

Guía Informativa



>> **acaip+UGT**
#SindicatoDePrisiones

índice de contenidos

>>	Saluda del Presidente	3
>>	¿Qué es acaip?	5
>>	¿Cómo trabaja acaip?	8
>>	Guía de vacaciones, permisos y licencias para el año 2024 del personal penitenciario	15
	Vacaciones.....	15
	Permisos	17
	Licencias.....	23
	Grados parentesco	27
>>	Horarios C. Penitenciarios y CIS	33
>>	Situación y disposición transporte	42
>>	Retribución funcionarios prácticas por Centro y Puesto de trabajo. C. Ayudantes OEP 2023	49
>>	Productividad días festivos	53

En representación del sindicato **acaip** os quiero dar la bienvenida a la Institución Penitenciaria, la enhorabuena por haber superado un duro proceso selectivo y animaros a que afrontéis con ilusión la incorporación a nuestra, y ya también vuestra, Administración.

Todos vivimos bajo el mismo cielo, pero no todos tenemos el mismo horizonte, y dado que no todos los sindicatos somos iguales, es deseable que los trabajadores penitenciarios busquen un horizonte compartido de expectativas, de derechos y de mejores condiciones de trabajo y un proyecto que más convenga a la Institución Penitenciaria. Al final, cada sindicato tiene una lectura propia que abarca el funcionamiento de toda su estructura y que posteriormente proyecta al exterior.

Como responsable del sindicato mayoritario creo que es muy importante que os afiliéis a la organización que os parezca más adecuada, que os guste más, os de mejores servicios o en la que os sintáis más representados, porque este medio es hostil, complicado y con determinados riesgos de los que os debéis proteger, y de los que os tenéis que sentir protegidos.

Y, además, porque los trabajadores no debemos ser un elemento pasivo ni un convidado de piedra, debemos comprometernos y

SALUDA DEL PRESIDENTE DE ACAIP



apoyar a quienes creamos, en conciencia, que mejor nos van a defender laboralmente. Y de este esfuerzo comprensivo devendrá la elección razonable de las opciones que cada sindicato ofrece. Espero que en esa elección optéis por nosotros, porque los logros de una organización es la suma de los esfuerzos de cada individuo que forma parte de ella.

Pero la realidad es que existe voluntad de servir eficazmente a las necesidades de los trabajadores. La realidad es que **acaip** se identifica absolutamente con el trabajador penitenciario y que nuestra pretensión y objetivo es que el trabajador se identifique sustancialmente con ACAIP. Sin embargo, no podemos olvidar que el proceso histórico es complejo y los proyectos se desenvuelven en condiciones de cualidad e intensidad variables, y no siempre a la velocidad y con los resultados deseados o que nos gustaría obtener.

acaip es el sindicato más representativo en el ámbito penitenciario desde su aparición en el año 1990. De hecho, hemos ga-

nado todas las elecciones sindicales estando presentes en todos los ámbitos de negociación en los que se deciden nuestras condiciones de trabajo: la Mesa Delegada de Instituciones Penitenciarias y la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado.

En esta organización encontraréis a un equipo de personas comprometidas, con nuestro trabajo y con nuestra Institución, tanto en la totalidad de los centros penitenciarios, a través de nuestros representantes, como en la atención en nuestras oficinas de Madrid, Valencia y Cuenca.

Esta última, estará a vuestra disposición para informaros y ayudaros en vuestra nueva etapa a resolver todas las dudas que se os planteen; todos sabemos que los comienzos son complicados y todos hemos pasado por ellos; y la hemos generado para trabajar con vosotros desde la cercanía, que es como debe trabajar un Sindicato. Esta oficina también informará a todos los trabajadores penitenciarios que harán los cursos de formación de reciclaje (jefes de servicio, educadores, cursos de formación...) en la nueva escuela de Estudios Penitenciarios que se ubicará en esta ciudad.

En esta publicación os explicaremos que es ACAIP, cómo funciona, que servicios presta y también os facilitaremos una serie de información que será de vuestro interés sobre las diferentes condiciones de trabajo en los centros penitenciarios.

Empezáis una nueva andadura, disfrutadla y, de nuevo, bienvenidos a la familia penitenciaria. Espero veros en Cuenca.





¿Qué es acaip?

La realidad social no surge de la nada, deviene del proceso histórico. No puede comprenderse esta realidad, la del Sistema Penitenciario español tampoco, más que refiriéndose a la Historia.

Por tanto, la Historia puede ser un buen criterio y un excelente recurso para identificar la falsedad, la impostura y la mentira de aquellos que ocultan su incapacidad con discursos que intentan desviar la mirada de los buenos resultados obtenidos por quienes verdaderamente trabajan en favor del colectivo penitenciario. De ahí la necesidad de ***hacerse conscientes***, de entender que nuestra comprensión de las cosas y de las decisiones que de esa comprensión derivan, son esenciales para un mejor futuro. Es obligado alejarse de ese reino de fantasía donde nada es lo que parece, de esa región nebulosa que se crea como distracción para que no nos fijemos en lo que sí importa.

Muchos de los progresos que hoy vemos en la actual realidad penitenciaria tienen que ver con los **34 años de historia** del sindicalismo que **acaip** ha desarrollado dentro de su ámbito.

acaip inicia su andadura en el año 1989 como Coordinadora del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias, gestada ante la situación insostenible que se vivía en los Centros, donde el trabajo diario se realizaba con una presión continua tanto por parte de los mandos como de los internos y en la calle, estaba presente la amenaza de muerte de la organización terrorista ETA, de la que los funcionarios de prisiones eran objetivo



prioritario. Por aquellos años, el propio Director General de II.PP. reconocía en el Congreso de los Diputados que la mitad de los internos consumía droga intravenosa, una tercera parte tenía anticuerpos del SIDA (el estado físico y la mortalidad entre los mismos era terrible), un 60% había tenido el virus de la Hepatitis B, un 6% padecía sífilis, y las infecciones y la tuberculosis estaban a la orden del día. Las organizaciones sindicales y la Administración Penitenciaria no eran sino estructuras colapsadas y, lo que es peor, sin ánimo o fuerza suficiente para contestar a una realidad brutal y anacrónica.

Con este panorama laboral penoso e indeseable para los trabajadores, nadie entendía que los sindicatos no forzasen a la Administración a tomar medidas que garantizaran la seguridad, que mejoraran las condiciones de trabajo y que establecieran una retribución salarial que se correspondiese con la responsabilidad, la especificidad y la peligrosidad que los trabajadores asumían.

acaip surge, así, de la necesidad de modificar las nefastas condiciones laborales: hacinamiento de internos, infraestructuras en ruinas y remuneraciones ruinosas, motines, peligro de contagio infeccioso, agresiones... En febrero de 1990 se publican los Estatutos de nuestro Sindicato en el BOE y comienza una andadura de 34 años en la que muchas cosas han cambiado y otras, no todo lo que quisiéramos; en este tiempo **acaip** se ha convertido en la opción sindical más creíble en prisiones, por historia, por logros y por recorrido. **Muestra de ello es que hemos ganado de forma ininterrumpida las elecciones sindicales en los últimos 32 años.** En definitiva, somos un sindicato que gestiona con credibilidad en nuestro ámbito:



1. Por nuestra especificidad:

No tenemos intereses distintos a los que tienen los trabajadores de prisiones; en Acaip, las decisiones las toman trabajadores de prisiones para los trabajadores de prisiones.



2. Por nuestra independencia política:

Gobierne el partido o la coalición que gobierne, nosotros estaremos en frente defendiendo los derechos de los trabajadores y así lo hemos demostrado en múltiples ocasiones.



3. Por nuestra independencia jerárquica:

Las deliberaciones y las decisiones que se toman en **acaip** parten de vectores cuyo origen es siempre el mismo: las necesidades y expectativas que se dan en el medio penitenciario entre sus trabajadores.



4. De esa independencia y de esta estructura organizativa, nace nuestra mayor capacidad de reacción y de cercanía:

Ante un problema concreto, una situación específica.



5. Por nuestra infraestructura:

Que genera la mejor cartera de servicios del ámbito penitenciario, tanto en los seguros (Mapfre, la primera compañía de este país, es nuestra aseguradora oficial) o nuestros servicios jurídicos centrales y provinciales.



6. Por nuestros representantes:

Nuestros delegados, que están contigo en los centros, que solucionan tus problemas, defienden tus intereses y que siempre están cuando los necesitas.



7. Porque la mejor y única manera de trasladar las necesidades del colectivo penitenciario a todos los órganos de decisión, es la presencia en las Mesas de Negociación en todos y cada uno de sus niveles.

Éste ha sido nuestro objetivo en la unión con la UGT, una alianza estratégica que va a ser determinante en el ámbito de negociación de los trabajadores públicos de la Administración General del Estado, y donde **acaip**, que **ejerce dentro de la unión referida una competencia exclusiva en materia penitenciaria**, refuerza, aún más si cabe, su importancia como agente legítimamente representativo de la parte social en Prisiones. Teniendo en cuenta, además, que continuamos siendo un sindicato independiente.

Por primera vez, un sindicato de prisiones estará presente en todas las mesas de negociación de función pública para poder defender de forma global nuestros intereses.

>> ¿Cómo trabaja acaip?

El trabajo de un sindicato se articula a través de varias líneas de actuación diferentes que tratan de abarcar las necesidades del medio en el que trabaja, y debe de articularse de forma coordinada en todas y cada una de ellas.



En primer lugar, el trabajo del Sindicato se vehicula desde **el Centro Penitenciario y la atención al afiliado**; allí es donde vas a tener los problemas, los conflictos y donde vas a necesitar los primeros servicios bien sean de asesoría jurídica, de defensa ante los directivos por nuestros representantes o a través de los seguros del sindicato. Tened en cuenta, que lo que pueden parecer pequeñas cosas vistas desde la generalidad son sumamente importantes en tu trabajo diario: los permisos, los cambios de servicio, los autobuses, las cafeterías de los centros,

las condiciones de trabajo, la prevención de riesgos laborales en el centro... son aspectos que deben defenderse desde el propio centro penitenciario.

