

7599 RESOLUCION de 15 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo entre el Ministerio de Justicia y el personal laboral dependiente de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias.

Visto el texto del primer Convenio Colectivo entre el Ministerio de Justicia y el personal laboral dependiente de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias, suscrito el día 22 de marzo de 1985 por la Comisión Negociadora del mismo, al que se acompaña el informe emitido por la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, en cumplimiento del artículo 5.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, sobre aumento de las retribuciones del personal laboral, y, en consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, anteriormente citada, en aplicación del Convenio de referencia.

Segundo.-Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Medición, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de abril de 1985.-El Director general de Trabajo, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA DIRECCION GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

Artículo 1º: Ambito personal y principios básicos.-

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

Son principios básicos de la regulación establecida:

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

Artículo 2º:

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

Artículo 3º:

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

1. Los funcionarios públicos en situación de servicio activo en el Ministerio de Justicia.
2. Quienes se hallen relacionados con el Ministerio de Justicia mediante un contrato administrativo, sea de colaboración temporal o para la realización de trabajo específico determinado.
3. Los que, perteneciendo a las plantillas de otras entes públicos, desarrollen actividades para el Ministerio de Justicia en virtud de un contrato de obra o servicio otorgado entre dicho departamento y los citados entes, según las normas de la contratación administrativa.

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

Artículo 4º:

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

Artículo 5º:

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, si bien la totalidad de sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de Enero de 1984 en los términos que se expresarán.

La duración del Convenio será de dos años a contar desde el 1 de enero de 1984, prorrogable por años naturales de forma automática en sus cláusulas normativas si alguna de las partes no lo denunciare expresamente con un mes, al menos, de antelación al día del término final de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, el cuadro de retribuciones materiales será revisado anualmente a tenor de lo que, en su caso, establezcan las respectivas Leyes de Presupuestos en relación con las retribuciones del personal al Servicio del Sector Público.

Artículo 6º:

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

Artículo 7º: Comisión paritaria.

1. Se instituye una Comisión Paritaria de la que se encargará de vigilar la aplicación e interpretación del Convenio. Dicha Comisión paritaria se reunirá cuando así lo interese la Dirección General de Instituciones Penitenciarias o el comité intercentros y se constituirá en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la firma del Convenio.

2. La Comisión Paritaria estará compuesta por seis miembros, tres de ellos designados por la Dirección General de Instituciones Penitenciarias y los otros tres designados por los trabajadores.

Artículo 8º:

1. ORGANIZACION DEL TRABAJO

1.1. El personal laboral dependiente de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias desempeñará en los Establecimientos Penitenciarios las tareas específicas de su profesión, conforme a su categoría laboral.

1.2. Este personal en el desempeño de sus servicios dependerá directamente del Director del Establecimiento Penitenciario y, por delegación de éste, del funcionario o funcionarios encargados de los servicios que requieren su utilización, de acuerdo con las obligaciones que les corresponden conforme a su contratación.

1.3. Independientemente de lo dispuesto en el artº. regulador del régimen disciplinario del personal laboral al servicio de la Administración Penitenciaria, será norma general de comportamiento al realizar sus tareas respectivas de tal manera que se ejerce una influencia positiva sobre los internos y suscite su respeto.

También deberán poner en conocimiento de las autoridades del Centro cualquier anomalía que observaren, debiendo muy especialmente abstenerse de mantener familiaridades con los internos.

1.4. 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, realizando subordinadamente sus funciones a los fines de la Institución.

1.5. El personal laboral no podrá penetrar en el interior del Establecimiento sino con ocasión de la prestación de su actividad laboral.

2. CATEGORÍAS PROFESIONALES

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

Existen las siguientes categorías profesionales:

2.1. **Asistente Social:** Sus funciones serán las señaladas en el punto 2 del art. 104 del Reglamento Orgánico del Ministerio de Justicia (Real Decreto 1415/1983, de 30 de Marzo, sobre modificación del Decreto 1530/1966 de 12 de Junio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Ministerio de Justicia en lo relativo a la Comisión de Asistencia Social) y 301 y 302 del Reglamento penitenciario vigente.

