada de trabajo conforme a los términos previstos en el Acuerdo Administración - Sindicatos de 16 de noviembre de 1991 y debiendo justificar debidamente la asistencia.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente.

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 tuviere derecho.

f) Los trabajadores 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 permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen. Este derecho se amplía a los trabajadores que sean padres adoptivos.

g) Hasta seis días cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los supuestos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días, previa autorización del responsable de la correspondiente unidad administrativa y respetando siempre las necesidades del servicio.

h) Los días 24 y 31 de diciembre. Cuando la naturaleza de la prestación impida su disfrute en dichos días el uso de los mismos se trasladará a otras fecha de común acuerdo entre el trabajador y la Dirección del Centro. Los referidos permisos no serán de aplicación para el personal incluido en el régimen de disponibilidad horaria, modalidad A.

2.- Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Licencias**Artículo 54º)**

El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo 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 acumulable de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

CAPÍTULO X**SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO****Artículo 55º)**

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 biológica de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliadas por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

b) Cumplimiento del servicio militar o servicio social sustitutorio o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

Este personal tendrá derecho al 50% del salario que le corresponda y al 100% de las pagas extraordinarias con cargo al Fondo de Acción Social, siempre que el interesado tenga hijo/s o parientes en primer grado incapacitados que dependan económicamente de aquél y se acredite que no cuenta con otros medios económicos, previo informe de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación, Estudio y Arbitraje.

El personal que realice el servicio militar voluntario o servicio social sustitutorio o equivalente percibirá estas cantidades durante el número de meses que las disposiciones vigentes determinen como duración del servicio militar o servicio social obligatorio, siempre que concurren las cargas familiares descritas en el apartado anterior.

c) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto éste 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, incluidos tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Artículo 56º)

1.- Los contratos se extinguirán por las causas señaladas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen.

2.- Será causa de extinción del contrato laboral la imposición de condena mediante sentencia firme derivada de la comisión de delitos dolosos con ocasión del desempeño de su actividad laboral o valiéndose de su condición profesional.

3.- Los trabajadores que deseen cesar en el servicio deberán ponerlo en conocimiento del jefe de la unidad administrativa donde estén adscritos, con un plazo de preaviso no inferior a quince días, el cual lo comunicará a la Subdirección General de Personal.

Artículo 57º)

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 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.

Artículo 58º)

1.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos de antigüedad al servicio de la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios, en la categoría laboral desde la que se solicita la citada excedencia. 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. Los trabajadores con un período de tres años de prestación de servicios ininterrumpidos podrán solicitar la excedencia hasta un período máximo de diez años.

2.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

3.- 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 hubiese cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año, como mínimo, y conservará indefinidamente el derecho al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjere en el ámbito de la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios.

Tanto en los supuestos de excedencia voluntaria que no comporten reserva del puesto de trabajo como en los de excedencia por incompatibilidad, los trabajadores, una vez cumplidos los plazos establecidos al efecto, podrán solicitar el reingreso dentro de las vacantes existentes. Cuando la solicitud se efectúe al margen del procedimiento señalado en el artículo 12 del presente Convenio, el reingreso tendrá carácter provisional y condicionado a su posterior participación en la totalidad de vacantes que se contemplen en posterior concurso.

En el supuesto de no participación o de petición limitada a determinadas vacantes de la que no se deduzca obtención de destino definitivo, el trabajador podrá optar por solicitar el pase a la excedencia voluntaria, siendo destinado, de no hacerlo, a alguna de las vacantes resultantes sin derecho a indemnización por razón del servicio.

Artículo 59º)

Se abonará a los trabajadores el 100% de su salario real, completándose, en su caso, a cargo de la Administración

Penitenciaria, la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el expresado 100% en los supuestos de:

a) Incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo y enfermedad profesional, a partir del día siguiente al de la baja en el trabajo. Incapacidad laboral transitoria derivada de accidente no laboral o enfermedad común, cuando el trabajador haya completado el período de carencia.

b) Baja por maternidad desde el primer día de baja en el trabajo, siempre que el trabajador tenga cumplido el período de carencia.

CAPÍTULO XI**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 60º)**

Los trabajadores podrán ser sancionados por el Secretario General de Asuntos Penitenciarios, o autoridad en quien delegue, en casos de faltas muy graves, y por el Director General de Administración Penitenciaria en los casos de faltas graves y leves mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Artículo 61º)

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser:

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 no justificado, negligencia o descuido en el desempeño de sus tareas.

a.3) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes y 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) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante cuatro días al mes.

a.5) El descuido en la conservación de locales, material y documentos de los servicios.

a.6) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

B) Serán faltas graves las siguientes:

b.1) La grave desconsideración con los compañeros, superiores o subordinados.

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 grave 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 reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de cuatro días al mes y menos de 10, siempre que exista sanción por falta leve de las tipificadas en el apartado a.4).

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 del trabajo normal o pactado.

b.11) La negligencia que cause 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.

b.16) El acoso sexual en el trabajo.

C) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

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, siempre que medie una sanción por falta grave de las tipificadas en el apartado b.5).

c.5) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez o más días al mes o durante más de veinte días al trimestre, siempre que exista sanción por falta grave de las tipificadas en el apartado b.6).

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 un año, cuando hayan mediado tres 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 o ámbito.

c.13) La embriaguez o toxicomanía durante el servicio si repercute negativamente en el trabajo.

c.14) El acoso sexual cuando vaya acompañado de abuso de autoridad.

Artículo 62º)

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Deducción proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificada. En la deducción proporcional de las retribuciones se tomará como base la totalidad de remuneraciones íntegras mensuales que perciba el trabajador en el momento de la comisión de la falta, dividiéndose la misma por treinta y a su vez este resultado por el número de horas que el trabajador tenga obligación de cumplir, de media, cada día. La cantidad obtenida será el valor hora que habrá de aplicarse al tiempo de trabajo no cumplido por incumplimiento de la jornada de trabajo.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

- Suspensión del derecho a participar en concursos de ascenso y promoción interna por un período de uno o dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis meses.

- Inhabilitación para el ascenso y promoción interna por un período de dos a cuatro años.

- Despido.

Artículo 63º)

Los jefes o 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.

Artículo 64º)

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.

Artículo 65º)

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. Se dará trámite de audiencia al interesado.