Para ello, generamos unos servicios a los afiliados dirigidos a intentar conseguir unas prestaciones adecuadas y que giran sobre dos aspectos fundamentales: los seguros y la asesoría jurídica. En la Guía de Servicios del Sindicato tienes todas y cada una de las coberturas de ambas, si bien es importante destacar aspectos muy importantes y que dan credibilidad a una organización:

- 1 La aseguradora oficial del Sindicato es Mapfre, quizás la** compañía más solvente de nuestro país y con la que llevamos trabajando juntos más de 20 años, disponiendo del paquete de seguros más completos: suspensión de empleo y sueldo, responsabilidad civil, accidentes, y siendo la única organización que te asegura los descuentos de productividad por absentismo. Nuestras pólizas son seguras, se mantienen en el tiempo y no tenemos que cambiar continuamente de aseguradora o acudir a otras de segundo nivel que incluso no tienen sede en España.

TOTALES DE SINIESTROS ATENDIDOS >> acaip		
	Siniestros Tramitados	Importes Abonados
2020	1.119	431.078
2021	964	373.902
2022	1.007	416.101
2023	1.032	412.721

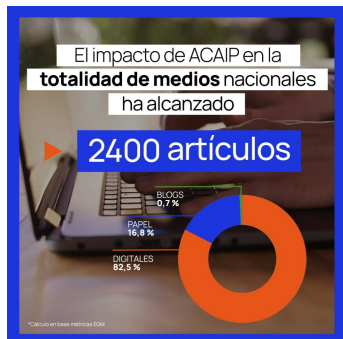
acaip fue el pionero en nuestro ámbito con la introducción de los seguros profesionales desde 1992 y nuestros seguros han abonado más de ocho millones y medio de euros en miles de siniestros entre los compañeros y compañeras.

- 2 Disponemos de una asesoría jurídica especializada en las ramas de derecho penal, laboral y administrativo.** Tenemos abogados penalistas en todas las provincias y la atención es directa y eficaz, huyendo de las compañías de teleoperadoras a las que difícilmente podrás explicar lo que es un centro penitenciario. Nuestros abogados ya saben lo que es, conocen su normativa y cómo funcionan: en definitiva, son auténticos especialistas, abarcando todas las necesidades que existen en nuestro medio.

De la misma forma, nuestros bufetes administrativistas llevan más de 25 años recurriendo concursos, grados, comisiones de servicios, expedientes disciplinarios o haciendo peticiones administrativas, desde la seriedad y la experiencia. Ejemplos de estas actuaciones son las múltiples sentencias ganadas en relación con los concursos de provisión de puestos de trabajo, comisiones de servicio, dietas de asistencia a exámenes de promoción interna, reconocimientos de grado o sanciones disciplinarias.

Una segunda fase de actividad, y no menos importante, **consiste en la denuncia constante y por escrito** a los diferentes órganos administrativos de las muchas deficiencias que existen en los diferentes centros, bien para su solución, bien para poder ser utilizados en caso de cualquier tipo de incidente provocado por esa deficiencia, y que se une, de forma necesaria, a la negociación con los equipos directivos de cada establecimiento. Siempre hay que dejar constancia por escrito de todo aquello que afecte a nuestros derechos o a nuestras condiciones de trabajo; no hacerlo es una clara irresponsabilidad. Miles de escritos se registran cada año en los diferentes niveles de actividad funcional o sindical.

La tercera línea de actuación es la que se dedica a dar visibilidad a nuestro trabajo y a nuestras reivindicaciones tanto en los medios de comunicación, como con los partidos políticos; La prensa debe utilizarse siempre desde el rigor y la seriedad, pues si no se puede volver en contra en



cualquier momento y afectar gravemente a los compañeros, como desgraciadamente ha ocurrido en alguna ocasión al no saber medir. En este ámbito, **acaip** lidera sin ningún tipo de duda la **representación del personal penitenciario ante la opinión pública**, gracias a una credibilidad ganada durante muchos años de actividad sindical tal como indican los datos del EGM DE 2023.

Desde nuestro carácter profesional hemos mantenido cientos de reuniones con los diferentes partidos políticos, tanto a nivel nacional, autonómico, provincial y local, así como con las autoridades periféricas del Estado o los responsables de las diferentes Comunidades Autónomas en los aspectos que le corresponden a cada uno de ellos.



La cuarta línea de actuación consiste en la negociación, tanto de tus condiciones de trabajo en cada uno de los centros (calendario laboral, días debidos, rotaciones de servicio, cambios, etc.) como a nivel general en los diferentes foros de negociación de prisiones (Mesa Delegada), como de la AGE (Mesa General). Y en estos foros únicamente están presentes los sindicatos que han obtenido el 10% de los delegados electos de personal funcionario y personal laboral de toda la AGE. **Quién no cumpla estos requisitos, no podrá sentarse en las mesas.**

La práctica totalidad de las condiciones de trabajo que se disfrutaban en la actualidad, provienen de acuerdos y pactos sindicales; por eso, quien no esté en las mesas de negociación no podrá mejorar las condiciones del colectivo.

Y para que tengáis criterios, información y detalle de nuestra realidad laboral, consideramos que es necesario hacer una síntesis de lo que Acaip ha aportado durante este tiempo y que forma, también, parte de la historia de todos **nosotros** como colectivo singular que **somos**.

¿Sabías Qué, entre otras muchas actuaciones, gracias a los acuerdos firmados por acaip disfrutamos de....?

- >> Los **horarios** de los centros de trabajo;
- >> La **segunda actividad**, por la que con determinada edad se pasan a realizar tareas no de vigilancia sin pérdida retributiva;
- >> El pago de los **festivos especiales** por productividad;
- >> El complemento de **productividad por absentismo** que cobran todos los empleados públicos penitenciarios;
- >> **Seguros de responsabilidad social y accidentes** para todos los trabajadores;
- >> Somos la única administración en la AGE que dispone de una **Instrucción que regula la concesión de las comisiones de servicio**;
- >> Disponemos del **baremo más objetivo para los concursos de traslados**, que se producen anualmente;
- >> Desde el año 1996 **se han firmado mejoras económicas por importe de más de 230 millones de euros** en complementos específicos o de destino, y sin contar el coste de las ofertas de empleo público acordadas
- >> **El más reciente es el Acuerdo por una Administración Penitenciaria del siglo XXI**, firmado el año pasado y que se encuentra en ejecución. Recoge incrementos económicos en función del centro y puesto de trabajo, reclasifica las categorías de los centros, genera el complemento de insularidad y abre la negociación a horarios, organigrama y nuevos puestos de trabajo

La quinta y última línea de actuación del sindicato es la movilización, cuando la misma es necesaria, tal como ha ocurrido en muchos momentos.

Hasta la firma del Acuerdo del año pasado, Llevamos más de diez años sin ninguna mejora retributiva por encima de las leyes de presupuestos anuales, al concatenarse una serie de circunstancias extraordinarias en nuestro país, con una grave crisis económica, que no sólo impidió las subidas retributivas, sino que supuso su disminución de forma provisional (primero un 5% de las mismas y luego la suspensión de una paga extra), así como la congelación de las ofertas de empleo público que tanto inciden en nuestro ámbito.

Para poder alcanzarlo estuvimos cerca de dos años de movilizaciones de todo tipo: encierros, manifestaciones, concentraciones., huelga general ..., hasta que se pudo entrar a negociar una mejora para los compañeros que llegó a buen puerto; pero ten en cuenta una cosa, **las movilizaciones no se hacen solas, es necesario, cuando se producen, tu participación y tu apoyo, porque al final, nuestros objetivos son tus objetivos.**



Finalmente, todas estas líneas de actuación y de trabajo se hacen visibles a través de nuestros sistemas de información que permiten que podáis estar informados de la mejor manera posible:

Desde www.acaip.es la web del sindicato donde encontrarás toda la información que puedas necesitar.



Plan Acción Social 2022

Febrero 10, 2022

Entrevista presidente de Acaip-Ugt en Telemadrid

Desde nuestras redes sociales: X @AcaipSindicato y Facebook @acaipsindicato.

Desde las listas de difusión de los centros penitenciarios, la lista de difusión nacional, o los canales de telegram existentes.

Únete a nuestra lista de difusión de WHATSAPP

ESCANEA EL QR CON TU MÓVIL

¡ÚNETE!



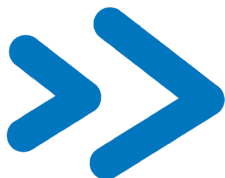
Clipping.
Revista de prensa

Lunes
14 de septiembre de 2020

Desde nuestro clipping de prensa, donde podrás disponer de toda la información publicada relacionada con prisiones y función pública.

Desde las publicaciones específicas y las jornadas y seminarios patrocinados y dirigidos por esta organización.

En esta Guía encontraréis los datos más importantes para estos primeros meses: Guía de vacaciones, Licencias y Permisos, Tipos de Horarios y su distribución por centros, transporte colectivo por establecimientos y retribuciones del personal en prácticas.



Guía de Vacaciones, Permisos y Licencias para el Año 2022 Personal Penitenciario

VACACIONES

- **Duración:** 22 días hábiles (o el tiempo proporcional correspondiente, si el tiempo de servicios efectivos prestados durante el año natural fuera inferior).
- De los 22 días, 5 de ellos se podrán disfrutar de manera independiente.
- El periodo anual de disfrute será desde hasta el 31 de enero, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos (Sábados se consideran inhábiles)
- **Personal sujeto a turnicidad:** periodo de disfrute, preferentemente entre el 1 de mayo y el 31 de octubre. No obstante, previa petición, el Director/a podrá autorizar su disfrute en distintos periodos.
- Se podrán unir los días de vacaciones adicionales (hasta 4) a los asuntos particulares (propios).