A todos los efectos tienen la calificación laboral de técnico titulado de grado medio.

2.2. **Oficial de Primera:** Ejercerá esta categoría profesional en aquellos Centros que, a juicio de la Administración Penitenciaria y por las características de los mismos, sea necesaria la contratación de trabajadores en esta categoría.

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

Comprende las siguientes actividades:

2.2.1. **Electricista:** Es el operario capacitado para realizar las siguientes cometido: interpretar planos de instalaciones y máquinas eléctricas y de elementos auxiliares y, de acuerdo con ellos, montar estas instalaciones y máquinas, ejecutar los trabajos que se requiere para la colocación de líneas aéreas o subterráneas de conducción de energía de alta y baja tensión, así como las telefónicas y de alumbrado, buscar defectos, llevar a cabo bobinados y reparaciones de motores de corriente continua y alterna, transformadores y aparatos de todas clases. Construir aquellas piezas, como grapas, ménsulas, etc., que se necesitan, tanto en el montaje de líneas como en el de aparatos y motores y reparar averías de las instalaciones eléctricas, hacer recado de motores y aceite de transformadores, montar y reparar baterías de acumuladores, así como el mantenimiento de los mismos. Deberá asimismo estar capacitado para detectar y reparar averías en los sistemas eléctricos de máquinas, así como la puesta a punto y mantenimiento de los citados sistemas con los medios a su alcance.

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

2.2.3. **Cocinero:** sin perjuicio de las tareas encomendadas regimentalmente a los responsables de otras Unidades de Servicio sus funciones serán:

- 1.- Dirigir y confeccionar los distintos racionados, así como encargarse de su almacenaje y distribución.
- 2.- Dirigir, confeccionar y supervisar la elaboración de los racionados, de conformidad a los pesos, medidas y número de platos que se les indique y de acuerdo con las hojas de racionado facilitadas por la Administración del Establecimiento, cuidando de que las comidas tengan la temperatura adecuada.
- 3.- Supervisar y distribuir el trabajo entre sus ayudantes y personal a su cargo, cerciorándose del cumplimiento de sus instrucciones.
- 4.- Ocular en el control de la higiene, conservación y aseo de los productos y dependencias y utilaje, así como de la limpieza del personal adscrito a la función.
- 5.- Informar a sus superiores de las anomalías que puedan acaecer en los géneros en crudo y alimentos cocinados. Serán responsables de las mismas cuando obedezcan a inercia o negligencia propia o del personal a su cargo.
- 6.- Velar por la conservación en buen uso de útiles y equipo de trabajo, cuidando de su custodia y almacenamiento en lugar adecuado.

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

8.- Cumplir con las instrucciones que recibe de los mandos del Establecimiento colaborando con los mismos para la buena marcha del servicio de cocina.

2.3. **Oficial de Segunda:** Es el personal laboral que, con el contenido específico de cada actividad, realiza las funciones concretas en cada caso, ya con subordinación al oficial de primera, ya de manera independiente.

Comprende las siguientes actividades:

2.3.1. **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 al mantenimiento de los mismos con los medios a su alcance.

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

2.3.3. **Cocinero:** Sin sus funciones las siguientes:

- 1.- Colaborar en la confección de los distintos racionados, y también en su almacenaje y distribución de los productos alimenticios.
- 2.- Colaborar con el cocinero de primera, donde exista, en las tareas del servicio, manteniendo informados a sus superiores de las necesidades de mercancías para su elaboración y estado del utilaje y dependencias.
- 3.- Cocinar los racionados de conformidad a los pesos, medidas y número de platos que se les indique y de acuerdo con las hojas de racionado facilitadas por la Administración del Establecimiento, cuidando de que las comidas estén a la temperatura adecuada.
- 4.- Supervisar y distribuir el trabajo entre sus ayudantes y personal a su cargo, cerciorándose del cumplimiento de sus instrucciones.
- 5.- Controlar la higiene y aseo de los productos y dependencias y utilaje, así como la limpieza del personal.
- 6.- Informar a sus superiores de las anomalías que puedan acaecer en los géneros en crudo y alimentos cocinados. Serán responsables de las mismas cuando obedezcan a inercia o negligencia propia o del personal a su cargo.
- 7.- Velar por la conservación en buen uso de herramientas y equipo de trabajo, cuidando de la custodia y almacenamiento en lugar adecuado de los que por su naturaleza pueden resultar peligrosos o nocivos en el régimen interior.

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

9.- Cumplir las instrucciones que recibe de los mandos del Establecimiento, colaborando con los mismos para la buena marcha del servicio de cocina.

2.3.4. **Auxiliar de Cocina:** Tendrá como cometido funcional:

- 1.- Recibir, distribuir y, en su caso, administrar las comidas de los hospitalizados que no puedan hacerlo por sí mismos.
- 2.- Ayudar a los enfermos en su higiene personal, cuando la situación del enfermo lo requiere.
- 3.- Hacer las camas en caso necesario y vigilar la limpieza de las habitaciones o salas.

- 4.- Recoger y disponer la ropa usada y enviarla a la lavandería.
- 5.- Preparar a los enfermos que van a ser trasladados.
- 6.- Realizar labores de preparación y limpieza de mobiliario, material, aparatos clínicos y carros de curas.
- 7.- Recoger datos clínicos termométricos y aquellos que por inspección no instrumental de enfermos les sean ocasionados por el facultativo correspondiente o por el A.Y.S. y transmitir a dicho personal las espontáneas manifestaciones de los enfermos sobre sus propios síntomas.
- 8.- Por indicación del personal Sanitario Titulado, colaborará en la administración de medicamentos por vía oral y rectal, con exclusión de la vía parenteral. Asimismo podrá aplicar enemas de limpieza, salvo en enfermos graves.
- 9.- Trasladar a quien corresponde las comunicaciones verbales, documentos, correspondencia u objetos que le sean confiados por sus superiores en orden a las funciones que le corresponden en el ejercicio de su cometido laboral.
- 10.- Dar cuenta a sus superiores de cualquier anomalía que pudiere perturbar el orden del Establecimiento.
- 11.- En general, todas aquellas actividades que, sin tener un carácter profesional sanitario, vienen a facilitar las funciones del médico o A.Y.S., en cuanto no se oponga a lo establecido en las normas que rigen en el ejercicio de estas profesiones.

Le quedan prohibidos los siguientes cometidos:

- 1.- Administración de medicamentos por vía parenteral.
- 2.- Escarificaciones, punciones o cualquier otra técnica diagnóstica o preventiva.
- 3.- La aplicación del tratamiento curativo con carácter no medicamentoso.
- 4.- La administración de sustancias o específicos, cuando para ello se requiera instrumental o asistencia cuidadosa.
- 5.- Ayudar al personal médico en la ejecución de intervenciones quirúrgicas.
- 6.- En general, realizar funciones de la competencia del personal auxiliar Sanitario Titulado.

Otras categorías:

- 2.4. Demandadero. Las funciones de éste serán:
 - 1.- Recoger del exterior y llevar al Establecimiento Penitenciario o viceversa, paquetes, objetos o encargos autorizados por la Dirección.
 - 2.- Llevar y traer la correspondencia o documentación que los servicios del establecimiento requieran.
 - 3.- desempeñar las tareas de ordenanza en las dependencias exteriores cuando las anteriores ocupaciones lo permitan. Todo ello en armonía con lo formulado en el art. 320 d) del Reglamento Penitenciario.

A todos los efectos tienen la calificación laboral de especialistas.