Artículo 66º)

1.- Será competente para la ordenación de incoación de los expedientes disciplinarios el Director General de Administración Penitenciaria por delegación del Secretario General de Asuntos Penitenciarios.

2.- La iniciación de los procedimientos disciplinarios será siempre de oficio y se comunicará al representante de los trabajadores y al interesado.

Artículo 67º)

Como medida preventiva la autoridad competente para incoar el expediente podrá acordar la suspensión provisional de empleo y sueldo del inculcado, garantizándose, en todo caso, la percepción del Salario Mínimo Interprofesional. En tal caso, con carácter previo, deberá darse audiencia al interesado y se oirá a los representantes de los trabajadores.

Artículo 68º)

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

1.- Se iniciará por orden escrita del Director General de Administración Penitenciaria en la que, al propio tiempo, se designará un instructor y un secretario. Serán de aplicación al instructor y al secretario las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 20 y 21 de la Ley de Procedimiento Administrativo. La recusación podrá ejercitarse desde el momento que el interesado tenga conocimiento de quienes son el instructor y el secretario, planteándolo ante la autoridad que acordó el nombramiento, quien deberá resolver en el término de tres días.

2.- La tramitación del expediente, si no es necesario aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se instruya, se terminará en un plazo no superior a 90 días. En caso contrario, se actuará con la máxima diligencia una vez incorporadas las pruebas al expediente.

3.- Se respetarán en todo caso, dentro del procedimiento, los siguientes trámites:

a) Primeras actuaciones: El instructor recibirá la toma de declaración del encartado y practicará cuantas diligencias se estime oportunas y que conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.

b) Pliego de cargos: En el plazo de 10 días, si no fuera necesario por parte del instructor la solicitud de ampliación de plazo por causas justificadas, se formulará el pliego de cargos, teniendo el encartado 10 días para alegar lo que estime conveniente y proponer la práctica de pruebas. Previamente al trámite del pliego de cargos, el instructor, en los supuestos de suspensión provisional del interesado, propondrá el mantenimiento o cese de dicha situación.

El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso, en párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados.

c) Período probatorio: Contestado el pliego de cargos, o transcurrido el plazo sin hacerlo, y durante un período de 10 días, el instructor realizará la práctica de las pruebas que estime necesarias, bien de oficio o a propuesta del encausado. El instructor podrá denegar la admisión y práctica de pruebas para averiguar cuestiones que estime innecesarias.

d) Vista del expediente: En el plazo de cinco días, transcurrido el período probatorio o inmediatamente después del señalado para el pliego de cargos, dará vista del expediente al encausado en un solo acto, teniendo éste un plazo de cinco días para formular las alegaciones que estime oportunas. Se facilitará copia completa del expediente al encausado cuando éste así lo solicite.

e) Propuesta de resolución: El instructor formulará, dentro de los 10 días siguientes, la propuesta de resolución, en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el encausado y haciendo la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que estime cometida, señalándose la responsabilidad así como la sanción a imponer.

f) En todo el procedimiento, el encausado podrá estar asistido por un letrado.

4.- Concluido el expediente, se elevará de inmediato a la Dirección General de Administración Penitenciaria, la cual, cuando proceda, lo elevará a la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios para que dicte la resolución que corresponda.

5.- La resolución recaída se comunicará por escrito al interesado, indicándose los recursos a que diera lugar, 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.

Artículo 69º)

Serán órganos competentes para la imposición de sanciones disciplinarias:

a) La Secretaría General de Asuntos Penitenciarios, o autoridad en quien delegue, para la imposición de las sanciones correspondientes a faltas muy graves.

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

Artículo 70º)

Prescripción: Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 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.

Cancelación: Transcurridos dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves, no sancionadas con el despido, se acordará la cancelación de las anotaciones de sanciones disciplinarias en la hoja de servicio del trabajador. La anotación de las relativas a faltas leves se cancelará a los 6 meses de la fecha de cumplimiento.

CAPÍTULO XII**REPRESENTACIÓN COLECTIVA****Normas generales****Artículo 71º)**

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, en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás legislación vigente sobre la materia.

2.- En consecuencia, la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios y los responsables de las diferentes unidades orgánicas facilitarán el ejercicio de las actividades sindicales en los centros de trabajo.

Artículo 72º)

En el ámbito del presente Convenio se celebrarán elecciones sindicales, de acuerdo con la legislación vigente. La representatividad de los respectivos sindicatos se determinará por la celebración del proceso electoral con carácter general.

Artículo 73º)

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 los mismos, conforme a los señalados en el Capítulo I del Título II de dicho Estatuto.

Artículo 74º)

La competencia de los Delegados de Personal, Comités de Centros, Delegados Sindicales y Secciones Sindicales, así como la de sus componentes, son las reconocidas en el presente Convenio, en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica 11/85, de 11 de agosto y en las demás disposiciones laborales o administrativas vigentes.

Garantías sindicales**Artículo 75º)**

La Administración respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que todos los afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo e incluso dentro de las mismas, cuando la Administración lo autorice y no perturbe la normal actividad de trabajo; no podrá condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté

o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 76º)

Los Comités y Delegados de Personal disfrutarán de las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 77º)

a) Los Delegados de Personal y los miembros de los Comités de Empresa dispondrán de un crédito de veinticinco horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación. La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente con la limitación de comunicar su utilización con 24 horas de antelación, salvo casos de extrema urgencia.

b) El crédito de horas mensuales retribuidas, fijado en el apartado a) de este artículo, podrá ser acumulable en cualquiera de los representantes de su misma organización Sindical. Dichas horas serán distribuidas por los respectivos sindicatos, sin rebasar el número máximo en cómputo global.

c) La acumulación de horas requerirá la comunicación del acuerdo a la Dirección General de Administración Penitenciaria, con un plazo de 10 días de antelación.

Artículo 78º)

Con objeto de facilitar las funciones de representación y gestión que les son propias, la Administración habilitará a los Delegados de Personal y Comités de Centro un local adecuado y apto para la actividad sindical, así como el material de oficina necesario, en los términos previstos en el artículo 8.2.c) de la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Igualmente, dispondrán de espacios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil a los trabajadores.

Artículo 79º)

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.

