en el artículo 15.2, c), del Decreto número 1583/1960, de 10 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de dicho «Boletín», en redacción dada por el artículo 1.º del Decreto 2307/1967, de 19 de agosto, por el que se modifican determinados artículos del citado Reglamento. Por todo ello y de conformidad con lo prevenido por el artículo 90.2, 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y disposiciones concordantes,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Disponer la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicha corrección de errores.

Segundo.—Dar traslado del presente acuerdo al Registro de Convenios de esta Dirección General y al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 27 de septiembre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. representantes de RTVE, RNE, S. A.; TVE, S. A., y RCE, S. A., y de los trabajadores.

Donde dice: «Art. 11. *Requisitos generales.*—Serán requisitos generales para optar al ingreso en el Ente Público RTVE, RNE, S. A.; TVE, S. A. y RCE, S. A., los establecidos en el artículo 16 de la vigente Ordenanza Laboral para RTVE y disposiciones concordantes.

so, así como de delitos comunes que tengan legalmente previstas penas de privación de libertad inferiores a las de presidio o prisión mayor o que no lleven aparejadas las de extrañamiento, confinamiento o inhabilitación absoluta o especial. En todo caso quedarán excluidos los reincidentes aunque los delitos estén sancionados con penas inferiores a las indicadas.

d) No haber sido separado, como resultado de expediente diciplinario, de ningún Cuerpo del Estado, provincia, municipio u Organismo autónomo.

e) No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite para la realización de los cometidos propios del puesto al que se concursa.

f) Acreditar historial profesional anterior.

g) Poseer la titulación específica y cumplir los demás requisitos que para el desempeño de cada categoría y profesión exijan la vigente Ordenanza Laboral para RTVE y las disposiciones vigentes sobre profesionales de Radiotelevisión y de otras actividades.»

Debe decir: «Art. 11. *Requisitos generales.*—Serán requisitos generales para optar al ingreso en el Ente Público RTVE; RNE, S. A.; TVE, S. A., y RCE, S. A., los establecidos en el artículo 16 de la vigente Ordenanza Laboral para RTVE y disposiciones concordantes.»

27258 *RESOLUCION de 28 de septiembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del personal de los Mozos Arrumbadores y Marchamadores de Aduanas e Impuestos Especiales y el Ministerio de Economía y Hacienda.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal de los Mozos Arrumbadores y Marchamadores de Aduanas e Impuestos Especiales, presentado en esta Dirección General de Trabajo con fecha 15 de septiembre del presente año, suscrito por las representaciones del Ministerio de Economía y Hacienda y del personal citado el día 2 de agosto de 1983, al que se acompaña informe emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda —Dirección General de Presupuestos—, en cumplimiento del artículo 7.º de la Ley 9/1983, de 13 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 1983, sobre aumento de retribuciones del personal laboral, y, en consecuencia, y 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 el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

2.º Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de septiembre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA REGULAR LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EL PERSONAL DE LOS MOZOS ARRUMBADORES Y MARCHAMADORES DE ADUANAS E IMPUESTOS ESPECIALES Y EL MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Objeto y ámbito.*—El presente Convenio regula las relaciones de carácter jurídico-laboral existentes entre el Ministerio de Economía y Hacienda y los Mozos Arrumbadores y Marchamadores que prestan sus servicios en las distintas unidades orgánicas de la Administración Central y Territorial de la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Estarán sometidos a este Convenio:

a) Como trabajadores, los Mozos Arrumbadores y Marchamadores de Aduanas e Impuestos Especiales.

b) Como Empresa, el Ministerio de Economía y Hacienda.

Art. 3.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1983.

El período de aplicación del Convenio será, en su duración, desde la fecha indicada hasta el día 31 de diciembre del año 1983, prorrogándose automáticamente de año en año si ninguna de las partes lo denuncia, al menos, con tres meses de antelación a su caducidad, de acuerdo con la normativa legal vigente.

CAPITULO II

Art. 4.º *Consideración y dependencia.*—Los Mozos Arrumbadores y Marchamadores tienen la consideración de trabajadores al servicio de la Administración del Estado, sujetos a la legislación laboral, que les será íntegramente aplicable.

El personal de los Mozos Arrumbadores y Marchamadores depende del Ministerio de Economía y Hacienda y estará afecto funcionalmente a la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales.

Todos los Mozos Arrumbadores y Marchamadores estarán a las órdenes del titular de la Unidad de que se trate y, respecto de las actuaciones concretas de servicio, del funcionario encargado de su realización.

Art. 5.º *Organización del trabajo.*—A tenor de la legislación vigente, la legislación del trabajo, en sus principios generales, es facultad exclusiva de la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales del Ministerio de Economía y Hacienda, y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas unidades orgánicas de Aduanas e Impuestos Especiales, sin perjuicio de los derechos de audiencia e información reconocidos a los representantes de los trabajadores, como establece el Estatuto del Trabajador.