2.5. Limpiador (s).- Son sus funciones las siguientes:

Limpieza de suelos, paredes y mobiliario de oficinas y accesos del exterior, así como los locutorios interiores, salas de comunicación de interiores y dependencias exteriores de los establecimientos. Su calificación laboral es, a todos los efectos, la de peón.

Artículo 9º: Clasificación profesional por razón del contrato:

En atención a la duración del contrato de trabajo, los trabajadores se clasifican en:

- 1.- Personal fijo: son los trabajadores que ocupan con carácter permanente plazas establecidas en la plantilla laboral de los centros de trabajo

o unidades administrativas dependientes de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias, tengan o no formalizada por escrito su relación con aquella.

2.- Personal interino: son los trabajadores contratados con este carácter para sustituir temporalmente a los trabajadores fijos con derecho a reserva del puesto de trabajo.

3.- Personal contratado por tiempo limitado: son los trabajadores contratados para la prestación de actividad o ejecución de obra que no tenga carácter permanente o periódico en el centro de trabajo. Su duración se limitará a un máximo de seis meses, formalizándose por escrito el contrato y expresándose en el documento las causas determinantes de la duración limitada y el trabajo a realizar.

En atención a las categorías y funciones se establecen los siguientes grupos:

- Grupo 1º: Asistente Social
 Grupo 2º: Oficiales de 1º: cocinero, electricista y fontanero.
 Grupo 3º: Oficiales de 2º: Cocinero, electricista, auxiliar de enfermería y fontanero.
 Grupo 4º: Demandadero.
 Grupo 5º: Limpiador-a

Artículo 10º:

Corresponde a la Dirección en cada centro o, en su caso, al Jefe de la unidad administrativa la formalización de la plantilla de los trabajadores fijos que presten servicio en aquella siendo a la representación de los trabajadores y, en su defecto, se oirá a la Comisión Paritaria.

La aprobación de plantilla corresponde al órgano competente de la Administración y su existencia no implica la obligación de tener cubiertos todos los puestos de trabajo si las necesidades del servicio lo requieren a juicio del referido órgano.

Si surgiere alguna actividad no comprendida en los cuadros de categorías profesionales y grupos, se procederá a la clasificación del trabajador afectado, por la Administración, a propuesta de la Dirección del centro de trabajo que previamente oír a la representación de los trabajadores existentes.

Artículo 11º: Prevención de Vacantes y Período de prueba:

Las vacantes de personal fijo que se produzcan se proveerán:

1. Por concurso de traslado entre los trabajadores de la misma categoría con el siguiente orden de preferencia:

- a) antigüedad
- b) tener hijos en edad escolar y que en el lugar de residencia del trabajador no existan centros de enseñanza adecuados para que cursen estudios.
- c) cuando el cónyuge del trabajador ocupe un puesto de trabajo fijo en la localidad a que se solicita el traslado.

Obtenido el traslado voluntario no podrá el trabajador solicitar nuevo destino hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo en el que hubiere obtenido mediante el referido concurso.

2. Por concurso de oposiciones entre los de grado inferior de la misma actividad profesional con o sin traslado.

3. Por oferta pública de empleo para nueva contratación.

Artículo 12: Período de prueba.

Toda admisión inicial de los trabajadores al servicio de la Administración de Instituciones Penitenciarias estará sometida a un período de prueba cuya duración es la siguiente:

Seis meses para los trabajadores de la categoría profesional de asistente social.

Tres meses para los trabajadores de las categorías profesionales de Oficiales de 1º y 2º: cocinero, electricista, fontanero y auxiliar de enfermería.

Quince días para las categorías profesionales de demandadero y de limpiador-a.

Artículo 13º: Retribuciones

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

1. Retribuciones básicas, constituidas por:
 - 1.1. Salario Base
 - 1.2. Complemento de antigüedad
 - 1.3. Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre

2. Retribuciones complementarias constituidas por:

- 2.1. Complemento de puesto de trabajo
- 2.2. Plus de trabajo nocturno

3. Otras retribuciones:

- 3.1. Horas extraordinarias

Artículo 14º: Salario base.