Artículo 80º)

1.- Los Sindicatos o Confederaciones podrán constituir Secciones Sindicales en los centros de trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

2.- La representación de las Secciones Sindicales será ostentada por los Delegados Sindicales que correspondan, de acuerdo con la legislación vigente, debiendo ser trabajador en activo del respectivo centro de trabajo.

3.- El Delegado Sindical tendrá las mismas competencias, funciones y garantías de los Delegados de Personal y Comités de Centro, referidos a sus afiliados.

CAPÍTULO XIII**SALUD LABORAL****Artículo 81º)**

1.- 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 deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral.

2.- A este respecto el personal laboral dependiente de la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios quedará sujeto a la legislación vigente y a los acuerdos que, en materia de Salud Laboral, se suscriban en el Ámbito Descentralizado de Negociación de Instituciones Penitenciarias.

Unidades de Seguridad y Salud Laboral**Artículo 82º)**

Respecto a la constitución, composición y funciones de las Comisiones o Unidades de Salud Laboral, se estará a lo previsto por la legislación vigente y los Acuerdos que se deriven del Ámbito Descentralizado de Negociación de Instituciones Penitenciarias.

Artículo 83º)

Los trabajadores que por accidente, enfermedad u otras circunstancias vean disminuidas sus capacidades o alguna de ellas, serán destinados a puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes dentro de la localidad donde presten sus servicios.

La Dirección General de Administración Penitenciaria garantizará reconocimientos médicos gratuitos a todo el personal, con una periodicidad anual.

Artículo 84º)

La Administración Penitenciaria entregará cada seis meses a todos los trabajadores la ropa y el calzado adecuados a cada actividad laboral, en los términos que se fijen por la C.I.V.C.E.A.

Artículo 85º)

A todos los trabajadores se les dotará de la documentación pertinente que les permita identificarse en el interior de los Establecimientos Penitenciarios.

CAPÍTULO XIV**FOMENTO DE EMPLEO****Artículo 86º)**

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 y 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 períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Artículo 87º)

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 (B.O.E. del 20 de julio).

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.

Artículo 88º)

Las vacantes producidas en las diversas modalidades de jubilación, previstas en los artículos anteriores, no se amortizarán, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del presente Convenio.

CAPÍTULO XV**ACCIÓN SOCIAL****Artículo 89º)**

1.- La Secretaría General de Asuntos Penitenciarios abordará la puesta en marcha de un Plan de Acción Social para todo el personal dependiente del mismo en que se contemplan los objetivos específicos a alcanzar, las acciones a desarrollar, la dotación económica que se vaya a destinar para su financiación, las condiciones generales para la concesión de las ayudas que se establezcan y el procedimiento de gestión de los recursos destinados, adaptándose en todo caso a los criterios que se deriven de los Acuerdos a los que puedan llegar la Administración y los Sindicatos más representativos.

A tal fin se gestionará la consecución de los recursos económicos que permitan alcanzar los objetivos establecidos, adaptándose éstos en función de la asignación de crédito que determinen las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

2.- Las funciones de la Comisión Paritaria de Acción Social serán:

a) Efectuar propuestas de actuación.

b) Aportar criterios para el desarrollo de los distintos programas que dentro de cada actividad se establezcan.

c) Realizar el seguimiento y evaluación de los objetivos alcanzados.

CAPÍTULO XVI

FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 90º)

1.- De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal fijo afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales organizados por la Administración Pública, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

2.- Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, mientras dure la realización del mismo, así como a la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 53. En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

3.- Los órganos de la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

4.- Con el fin de actualizar y perfeccionar sus conocimientos profesionales, los trabajadores podrán participar en los cursos que se planifiquen, al respecto en el Plan de Formación de la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios.

5.- La organización, procesos de selección e indemnizaciones que correspondan serán las derivadas de los Acuerdos suscritos en el Ámbito Descentralizado de Negociación de Instituciones Penitenciarias.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las condiciones económicas de toda índole establecidas en este Convenio compensarán, absorberán y sustituirán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de los mismos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Cualquier modificación de las condiciones laborales que sea consecuencia de acuerdos en ámbitos de negociación superior al presente Convenio vinculará a este último y su aplicación se articulará previa convocatoria de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Los Ayudantes Sanitarios que obtengan la titulación necesaria pasarán a tener la categoría de Auxiliar de Enfermería a partir de la acreditación de la misma ante la Subdirección General de Personal.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

La categoría laboral denominada Auxiliar de Farmacia queda a extinguir, y sus funciones serán las de:

- a) Ordenar, distribuir y controlar las existencias del almacén farmacéutico, llevando la documentación necesaria para su funcionamiento.
- b) Vigilancia y preparación de los pedidos farmacéuticos bajo la supervisión del titulado superior.
- c) Participar del buen uso y vigilancia de los fármacos.
- d) Colaborar con el titulado superior en la realización de las fórmulas magistrales.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

1.- En el supuesto de que un trabajador percibiera unas retribuciones globales anuales superiores a las que corresponderían por aplicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios por todos los conceptos, salvo la antigüedad, el exceso se computará en 1.992 como un complemento personal transitorio de devengo mensual, ya se deba el exceso a:

1.1) La existencia de mejoras unilaterales de carácter personal a favor del trabajador.

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

1.3) 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 retribuciones personales, calculado 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) Incrementos de retribuciones derivadas de negociación de Convenios o de actualización económica de los vigentes en 1992 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 del 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 establecimientos de nuevos conceptos retributivos a excepción de indemnizaciones, horas extraordinarias y gratificaciones de carácter especial: absorción del 100 por 100 del incremento.