Art. 6.º *Funciones.*—Corresponde a los Mozos Arrumbadores la carga y descarga de las mercancías de sus medios de transporte, así como la manipulación, pesaje y almacenamiento de las expediciones en los recintos aduaneros administrados directamente por el Ministerio de Economía y Hacienda, salvo que existiera concesión administrativa de gestión a favor de terceros contratados.

Igualmente es función de dicho colectivo la carga y descarga de los medios de transporte, la apertura, cierre y pesaje de los bultos, embalajes, extracción de muestras, recuento, precintado, marchamado o cualquier otra operación que se dispusiera en los supuestos de reconocimiento y despacho de vehículos y expediciones en los recintos aduaneros, cualquiera que fuese su clase o naturaleza, y con independencia de la modalidad de explotación de que se trate.

Asimismo, todas las funciones similares derivadas de la gestión e inspección de los Impuestos Especiales.

Art. 7.º *Clasificación.*—El personal que preste sus servicios en cualquiera de las actividades a que este Convenio se refiere, se clasificará, atendiendo a las peculiaridades del trabajo que realice, en las siguientes categorías:

a) Capataces.
b) Mozos Arrumbadores.
c) Marchamadores.

Art. 8.º *Definición de las categorías.*

a) Capataces.—Corresponde a los Capataces ejecutar, organizar y dirigir cuantos trabajos relacionados con las funciones enumeradas en el artículo 6.º de este Convenio les sean encomendadas por las Jefaturas de las distintas unidades orgánicas de Aduanas e Impuestos Especiales

b) Mozos Arrumbadores.—Corresponde a los Mozos Arrumbadores la realización de las funciones enumeradas en el artículo 6.º del presente Convenio.

c) Marchamadores.—Corresponde a los Marchamadores la realización de actos de marchamo, colocación de precintas y otros de similar naturaleza que les fueran encomendados por los responsables del servicio.

Art. 9.º *Categorías y su provisión.*—La enumeración del personal consignada en el presente Convenio no supone la obligación de tener provistas en todos los puestos las plazas indicadas si la necesidad o el volumen de las operaciones no lo requiere.

El personal efectuará los trabajos propios de la categoría asignada, pero teniendo en cuenta que las distintas funciones son enunciativas, no siendo necesario que realicen todas las que

se consignan, pero están capacitados para desempeñarlas en su caso. Por otra parte, el trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores laborales jerárquicos, siempre dentro de los cometidos generales que sean propios de los Servicios de Aduanas e Impuestos Especiales, enumerados en el artículo 6.º de este Convenio Colectivo, con absoluto respeto de su dignidad profesional.

En los supuestos de suspensión con reserva de puesto de trabajo previstos en el artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando la suspensión excediera de tres meses, el trabajador que ocupe interinamente un puesto de categoría superior tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que desempeña interinamente.

El nombramiento del personal destinado a cubrir interinamente los puestos de Capataces será efectuado por la Jefatura de la correspondiente unidad orgánica entre aquellos Mozos arrumbadores que posean una antigüedad mínima en el servicio de diez años.

Art. 10. *Relaciones nominativas de personal.*—La Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales, anualmente y dentro del primer trimestre, confeccionará la relación nominativa del personal, que será publicada en el «Boletín Oficial de Economía y Hacienda» con el fin de que los trabajadores no conformes con la misma puedan presentar la oportuna reclamación.

Los censos tendrán los siguientes datos:

a) Nombre y apellidos.
b) Fecha de nacimiento.
c) Fecha de ingreso.
d) Categoría profesional.
e) Fecha de nombramiento en su categoría.

CAPITULO III

Art. 11. *Contratación.*—La contratación del personal se efectuará de acuerdo con la legislación laboral vigente, quedando subordinada en todo caso al cumplimiento de los trámites formales que se fijan en el articulado de este Convenio, y se efectuará por escrito y en contrato cuadruplicado, que se reflejará en una credencial o nombramiento de la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales.

Art. 12. *Admisión.*

Condiciones.—Para el ingreso en la plantilla de Mozos Arrumbadores y Marchamadores de Aduanas e Impuestos Especiales habrán de reunirse las condiciones siguientes:

a) Mozos Arrumbadores:
1. Tener más de dieciséis años de edad.
2. Certificado de estudios primarios.
3. No padecer enfermedad o incapacidad que impida el pleno desarrollo de su cometido laboral. A tales efectos, serán sometidos a reconocimiento por el Servicio Médico.
4. No haber sufrido sanción penal, disciplinaria o de otra índole que se estime incompatible con la función para la que se contrata.

b) Marchamadores:

Las mismas condiciones establecidas para los Mozos Arrumbadores en los apartados 1, 2, 3 y 4 anteriores.

Art. 13 Conforme a lo dispuesto en el título IV del Acuerdo Marco para el Personal Laboral de la Administración Civil del Estado y sus Organismos Autónomos, el sistema de provisión de vacantes se llevará a cabo mediante la correspondiente convocatoria pública, que comprenderá tres turnos: de traslado, de ascenso y de nuevo ingreso.