Es la parte de la retribución del trabajador que fija y devenga en atención a su actividad laboral por unidad de tiempo y sin inclusión de los complementos. Consiste en una cantidad alzada en dinero y está en relación a la categoría profesional de cada trabajador según su inclusión en el grupo correspondiente, de los señalados en el artículo 9.

Su cuantía se fija conforme a lo establecido en la disposición transitoria.

Artículo 15º: Complemento de antigüedad.

En razón al tiempo de servicio y bajo la denominación de complemento de antigüedad se abonará a cada trabajador una cantidad alzada por cada tres años de servicios prestados en la Dirección General de Instituciones Penitenciarias en régimen de relación laboral.

Su cuantía se determina por cada uno de los grupos del artículo noveno, según lo expresado en la disposición transitoria.

Este complemento se devengará a partir del primer día del mes en que se cumple el trienio. No obstante, para todos aquellos trabajadores que se encuentren en activo el día 1 de enero de 1.984, la fecha del devengo será la de 1 de enero del año en que se perfecciona cada trienio.

Artículo 16º: Gratificaciones extraordinarias.

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio percibirán, por complemento periódico de vencimiento superior al mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base y complemento de antigüedad.

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

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

Artículo 17º: Complemento de puesto de trabajo.

1. Es el que corresponde percibir a los trabajadores en función de la categoría del Centro en que presten su actividad y del puesto de trabajo desempeñado en el mismo según la clasificación que se expresa de centros de trabajo.

2. A los fines mencionados en el apartado anterior los centros se clasifican en las siguientes categorías:

1ª categoría.

Burgos; Córdoba; El Dueso (Santoña); Herrera de la Mancha (cerrado); Madrid-Carabanchel; Madrid-Jóvenes; Málaga; Nanciara de la Oca; Ocaña I; Puerto

de Santa María; Santa Cruz de Tenerife; Sevilla; Valencia-Hombres; Alcalá de Henares (preventivos); Bilbao; Madrid-Complejo Femenino; Pamplona; Sorle; San Sebastián; Alicante (Sanatorio Psiquiátrico); Madrid-Hospital Penitenciario; Madrid-Sanatorio Psiquiátrico; Teruel.

2ª categoría.

Albacete; Alcalá de Henares-complimiento; Alcalá de Henares II; Algeciras; Alicante; Almería; Badajoz; Cáceres I; Cáceres II; Cádiz; Cartagena; Castellón; Ceuta; Ciudad Real; Gijón; Granada; Guadalajara; Herrera de la Mancha (abierto); Huelva; Murcia; Jaén; Jerez de la Frontera; La Coruña; Las Palmas de Gran Canaria; León; Liria; Lugo (Bonas); Madrid-Central de Observación; Melilla; Monterroso (Lugo); Murcia; Ocaña II; Oviedo; Palma de Mallorca; Pontevedra; Salamanca; Santander; Segovia-complimiento; Valladolid; Vigo; Zamora; Zaragoza (Daroca); Zaragoza.

3ª categoría.

Alcázar de San Juan; Avilés; Arrecife; Guenca; Ibiza; Logroño; Orense; Palencia; Santa Cruz de la Palma; Segovia-Templanza; Toledo; Valencia-Mujeres.

3. A los fines fines previstos en el primer apartado de este artículo, los puestos de trabajo se clasifican conforme a los grupos siguientes:

1º.- Oficial de 1ª y 2ª Cocinero; Oficial de 1ª y 2ª electricista, siempre que opere con alta tensión; auxiliar de enfermería.

2º Oficial de 1ª y 2ª electricista, los demás; oficial de 1ª y 2ª fontanero.

3º Asistente Social.4º Demandadero y Limpador-a.