ANEXO I

CATEGORÍAS PROFESIONALES

NIVEL	CATEGORÍA PROFESIONAL	TITULACIÓN
1	Titulado Superior	Doctor y Licenciado
2	Ingeniero Técnico	Diplomado adecuado
2	Coordinador de Trabajo Social	Diplomado adecuado
2	Trabajador Social/Asistente Social	Diplomado adecuado
2	Terapeuta Ocupacional	Diplomado adecuado
2	Fisioterapeuta	Diplomado adecuado
2	Monitor Deportivo	Diplomado adecuado
2	Monitor Ocupacional	Diplomado adecuado
3	Maestro Taller	F.P. 2 adecuada y equivalente
3	Técnico Especialista Laboratorio	F.P. 2 adecuada y equivalente
3	Técnico Especialista Radiodiagnóstico	F.P. 2 adecuada y equivalente
3	Técnico Especialista Jardín Infancia	F.P. 2 adecuada y equivalente
4	Encargado de Taller	F.P. 1 adecuada y equivalente
4	Jefe de Mantenimiento	F.P. 2 adecuada y equivalente
4	Oficial 1ª (Electricista, Fontanero, Cocina)	F.P. 1 adecuada y equivalente
4	Auxiliar de Farmacia, a extinguir	F.P. 1 adecuada y equivalente
5	Oficial 2ª (Electricista, Fontanero, Cocinero, Oficios Varios, Lavandería, Peluquería)	F.P. 1 adecuada y equivalente
5	Auxiliar de Enfermería	F.P. 1 adecuada y equivalente
7	Ayudante Sanitario a extinguir	Certificado de Escolaridad
7	Peón Especialista (Mantenimiento, Servicios)	Certificado de Escolaridad
7	Celador	Certificado de Escolaridad
7	Demandero	Certificado de Escolaridad
7	Limpador/a	Certificado de Escolaridad

ANEXO II**DETERMINACIÓN DE FUNCIONES****1.- TITULADOS SUPERIORES**

Pertencen a esta categoría los trabajadores que estén en posesión del título correspondiente expedido por Escuela Técnica Superior, Facultad Universitaria o Reconocido legalmente como tal y hayan sido expresamente contratados para realizar las tareas propias correspondientes a su titulación. Sus funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y exigencia de factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad y todas aquellas que por su formación específica y conocimientos teórico-prácticos les sean encomendados.

- ÁREA DE INTERVENCIÓN -**2.- COORDINADOR DE TRABAJO SOCIAL:**

Tendrá atribuidas las funciones que a continuación se expresan:

- a) Coordinar el trabajo a realizar por los trabajadores sociales del Centro Penitenciario, estableciendo los criterios de reparto más acordes con la realidad y necesidades del mismo, bajo la supervisión de los Subdirectores de Tratamiento. Igualmente integrará la información elaborada por los Trabajadores Sociales a fin de confeccionar la memoria anual.
- b) Colaborar con el Secretario de la C.A.S. en la coordinación entre ésta y el Centro Penitenciario, aportando a las reuniones de trabajo social los informes, solicitudes de ayuda, registros, etc. elaborados por el conjunto de trabajadores sociales asignados al Centro Penitenciario.
- c) Supervisar el desarrollo y seguimiento de programas específicos (suicidios, documentación, extranjeros, etc.) aportando cuantos datos sean requeridos por el Centro Directivo.
- d) Organizar la participación de los Trabajadores Sociales del Centro en los programas que afecten a distintas áreas de intervención y que impliquen la participación de profesionales de las mismas (Médicos, Educadores, Maestros, etc.). En estos supuestos (Programa de Información a ingresos, de Educación para la salud, etc.) el Coordinador será el encargado de identificar el contenido del trabajo social de los programas y asignar los efectivos oportunos a los mismos, contando con la supervisión del Subdirector de Tratamiento.
- e) Mantener las relaciones con los profesionales de las Instituciones y Servicios Sociales, para la mayor eficacia del trabajo social del Centro Penitenciario.
- f) En los centros penitenciarios donde no haya Coordinador de Trabajo Social, asumirá sus funciones el Jefe de Equipo o Subdirector de Tratamiento.

3.- TRABAJADOR SOCIAL/ASISTENTE SOCIAL

Además de las recogidas en el vigente Reglamento Penitenciario en sus artículos 301 y 302, deberán realizar las siguientes funciones:

- a) Realizar las funciones y tareas propias del Trabajo Social, para el desarrollo de los programas que establezca la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios.
- b) Cumplir los Reglamentos, programas, normas e instrucciones emanadas de la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios.
- c) Podrán ser adscritos a los diferentes programas, cumpliendo las actividades propias del trabajador social, participando en las reuniones y acuerdos de los Equipos que desarrollan dichos programas.
- d) Cumplimentar la documentación establecida, incluyendo las estadísticas mensuales así como la elaboración de los resúmenes trimestrales, anuales y las memorias de las actividades desarrolladas por los Programas correspondientes.
- e) Establecer la relación profesional y mantener la coordinación necesaria con los trabajadores sociales de las entidades tanto públicas como privadas.
- f) Participar, a requerimiento del correspondiente Secretario-Coordinador u órgano correspondiente, en las sesiones de la Comisión Provincial o Local correspondiente, así como en las reuniones de grupos de trabajo con la periodicidad que se establezca.

g) Informar a los Organismos Judiciales y a la Dirección General de Instituciones Penitenciarias sobre aquellos asuntos de su competencia relativos a la asistencia social.

h) Procurar la integración de los internos, liberados condicionales y sus familiares en los Servicios Sociales generales, Sanitarios y Laborales, haciendo las gestiones precisas y consiguiendo la documentación necesaria para ello.

4.- MONITOR DEPORTIVO

- a) Informar al interno de las actividades a desarrollar dentro de los programas deportivos, así como asignar a los internos a las diferentes modalidades deportivas.
- b) Realizar la programación, seguimiento y evaluación de las actividades deportivas del establecimiento en coordinación con el Subdirector del Equipo.
- c) Organizar y dirigir las actividades deportivas programadas.
- d) Facilitar a los Equipos de Observación y Tratamiento los informes que les sean solicitados.
- e) Informar al Subdirector del Equipo sobre el desarrollo de las actividades deportivas, así como de los internos que participan en las mismas.
- f) Coordinar su actividad específica con el Equipo de Observación o Tratamiento.
- g) Proponer la adquisición del material necesario para atender las actividades a su cargo, en la medida que las disponibilidades presupuestarias lo permitan.
- h) Mantener, durante el período que dure la actividad deportiva, el oportuno orden y control para el debido desarrollo de las mismas, no pudiendo abandonar el área donde se desarrolle la actividad deportiva mientras permanezcan en ella internos.