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 85.2 del Estatuto del Trabajador, y a que hace referencia el artículo 48 del vigente Convenio, recabará datos de los distintos centros de trabajo, realizará informes y estudios, intervendrá en la elaboración, revisión y reestructuración de las plantillas y en la confección del Escalafón de los Mozos Arrumbadores y Marchamadores de Aduanas, así como los procedimientos de provisión de vacantes, todo ello sin perjuicio de las competencias de los representantes de los trabajadores y de las potestades atribuidas por el ordenamiento jurídico a la Administración.

La publicación del Escalafón, la provisión de vacantes, las bases para las pruebas selectivas, ejecución de los ejercicios y calificación de los aspirantes se ajustarán en todo a lo prevenido al respecto en los puntos 3, 4, 6, 7, 8, 9 y 11 del título IV del Acuerdo Marco para el Personal Laboral de la Administración Civil y sus Organismos Autónomos.

En todo caso, y sin perjuicio de lo prevenido en el apartado anterior, para acceder a la categoría superior será exigido un período de permanencia ininterrumpida en la categoría inferior —diez años para Capataz y un año para Mozo—, así como pertenecer a la plantilla de la unidad orgánica donde se produzca la vacante, teniendo preferencia el que no haya sido sancionado por falta grave o muy grave, cuando haya más de un aspirante.

Art. 14. *Ascensos.*—Las vacantes que puedan producirse en categorías profesionales superiores a las de ingreso se cubrirán con personal procedente de la inmediata inferior del propio órgano territorial, mediante el sistema de concurso de méritos, siempre que concurran en el mismo las condiciones exigidas para formar parte de la categoría a la que se accede.

Se entenderá que la plantilla mínima por unidad orgánica, que dará lugar a la designación de Capataz, será la de seis Mozos. Respecto de las plantillas superiores a dicho número, podrá designarse un Capataz por cada grupo de doce Mozos o fracción superior de 50 por 100 de dicho número.

En ningún caso la plantilla de Capataces en todo el territorio nacional será superior al número que figura consignado en los Presupuestos Generales del Estado.

Art. 15. El personal podrá causar baja por decisión voluntaria o por acuerdo de la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales, en los supuestos convenidos en el artículo 40 del presente Convenio.

CAPITULO IV

Art. 16. La jornada laboral ordinaria para los Mozos Arrumbadores será la de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo y podrá comenzar a cualquier hora que fije el Jefe de la unidad correspondiente, de acuerdo con el horario previsto para las operaciones, sin que, en ningún caso, exceda de más de nueve horas diarias de trabajo efectivo.

Art. 17. A los efectos del cómputo de horario de la jornada laboral, el día se considerará dividido en dos períodos: normal y nocturno.

Es período normal el comprendido entre las seis y las veintidós horas del mismo día.

Es período nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente.

Art. 18. Previa autorización de la Dirección General de Aduanas, y dentro de los límites máximos fijados en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrán realizarse horas extraordinarias sobrepasando la jornada laboral diaria señalada en el artículo 16. Su cálculo y devengo se realizará de acuerdo con lo que al efecto se establece en el presente Convenio.

Art. 19. Los Mozos Arrumbadores y Marchamadores de Aduanas e Impuestos Especiales tendrán derecho al descanso dominical, fiestas y permisos previstos y regulados en la normativa laboral vigente.

Ha de entenderse, no obstante, que cuando, conforme a lo establecido reglamentariamente, las funciones encomendadas a dicho colectivo hubieran de prestarse a consecuencia de un funcionamiento normal del servicio en días feriales, el obligado descanso quedará trasladado a otro día de la semana en correspondencia a aquellas prestaciones.

Asimismo, el trabajo realizado con carácter excepcional durante domingos y festivos implicará el derecho al descanso laboral previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que las horas trabajadas excedan de tres; cuando lo fueran en menor número, el horario cumplido con carácter excepcional será remunerado por el concepto de horas extraordinarias.

Art. 20. Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de treinta días anuales retribuidos de vacaciones.

Art. 21. *Vacaciones.*—Epoca de disfrute. Las vacaciones anuales se disfrutarán en las fechas que, de acuerdo con el trabajador, se fijen por la Aduana.

Por las Aduanas se establecerá un calendario de turnos para el disfrute de vacaciones, con el fin de que el trabajador pueda solicitar dentro de los citados turnos el que le interese; de haber más solicitudes que plazas existentes para uno de los turnos o períodos de tiempo, se procurará en todo caso distribuir los citados períodos de tal forma que en las diferentes listas de trabajadores no se observe, en determinadas épocas del año, notable falta de los mismos.

Las mujeres casadas cuyos esposos también trabajen por cuenta ajena tendrán preferencia para el disfrute de las vacaciones simultáneamente con su cónyuge, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

CAPITULO V

Art. 22. Los trabajadores de plantilla podrán solicitar del Centro directivo, a través de la Aduana donde presten sus servicios, licencias sin sueldo para atender asuntos propios. La Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá conceder las mismas por un período que en ningún caso podrá exceder de tres meses cada dos años.