4. Conforme a los criterios señalados, para la cuantía del complemento de que se trata en este artº, se estará a lo prevenido en la disposición transitoria.

Artículo 18º: Plus de trabajos nocturnos.

Es la parte de retribución salarial que tiene derecho a percibir el trabajador por consecuencia de su actividad en el período comprendido entre las 22 horas de un día y las 7 horas del siguiente; a no ser que la relación de trabajo se haya establecido en contemplación de esta circunstancia, haciéndolo constar así expresamente, en cuyo caso no se devengará este plus.

Su importe se cifra en el 30% del salario base correspondiente.

Artículo 19º: Horas extraordinarias.

1. Es la retribución que tienen derecho a percibir los trabajadores por la actividad que realicen sobre el horario establecido en el Convenio o sobre la jornada inferior que tengan establecida como ordinaria a título personal. El importe de la hora extraordinaria se abonará conforme al valor del salario-hora con los siguientes multiplicadores:

a) Horas extraordinarias, en general, 1,75.

b) Las realizadas entre las 22 horas de un día y las 7 horas del siguiente: 2,40.

c) Las realizadas en días festivos o de descanso semanal: 2,40.

2. La fórmula para la determinación del salario-hora, base para el cálculo del importe de las extraordinarias, será la siguiente:

$$\frac{(S.B.M. + A. + C.P.T.) 12 + G.E.A.}{1.826}$$

en la que:

S.B.M. = Salario Base Mensual

A. = Antigüedad

C.P.T. = Complemento de Puesto de Trabajo.

G.E.A. = Gratificaciones Extraordinarias Anuales.

1.826 = Número de horas anuales de jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 20º: Devengo de retribuciones.

1. Las retribuciones se harán efectivas por mensualidades vencidas y completas, con referencia a la situación y derechos de los trabajadores el día 1º del mes al que correspondan.

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

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

Artículo 21º: Dietas e indemnizaciones.

En materia de dietas e indemnizaciones devengadas con ocasión de desplazamientos o traslados se estará a lo prevenido en las normas aplicables a la Administración del Estado conforme a la tabla que se acompaña como anexo.

Artículo 22º: Plus de transporte.

1. Sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior se establece un plus de transporte que tiene por objeto indemnizar, sin carácter salarial, los desplazamientos que verifiquen los demandados y asistentes sociales en el normal ejercicio de sus funciones, y que tendrán derecho a percibir siempre que la Administración penitenciaria no les provea de medios al efecto.

2. No se comprenden en el párrafo anterior los habituales desplazamientos de ida y vuelta al Centro de trabajo para inicio y final de la jornada.

Artículo 23º: Complemento de subsidio por incapacidad laboral transitoria.

A aquellos trabajadores que se encuentren en situación de I.L.T. se les completará por la Administración de Instituciones Penitenciarias el subsidio a que tengan derecho con la cantidad necesaria hasta alcanzar el 100% del salario que cobrarían en cada momento caso de estar en situación de actividad, en los supuestos siguientes:

1. Por enfermedad común y accidente no laboral sin hospitalización, a partir del día 21 de la baja inclusive.

2. Por enfermedad común y accidente no laboral con hospitalización, desde el día en que se produce la contingencia.

3. Por accidente laboral o enfermedad profesional, desde el día que comiencen a percibir el subsidio.

Artículo 24º: Trabajos de superior e inferior categoría.

1. Cuando un trabajador, por disposición de la Administración de Instituciones Penitenciarias, realice funciones de categoría profesional superior a la que tenga y ello se prolongue ininterrumpidamente más de seis meses durante un año u ocho meses en dos años consecutivos, podrá reclamar de la Administración de Instituciones Penitenciarias la clasificación profesional adecuada; sin que la situación referida determine, por sí sola, derecho al ascenso del trabajador afectado.

2. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la que corresponde a la función efectivamente realizada, cualquiera que fuere el tiempo en que desempeñe ésta.