5.- MONITOR OCUPACIONAL

- a) Informar al interno de las actividades a desarrollar dentro de los programas ocupacionales, así como asignar a los internos a las diferentes modalidades ocupacionales.
- b) Realizar la programación, seguimiento y evaluación de las actividades de ocupación en el establecimiento en coordinación con el Subdirector del Equipo.
- c) Organizar y dirigir las actividades ocupacionales programadas de su ámbito de actuación.
- d) Facilitar a los Equipos de Observación y Tratamiento los informes que les sean solicitados.
- e) Informar al Subdirector del Equipo sobre el desarrollo de las actividades ocupacionales a su cargo, así como de los internos que participan en las mismas.
- f) Coordinar la actividad ocupacional con el Equipo de Observación y Tratamiento.
- g) Proponer la adquisición del material necesario para atender las actividades a su cargo en la medida que las disposiciones presupuestarias lo permitan.
- h) Mantener, durante el período que dure la actividad ocupacional, el oportuno orden y control para el debido desarrollo de la misma, no pudiendo abandonar el área donde se realice la actividad ocupacional mientras permanezcan en ella internos.

6.- MAESTRO DE TALLER

Sus funciones serán las recogidas en el artículo 331 del vigente Reglamento Penitenciario y aquellas que se deriven de la cualificación profesional de los trabajadores.

7.- ENCARGADO DE TALLER

- a) Seleccionar y clasificar a los internos trabajadores de modo adecuado a su capacidad laboral, orientándoles en los trabajos que hayan de realizar y aportando los conocimientos teórico-prácticos necesarios para un mejor aprendizaje del interno.
- b) Controlar la marcha de los trabajos que se estén desarrollando en el sector laboral y orientar a los trabajadores en la realización de sus trabajos.
- c) Cuidar de la permanencia de los internos en el taller hasta la terminación de la jornada, manteniendo el orden necesario durante la realización de las tareas laborales.
- d) Retirar de los almacenes correspondientes las materias, útiles y herramientas necesarias para la fabricación,

cuidando de que la distribución de las mismas sea la adecuada al trabajo encomendado a cada interno, y teniendo especial cuidado en la reposición de los útiles y herramientas, informando a sus inmediatamente superiores de cualquier anomalía que se pudiera producir en dicho proceso.

e) Contribuir a la formación del inventario, colaborando en esta materia con los responsables administrativos de los respectivos sectores laborales.

f) Interesar de los responsables del Centro el personal que considere necesario para el buen funcionamiento del taller y proponer el cese del excedente cuando las circunstancias así lo aconsejen.

g) Realizar conjuntamente con el funcionario correspondiente el recuento de herramientas y útiles al finalizar la jornada laboral y, en general, aquellas tareas que sean propias de su cargo.

8.- TÉCNICO ESPECIALISTA EN JARDÍN DE INFANCIA

a) Realizará las funciones propias de su especialidad.

b) Cuidará de las necesidades de aseo, higiene y alimentación de los niños, procurando responsabilizar a la madre.

c) Dará la respuesta adecuada a las diferentes situaciones del niño, en los aspectos psicológicos, afectivos, sociales e intelectuales.

d) Se encargará del buen mantenimiento del material del jardín de infancia, realizando las peticiones de los útiles necesarios para realizar sus funciones al responsable.

e) Atenderá las propuestas e intereses de los niños, motivándoles para el aprendizaje, fomentando la creación de un entorno favorable y asegurando un clima seguro y relajado en el jardín.

f) Observará la marcha del proceso de enseñanza y aprendizaje, informando de ésta a los profesionales que lo soliciten.

g) Potenciará la vinculación de los niños con sus padres, fomentando también la interacción con el resto de los niños.

h) Participará con otros profesionales en la planificación de los programas de actuación del jardín de infancia.

- ÁREA SANITARIA -

9.- FISIOTERAPEUTA

a) Realización de tratamientos específicos para la recuperación y rehabilitación física de los pacientes que lo precisen.

b) Seguimiento y evaluación de los tratamientos aplicados en coordinación con el médico rehabilitador, si lo hubiera.

c) Enseñanza en el manejo de técnicas de rehabilitación propias del proceso que padezca el paciente.

10.- TERAPEUTA OCUPACIONAL

Sus funciones serán:

a) Realización de tratamientos específicos para la recuperación funcional del paciente.

b) Entrenamiento en diversas actividades y diseño o elaboración de adaptaciones que ayuden al paciente a la recuperación de su actividad.

c) Enseñanza en el manejo de aparatos y prótesis propias del proceso que padezca el paciente.

d) Seguimiento y evolución de los tratamientos aplicados en coordinación con los demás profesionales del centro en esta materia y todos aquellos propios de su especialidad.

11.- TÉCNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO Y TÉCNICO ESPECIALISTA DE RADIOGRÁFICO

Realizarán las siguientes funciones bajo la dirección y supervisión facultativa:

a) Inventario, manejo y control, comprobación del funcionamiento y calibración, limpieza y conservación, mantenimiento preventivo y control de las reparaciones del equipo y material a su cargo.

b) Inventario y control de los suministros de piezas de repuesto y material necesario para el correcto funcionamiento y realización de las técnicas.

c) Colaboración en la obtención de muestras, manipulación de las mismas y realización de los procedimientos técnicos y su control de calidad para los que estén capacitados en virtud de su formación y especialidad.

d) Colaboración en la información y preparación de los pacientes para la correcta realización de los procedimientos técnicos.

e) Almacenamiento, control y archivo de las muestras, preparaciones, resultados y registros.

f) Colaboración en el montaje de nuevas técnicas.

g) Colaboración y participación en los programas de formación en los que esté implicado el servicio o unidad asistencial o en los de la institución de la que forme parte.

h) Participación en las actividades de investigación relativas a la especialidad técnica a la que pertenezca, colaborando con otros profesionales de la salud en las investigaciones que se realicen.