Días de vacaciones adicionales: si se han completado los años de antigüedad siguientes:

- 15 años de servicios: 23 días hábiles de vacaciones anuales.
- 20 años de servicios: 24 días hábiles de vacaciones anuales.
- 25 años de servicios: 25 días hábiles de vacaciones anuales.
- 30 o más años de servicios: 26 días hábiles de vacaciones anuales.

Podrán disfrutarse de manera independiente.

Observaciones:

- ❑ Cuando el periodo de vacaciones, previamente autorizado, coincida con una situación de ILT, riesgo de lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o acumulación de lactancia, se podrá disfrutar en distinta fecha.
- ❑ Aunque el periodo de vacaciones no se haya fijado o autorizado previamente cuando las situaciones arriba indicadas impidan iniciar su disfrute dentro del año natural se podrán disfrutar en el año natural inmediatamente posterior. No obstante, en caso de ILT, las vacaciones podrán disfrutarse una vez finalizada la ILT (siempre que no hayan pasado más 18 meses a partir del final del año en el que se hayan originado)
- ❑ Si durante el disfrute del periodo de vacaciones autorizado sobreviniera el periodo de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, el periodo de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un periodo diferente dentro del mismo año o año natural inmediatamente posterior)
- ❑ Si durante el disfrute de vacaciones, sobreviniera una situación de ILT, el periodo de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse una vez finalizada la ILT y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del año en que se hayan originado.
- ❑ A todos los efectos sobre vacaciones los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.
- ❑ Personal laboral: Se establece el derecho de las madres y los padres a acumular el periodo de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda. Asimismo se reconoce este derecho en el caso de adopción y acogimiento.

PERMISOS

Los horarios sujetos a turnicidad estarán a lo dispuesto en los apartados 13.6 y 13.7 de la Instrucción 7/2019 a efectos de imputación de días de permiso a jornadas de trabajo, cuando se realicen dos jornadas en un mismo día.

PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES (asuntos propios)	De 6 días. Periodo anual de disfrute <u>hasta el 31 de enero</u>. 2 días adicionales desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio. Incrementándose en 1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Los asuntos particulares pueden acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente, siempre que las necesidades de servicio lo permitan. Días de permiso por asuntos particulares adicionales por festivo (para horarios no sujetos a turnicidad): Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de di-ciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable. Asi-mismo los calendarios laborales incorporarán un día de permiso cuando alguna de las fiestas laborales de ámbito nacional, no re-cuperable y no sustituible por las CCAA coincidan con sábado en dicho año.
PERMISO POR MATRIMONIO	15 días naturales
PERMISO POR CAMBIO DE DOMICILIO	Funcionarios/as: 1 día natural.
	Personal Laboral: 1 día en misma localidad o 2 días en localidad distinta.

PERMISO POR PARTO	16 Semanas ininterrumpidas ampliables en dos semanas si hijo discapacitado o parto múltiple. Si el parto es prematuro o neonato hospitalizado, ampliación en tantos días como el neonato esté hospitalizado con máximo de 13 semanas adicionales. Obligatoriamente, tanto la madre como el otro progenitor deben de disfrutar del permiso durante las seis semanas inmediatas y posteriores al parto. Durante disfrute del permiso se podrá participar en cursos de formación que convoque la Administración.
PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, TANTO PREADOPTIVO COMO PERMANENTE O SIMPLE	Será de 16 Semanas. 6 semanas inmediatamente después del parto deberán de ser obligatorias e ininterrumpidas. Ampliables en dos semanas si hijo discapacitado o parto múltiple. (por cada hijo a partir del segundo) Computo de plazo a elección entre decisión acogimiento o resolución judicial de adopción. Posibilidad de iniciar 4 semanas antes de decisión o resolución. Si ambos padres trabajan, distribución entre ellos de manera simultánea o sucesiva, pero ininterrumpida. Posibilidad de disfrute a tiempo completo o parcial. Sujeto a necesidades del servicio.
PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS U HOSPITALIZADOS DESPUÉS DEL PARTO	Máximo 4 horas: (Cuando el hijo deba permanecer hospitalizado) 2 horas por ausencia trabajo sin reducción de retribuciones 2 horas por reducción jornada con disminución retributiva proporcional.
PERMISO POR EXÁMENES PRENATALES, PREPARACIÓN AL PARTO, TÉCNICAS DE FECUNDACIÓN ASISTIDA	Tiempo indispensable. Han de realizarse dentro de la jornada de trabajo.

PERMISO RETRIBUIDO PARA FUNCIONARIAS Y PERSONAL LABORAL POR ESTADO DE GESTACIÓN	Permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.
PERMISO DE LACTANCIA DEL MENOR DE 12 MESES	Este permiso se inicia una vez agotado el permiso por parto o adopción hasta que el menor cumpla los 12 meses. Podrá ser: 1 hora diaria o dos medias horas del inicio y/o final de jornada. Solicitar la sustitución de esa hora diaria por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente (Serán 4 semanas) Preaviso del trabajador con 15 días de antelación.
PERMISO PARA HIJOS CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA, FÍSICA O SENSORIAL	Máximo 2 horas de flexibilidad horaria. Permiso para ausentarse por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo especial, tratamiento, o acompañamiento apoyo adicional sanitario.
PERMISO POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE CONLLEVE REPOSO DOMICILIARIO	Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes en el primer grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario/a en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles. Si fuese del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles. Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. Si fuese dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles en la misma localidad y de cuatro días hábiles en distinta.
PERMISO POR DEBER INEXCUSABLE	El tiempo indispensable, entre otros relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. (Ej: juzgados, tribunales etc.)

PERMISOS PARA ASISTENCIA A EXÁMENES FINALES Y PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD PARA OBTENCIÓN DE TÍTULO ACADÉMICO O PROFESIONAL	Exámenes finales o parciales liberatorios o de pruebas selectivas. Durante los días de su celebración.
PERMISOS DE FORMACIÓN PARA LA ASISTENCIA A CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL	Acciones formativas no organizadas por la Administración ni por los promotores previstos en los Acuerdos de formación de empleo pero su contenido está directamente relacionado con el puesto de trabajo o carrera profesional 40 horas anuales. Se perciben solo las retribuciones básicas. Se requiere informe favorable del superior jerárquico.
PERMISO PARA ASISTIR A OTROS CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL	Es un permiso no retribuido. Concesión sujeto a necesidades del servicio. Podrá concederse por una duración máxima de 3 meses.
PERMISO PARA CURSOS DE FORMACIÓN DIRIGIDOS A LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL O A LA ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PREVISTOS MEDIANTE ACUERDOS DE FORMACIÓN U ORGANIZADOS POR LA ADMINISTRACIÓN	Cursos de capacitación profesional programados por los diferentes Acuerdos de formación u organizados por la Administración. Se consideran tiempo de trabajo si son dentro de la jornada laboral. Podrán ser obligatorios. Durante el tiempo de su duración.

PERMISOS PARCIALMENTE RETRIBUIDOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

PERMISO DE REDUCCIÓN DE JORNADA PARA ATENDER FAMILIAR DE PRIMER GRADO, POR RAZONES DE ENFERMEDAD MUY GRAVE	Reducción del 50% de la jornada por el plazo máximo de 1 mes. Es una reducción retribuida: Se percibe la totalidad del salario.
PERMISO DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJO/A MENOR CON CÁNCER O ENFERMEDAD GRAVE	Hasta 2 meses de permiso. En caso de desplazamiento al país origen hasta 2 meses derecho de permiso percibiendo retribuciones básicas, cuando sea necesario el desplazamiento al país de origen.
PERMISO POR GUARDA LEGAL DE HIJO/A MENOR DE 12 AÑOS, PERSONAS MAYORES CON DEDICACIÓN ESPECIAL O DISCAPACITADA/O.	Reducción de 1/3 o 1/2 de la jornada. Mismo derecho hasta familiar de 2º grado de consanguinidad o afinidad que no tenga actividad retribuida. Reducción proporcional de las retribuciones que correspondan.
FLEXIBILIDAD HORARIA POR CUIDADO DE HIJO/A MENOR DE 12 AÑOS, PERSONAS MAYORES O DISCAPACITADOS DE PRIMER GRADO O FAMILIAR HASTA 2º GRADO CON ENFERMEDAD GRAVE	Flexibilizar de 1 hora diaria el horario fijo. También para familias con enfermedad grave hasta 2º grado Excepcionalmente 2 horas diarias para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y en familias monoparentales.

PERMISO POR VIOLENCIA DE GENERO SOBRE LA MUJER EMPLEADA PUBLICA	Flexibilidad necesaria para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, tendrán consideración de justificadas. Tendrán derecho a reducción de jornada, con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, de la aplicación de horario flexible. Excedencia: Duración mínimo 2 años y máximo de 15 años. OBSERVACIONES: Las empleadas públicas víctimas de violencia de género que para hacer efectiva su protección, su derecho a la asistencia social integral o para recibir asistencia sanitaria, se vean obligadas a abandonar el lugar donde venían prestando sus servicios, tendrán derecho al cambio de destino.
PERMISO DE JORNADA REDUCIDA POR INTERÉS PARTICULAR	De 9 horas a 14 horas y de Lunes a Viernes percibiendo el 75% de sus retribuciones. (Funcionarios solo para nivel igual o inferior a 28).
ADAPTACIÓN PROGRESIVA POR REINCORPORACIÓN AL SERVICIO TRAS LA FINALIZACIÓN DE TRATAMIENTO DE RADIOTERAPIA O QUIMIOTERAPIA	Hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose trabajo efectivo. La Administración debe resolver en un plazo de tres días. Plazo ampliable un mes más justificado.
MODALIDAD DE JORNADA INTENSIVA (en verano) POR HIJOS/AS HASTA 12 AÑOS. (Descendientes, en tutela o acogida).	Por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, hasta los 12 años, podrá ejercerse desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre de cada año.

LICENCIAS

LICENCIA POR ASUNTOS PROPIOS

Duración máxima 3 meses cada 2 años, previo cumplimiento de un año de servicio.