Art. 23. *Traslados.*—El traslado de un trabajador, con carácter indefinido, a población distinta a la que habitualmente presta sus servicios podrá revestir las siguientes modalidades:

1. Traslado voluntario.
2. Traslado por necesidades del servicio.
3. Traslado por permuta.
4. Desplazamiento temporal.

El traslado voluntario estará basado en la solicitud del trabajador de acceder a una vacante de plaza de su misma categoría en localidad distinta, previamente anunciada por la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales, cuya cobertura se efectuará mediante riguroso turno de antigüedad entre los solicitantes.

El traslado por necesidades del servicio sólo será de aplicación a aquellos trabajadores que ingresaran en la plantilla de personal de Mozos Arrumbadores y Marchamadores con posterioridad al 16 de enero de 1981.

El desplazamiento temporal se regirá por lo establecido al efecto en el artículo 40, apartado 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El traslado por permuta se efectuará mediante solicitud dirigida a la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales, siempre que concurran las siguientes circunstancias:

a) Que se funden en suficiente motivo justificado.
b) Que las características profesionales de los solicitantes sean las mismas.

Será facultad de la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales examinar y resolver estos casos, debiendo notificar a los interesados dentro del plazo máximo de tres meses la resolución que adopte.

Art. 24. *Excedencias.*—La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa y no dará derecho a retribución mientras el excedente no se reincorpore al servicio activo.

Art. 25. *Excedencia voluntaria.*—Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores inscritos en las plantillas de la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales y que tengan un período de antigüedad en el servicio activo superior a un año.

La petición de excedencia será solicitada al menos treinta días antes de la fecha en que se desee iniciar el pase a dicha situación, y deberá alegar la causa que motiva la petición.

La solicitud se resolverá en el plazo de treinta días, previo informe del Jefe superior inmediato del solicitante y de los órganos de representación de los trabajadores.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco.

En caso de no haber vacante en su categoría laboral, el trabajador en situación de excedencia podrá reincorporarse a cualquiera de las categorías inferiores en las que exista en el momento de acceso alguna vacante, conservando el derecho preferente para la de su categoría.

Las solicitudes para la incorporación al trabajo, formuladas, serán resueltas por la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales, viniendo obligado el excedente a solicitarlo con un plazo mínimo de quince días antes de finalizar la excedencia. De no solicitar su reincorporación el trabajador al finalizar su excedencia, causará baja definitiva en la plantilla de trabajadores de la Aduana respectiva. La Dirección General General resolverá favorablemente esta solicitud de incorporación, siempre que existan en ese momento vacantes en las plantillas de trabajadores de la Aduana; en caso de no existir vacante, éste tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca.

El tiempo en que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

Art. 26. La excedencia forzosa se producirá por cualquiera de las causas siguientes:

a) Nombramiento para cargo político o sindical, de confianza, de carácter no permanente.
b) Cumplimiento del Servicio Militar.

En el caso del apartado a), la excedencia durará lo que el ejercicio del cargo la determina, otorgando derecho a ocupar la misma plaza que se desempeñera anteriormente y a que se compute el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad. La solicitud de reingreso deberá presentarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo, siendo baja los que no lo hagan en el aludido plazo. En el caso de cumplimiento del Servicio Militar, el trabajador tendrá derecho a que se le reserve el puesto de trabajo y a que se le compute el tiempo, a todos los efectos, hasta su reincorporación al mismo, siempre que solicite el reingreso dentro de los dos meses siguientes a su licenciamiento.

Art. 27. En los casos de incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional, legalmente declaradas, la Administración abonará un suplemento de la prestación económica reglamentaria hasta alcanzar el 100 por 100 del salario establecido en el presente Convenio.

CAPITULO VI

Art. 28. Las retribuciones del personal laboral acogido a este Convenio están integradas por los siguientes conceptos:

1. Salario base.
2. Complementos:

— Antigüedad.
— Complemento por manipulación de mercancías peligrosas.
— Incentivos de ejecución de los planes de trabajo.
— Gratificaciones extraordinarias.
— Horas extraordinarias.
— Prestaciones de la Seguridad Social por el concepto de Ayuda Familiar.

Art. 29. Los salarios base correspondientes a las distintas categorías profesionales de los Mozos Arrumbadores y Marchamadores serán los que figuran en el anexo del presente Convenio.

Art. 30. El complemento personal de antigüedad se devengará cada cinco años de servicio. El importe de cada quinquenio equivaldrá al 10 por 100 del salario base con los límites señalados al efecto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

a) Se considerarán perfeccionados, a todos los efectos, a partir del primer día del mes natural siguiente a la fecha en que se cumplan.

b) A los trabajadores que pasen a la situación de excedencia forzosa se les computará el tiempo de la misma.

c) En los casos de variación de sueldos por ascenso o cambio de categoría se seguirán percibiendo como quinquenio las cantidades correspondientes a las categorías anteriores, si bien se computará el período iniciado en la última como si se hubiese servido íntegramente en la nueva. Cuando la variación del sueldo se produzca por disposición legal se estará a lo que en cada caso se establezca.