12.- AUXILIAR DE ENFERMERÍA

a) Ejercer, en general, los servicios complementarios de la asistencia sanitaria en aquellos aspectos que no sean de la competencia del Personal Diplomado de Enfermería.

b) Llevar la documentación sanitaria necesaria para el adecuado funcionamiento de las actividades de enfermería y preparar la de los internos que vayan a ser trasladados, así como llevar las comunicaciones verbales, documentos, correspondencia u objetos que les sean confiados por sus superiores.

c) Preparar a los internos que vayan a ser trasladados y distribuir a los pacientes en las horas de consulta.

d) Colaborar con el Personal Diplomado de Enfermería en realización de curas, si se requiere, así como en la confección y esterilización de apósitos.

e) Distribuir las comidas a los hospitalizados, llevando el debido control de las dietas especiales, atendiendo a la colocación y retirada de bandejas, y administrar la comida a los enfermos que no puedan hacerlo por sí mismos, salvo aquellos casos que requieran cuidados especiales.

f) Hacer la cama y realizar el aseo y limpieza de los enfermos que no puedan hacerlo por sí mismos, salvo en aquellos casos en los que, por el estado de gravedad del paciente, deba hacerlo en colaboración con el A.T.S., llevando asimismo el control del estado de limpieza de las habitaciones y salas.

g) Clasificar y ordenar la lencería a efectos de reposición de ropas y vestuario, en coordinación con los servicios de lavandería.

h) Llevar las cuñas a los enfermos y retirarlas, teniendo cuidado de su limpieza, controlando la ropa sucia personal de los pacientes y procurando que los internos mantengan en buen estado de higiene sus enseres personales.

i) Recoger, bajo la supervisión del A.T.S., los datos clínicos, termométricos, control de diuresis y aquellos signos obtenidos por inspección no instrumental del enfermo.

j) Por indicación del médico o A.T.S. colaborará en la administración de medicamentos por vía oral, rectal o tópica, con exclusión de la vía parenteral. Asimismo podrá aplicar enemas de limpieza, salvo en enfermos graves.

k) Realizar labores de ordenación, limpieza y desinfección de aparatos, material y mobiliario clínico, dando cuenta al responsable de enfermería del estado de limpieza de los departamentos de enfermería y hospitalización.

l) Colaborar en la ordenación de los preparados y efectos sanitarios.

m) Ordenar, distribuir y controlar las existencias del almacén de farmacia, llevando la documentación necesaria para su funcionamiento.

n) Vigilancia, recepción y preparación de los pedidos farmacéuticos bajo la supervisión del titulado académico responsable.

13.- AYUDANTE SANITARIO A EXTINGUIR

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 A.T.S..

14.- CELADOR

Sus funciones serán:

a) Tramitar o conducir las comunicaciones verbales, documentos u objetos que les sean confiados por sus superiores, siempre y cuando hagan referencia a su categoría laboral.

b) Trasladar de unos servicios a otros los aparatos y mobiliario clínicos que se requieran.

c) Recepcionarán los carros de comida, llevándolos hasta las respectivas plantas, recogiendo y retornándolos una vez finalizada la comida.

d) Cuidarán, al igual que el resto del personal, de que los enfermos no hagan uso indebido de los enseres y ropas de la Institución, evitando su deterioro e instruyéndoles en el uso y manejo de los enseres en general del Establecimiento.

e) Tendrán a su cargo el traslado de los enfermos dentro del Establecimiento.

f) Ayudarán a los A.T.S. y Auxiliares de Enfermería al movimiento y traslado de los enfermos que requieran un trato especial en razón a sus dolencias para hacerles la cama.

g) Excepcionalmente colaborarán en el lavado y aseo de los enfermos encamados con los Auxiliares de Enfermería, cuando éstos no puedan hacerlo solos.

h) Cuando el enfermo no pueda ser movido sólo por el Auxiliar de Enfermería, ayudará a éste en la colocación y retirada de cuñas. Asimismo, colaborarán con éstos en la clasificación y control de la ropa sucia personal de los pacientes.

i) Servirán de ascensoristas cuando se les asigne especialmente ese cometido.

j) Darán cuenta a sus inmediatos superiores de los desperfectos o anomalías que encontrasen en la limpieza y conservación del edificio y material.

k) En los quirófanos, salas de cura y exploración, auxiliarán en todas aquellas labores propias del celador destinado en este servicio.

l) Acompañarán en el traslado de pacientes a otras instituciones no penitenciarias cuando los facultativos lo crean conveniente.

m) Colaborar en la observación, cuidados, rehabilitación de los pacientes psiquiátricos y cuidar que éstos observen los horarios y normas establecidas en el Centro.

n) Intervendrán en la reducción y sujeción de los internos, cuando fuera preciso, en razón del estado de agitación de los mismos, dando cuenta, con la mayor brevedad posible al facultativo responsable de la Unidad.

o) Participar en las Unidades de Información de los Centros Asistenciales.

- ÁREAS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS -

15.- INGENIERO TÉCNICO

Bajo la dirección de los Servicios Centrales, será el responsable técnico máximo del desarrollo, planificación, gestión y ejecución del mantenimiento de las instalaciones del Centro o Centros de una determinada zona, de acuerdo con las directrices generales marcadas por la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios.

Sus funciones incluirán:

a) La participación en el desarrollo de los planes de mantenimiento de los Centros, a la vista de su experiencia, la de sus colaboradores y los resultados obtenidos del estudio de sus instalaciones.

b) La planificación de los trabajos de mantenimiento, diseñando su composición en cuanto a tipos: preventivo, correctivo, conductivo, técnico-legal y en cuanto a metodología.

c) Establecer en tiempo las previsiones de necesidades de personal, para cumplir los objetivos de calidad del servicio.

d) Dictaminar, igualmente, las necesidades de contratación con terceros.

e) Elaborar los informes técnicos pertinentes en cuanto al estado de las instalaciones y a las reparaciones o modificaciones necesarias para las mejores prestaciones de las mismas.

f) El estudio y aplicación de cuantas nuevas técnicas sean incorporables al campo del mantenimiento, bien referidas a la gestión, a métodos de trabajo y su organización como las que traten de mejoras de instalaciones, sus rendimientos, ahorros energéticos y mejoras del medio ambiente.

g) La más amplia gestión para la consecución de los objetivos marcados en cuanto a niveles de calidad de los servicios y costes de los mismos.

h) La participación en la elaboración de los presupuestos anuales, así como el seguimiento de los mismos.

i) La redacción de proyectos y expedientes de adquisición.

j) La dirección facultativa de ejecución de obras, asistencias técnicas y expedientes de adquisición.

16.- JEFE DE MANTENIMIENTO

Como responsable del área, se ocupará de la realización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito a la misma, comunicando a la Dirección cuantas deficiencias observe, cuidando de que el personal a su cargo cumpla con su labor profesional, vigilando asimismo la higiene y uniformidad del mismo.