Si es para misiones en países en vías de desarrollo se puede extender a UN AÑO cada CINCO años para el personal laboral siendo el disfrute máximo continuo de 3 meses.

No se percibirá retribución y estará sujeto a necesidades del servicio.

Computa a efectos trienios, derechos pasivos y seguridad social.

Reserva de puesto de trabajo el primer año y los restantes reserva en la misma localidad y nivel.

EXCEDENCIAS

EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS Y OTROS FAMILIARES

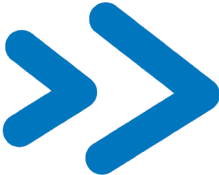
CAUSAS Y DURACIÓN:

Para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, permanente o preadoptivo. La duración máxima será de 3 años a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa. (Si antes de la finalización del período de excedencia para el cuidado de hijos no solicita el reingreso al servicio activo, el trabajador o trabajadora será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular)

Para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.- ***La duración no será superior a 3 años.***

EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS Y OTROS FAMILIARES	OBSERVACIONES: El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Durante el primer año tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Durante ese primer año, a efectos de consolidación de grado personal, el tiempo de permanencia en este tipo de excedencia se computará como prestado en el puesto de trabajo del que se es titular (Art. 70.10 del R.D. 364/1995). Transcurrido este tiempo, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.
EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR	Requisitos: Podrá pedir esta excedencia cuando haya prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores a la solicitud. OBSERVACIONES: La concesión de esta excedencia quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al trabajador o trabajadora se le instruya expediente disciplinario. Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.
EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR	Requisitos: Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar al personal funcionario cuyo cónyuge resida en otro municipio (en caso de personal laboral cuyo cónyuge resida en otra provincia o isla) por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario o funcionaria de carrera, o como laboral, en cualquier Administración pública, Organismo autónomo o Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR	Duración: La duración mínima de este tipo de excedencia es de dos años, y la máxima de quince. Antes de finalizar el período de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.
EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO	El personal funcionario y el personal laboral víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. ➤ Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. ➤ Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. ➤ Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.



EXCEDENCIA POR
PRESTAR SERVICIO
ACTIVO EN EL SECTOR
PÚBLICO

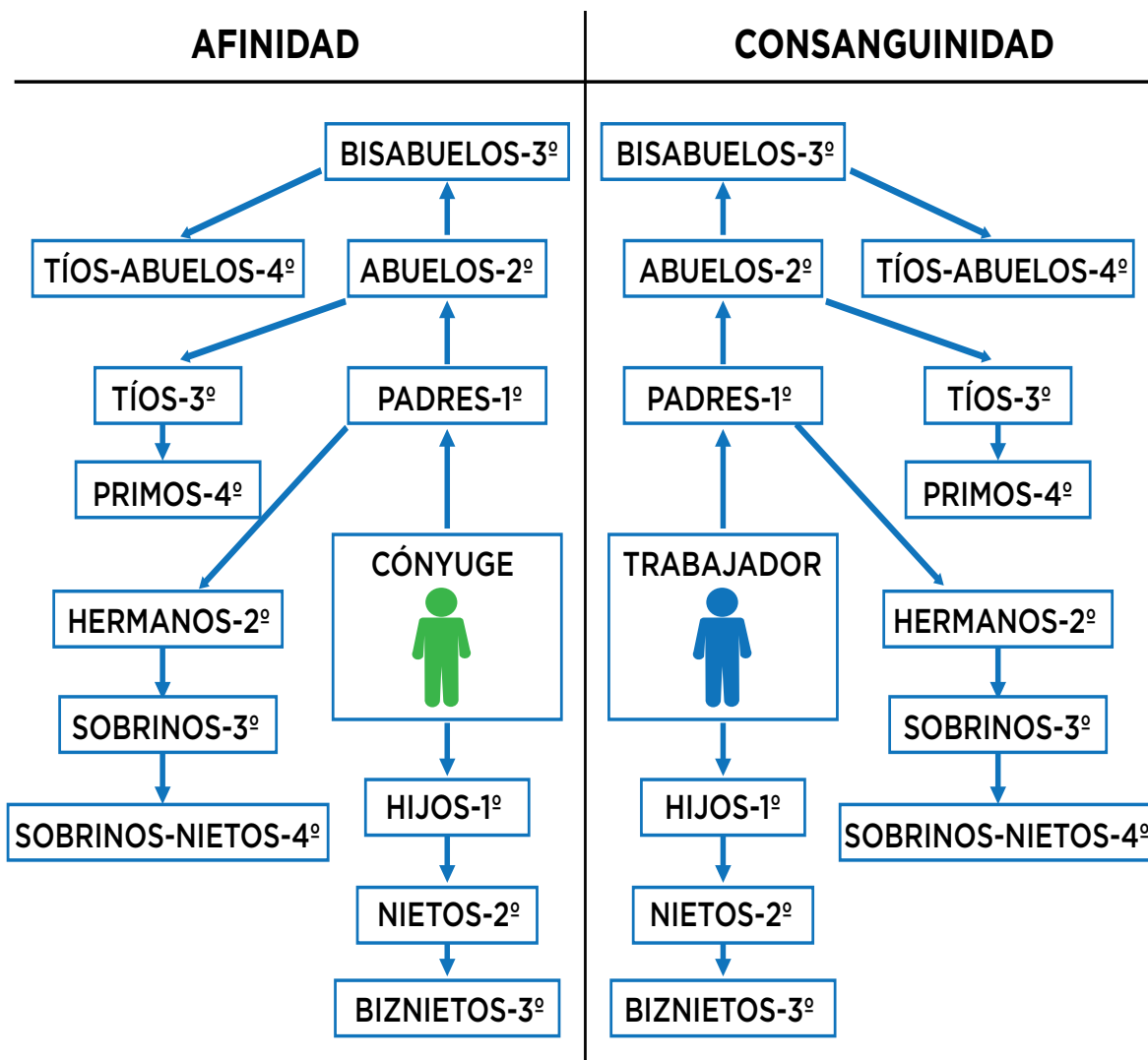
Requisitos: Se producirá cuando el personal funcionario o personal laboral, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por desempeñar un puesto de trabajo en el sector público excluido del ámbito del CU, o cuando dentro del CU acceda a grupo profesional distinto mediante convocatoria libre, en el caso del personal laboral. O cuando se encuentren en servicio activo en otro Cuerpo o Escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos o Entidades del sector público, en el caso del personal funcionario.

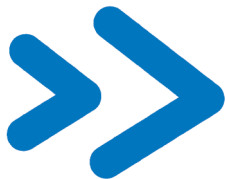
Duración: podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en ella deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de un mes. De no hacerlo, se declarará situación de excedencia voluntaria por interés particular.



La mayoría activa

GRADOS PARENTESCO





Horarios en los Centros Penitenciarios y Centros Inserción Social

HORARIOS DE SERVICIO DIARIO

“ DE LUNES A VIERNES ”

ÁREAS DE OFICINAS, MIXTA Y TRATAMIENTO

Afecta al personal que desempeñan puestos de trabajo **adscritos a las denominadas Áreas Mixta, Oficinas, Tratamiento** y a todas las categorías de personal laboral que no tienen expresamente asignado un puesto de trabajo con turnicidad, en los términos que en el correspondiente epígrafe de esta instrucción se regula.

La jornada semanal de estos funcionarios queda establecida en treinta y siete horas y treinta minutos y **con carácter general se realizarán de “Lunes a Viernes”, en turnos de “mañana o tarde”**. Asimismo, se podrá realizar “una jornada acumulada a la semana” y, en los Centros Penitenciarios de Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla, una vez al semestre natural **“hasta cinco jornadas acumuladas”** para poder disfrutarlas de manera continuada, de forma voluntaria, para librar más días.

JORNADA DE VERANO:

Durante el periodo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, se podrá realizar una jornada “intensiva de trabajo”, en los siguientes términos:

- ❑ **JORNADA Y HORARIOS GENERALES.-** Al personal sujeto a esta modalidad horaria se le podrá aplicar “una reducción de jornada máxima diaria de una hora”, a realizar entre los siguientes horarios:

- ❑ ***Las 8,00 y las 14,30 horas para la jornada de mañana.***

- ❑ ***Las 15,00 y las 21,30 horas para la jornada de tarde***

No obstante, habrá cierta flexibilidad a la entrada y salida por razones de seguridad, realizándose en todo caso una jornada continuada de seis horas y treinta minutos.

- ❑ ***JORNADA Y HORARIOS DEL PERSONAL ADSCRITO A LOS CIS Y A LOS SGPYMA***

Durante este periodo los funcionarios cuyo desempeño del puesto no estén sujeto a turnicidad **podrá realizarse jornada intensiva entre las 8,00 y las 15,00 horas.**

La organización de la jornada de verano se llevará a cabo garantizando la cobertura y el buen funcionamiento de los servicios.

La reducción de jornada en cómputo anual, así producida, “se recuperará” **en la forma establecida en el calendario laboral.**

JORNADA ACUMULADA:

El personal que tiene asignado horario general (de lunes a viernes), **podrá realizar una jornada acumulada**, de forma voluntaria y siempre que lo permitan las necesidades diarias del servicio, de acuerdo con los siguientes requisitos:

- ❑ Sólo se permitirá una jornada acumulada “como máximo a la semana”.
- ❑ Esta jornada acumulada “será en turno de mañana” de siete horas y treinta minutos y “de tarde”, también de siete horas y treinta minutos.
- ❑ Se deberá solicitar, como mínimo, con “siete días de antelación”, quedando condicionada su concesión a la cobertura diaria de las necesidades de servicio y a la planificación y organización del mismo.