Art. 31. Complemento por manipulación de mercancías especiales, molestas o peligrosas:

Los Mozos Arrumbadores y Marchamadores tendrán derecho a un complemento por manipulación de mercancías especiales, molestas o peligrosas, equivalente al 10 por 100 del salario base.

Art. 32. Se establece un complemento por incentivos de ejecución de los planes de trabajo, que se fija durante el período de vigencia del presente Convenio en la cantidad que figura en el anexo y para el año 1983 en el 25 por 100 del salario base.

Art. 33. *Gratificaciones extraordinarias.*—Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias, una en julio y otra en diciembre, cuyo importe se cifra en una mensualidad del salario base más la antigüedad.

Art. 34. Los trabajos realizados en horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el salario que corresponde a cada hora ordinaria.

Para el cálculo de la hora extraordinaria se comprenderán todos los conceptos retributivos que integran el salario mensual, a excepción del complemento de antigüedad, que regirá el promedio resultante y con exclusión del concepto de ayuda familiar. El promedio citado queda fijado por situación en primero de año.

Art. 35. La Administración cuidará de que los Mozos Arrumbadores y Marchamadores perciban sus haberes totales precisamente el primer día de cada mes.

CAPITULO VII

Jubilaciones

Art. 36. La jubilación de los Mozos Arrumbadores y Marchamadores será forzosa al cumplirse los sesenta y nueve años y voluntaria al alcanzar los sesenta y cinco, pasando en ambos casos a la situación legal de vejez.

Art. 37. La declaración de jubilación será acordada en todo caso por la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales, a propuesta de las Aduanas o a instancia del interesado, previo informe de aquéllas, según sea forzosa o voluntaria.

CAPITULO VIII

Infracciones y sanciones

Art. 38. Se considerará falta toda acción u omisión voluntaria que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes, de cualquier índole, impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio.

Las faltas se clasificarán en cuatro grupos:

a) Leves.
b) Menos graves.
c) Graves.
d) Muy graves.

La inclusión en los anteriores grupos se hará teniendo en cuenta la naturaleza de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del autor de la misma.

Art. 39.

1.° Se reputarán leves las faltas de asistencia y las de puntualidad.

2.° Serán incluidas entre las faltas menos graves: las discusiones violentas dentro del recinto aduanero con compañeros de igual o inferior categoría, la alegación de causas falsas para los permisos, las de limpieza e higiene con carácter habitual y la de resistencia pasiva al cumplimiento de las órdenes del Jefe de la Unidad Territorial o del Capataz.

3.° Se estimarán como faltas graves: la simulación de enfermedad o accidente; la embriaguez no habitual durante el trabajo; las riñas o pendencias dentro del servicio; simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él; realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada o emplear para usos propios y sin autorización las máquinas y herramientas del establecimiento; la falta de obediencia, consideración o respeto a los superiores que no implique quebranto manifiesto de la disciplina ni se derive de ella perjuicio notorio para otros trabajadores o para la Administración.

4.° Se considerarán faltas muy graves: el fraude, deslealtad o abuso de confianza en los trabajos encomendados; el hurto y el robo, tanto a los compañeros como a la Administración o a cualquier personal; las estafas o desfalcos; las faltas repetidas e injustificadas de asistencia y puntualidad al trabajo; los desperfectos causados voluntariamente en las mercancías, máquinas o instalaciones; la embriaguez habitual dentro del trabajo; la agresión en cualquier caso; la desobediencia expresa a las órdenes de los superiores o falta de respeto y consideración a los mismos que impliquen manifiesto quebranto en la disciplina o lleven consigo notorio perjuicio para otros compañeros de tra-

bajo o para la Administración; violar el secreto de la correspondencia o documentos; revelar datos de obligada reserva; la blasfemia habitual; el abuso de autoridad; los actos de fraude o que tiendan a favorecer el fraude en perjucio de la Hacienda Pública, y el contrabando de mercancías o divisas.

La enumeración de las faltas que anteceden no es limitativa, sino simplemente enunciativa, debiéndose asimilar a las de los grupos correspondientes cualesquiera otras, atendidas las circunstancias y consecuencias de la falta.

Las sentencias condenatorias en el orden penal podrán producir, además de sus efectos normales, la sanción de despido, especialmente cuando se trate de delitos dolosos.

Art. 40. Las sanciones que se pueden imponer por las faltas comprendidas en los artículos anteriores son las siguientes:

1. Leves: Amonestación privada, verbal o escrita; suspensión de empleo y retribuciones durante uno o dos días.
2. Menos graves: Suspensión de empleo y retribuciones de tres o seis días; traslado de destino, pero no de residencia.
3. Graves: Suspensión de empleo y retribuciones de más de quince días a un mes; postergación para el ascenso por un período de un año.
4. Muy graves: Suspensión de empleo y retribuciones de más de un mes y sin pasar de tres; inhabilitación definitiva para el ascenso; pérdida total y definitiva de la categoría; despido.