Sus funciones son:

a) Dirigir, supervisar y controlar las actividades del personal de mantenimiento, velando por la correcta ejecución de los trabajos para que las instalaciones y dependencias se encuentren siempre en perfecto estado de funcionamiento.

b) Indicar la forma y medios a emplear, colaborando en la implantación de nuevas técnicas y responsabilizándose de las medidas de seguridad e higiene del grupo a su cargo.

c) Prever la reposición de material, aparatos, herramientas y maquinaria necesaria, efectuando el recuento e inventario de los mismos.

d) Confeccionar cuantas fichas, estadillos y partes sean necesarios para el funcionamiento dinámico y eficaz de los trabajos de mantenimiento.

e) Custodiar los libros de mantenimiento, efectuando las anotaciones pertinentes en los mismos y extendiendo los informes que en relación a su cometido le sean solicitados.

f) La interpretación de planos y croquis, así como la actualización de los mismos mediante la incorporación de las modificaciones que se realicen en las instalaciones.

g) Colaborar y participar en los Programas de Formación del área de mantenimiento y ayudar a la formación profesional del personal de él dependiente.

17.- OFICIAL PRIMERA

Pertenecen a esta categoría los trabajadores que, poseyendo los conocimientos teóricos y prácticos acorde con la formación profesional exigida, con autonomía y responsabilidad, organiza, coordina y supervisa las actividades propias del mantenimiento y conservación de las dependencias, instalaciones o explotaciones encomendadas.

Comprende las siguientes actividades:

1.1.- ELECTRICISTA

Sus funciones son:

a) Interpretar planos y esquemas eléctricos de instalaciones y maquinarias.

b) Realizar instalaciones según planos y esquemas.

c) Mantener las instalaciones en perfecto estado de funcionamiento, tanto las de alta como las de baja tensión.

d) Revisar y reparar todo tipo de averías que se produzcan en las instalaciones, tanto eléctricas como de los sistemas de comunicación interior.

1.2.- FONTANERO

Sus funciones son:

a) Interpretar planos de instalaciones de fontanería y calefacción.

b) Realizar instalaciones tanto de agua fría, como de calefacción y agua caliente.

c) Mantener las instalaciones en perfecto estado de funcionamiento, sean de fontanería o de calefacción, efectuando la revisión y reparación de todo tipo de averías que se produzcan en las mismas.

1.3.- COCINERO

Sin perjuicio de las tareas encomendadas reglamentariamente a los funcionarios responsables de las unidades, sus funciones son:

a) Coordinar el almacén-despensa cuidando de suministrar los artículos necesarios, vigilando su perfecta condición y encargándose de realizar la provisión necesaria para la confección del menú diario.

b) Dirigir y confeccionar la elaboración de los distintos menús, de acuerdo con las hojas de racionado facilitadas por la Administración del establecimiento.

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, maquinaria e instalaciones fijas, utensilios y accesorios propios del departamento, coordinando la higiene y uniformidad del personal a su cargo.

e) Cumplir las instrucciones que reciba y colaborar con los mandos del establecimiento para la buena marcha del servicio de cocina, informando de las anomalías que puedan acaecer en los géneros en crudo y alimentos cocinados, siendo responsable de las mismas cuando obedezcan a incuria o negligencia propia o del personal a su cargo.

18.- OFICIAL SEGUNDA

Es el que, contando con los conocimientos teórico-prácticos suficientes, desempeña las funciones de su categoría, ya sea bajo la coordinación del oficial de primera, ya de manera independiente.

Comprende las siguientes actividades:

2.1.- 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 o por los medios a su alcance.

2.2.- 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.

2.3.- COCINERO

Sus funciones son:

a) Colaborar con el cocinero de primera, donde exista, en la coordinación del almacén-despensa, cuidando de suministrar los artículos necesarios, vigilando su perfecta condición, y de realizar la provisión necesaria para la confección del menú diario.

b) Colaborar en la confección y elaboración de los distintos menús, de acuerdo con las hojas de racionado facilitadas por la Administración del establecimiento.

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

d) Colaborar en el mantenimiento, conservación e higiene de los productos, maquinaria e instalaciones, así como de la higiene y uniformidad del personal a su cargo.

e) Cumplir las instrucciones que reciba y colaborar con los mandos del establecimiento para la buena marcha del servicio de cocina, informando de las

anomalías que puedan acaecer en los géneros en crudo y alimentos cocinados, siendo responsable de las mismas cuando obedezcan a incuria o negligencia propia o del personal a su cargo.

2.4.- OFICIOS VARIOS

Su ámbito de trabajo abarca todos los aspectos relacionados con albañilería, yesería, pintura, cerrajería, cristalería, carpintería y todos aquéllos que no queden excluidos por otras categorías y funciones del área de mantenimiento.

Sus funciones serán:

a) Mantener las instalaciones de edificios y accesorios en perfecto estado de conservación.

b) Revisar y reparar todo tipo de averías o desperfectos que se produzcan.

c) Realizar e interpretar instalaciones según planos y esquemas.

2.5.- LAVANDERÍA

Sus funciones son:

a) Realizar los trabajos relacionados con el lavado de la ropa y prendas de la institución, previa clasificación y recuento de las mismas, así como su secado, utilizando los medios disponibles.

b) Se ocupará del planchado de toda clase de prendas.

c) Repaso general de la ropa, sábanas y material análogo que le sea encomendado.

2.6.- PELUQUERO

Sus funciones son llevar a cabo todos los trabajos propios de su oficio en relación con los enfermos ingresados en el Centro Hospitalario.

18.- PEÓN ESPECIALISTA

Es el operario que realiza trabajos para los que se requieren sólo unos conocimientos mínimos, tanto en relación con las funciones que realiza, como en relación con los materiales e instrumentos que emplea. Tiene capacidad necesaria para realizar aquellas funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exigen sin embargo cierta práctica, especialidad o atención.

Comprende las siguientes actividades:

3.1.- PEÓN DE MANTENIMIENTO

Sus funciones son la de colaborar en todas las tareas que tienen asignadas los Oficiales de Primera y de Segunda, Electricistas, Fontaneros y los Oficiales de Oficios Varios, atendiendo indistintamente a las instrucciones que aquéllos les impartan en orden a la ejecución material de las referidas tareas.

Quedan englobadas en esta categoría los peones especialistas electricistas, fontaneros, pintura y albañilería.