La libranza que se consiga con esta acumulación deberá disfrutarse, necesariamente, antes de permitirse acumular nuevamente, **no pudiendo autorizarse una nueva acumulación teniendo pendiente de disfrutar la libranza generada por una anterior, excepto para los centros penitenciarios insulares, Ceuta.**

- ❑ En la organización de los servicios tendrán preferencia para su disfrute el personal que soliciten librar en concepto de “días por asuntos particulares” sobre los que soliciten días de libranza por acumulación de jornada.
- ❑ Los funcionarios que dispongan de días de compensación por exceso de jornada, “no podrán realizar nuevas acumulaciones” de jornada en tanto no hayan agotado aquellos.
- ❑ En los Centros Penitenciarios de Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla y atendiendo a la lejanía de los mismos con la península y las añadidas dificultades de transporte, se podrá autorizar que, como máximo, una vez al semestre natural “se reserven hasta cinco jornadas acumuladas” (o el número menor de ellas que considere de su interés) para poder disfrutarlas de manera continuada, siempre que las necesidades de los servicios lo permitan.

JORNADA ACUMULADA PARA FUNCIONARIOS CON HORARIO GENERAL

- >> Los funcionarios que dispongan de días de compensación por exceso de jornada **“NO PODRÁN REALIZAR NUEVAS ACUMULACIONES”**.
- >> Tendrán preferencia **EL PERSONAL QUE SOLICITEN LIBRAR EN CONCEPTO DE “DÍAS POR ASUNTOS PARTICULARES”** sobre los que soliciten días de libranza por acumulación de jornada.

“DERECHO EN CENTROS DE LA PENÍNSULA”

- >> Sólo se permitirá, como máximo, **“UNA JORNADA ACUMULADA A LA SEMANA”**.
- >> Se deberá solicitar, como mínimo, con **“SIETE DÍAS DE ANTELACIÓN”**.
- >> Se deberá disfrutar, necesariamente **“ANTES DE PERMITIRSE ACUMULAR NUEVAMENTE”**, excepto para los centros penitenciarios insulares, Ceuta.

“DERECHO EN CENTROS INSULARES, CEUTA Y MELILLA”

➤ Se podrá autorizar que, como máximo, una vez al semestre natural **“SE RESERVEN HASTA CINCO JORNADAS ACUMULADAS”**.

La **“parte fija del horario”** queda establecida en treinta y cinco horas en cómputo semanal, debiendo realizarse en turno de mañana o tarde, entre las 8,00 y las 15,00 horas y entre las 15,00 y las 22,00 horas, respectivamente.

La **“parte variable o flexible del horario”**, que será de dos horas y treinta minutos, se podrá realizar de las siguientes formas:

- ❑ Treinta minutos diarios antes o después de la parte fija del horario.
- ❑ Acumulada en turno distinto, en mañana o tarde, de la jornada que se venga realizando habitualmente.

En todo caso, la determinación del personal asignado a los turnos de mañana o tarde corresponderá al Director del Establecimiento en razón de las atribuciones que tiene reconocidas.

Durante la jornada de trabajo se podrá **“disfrutar de una pausa”**, por un periodo de treinta minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y con carácter general, podrá disfrutarse entre las 10,00 y las 12,30 horas y entre las 17,00 y las 19,30 horas.

En aquellos Establecimientos que por sus características y condiciones, no sea preciso cubrir la totalidad del turno de tarde de 15,00 a 22,00 horas, el Director del Centro podrá establecer un turno rotativo con el personal que realiza turno de mañana, de duración inferior a la del horario general, garantizando la cobertura del servicio.

COMPENSACIÓN POR EXCESO DE HORAS Y/O JORNADAS:

Cuando deba cubrirse el servicio, tanto con carácter regular como excepcionalmente, los sábados, domingos y festivos, el Director designará rotativamente a los funcionarios que corresponda, **los cuales serán compensados con igual número de horas libres** (en la práctica en muchos centros se compensa con mayor número de horas o días libres).

“NO SE PODRÁ REALIZAR ACUMULACIONES DE JORNADA”

Los empleados públicos que dispongan de “días de compensación” por exceso de jornada, no podrán realizar “nuevas acumulaciones de jornada” en tanto no hayan agotado aquellos.

El mismo criterio se mantendrá **los días veinticuatro y treinta y uno de diciembre** si fuera necesario cubrir esos servicios dichos días.

COMPENSACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL

- Se compensará mediante un pago de productividad al personal de Jefatura de Servicios, Coordinación de Servicio Interior, Servicio Interior y Servicio Interior-2. Excepcionalmente, podrá aplicarse, si fuese necesario, a horarios generales .
- Si el periodo temporal fuese inferior a las tres horas, se realizaría mediante compensación horaria

JORNADA Y HORARIOS DE LOS CENTROS DE INSERCIÓN SOCIAL (CIS).

Los funcionarios adscritos a estos Centros realizarán, como norma general, el horario establecido para **“Jornadas y Horarios Generales”**.

Como “excepción” a lo anterior, se establecen los siguientes horarios:

Para el personal **Jefe de Oficinas apoyo CIS y Apoyo Oficina CIS**, la jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, **que se realizarán con carácter general de “Lunes a Viernes”** en régimen de horario flexible.

El **“horario de atención al público”** será necesariamente de 9,00 a 14,00 horas por la mañana de lunes a viernes y de 16,00 a 18,00 horas por la tarde de lunes a jueves. Durante la jornada intensiva de verano y fiestas locales será de 9,00 a 14,00 horas

La “parte fija del horario” queda establecida en treinta y cuatro horas distribuidas de la siguiente forma:

- ❑ Por la “MAÑANA”, seis horas de obligada concurrencia, para todo el personal, entre las 8,30 y las 14,30 horas.
- ❑ Por la “TARDE”, dos horas de obligada concurrencia, entre las 16,00 y las 18,00 horas, no realizándose más de dos tardes por empleado público.

Los Directores de Centros articularán una distribución racional de los empleados públicos a fin de garantizar una adecuada cobertura del servicio durante las cuatro tardes, de manera que, queden atendidas las necesidades de los usuarios.

La “parte variable o flexible del horario”, que será de tres horas y treinta minutos, podrá cumplirse:

- ✓ De 7,30 a 8,30 horas.
- ✓ De 14,30 a 16,00 horas.
- ✓ De 18,00 a 19,00 horas.

Durante la jornada se podrá “disfrutar de una pausa”, por un periodo de treinta minutos, que se computará como tiempo efectivo de trabajo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las 10,00 y las 12,30 horas.

Entre las jornadas de mañana y tarde, se deberá realizar una pausa de al menos media hora obligatoria para “comer”, que no computará como horario realizado.

JORNADA Y HORARIOS DE LOS FUNCIONARIOS ADSCRITOS A LOS SERVICIOS DE GESTIÓN DE PENAS Y MEDIDAS ALTERNATIVAS (SGP y MA).

Los funcionarios adscritos a tareas relativas a la gestión de penas y medidas alternativas realizarán, como norma general, el horario establecido para “Jornadas y Horarios Generales”.

En cuanto al personal que ocupa los puestos de trabajo de Jefe Servicio de Asuntos Sociales Externos y Apoyo Sociales la jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, que se realizarán con carácter general de “Lunes a Viernes” en régimen de horario flexible.

El “horario de atención al público” **será necesariamente de 9,00 a 14,00 por la mañana de lunes a viernes y de 16,00 a 18,00 horas por la tarde de lunes a jueves.** Durante la jornada intensiva de verano y fiestas locales será de 9,00 a 14,00 horas.

VACACIONES PERSONAL SUJETO A HORARIO GENERAL

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. Se disfrutarán, previa autorización de la Dirección del Centro y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos

mínimos de cinco días hábiles consecutivos. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles.

HORARIOS SUJETOS A TURNICIDAD “SERVICIO INTERIOR” Y “SERVICIO INTERIOR DOS” ÁREA DE INTERIOR O DE VIGILANCIA

Con motivo de la firma del acuerdo Administración-Sindicatos de fecha 18 de septiembre de 1.999, se consiguió modificar los horarios existentes hasta la fecha en vigilancia uno y permitir, **de forma absolutamente excepcional en la Administración Pública**, que fuesen los propios funcionarios los que eligiesen el horario a realizar mediante votación en cada Centro Penitenciario.

Por ello, con la intención de facilitaros los mayores datos posibles a la hora de que elijáis vuestro primer destino, os relacionamos los horarios existentes en la actualidad en cada Centro Penitenciario. [\(VER ANEXO AL FINAL DOCUMENTO\)](#)

La “comida” que se realice por quienes tengan asignados turnos de mañana/tarde se considerará como “tiempo de trabajo”. Se realizará en la cafetería de los Establecimientos Penitenciarios y/o en los espacios habilitados a estos efectos, sin que, en ningún caso el empleado público “pueda ausentarse fuera” del Establecimiento Penitenciario.

Todas las cadencias que tienen asignadas las siglas “M/T” implican la realización de dos turnos de trabajo continuados en un mismo día. Las que tienen “M/N” implican la realización de dos turnos de trabajo discontinuos en el mismo día, concluyendo uno de ellos en el día posterior.

Esta diferencia habrá de ser contemplada a la hora de adaptar el sistema de vacaciones, licencias y permisos de los empleados públicos con estos horarios.

Las jornadas laborales se desarrollarán, como norma general, los días que a cada funcionario le corresponda dentro de su cadencia. No obstante, los Directores de los Establecimientos Penitenciarios, **podrán autorizar “cambios de servicio, cadencia y/o turno”**.

CRITERIOS PARA LA DEVOLUCIÓN DE LOS CAMBIOS DE SERVICIOS

- » No se permitirá “UNIR DOS CADENCIAS SEGUIDAS”.
- » No se permitirá “TRABAJAR 24 HORAS CONTINUADAS”, aunque afecten a dos días distintos.
- » No se permitirá “TRABAJAR DESPUÉS DE REALIZAR TURNO DE NOCHE”.

HORARIOS DE SERVICIO INTERIOR O VIGILANCIA UNO. “REALIZA JORNADAS DE NOCHE”

El personal destinado en este servicio debe cubrir ininterrumpidamente la totalidad de las veinticuatro horas del día, y realizará su jornada de trabajo organizada en cadencia de turnos de “mañana, tarde y noche”. Asimismo, **tendrán derecho a dieciséis (16) jornadas por compensación del trabajo realizado en días festivos.**

El periodo de disfrute de estas jornadas de compensación queda establecido entre el 16 de octubre y el 15 de mayo, pudiendo hacerse uso desde el 1 de enero al 28 de febrero de jornadas de compensación que correspondan a días festivos del año anterior.