La graduación de las sanciones dentro de los límites fijados se hará teniendo en cuenta principalmente la conducta anterior del expedientado, así como las circunstancias que puedan considerarse como de atenuación o agravación de la responsabilidad.

Las sanciones que se impongan como consecuencia de lo dispuesto en esta Ordenanzas se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales o dar cuenta a las autoridades, cuando así procediere, conforme a las leyes.

Art. 41. Para imponer cualquier sanción, excepto las de carácter leve, se instruirá el oportuno expediente por un funcionario que al efecto se designe —se iniciará dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al conocimiento de la falta y quedará concluso en el plazo de quince días, prorrogables hasta dos meses por justa y proporcionada causa—, en el que deben constar los antecedentes del interesado, su declaración y la de los testigos, si los hubiere. El interesado podrá proponer en su declaración las pruebas que considere convenientes o aportarlas con posterioridad. Y, por último, el Instructor formulará las conclusiones que procedan, trasladándose al inculpado como plego de cargos, para que pueda presentar en el plazo de diez días el escrito de descargo.

Pasado dicho plazo, recibido o no el escrito de descargo, el Instructor hará un resumen detallado de todas las actuaciones y elevará el expediente con su propuesta al Jefe de la Unidad territorial para la resolución que proceda. Al elevar el expediente podrá el inculpado, como medida previa, en los casos de faltas graves o muy graves o en aquellos otros en los que el personal falte al trabajo como consecuencia de la instrucción del sumario por los tribunales durante el tiempo de tramitación del expediente, en el primer caso, o de privación de libertad, en el segundo.

Corresponde al Jefe de la Unidad territorial la facultad de imponer las sanciones consignadas en el artículo anterior, excepto la de despido, si bien será necesario el informe de la Junta de Jefes de la Unidad territorial en los casos de faltas graves y muy graves.

La sanción de despido se acordará en todo caso por la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales, previa propuesta del Jefe de la Unidad territorial.

Cuando lo exija la ejemplaridad o disciplina, el Jefe de la Unidad territorial podrá ordenar el cese inmediato del trabapador, suspendiéndole de empleo y retribuciones hasta que se resuelva lo procedente.

La valoración de las faltas y correspondientes sanciones impuestas será siempre revisable en la jurisdicción competente.

Art. 42. Las sanciones que se impongan se harán constar en la ficha de personal, pero las anotaciones quedarán canceladas siempre que los sancionados no incurran en nueva falta durante los períodos de cuatro años, dos años, un año y tres meses, según se trate de faltas muy graves, graves, menos graves y leves, respectivamente. Tales períodos podrán reducirse a la mitad cuando así lo aconseje la buena conducta posterior del interesado.

Art. 43. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las menos graves y graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que se tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO IX

Reclamaciones

Art. 44. Las reclamaciones que sobre los derechos reconocidos en este Convenio hayan de interponerse se formularán por escrito ante la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales en el plazo de quince días, a partir del hecho, de la notificación o de la publicación del acuerdo que las motive.

En este escrito se hará constar:

a) Nombre, apellidos y domicilio del interesado.
b) Hechos, razones y súplica en la que se concrete con toda claridad la petición o reclamación.
c) Lugar, fecha y firma.
d) Centro al que se dirigen.

Art. 45. El escrito de reclamación, con los documentos pertinentes, se presentará en la Unidad territorial u órgano a que esté afecto el interesado, el cual, después de practicar las pruebas que hayan podido proponerse, se elevará con su informe a la Dirección General en el plazo máximo de quince días, a contar de la fecha de su presentación.

Art. 46. La Dirección General resolverá en el término de un mes, notificando el acuerdo directamente al interesado y a la Aduana correspondiente.

Art. 47. Contra las resoluciones que dicte la Dirección General los interesados podrán recurrir en alzada en el plazo de quince días ante el Ministerio, cuya resolución agotará la vía administrativa.

CAPITULO X

Art. 48. *Comisión paritaria.*—Se establece una Comisión paritaria compuesta por dos miembros de la Dirección y otros dos del Comité de representantes de los Mozos Arrumbadores y Marchamadores. Dicha Comisión tendrá como misión la vigilancia de la aplicación y la interpretación del Convenio y la solución de los conflictos que se deriven del mismo.

La Comisión se constituirá dentro de los quince días siguientes a la fecha de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» y se reunirá con la frecuencia que requiera el debido cumplimiento de sus funciones.

Art. 49 *Aspectos sindicales.*—Los derechos de la representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la Empresa se ajustarán a las disposiciones y garantías del Estatuto de los Trabajadores, con las especificaciones y ampliaciones que con carácter concreto se recogen en los artículos del presente Convenio.

Art. 50. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—Los Jefes de las Unidades territoriales y cuantos ejerzan funciones de mando, cualquiera que sea su naturaleza y categoría, deberán prestar especial atención a la seguridad e higiene en el trabajo y a la prevención de accidentes y enfermedades que puedan derivarse de la actividad profesional.