3. Si por necesidades perentorias e imprevisibles la Administración precisare destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, así como los que le correspondan a título personal. Esta situación se comunicará a los representantes legales de los trabajadores y, en su defecto, a los que integren la Comisión Paritaria.

Artículo 25º: Jornada Laboral.

La jornada máxima ordinaria de trabajo, para todos los comprendidos en el ámbito de este Convenio, será de 40 horas semanales, sin que en cómputo por año natural pueda exceder de 1.826 horas.

El horario se adaptará a lo establecido con carácter general en la Administración Civil del Estado, sin perjuicio del que por la Administración Penitenciaria en particular se pueda fijar en razón a los cometidos específicos de determinadas categorías profesionales. En todo caso se respetarán las normas de derecho necesario existentes en la materia.

Dentro de la jornada de trabajo se disfrutará de una pausa de 20 minutos, que tendrá, a todos los efectos, la consideración de tiempo de trabajo.

Artículo 26º: Vacaciones y licencias.

1. Vacaciones.- El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales, disfrutándose entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año natural.

2. Licencias.-

2.1. Licencias retribuidas:

El trabajador previo aviso y justificación, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distintas localidades a la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días; en uno y en otro caso se entienda que los mismos son días de trabajo.

c) Un día de trabajo por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad.

d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna por la actividad y sin que pueda superar, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo anual. En el supuesto en que el trabajador perciba retribuciones o indemnización por el cumplimiento del deber, se descontará el importe de las mismas del salario a que tuviera derecho.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencias del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad, en media hora. Este derecho podrá ser ejercitado igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.

g) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los apartados anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas; el personal podrá distribuir los días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal o centro de trabajo y respetando siempre las necesidades del servicio.

h) Los días 6, 24 y 31 de diciembre de cada año, sin perjuicio de los turnos establecidos para cumplir necesidades continuas, en cuyo caso se otorgará descanso compensatorio.

3. Licencias no retribuidas:

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 serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud siempre que lo permitan las necesidades del servicio; la duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Artículo 27: Suspensión del contrato de trabajo y excedencia forzosa:

Los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima hasta de 14 semanas, distribuidas a opción de la interesada.
- b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del mismo.
- c) Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

El ejercicio del cargo público representativo será constitutivo de aplicación de la situación de excedencia forzosa, con cómputo de la antigüedad siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciben retribuciones por aquel; al reintegro al trabajo deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el mismo.

En lo demás no regulado expresamente se aplicará el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28: Excedencia voluntaria:

1.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Administración Penitenciaria del Estado. Su duración no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco y el derecho a esta situación solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos en que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste; en el supuesto de que tome su causa en el nacimiento de un hijo, el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y la iniciación del nuevo período por nacimiento de otro hijo tendrá fin al que se viniera disfrutando.

2.- El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiere vacante de su categoría y si de otra categoría inferior, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca la que corresponde al trabajador excedente.

Artículo 28 bis:

1. 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 66 años, comprometiéndose la Administración a constituir Bolsas de Empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

2. 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 de la Seguridad Social.

3. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir 64 años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto Ley 14/1981, de 20 de agosto, y en el Real Decreto 2705/1981, de 18 de octubre.

Artículo 29: Pasa Laboral:

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

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

Artículo 30: Representación colectiva de los trabajadores y derecho de reunión:

1. En los centros de trabajo e unidades administrativas que cuenten con el número de trabajadores fijos suficientes, conforme a lo prevenido en los artículos 62 y 63 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirán los órganos de representación previstos en el mismo conforme a lo señalado en el inicial Capítulo I del Título II de dicho Estatuto.

2. Casos especiales. Con relación a aquellos centros de trabajo en los que no existe el número mínimo de trabajadores para elegir comité de empresa o delegados de personal, la representación de sus trabajadores corresponderá, por delegación, al comité inter-centros que recibirá de los trabajadores afectados la información necesaria; todo ello, sin perjuicio del ejercicio de los derechos atribuidos singularmente a los trabajadores por la Constitución.