Se **deducirán proporcionalmente en “cómputo anual” por las jornadas no trabajadas** por razón de licencia por enfermedad no derivadas de accidente de trabajo

o enfermedad profesional, por realización de estudios sobre materias de función pública y por asuntos propios. Los periodos de licencia o permiso por maternidad no serán, en ningún caso, objeto de deducción. Es decir, **se deducirá una jornada de festivos por cada veintitrés días naturales de licencia.**

Las jornadas de mañana y tarde serán de ocho horas. La jornada de noche será de diez horas y cincuenta minutos. Estas jornadas podrán ser reducidas, a la entrada o salida, por un periodo de treinta minutos, contando a todos los efectos como trabajo efectivo, en compensación de la pausa de descanso prevista para el personal destinado en otras áreas.

Las cadencias de los horarios de Servicio Interior Uno o Vigilancia 1 pueden tener las siguientes modalidades:

CADENCIA DE 8 DÍAS

- Mañana/Tarde (1er día), Libre (2º día), Mañana/Tarde (3º día), Noche (se iniciará el 4º día y finalizará el 5º día por la mañana), Libres (6º, 7º y 8º días) ➡ **M/T L M/T N L L L L**
- Mañana/Tarde (1er día), Mañana/Tarde (2º día), Noche (se iniciará el 3er día y finalizará el 4º día por la mañana), Libres (5º, 6º y 7º días). ➡ **M/T M/T N L L L L L**
- Tarde (1er día), Mañana/Tarde (2º día), Mañana (3er día), Noche (se iniciará este día y finalizará el 4º día por la mañana), Libres (5º, 6º, 7º y 8º días). ➡ **T M/T M/N L L L L L**
- Tarde (1er día), Tarde (2º día), Mañana (3er día), Mañana (4º día), Noche (se iniciará este día y finalizará el 5º día por la mañana), Libres (6º, 7º y 8º días). ➡ **T T M M/N L L L L L**

En cada Establecimiento **se realizará el horario que la plantilla haya decidido mediante votación individual, libre y secreta.**

En caso de adopción de un nuevo horario o cadencia, su vigencia será anual; posteriormente, la vigencia será trienal. Cumplidos los plazos establecidos, se podrá solicitar el cambio y la votación de un nuevo horario, siempre que lo planteen por escrito el 25% de los funcionarios afectados de ese Centro.

Será de aplicación el resto de las normas generales, de común aplicación de los “Horarios Sujetos a Turnicidad”.

(HORARIOS DE SERVICIO INTERIOR DOS (V-2). “NO REALIZA JORNADAS DE NOCHE”)

Realizarán su jornada de trabajo organizada en cadencia de turnos de “mañana y tarde”, organizados durante todos los días de la semana, sin realización de noches. Las jornadas de mañana y tarde serán de ocho horas.

Estas jornadas podrán ser reducidas, a la entrada o salida, por un periodo de treinta minutos, contando a todos los efectos como trabajo efectivo, en compensación de la pausa de descanso prevista para el personal destinado en otras áreas.

Asimismo, tendrán derecho a “jornadas por compensación del trabajo realizado en días festivos” en función de los horarios escogidos. El periodo de disfrute de estas jornadas de compensación queda establecido entre el 16 de octubre y el 15 de mayo, pudiendo hacerse uso desde el 1 de enero al 28 de febrero de jornadas de compensación que correspondan a días festivos del año anterior.

Se deducirán proporcionalmente en “cómputo anual” por las jornadas no trabajadas por razón de licencia por enfermedades no derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por realización de estudios sobre materias de función pública y por asuntos propios.

Los periodos de “licencia o permiso por maternidad” no serán, en ningún caso, objeto de deducción.

Las cadencias de los horarios de Servicio Interior Dos pueden tener las siguientes modalidades:

- *Horario 1* (T, M, M/T, L, L, L).....10 jornadas de compensación festivos.
- *Horario 2* (M, M, M, L, L M/T, M/T, L, L, L)... 9 jornadas de compensación festivos.
- *Horario 3* (M/T, M/T, L, L, L, L).....6 jornadas de compensación festivos.
ESTE HORARIO ES EL MAS UTILIZADO

CAMBIOS DE HORARIOS EN LOS CENTROS PENITENCIARIOS “PROCEDIMIENTO”

El procedimiento a aplicar sobre **“el cambio de horario”** de los funcionarios de servicio interior (vigilancia-1) en los Establecimientos Penitenciarios, se regula conforme al anexo del acuerdo de 19 de junio del año 2000 por el que se desarrolla el apartado séptimo del Pacto de 18 de septiembre de 1999 sobre “condiciones de trabajo y mejora del servicio penitenciario” suscrito por Acaip con la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias, siendo necesario para someter a votación la posibilidad de cambiar el horario actual, **que lo planteen por escrito “el 25% de los funcionarios adscritos a Vigilancia - 1” (servicio interior).**

PROCEDIMIENTO PARA EL CAMBIO DE HORARIO

- Se permite plantear el cambio de horario cuando lo soliciten por escrito al Director, al menos, el **“25 % de los funcionarios” de servicio interior.**
- En el censo de votación figurarán **“todos los funcionarios”** (de carrera, prácticas e interinos) que tengan asignado servicio de interior (Servicio Interior, Encargado Departamento Interior y Jefe de Servicios).
- El censo se expondrá en el **“tablón de anuncios del centro”** y hay un plazo de 8 días naturales para presentar reclamaciones al mismo.
- Se podrá **“VOTAR POR DEPÓSITO”** durante los 8 días anteriores a la constitución de la Mesa de votación (día de la votación).
- La votación directa en la Mesa de consulta, durante el día de votación, se podrá realizar **“desde las 13,30 a las 15,30 horas”**
- Para cambiar el horario actual será necesario que el nuevo horario (entre los 4 horarios posibles) haya obtenido **“más de 50% de los votos emitidos”**.

(continúa pág. siguiente)

PROCEDIMIENTO PARA EL CAMBIO DE HORARIO

- Si ninguno de los horarios ofertados superase el 50% de los votos, se efectuará una segunda consulta (a determinar nueva fecha) en el que “se volverá a votar entre los dos horarios” que en primera consulta hubiesen obtenido el mayor porcentaje de votos.
- En caso de adopción de un nuevo horario, “su vigencia será anual”; posteriormente, la vigencia será trienal. Cumplidos los plazos establecidos, se podrá solicitar el cambio y la votación de un nuevo horario.

VACACIONES PERSONAL SUJETO A TURNICIDAD VIGILANCIA INTERIOR 1 y 2

- Las vacaciones anuales tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.
- Se disfrutarán entre el 1 de mayo y el 31 de octubre. No obstante, previa petición del funcionario o funcionarla, la Dirección del Centro podrá autorizar su disfrute en distintos períodos.
- Las Direcciones de los Establecimientos determinarán el número de efectivos que podrán disfrutar las vacaciones en los diversos períodos, atendiendo a las necesidades del servicio y con arreglo a los siguientes criterios en los supuestos de disfrute de las mismas por jornadas de trabajo;
 - Para todos los horarios de servicio en períodos mínimos de cinco jornadas de trabajo continuadas.
 - Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, al número de efectivos autorizados por las Direcciones, se le garantizará el disfrute, como regla general, al menos de cinco jornadas de trabajo continuadas (una cadencia) en cada uno de ellos o, en caso de acuerdo entre el personal funcionario, se podrá llegar a disfrutar como máximo hasta diez jornadas continuadas (dos cadencias), pero sin aumentar el nú-

mero de funcionarios o funcionarías autorizados por la Dirección que pueden disfrutar las vacaciones al mismo tiempo.

- Los dos días restantes, que no son múltiplos de cinco, se disfrutarán de la misma forma que se indica para los días de permiso por asuntos particulares.

HORARIOS DE VIGILANCIA 1 CENTROS

HORARIO M/T, N, L, L, L

CIS Carmela Arias y Díaz de Rábago (*A Coruña*), CIS David Beltrán Catalá (*Huelva*), CIS Evaristo Martín Nieto (*Málaga*), CIS Guillermo Miranda (*Murcia*), CIS Luis Jiménez de Asua (*Sevilla*), CIS Manuel Montesinos (*Algeciras*), CIS Matilde Cantos Fernández (*Granada*), CIS Melchor Rodríguez García (*Alcalá de Henares - Madrid*), CIS Mercedes Pinto (*Santa Cruz de Tenerife*), CIS Victoria Kent (*Madrid*), CIS Torre Espioca (*Valencia*).

HORARIO T, M/T, M/N, L, L, L, L, L

Ávila, Burgos, Ceuta, Cuenca, Daroca (*Zaragoza*), Lugo, Monterroso, Madrid II (*Alcalá de Henares*), Melilla, Ocaña I y Ocaña II (*Toledo*), Pamplona, Teruel.

HORARIO M/T, L, M/T, N, L,L,L,L

A Lama (*Pontevedra*), Mansilla de las Mulas (*León*), Murcia, Teixeiro (*A Coruña*), Villabona (*Asturias*).

HORARIO M/T, M/T, N, L, L, L, L, L

Albacete, Albolote, Alcalá de Guadaira, Alcázar de San Juan, Algeciras, Alicante Cumplimiento, Alicante Psiquiátrico, Alicante II (*Villena*), Almería, Arrecife, Badajoz, Cáceres, Castellón I, Castellón II (*Albocasser*), Córdoba, Dueñas, El Dueso, Herrera de La Mancha, Huelva, Ibiza, Jaén, Las Palmas I, Las Palmas II, Logroño, Lugo-Bonxe, Madrid I Mujeres, Madrid II (*Valdemoro*), Madrid IV (*Navalcarnero*), Madrid V (*Soto del Real*), Madrid VI (*Aranjuez*), Madrid VII (*Estremera*), Málaga, Murcia II, Orense, Palma de Mallorca, Puerto I, Puerto II, Puerto III, Tenerife, La Palma, Segovia, Sevilla I, Sevilla II (*Morón de la Frontera*), Sevilla Psiquiátrico, Soria, Topas, Valencia, Villanubla, Zuera.