A tal efecto, las Inspecciones-Administraciones de Aduanas solicitarán anualmente de la Seguridad Social del Estado el reconocimiento médico de los trabajadores integrantes de la plantilla de Mozos Arrumbadores y Marchamadores de Aduanas.

Los Administradores de Aduanas proveerán a los trabajadores que por su actividad lo necesiten de las prendas de vestuario y útiles de trabajo adecuados, así como les facilitarán cualquiera otros medios preventivos de protección personal, con cargo a los gastos de material consignados al efecto.

Art. 51. Se reconoce a los Mozos Arrumbadores y Marchamadores de Aduanas el derecho a permisos retribuidos, para concurrir a exámenes, durante el tiempo necesario para la realización de éstos.

Art. 52. *Dietas y gastos de locomoción.*—Los trabajadores que, en cumplimiento de orden expresa de la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales, o para asistir a reuniones de sus Juntas, Comisiones u Organismos de la misma, tengan que desplazarse del lugar de su residencia habitual tendrán derecho al pago de los gastos de locomoción y al percibo de una dieta de igual cuantía a la establecida para los demás trabajadores al servicio de la Administración Pública en el Decreto 176/1975, de 30 de enero, y disposiciones concordantes.

Por asistencia de los Vocales representantes de los trabajadores a las reuniones percibirán por sesión una dieta que supondrá en su cuantía la mitad de la prevista en el apartado precedente, con independencia de las dietas y gastos de desplazamiento que hayan podido devengarse.

Los gastos de desplazamiento para el desempeño habitual de la función se devengarán de acuerdo con el criterio por el que se retribuye por tales conceptos al resto de los funcionarios adscritos a la misma Unidad territorial.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—De acuerdo con la legislación laboral vigente, por el presente Convenio se reconoce la antigüedad en su categoría a los actuales Capataces de las Aduanas de Algeciras, Gijón, Sevilla y Vigo, que fueron designados el día 16 de enero de 1981, a contar de la fecha de su primitivo nombramiento por los Administradores de las respectivas Aduanas.

El reconocimiento de quinquenios en la categoría de Capataz, para los anteriores, surtirá sus efectos desde el 1 de enero de 1982.

Segunda.—Los ocho Mozos Arrumbadores que, destinados en la Aduana de Port-Bou, prestan sus serviciosc en la de La Junquera, sin que ello suponga traslado ni modificación de su residencia, percibirán en concepto de indemnización por gastos de desplazamiento una cantidad fija, que queda establecida en 5.800 pesetas mensuales para cada uno de los ocho Mozos expresados.

Tercera.—Ante la indeterminación que respecto de las cuantías de las prestaciones que, a partir de los diez años de caren-

cia, han de ser satisfechas por la Seguridad Social, según se expresa en la disposición transitoria segunda del Real Decreto 1520/1978, sobre regulación del régimen de Mozos Arrumbadores y Marchamadores de las Aduanas, se impone la mayor precisión al respecto, a la vista de la definición subrogatoria que la Administración del Estado asumió sobre derechos económicos y expectativas de igual naturaleza reconocidos en la primitiva legislación aplicable, ambas partes se comprometen a efectuar las obligadas gestiones cerca de las instancias responsables, todo ello como requisito indispensable y vinculante para el comportamiento a adoptar en las futuras negociaciones.

Cuarta.—La modificacin de las funciones atribuidas en el artículo sexto del Convenio Colectivo de 16 de enero de 1981 para los Mozos Arrumbadores y Marchamadores, con la inclusión en el presente de sus actuaciones dentro de los Servicios Territoriales y en los Impuestos Especiales, implica, a todos los efectos, un incremento de productividad motivado por las nuevas prestaciones.

Quinta.—A fin de mantener el índice de empleo, el Ministerio de Economía y Hacienda suscribe el compromiso de cubrir, mediante la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales, los puestos de trabajo cuya vacante se produzca por causas de jubilación de los trabajadores, conforme a las necesidades de distribución del personal.

Sexta.—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio queda derogado el Convenio Colectivo firmado en fecha 12 de febrero de 1982.

ANEXO

Durante la vigencia del presente Convenio —1 de enero de 1983 a 31 de diciembre de 1983—, las retribuciones correspondientes al personal de los Mozos Arrumbadores y Marchamadores de Aduanas e Impuestos Especiales, por los conceptos que a continuación se indican, quedan establecidas como sigue:

	Pesetas/mes
Capataces (30):	
Salario base	55.455
Mozos Arrumbadores (259):	
Salario base	45.323
Marchamadores (10):	
Salario base	37.516

	Pesetas
Importe hora extraordinaria	
Capataces	946
Mozos Arrumbadores	760
Marchamadores	636

27259 *RESOLUCION de 28 de septiembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Información y Prensa, S. A.», y sus trabajadores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Información y Prensa, S. A.», recibido en este Centro directivo entre el 12 y el 23 de septiembre de 1983 (texto del mismo y documentación complementaria), suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores en fecha 1 de septiembre de 1983. 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, 6.° y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 28 de septiembre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. representantes de la Empresa y trabajadores afectados. Madrid.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «INFORMACION Y PRENSA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.° *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo de Empresa regulará las relaciones entre «Información y Prensa, S. A.», y los trabajadores de los Centros de trabajo de Madrid y Sevilla.