3.2.- PEÓN DE SERVICIOS

Sus funciones son:

a) Colaborar en todas las tareas que tienen asignadas los Oficiales de Primera y Segunda de Cocina y los Oficiales Segunda de Lavandería, siguiendo en todo momento las instrucciones que aquéllos les impartan en orden a la ejecución material de las referidas tareas, asimismo se encargarán del traslado de los artículos de lencería y vestuario.

b) Limpieza de los útiles de cocina y comedor y de los locales de cocina y suelos.

c) Encendido y sostenimiento de orden y hogares, así como su limpieza.

d) Atender los servicios de economato, incluyendo el acarreo de mercancías, la ordenación de las mercancías en el economato, el despacho y venta de las mismas, siguiendo en todo momento las instrucciones del funcionario encargado, en el ámbito de sus competencias.

e) Descarga de provisiones en general.

19.- DEMANDADERO

1.- Sus funciones son:

a) Recoger del exterior y llevar al Establecimiento Penitenciario o viceversa paquetes, objetos o encargos autorizados por la Dirección, con las limitaciones señaladas en el artículo 236 del Reglamento Penitenciario.

b) Llevar y traer la correspondencia y documentación que los servicios del establecimiento requieran.

c) Portar a las dependencias y locales que corresponda las muestras de sangre y orina así como aquellos elementos de prueba que puedan derivar en el inicio de actuaciones judiciales.

d) Desempeñar las tareas de Ordenanza en las dependencias exteriores, cuando las anteriores ocupaciones lo permitan.

2.- Quedan excluidos de las siguientes tareas:

a) De realizar su trabajo en el interior de los establecimientos.

b) Del manejo de fondos derivados del servicio que preste la Administración del Centro, excepto lo recogido expresamente en el apartado b).

c) De la utilización de aparatos de Rayos X.

3.- En la realización de sus funciones se les facilitará transporte adecuado, de acuerdo con las características y número de paquetes, objetos o encargos que se le requieran.

20. LIMPIADOR/A

Según el procedimiento de entre los establecidos en el presente convenio por el que hayan accedido a su último destino, realizarán los siguientes cometidos:

a) En dependencias interiores de Centros Hospitalarios. Atenderán la limpieza de los locales en general y enseres de los mismos.

b) En dependencias exteriores de los Centros. Tendrán a su cargo la limpieza de suelos, paredes y mobiliario de oficina, accesos, locutorios y demás dependencias.

ANEXO III - A

RETRIBUCIONES BÁSICAS

NIVEL	SALARIO BASE		EXTRAORDINARIAS		BÁSICAS ANUALES
	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	
1	190.030	2.280.360	190.030	380.060	2.660.420
2	143.930	1.727.160	143.930	287.860	2.015.020
3	120.331	1.443.972	120.331	240.662	1.684.634
4	106.849	1.282.188	106.849	213.698	1.495.886
5	98.829	1.185.948	98.829	197.658	1.383.606
7	85.908	1.030.896	85.829	171.816	1.202.712

ANEXO III - B

CATEGORIAS	CENTROS PENITENCIARIOS					
1.1.	NACLARES DE OCA ALICANTE CPTO. ALMERIA BADAJOZ	PUERTO S. MARIA I CADIZ PUERTO II HERRERA JAEN	MADRID II MECO MUJERES CARAB. MADRID I NAVALCARNERO	VALDENORO MALAGA LAS PALMAS TENERIFE	SEVILLA I SEVILLA II VALENCIA H. VALENCIA II	DAROCA BURGOS
1.2.	ALICANTE PSIQ. MADRID HOSPITAL	PSIQ. SEVILLA	CASTELLON	MURCIA	EL DUESO	VALLADOLID
2.1.	PALMA MALLORCA CORDOBA	SAN SEBASTIAN PAMPLONA	SORIA	OCAÑA I	BILBAO	ZAMORA
2.2.	ALBACETE AVILA CACERES I CACERES II JEREZ FRONTERA ALGECIRAS	CEUTA CIUDAD REAL ALCAZAR S. JUAN LA CORUÑA GRANADA GUADALAJARA	HUELVA HUESCA LEON LOGRONO LUGO-BONXE LUGO-MONTERROSO	ALCALA I ALCALA II MELILLA CARTAGENA ORENSE OVIEDO	GIJON VIGO SALAMANCA SANTANDER SEGOVIA TERUEL	ALCALA GUADAJARA TOLEDO OCAÑA II LIRIA ZARAGOZA
3	IBIZA	CUENCA	PALENCIA	ARRECIFE	STA. CRUZ DE LA PALMA	

ANEXO III - C

GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
Fisioterapeuta Técnico Especialista Laboratorio. Técnico Espec. Radiodiagnóstico Auxiliar Enfermería en Hospitales Ayudante Sanitario en Hospitales Celador en Centros Psiquiátricos	Titulado Superior Ingeniero Técnico Coordinador de Trabajo Social Trabajador Social Terapeuta Ocupacional Monitor Deportivo Monitor Ocupacional Maestro de Taller Técnico Especialista en Jardín de Infancia Encargado de Taller Jefe de Mantenimiento Oficial de 1ª Oficial de 2ª Auxiliar de Farmacia a extinguir Auxiliar de Enfermería Ayudante Sanitario a Extinguir Peón Especialista Celador Limpiador/a de Interior	Demandaderos	Limpiador/a de Exterior

ANEXO III - D

CENTROS	COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO			
	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
1.1	- - -	19.522	13.055	8.471
1.2 y 2.1	19.522	16.215	12.224	7.660
2.2	- - -	12.682	11.163	6.597
3	- - -	9.821	9.217	5.633

ANEXO III - E

NIVEL	COMPLEMENTO DE JORNADA PARTIDA	
	MENSUAL	ANUAL
2	30.000	360.000
3	30.000	360.000
4	30.000	360.000

ANEXO III - F

NIVEL	COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD HORARIA					
	MODALIDAD A		MODALIDAD B		MODALIDAD C	
	Mensual	Annual	Mensual	Annual		
1 al 5	19.753	237.036	10.100	121.200	9.600	115.200
7	16.932	203.184	8.705	104.460	---	---

ANEXO III - G

NIVEL	COMPLEMENTO DE ESPECIAL RESPONSABILIDA	
	MENSUAL	ANUAL
2	15.000	180.000
4	15.000	180.000