EL HORARIO UTILIZADO EN EL ÁREA DE VIGILANCIA 2 ES: M/T M/T L L L L

SITUACIÓN Y DISPOSICIÓN DE TRANSPORTE COLECTIVO PARA EMPLEAD@S PENITENCIARIOS

CENTRO PENITENCIARIO	DISTANCIA POBLACIÓN	TRANSPORTE PERSONAL
A LAMA (Pontevedra)	28 Km (Pontevedra) 50 Km Vigo (Pontevedra).	SI
ALBACETE CIS MARCOS ANA	12 Km Albacete	SI
ALBOLOTE	25 kms	SI
ALCALÁ DE GUADAIRA	15 Kms de Sevilla	SI
ALCÁZAR DE SAN JUAN	Centro ciudad	NO
ALICANTE	60 kms	SI
ALICANTE II (Villena)	60 kms (Alicante)	SI
ALICANTE PSIQUIÁTRICO	8 kms (Alicante)	SI
ALMERÍA -El Acebuche-	20 km	SI
ALGECIRAS	8 kms	SI
ARRECIFE DE LANZAROTE Y CIS "ÁNGEL GUERRA"	15 km	SI
ÁVILA -Brieva-	10 km	SI
BADAJOS	9 km	SI

CENTRO PENITENCIARIO	DISTANCIA POBLACIÓN	TRANSPORTE PERSONAL
BURGOS	7 km	NO Transporte Urbano
CÁCERES CIS CÁCERES “DULDE CHACÓN”	11 km	NO Transporte Urbano
CASTELLÓN I	7 km	SI
CASTELLÓN II -Albocasser-	60 km. (Castellón) 30 km. (Vinaroz) 3 km. (Albocasser)	SI
CEUTA	6 Km.	SI
CIS DAVID BELTRÁN CATALA (Huelva)	1 Km. C. Urbano	NO Transporte Urbano
CIS DE CARMELA ARIAS Y DÍAZ DE R. (A Coruña)	C. Urbano Polígono	NO Transporte Urbano
CIS EVARISTO MARTIN NIETO (Málaga)	4 km. C. Urbano Polígono	NO Transporte Urbano
CIS GUILLERMO MIRANDA (Murcia)	12 km. Casco Urbano	SI
CIS JOAQUÍN RUIZ JIMÉNEZ (Mallorca) UNIDAD DE MADRES (2008)	Casco Urbano	NO Transporte Urbano
CIS JOSEFINA ALDECOA (Navalcarnero. Madrid)	26 km. (Madrid) 5 km. (Navalcarnero)	SI
CIS LUIS JIMÉNEZ ASUA (Sevilla). UNIDAD DE MADRES (Sevilla)	15 km	SI
CIS MANUEL MONTESINOS (Algeciras)	5 km. Casco Urbano	SI

CENTRO PENITENCIARIO	DISTANCIA POBLACIÓN	TRANSPORTE PERSONAL
CIS MATILDE CANTOS FERNÁNDEZ (Granada)	Casco Urbano	NO Transporte Urbano
CIS MELCHOR RODRIGUEZ GARCÍA (Alcalá de Henares-Madrid)	4,5 km (Alcalá Henares) 34 km (Madrid)	SI
CIS MERCEDES PINTO (Tenerife)	Casco Urbano	NO Transporte Urbano
CÓRDOBA CIS CÓRDOBA "CARLOS GARCÍA VALDÉS"	9 Km. CIS Casco Urbano	SI Transporte Urbano al CIS
CUENCA	8 Km.	SI
DAROCA (Zaragoza)	5 km. (Daroca) 83 Km. (Zaragoza)	SI
DUEÑAS-LA MORALEJA (Palencia)	24 km. (Palencia) 39 km. (Valladolid)	SI
EL DUESO -Santoña- (Cantabria) CIS SANTANDER "JOSÉ HIERRO"	1 km. (Santoña) 50 km (Santander) CIS Casco Urbano	SI SI T. Urbano al CIS
HERRERA DE LA MANCHA (Ciudad Real) CIS CIUDAD REAL "CONCEPCIÓN ARENAL"	14 km. (Manzanares) 70 km. (Ciudad Real) 3 Km. CIS Casco Urbano C.Real	SI NO Transporte al CIS
HUELVA	13 km	SI
IBIZA	4 km.	SI
JAÉN	11 km.	NO Transporte Urbano

CENTRO PENITENCIARIO	DISTANCIA POBLACIÓN	TRANSPORTE PERSONAL
LAS PALMAS G. CANARIA -El Salto del Negro-	20 km (Las Palmas G.C.)	SI
LAS PALMAS II -San Bartolomé de Tirajana-	50 km. (Las Palmas G.C.) 7 km. (Vecindario)	SI
LEÓN -Mansilla de las Mulas- CIS LEÓN "JESUS HADAD BLANCO"	20 km. (León) CIS Casco Urbano León	SI Transporte Urbano al CIS
LOGROÑO	7 km.	SI
LUGO-BONXE	20 km. (Lugo)	SI
LUGO-MONTERROSO	40 km. (Lugo) 8 km (Monterroso)	SI
MADRID CIS VICTORIA KENT UNIDAD MADRES "JAIME GARRALDA"	Casco Urbano (Madrid)	NO
MADRID I MUJERES (Alcalá de Henares)	4,5 km. (Alcalá de Henares) 34 Km. (Madrid)	SI
MADRID II MECO (Alcalá de Henares)	4,5 km. (Alcalá de Henares) 34 Km. (Madrid)	SI
MADRID III -Valdemoro-	40 km. (Madrid) - 7 km. (Pinto) 13 km. (Valdemoro) 10 km. (San Martín de la Vega)	SI
MADRID IV -Navalcarnero-	5 km. (Navalcarnero) 26 Km. (Madrid)	SI
MADRID V -Soto del Real-	3 km. (Soto del Real) 40 Km. (Madrid)	SI

CENTRO PENITENCIARIO	DISTANCIA POBLACIÓN	TRANSPORTE PERSONAL
MADRID VI -Aranjuez-	10 km. (Aranjuez) - 15 km. (Ocaña) 60 Km. (Madrid)	SI
MADRID VII -Estremera-	18 km. (Tarancón-Cuenca) 80 Km. (Madrid)	SI
MÁLAGA	27 km. (Málaga)	SI
MÁLAGA II (Archidona)	35 km. (Málaga)	SI
MELILLA	Casco Urbano	NO
MENORCA -Mahón-	4,5 km. (Mahón)	NO
MURCIA -Sangonera La Verde-	16 km. (Murcia)	SI desde Cartagena
MURCIA II -Campos del Río-	30 km. (Murcia) 16 Km. (Mula)	SI
OCAÑA I (Toledo)	15 km. (Aranjuez) 55 km (Toledo) 62 Km. (Madrid)	SI
OCAÑA II (Toledo)	15 km. (Aranjuez) 55 km (Toledo) 62 Km. (Madrid)	SI
OURENSE -Pereiro de Aguiar-	17 km.	SI
PAMPLONA	6 km.	NO
PALMA DE MALLORCA	Casco Urbano	NO

CENTRO PENITENCIARIO	DISTANCIA POBLACIÓN	TRANSPORTE PERSONAL
PUERTO I -Cádiz-	15 km. (El Puerto o Jerez) 36 Km. (Cádiz)	SI
PUERTO II -Cádiz- CIS JEREZ	15 km. (El Puerto o Jerez) 36 Km. (Cádiz) CIS Casco Urbano	SI Transporte Urbano
PUERTO III -Cádiz-	15 km. (El Puerto o Jerez) 36 Km. (Cádiz)	SI
SANTA CRUZ PALMA	Casco Urbano	NO
SEGOVIA -Perogordo- CIS SEGOVIA “JOSÉ ANTÓN ONECA”	6 km. (Segovia)	SI
SEVILLA	15 km.	SI
SEVILLA II (Morón de la Frontera)	70 km. (Sevilla) 8 km. (Morón de la Frontera)	SI
SEVILLA PSIQUIÁTRICO	15 km.	SI
SORIA	6 km.	SI
TEIXEIRO-CURTIS -A Coruña-	50 km. (A Coruña) 52 km (Lugo) 61 Km. (Santiago de Compostela)	SI
TENERIFE (El Rosario)	16 Km.	SI
TERUEL	Casco Urbano	NO

CENTRO PENITENCIARIO	DISTANCIA POBLACIÓN	TRANSPORTE PERSONAL
TOPAS (Salamanca) CIS ZAMORA “MANUEL GARCÍA PELAYO” CIS SALAMANCA “PEDRO DORADO MONTERO”	20 km. (Salamanca) 35 km. (Zamora) Casco Urbano	SI
VALENCIA -Picassent-	15 km. (Valencia) 11 Km. (Picassent)	SI
VALENCIA CIS -Picassent-	15 km. (Valencia) 11 Km. (Picassent)	SI
VALLADOLID -Villanubla- CIS VALLADOLID (2011) “MÁXIMO CASADO CARRERA”	20 km. (Valladolid) 6 km. (Villanubla)	SI
VILLABONA -Asturias- Dentro del Complejo CIS EL URRIELLU	35 km. (Gijón) 21 km. (Oviedo) 18 km. (Avilés)	SI
ZARAGOZA -Zuera- CIS ZARAGOZA “TRECE ROSAS” CIS HUESCA “RAFAEL SALILLAS”	18 km. (Zuera) 47 km. (Zaragoza) 35 km (Huesca)	SI

NOTA: La información de rutas y paradas del transporte de personal penitenciario se dará en la Subdirección de Seguridad del Centro.