3. Comités inter-centros. Se acordará la constitución del comité inter-centros que, además de las facultades especiales previstas en el artículo anterior, conocerá de:

- a) Todo lo relacionado con la negociación colectiva en el sector.
- b) Del ejercicio del derecho de conflicto colectivo y de huelga cuando afecte a todo el sector o a la mayoría de los centros de trabajo comprendidos en el mismo, sin perjuicio de los derechos correspondientes a los trabajadores a título personal.

c) De las cuestiones que afecten a la generalidad o a la mayoría de los trabajadores al servicio de la Administración de Instituciones Penitenciarias.

4. La composición y la elección de los órganos de representación colectiva, se ajustarán a lo prevenido en la Ley de Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

5. El derecho de reunión se ajustará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31: Régimen disciplinario:

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por los jefes de las unidades, por la Dirección de los centros o por los Subsecretarios de los Departamentos, según corresponde, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

- a.1. La ligera incorrección con el público y con los compañeros y subordinados.
- a.2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- a.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causas justificadas, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada uno o dos días al mes.

a.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

a.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a.7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.

b.2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o de las negligencias de las que se derivan o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3. La desconsideración con el público 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 pueda derivarse riesgo para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

b.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.

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 involuntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

b.11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los 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 en el Organismo.

b.14. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando haya mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.4. La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de tres días al mes.

c.5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

c.6. El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.

c.7. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

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

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días a un mes.

- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de oposiciones, por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Inhabilitación para el acceso por un período de dos a seis años.
- Tratado forzoso sin sueldo a indemnización.
- Despido.

4. Las sanciones, por faltas graves y muy graves, requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo.

5. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los 30 días y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, 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.

6. Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que en estos procedimientos, 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.

7. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, 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 32:

Por la Administración se facilitará a los oficiales de 1ª y 2ª y limpiadores-as, por dos veces en el transcurso del año, la ropa adecuada para cada actividad laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En caso de que en la Ley General de Presupuestos para 1985 se estableciese la constitución de un fondo destinado a atender situaciones de colectivos relativamente desfavorecidos en el conjunto del personal laboral al servicio de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos, el colectivo afectado por el presente Convenio podrá acceder a dicho fondo, en la forma y condiciones que se establezcan.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Para el presente ejercicio económico, y con efectos de uno de enero de 1984, a todo el personal laboral dependiente de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias les será de aplicación lo prevenido en la Disposición Adicional Tercera del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración civil del Estado y sus Organismos Autónomos, publicada en el B.O.E. de 5 de marzo de 1984. Por consecuencia, queda en suspenso para el ejercicio de 1984 la regulación y estructura salarial comprendida en el articulado de este Convenio.

Con referencia al ejercicio económico de 1985, se implantará la estructura salarial regulada en este Convenio de manera progresiva, conforme lo permitan las normas presupuestarias del Estado.

Firman el presente Convenio Colectivo, por parte del Ministerio de Justicia: Don Oscar Barjaño García, Asesor del Gabinete del Excmo. Sr. Ministro; Don Manuel Rodríguez Rodríguez, Director del Servicio de Asuntos Administrativos y Económicos; Don Eduardo Carrión Moyano, Letrado del Ministerio de Justicia; Don Angel Ferrández Maestu, Jefe de la Sección de Personal; Don Adolfo Casas Ripoll, Inspector de los Servicios de Personal; por los trabajadores: Don Miguel Ángel Díaz Manchado, de C.S.I.P.; Don Pedro López Díaz, de C.S.I.P.; Don Jesús Ramírez Galán, de C.S.I.P.; Don Javier Aranburu Nonllor, de C.S.I.P.; Doña Cristina Ortiz de Figueroa, de C.S.I.P.; don Ricardo García Medina, asesor