Art. 2.° *Ambito personal.*—El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal comprendido en los grupos de Técnicos, Redactores, Administrativos, Subalternos, Personal de Talleres y Servicios Generales, con exclusión expresa de aquellos cargos directivos con los que la Empresa concierte contratos especiales e individuales de trabajo, así como los excluidos de la Ordenanza de Trabajo en Prensa.

Art. 3.° *Ambito temporal.*

a) Entrada en vigor.—Las estipulaciones del presente Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 1983.

b) Duración.—La duración del presente Convenio será de un año, a partir del 1 de enero de 1983.

Al cumplir la fecha de su vencimiento y en el caso de que no mediare denuncia expresa por cualquiera de las partes con al menos tres meses de antelación a su extinción, este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, conforme al apartado segundo del artículo 86 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.° *Absorción.*—Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio no serán absorbidas por las que legalmente y en cómputo general se produzcan durante la vigencia del mismo.

CAPITULO II

Art. 5.° *Consejo de Redacción.*—Mientras no se constituya la Comisión negociadora para la elaboración de un Estatuto de Redacción, ejercerá sus funciones el Comité de Empresa. A estos efectos, y siempre que la representación de la Empresa y del Comité de Empresa lo considere necesario, comparecerá a las reuniones el Director de «Diario 16».

Art. 6.° La Dirección no podrá obligar a los Redactores a escribir contra sus principios morales o ideológicos. Los Redactores tendrán derecho a retirar sus firmas de aquellas informaciones cuyo contenido fuera modificado por los superiores.

Si se comprobase objetivamente el desvío de la línea ideológica del periódico, el Redactor tendrá derecho a la rescisión unilateral de su contrato de trabajo y a dejar de prestar sus servicios en la Empresa, percibiendo una indemnización como despido improcedente.

Art. 7.° *Detención gubernativa.*—Cuando el trabajador sea detenido por y en el ejercicio de su profesión, la Empresa se compromete a seguir abonándole el total de los salarios y devengos extraordinarios durante el plazo de su detención hasta el momento de su reincorporación a su puesto de trabajo y a proporcionarle los servicios jurídicos necesarios para su defensa, así como las fianzas correspondientes, siempre que se cumpla lo establecido para las normas de seguridad. La Empresa no podrá obligar al Redactor a desarrollar trabajos donde previsiblemente exista riesgo físico sin haberle dotado de las garantías de seguridad establecidas.

CAPITULO III

Art. 8.° En caso de que la Empresa cambie los sistemas de trabajo, se compromete la misma a la reconversión del personal afectado con la remuneración de ese período a su cargo.

Art. 9.° *Jornada laboral.*—La jornada laboral y los turnos serán los habituales establecidos en cada departamento.

Los turnos de libranzas serán o no rotatorios, conforme a los acuerdos que se adopten entre la Dirección de cada Departamento y sus trabajadores, la Empresa podrá aceptar otro régimen distinto al de libranzas de aquellos trabajadores que, bien por razones de trabajo en su departamento o bien por razones personales, así lo estableciera con la Dirección. El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que como regla general será en medio día del sábado y domingo, o sábado y medio día del domingo.

Por necesidades de trabajo la Empresa, de acuerdo con el trabajador, podrá optar por compensar económicamente a éste de los días que tenga derecho de libranza por trabajo en festivos, o a la compensación de un día y medio de libranza por cada día festivo trabajado (con exclusión de domingos) en jornada laboral.

Art. 10. *Vacaciones.*—Los trabajadores de los Centros de Madrid y Sevilla disfrutarán de treinta días de vacaciones reglamentarias, que serán disfrutadas siguiendo el calendario de días naturales, preferentemente en los meses de verano. El calendario de días inhábiles festivos es el publicado por las Direcciones Provinciales de Trabajo de Madrid y Sevilla.

En caso de ingreso en la Empresa antes del 1 de marzo, el trabajador podrá disfrutar los treinta días de vacaciones reglamentarios preferentemente durante los meses de verano. En el supuesto de que la fecha de ingreso sea posterior al 1 de marzo, sólo podrá disfrutar la parte proporcional al tiempo de trabajo efectivo.

A efectos del cómputo de las vacaciones, éstas se realizarán por año natural del 1 de enero a 31 de diciembre.

Cuando se cause baja en la Empresa se descontarán de la liquidación los días de vacaciones disfrutadas que excedan de la parte proporcional al tiempo de trabajo.

Si la Empresa decidiera hacer edición vespertina los días 2 de enero, 31 de marzo, 1 de abril, 10 de septiembre, 24 y 31 de diciembre, los trabajadores que cubrieran estas jornadas tendrán