RETRIBUCIONES FUNCIONARIOS/AS EN PRÁCTICAS POR CENTRO Y PUESTOS DE TRABAJO C. AYUDANTES OEP 2023

El artículo 26 de la ley 7/2007 de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, se establece respecto a las retribuciones de los funcionarios en prácticas, indicando que “las Administraciones Públicas determinarán las retribuciones de los funcionarios en prácticas que, como mínimo, se corresponderán a las del sueldo del Subgrupo o Grupo, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, en que aspiren a ingresar”.

El único complemento retributivo que no percibiréis será la productividad por absentismo, al encontrarse en una fase formativa en donde se exige una asistencia de, al menos, un 75%. La Administración no admite que los funcionarios en prácticas perciban esta productividad al estar obligados por las bases de la convocatoria a prestar servicio efectivo. Se empezará a percibir una vez seáis aptos.

Si se percibirá, en cambio, la productividad por trabajar en días festivos especiales.

NOTA: LAS CANTIDADES INDICADAS SON EN BRUTO Y HAY QUE APLICARLE EL IRPF CORRESPONDIENTE

QUEDA POR APLICAR EL INCREMENTO DEL 2% CON EFECTOS 1 DE ENERO DE 2024, excepto en las cuantías de la productividad. Se está a la espera de la Resolución de la Secretaria de Estado de Función Pública.

A vosotros los atrasos correspondientes serían desde la fecha de inicio de las prácticas en los complementos que corresponda.

CENTROS PENITENCIARIO DE CATEGORÍA A (35)

A Lama (Pontevedra), Albolote (Granada) Algeciras (Cádiz), Alicante I, Alicante II (Villena), Almería, Asturias (Villabona), Castellón II (Albocasser), Córdoba, Huelva, La Moraleja (Palencia) Las Palmas I, Las Palmas II, León (Mansilla de las Mulas), Madrid II (Meco), Madrid III (Valdemoro), Madrid IV (Navalcarnero), Madrid V (Soto del Real), Madrid VI (Aranjuez), Madrid VII (Estremera), Málaga I, Málaga II (Archidona), Murcia II, Palma de Mallorca, Pamplona, Puerto I (Cádiz), Puerto II (Cádiz), Puerto III (Cádiz), Sevilla, Sevilla II, Tenerife, Teixeiro-Curtis (A Coruña), Topas (Salamanca), Valencia, y Zuera (Zaragoza)

PUESTO DE TRABAJO	SUELDO	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECÍFICO	COMPLEMENTO SIGLO XXI	TOTAL MENSUAL
VIGILANCIA V1	844,57 €	410,48 €	1.097,14 €	202,28 €	2.554,47 €
VIGILANCIA V2	844,57 €	410,48 €	984,95 €	202,28 €	2.442,28 €
AREA MIXTA	844,57 €	410,48 €	889,54 €	120,00 €	2.264,59 €
OFICINAS	844,57 €	410,48 €	744,66 €	120,00 €	2.119,71 €

CENTROS PENITENCIARIO DE CATEGORÍA B (19)

Arrecife Lanzarote, Badajoz, Burgos, Cáceres, Castellón I, Ceuta, Daroca (Zaragoza), El Dueso (Cantabria), Herrera de la Mancha (Ciudad Real), Jaén, Madrid I Mujeres, Murcia, Ocaña I (Toledo), Ocaña II (Toledo), Psiquiátrico Alicante, Psiquiátrico Sevilla, Segovia, Soria y Valladolid.

PUESTO DE TRABAJO	SUELDO	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECÍFICO	COMPLEMENTO SIGLO XXI	TOTAL MENSUAL
VIGILANCIA V1	844,57 €	410,48 €	1089,35 €	182,28 €	2.526,68 €
VIGILANCIA V2	844,57 €	410,48 €	975,21 €	182,28 €	2.412,54 €
AREA MIXTA	844,57 €	410,48 €	852,76 €	106,28 €	2.214,09 €
OFICINAS	844,57 €	410,48 €	738,27 €	106,28 €	2.099,60 €

CENTROS PENITENCIARIO DE CATEGORÍA C (26)

Albacete, Alcázar de San Juan (Ciudad Real), Avila, CIS Carmela Arias (A Coruña), CIS David Beltrán (Huelva), CIS Evaristo Martín (Málaga), CIS Guillermo Miranda (Murcia), CIS Joaquín Ruiz Giménez (Mallorca) CIS Josefina Aldecoa (Navalcarnero, Madrid), CIS Luis Jiménez (Sevilla), CIS Manuel Montesinos (Algeciras), CIS Matilde Cantos (Granada), CIS Melchor Rodriguez (Alcalá de Henares), CIS Mercedes Pinto (Tenerife) CIS Victoria Kent, Cuenca, Ibiza, Logroño, Lugo-Bonxe, Lugo-Monterroso, Melilla, Menorca, Ourense, Sta. Cruz de la Palma, Teruel, CIS Torre Espioca (Valencia)

PUESTO DE TRABAJO	SUELDO	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECÍFICO	COMPLEMENTO SIGLO XXI	TOTAL MENSUAL
VIGILANCIA V1	844,57 €	410,48 €	929,05 €	171,42 €	2.355,50 €
VIGILANCIA V2	844,57 €	410,48 €	843,57 €	171,42 €	2.270,02 €
AREA MIXTA	844,57 €	410,48 €	729,16 €	89,14 €	2.073,35 €
OFICINAS	844,57 €	410,48 €	653,50 €	89,14 €	1.997,69 €

COMPLEMENTO DE EXTRAPENINSULARIDAD

Para los Centros Insulares, Ceuta y Melilla. Se abona en 14 mensualidades y es anualmente revalorizable con el porcentaje de incremento de las retribuciones generales.

CENTROS DE CATEGORÍA A

Las Palmas 1, Las Palmas 2, Santa Cruz de Tenerife y Palma de Mallorca

GENÉRICO/A	GENÉRICO/A V2	GENÉRICO/A ÁREA MIXTA	OFICINA GENÉRICO
112,31 €	95,58 €	102,26 €	109,00 €

CENTROS DE CATEGORÍA B

Arrecife y Ceuta

GENÉRICO V1	GENÉRICO V2	GENÉRICO ÁREA MIXTA	OFICINA GENÉRICO
63,50 €	56,82 €	56,85 €	56,83 €

CENTROS DE CATEGORÍA C

Ibiza, Cis Joaquin Ruiz-Giménez (Mallorca), Melilla, Menorca, Cis Mercedes Pinto (Tenerife) y Santa Cruz De La Palma

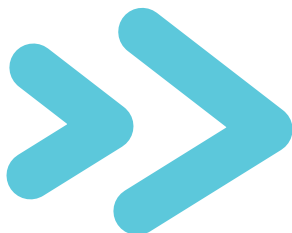
GENÉRICO V1	GENÉRICO V2	GENÉRICO ÁREA MIXTA	OFICINA GENÉRICO
63,50 €	56,82 €	56,85 €	56,83 €

INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA (se perciben 12 pagas)

CENTRO PENITENCIARIO	SUELDO BASE	UN TRIENIO
LAS PALMAS I, LAS PALMAS II, TENERIFE II, CIS TENERIFE MERCEDES PINTO	135,61 €	NO
ARRECIFE, STA. CRUZ PALMA	379,88 €	26,93 €
MALLORCA, CIS MALLORCA JOAQUÍN RUIZ- GIMENEZ, UNIDAD MADRES DE MALLORCA	75,48 €	NO
IBIZA, MENORCA	95,09 €	NO
CEUTA, MELILLA	627,57 €	38,31 €

PRODUCTIVIDAD POR DÍAS FESTIVOS

	PERSONAL SANITARIO		RESTO PERSONAL	
	GUARDIA		TURNOS	
	LOCALIZADA	FÍSICA	MAÑANA O TARDE	NOCHE
1 ENERO	57,00 €	114,00 €	38,00 €	76,00 €
5 ENERO	57,00 €	114,00 €	NO	76,00 €
6 ENERO	57,00 €	114,00 €	38,00 €	NO
JUEVES SANTO	57,00 €	114,00 €	38,00 €	76,00 €
VIERNES SANTO	57,00 €	114,00 €	38,00 €	76,00 €
1 DE MAYO	57,00 €	114,00 €	38,00 €	76,00 €
15 AGOSTO	57,00 €	114,00 €	38,00 €	76,00 €
12 OCTUBRE	28,50 €	57,00 €	19,00 €	38,00 €
1 NOVIEMBRE	28,50 €	57,00 €	19,00 €	38,00 €
6 DICIEMBRE	57,00 €	114,00 €	38,00 €	76,00 €
8 DICIEMBRE	28,50 €	57,00 €	19,00 €	38,00 €
24 DICIEMBRE	95,00 €	152,00 €	38,00 €	114,00 €
25 DICIEMBRE	57,00 €	114,00 €	38,00 €	76,00 €
31 DICIEMBRE	95,00 €	152,00 €	38,00 €	114,00 €



Sedes

MADRID

OFICINA PRINCIPAL

Tel. 91 517 51 52

oficinamadrid@acaip.info

VALENCIA

Tel 682 126 047

Tel 608 929 676

oficinavalencia@acaip.info

CUENCA

Tel 637 047 744

oficinacuenca@acaip.info



@acaipsindicato



@AcaipSindicato



@AcaipSindicato

Para estar informado



Únete a nuestra lista de
difusión nacional de
WHATSAPP

ESCANEA EL QR
CON TU MÓVIL

¡ÚNETE!



Participa en nuestras redes sociales:



@acaipsindicato



@AcaipSindicato



@AcaipSindicato



**Date de alta en nuestros canales
y listas de difusión de los
centros penitenciarios.
Contacta con tu Delegado**



#SindicatoDePrisiones

Únete a nuestra lista de
difusión de WHATSAPP

ESCANEA EL QR
CON TU MÓVIL

¡ÚNETE!



@acaipsindicato



@AcaipSindicato



@AcaipSindicato

>> **acaip+UGT**