

## ANEXO

Modelo indicativo de los aspectos que deben ser reflejados en el proyecto

1. Datos de identificación:
  - Títulos del proyecto.
  - Autores.
  - Centro en el que se realizará.
  - Provincia.
2. Diseño:
  - 2.1 Justificación:
    - Objetivos que se pretenden alcanzar.
    - Consecuencias que se esperan o pueden deducirse.
  - 2.2 Metodología:
    - Datos, colectivo y muestra.
    - Técnicas de recogida de datos.
    - Técnica de análisis.
3. Recursos necesarios.
  - 3.1 Personales:
    - Datos personales y profesionales de los colaboradores y funciones en el proyecto.
  - 3.2 Materiales:
    - Material disponible.
    - No disponible.
  - 3.3 Presupuesto:
    - Gastos de material.
    - Gastos de desplazamiento.
    - Gastos de personal.
    - Otros gastos.

Presupuesto total.
  - 3.4 Otras ayudas solicitadas o disponibles para el proyecto.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

278

*RESOLUCION de 20 de noviembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal de los Mozos Arrumbadores y Marchamadores de Aduanas e Impuestos Especiales del Ministerio de Economía y Hacienda.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal de los Mozos Arrumbadores y Marchamadores de Aduanas e Impuestos Especiales del Ministerio de Economía y Hacienda para el año 1984, suscrito el día 5 de octubre de 1984 por la Comisión Negociadora del mismo, al que se acompaña el informe emitido por la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, en cumplimiento del artículo 5.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, sobre aumento de las retribuciones del personal laboral, y, en consecuencia y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 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 de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 20 de noviembre de 1984.—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 ECONOMÍA Y HACIENDA.

## CAPÍTULO I

## ARTÍCULO 1.º

El presente Convenio, concertado entre los representantes del Ministerio de Economía y Hacienda, y los de los Mozos Arrumbadores y Marchamadores de Aduanas, 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.

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 trata y, respecto de las obligaciones concretas de servicio, del funcionario encargado de su gestión.

## ARTÍCULO 2.º

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.

## ARTÍCULO 3.º— Vigencia, Duración y Denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 1984.

El período de aplicación del Convenio será, en su duración, desde la fecha indicada hasta el día 31 de Diciembre del año 1984, prorrogándose automáticamente de año en año, si ninguna de las partes lo denuncia, al menos, con dos meses de antelación a su caducidad, de acuerdo con la normativa legal vigente.

## ARTÍCULO 4.º— Comisión paritaria de interpretación, estudio y vigilancia.

Se establece una Comisión paritaria compuesta por dos miembros de la Dirección y otros dos 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 resulte el debido cumplimiento de sus funciones.

## CAPITULO II

**ARTICULO 67.- 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.

**ARTICULO 68.- Funciones.**

Corresponde a los Mozos Arrumadores la carga y descarga de los 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 fultos, el embalaje, extracción de muestras, recuento, pesaje, marchamos y embalaje para operación sin su dispensa en los supuestos de reconocimiento y despacho de vehículos y expediciones en los recintos aduaneros, cualquiera que fuesen su clase o naturaleza, y con independencia de la modalidad de explotación de sus se trata.

Además, todas las funciones militares derivadas de la gestión e inspección de los Impuestos Especiales.

**ARTICULO 69.- 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 Arrumadores.
- c) Marchadores.

**ARTICULO 70.- Definición de las categorías.**

- a) **Capataces.**— Corresponde a los Capataces el dirigir, organizar y dirigir cuantas tareas relacionadas con las funciones enumeradas en el artículo 67 de este Convenio les sean encomendadas por las Jefaturas de las distintas Unidades Orgánicas de Aduanas e Impuestos Especiales.
- b) **Mozos Arrumadores.**— Corresponde a los Mozos Arrumadores la realización de las funciones enumeradas en el artículo 67 del presente Convenio.
- c) **Marchadores.**— Corresponde a los Marchadores la realización de actos de marchamo, colocación de precintos y otros de similar naturaleza que les fueran encomendados por los responsables del servicio.

**ARTICULO 71.- Contratación y su provisión.**

La contratación del personal contemplada en el presente Convenio no supone la obligación de tener provisto en todos los puestos, las plazas indicadas, ni la necesidad de el volumen de las operaciones no se redujera.

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

contemplen, 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 67 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 superior 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 Arrumadores que pasen una antigüedad mínima en el Servicio, de diez años.

**ARTICULO 72.- Relaciones contractuales de personal.**

La Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales, en el primer trimestre de cada año, 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 datos 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

**ARTICULO 73.- 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 artículo 74 de este Convenio y que se efectuará por escrito y en contrato cuadruplicado, en el que se establecerá un período de prueba de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Transcurrido el período de prueba, el contrato se reflejará en una credencial o nombramiento de la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales.

**ARTICULO 74.- Admisión.**

**Condiciones.**— Para el ingreso en la plantilla de Mozos Arrumadores y Marchadores de Aduanas e Impuestos Especiales, se tendrán en cuenta las condiciones siguientes:

- a) **Mozos Arrumadores**
  - 1.- Tener más de 16 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 microcontrol 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) Marchanadores:

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

ARTICULO 132.-

Conforme a lo dispuesto en el Título IV del Acuerdo Marco para el Personal Laboral de la Administración Civil del Estado y con 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 151 del Estatuto del Trabajador, y a que hace referencia el Artículo 10 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 configuración del Escalafón de los Mozos Arrumbadores y Marchanadores 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, selección de los aspirantes y calificación de los aspirantes, se ajustarán en todo a lo previsto al respecto en el Título III del Acuerdo Marco.

En todo caso, y sin perjuicio de lo prevenido en el Apartado anterior, para acceder a la categoría superior, será exigido un periodo de permanencia ininterrumpida en la categoría inferior diez años para Capataz y un año para Buzo así como pertenecer a la plantilla de la Unidad Orgánica donde se produce la vacante, también de preferencia al que no haya sido sancionado por falta grave o muy grave, cuando haya más de un aspirante.

ARTICULO 141.- 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 concuerden 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 cada Buzo. Respecto de las plantillas superiores a dicho número, podrá designarse un Capataz por cada Grupo de 12 Mozos o fracción superior de 30 por ciento 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.

ARTICULO 158.-

El personal podrá causar baja por decisión voluntaria o por Acuerdo de la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales, en los supuestos previstos en el Artículo 40 del presente Convenio.

CAPITULO IV

ARTICULO 159.-

La jornada de trabajo será la misma que con carácter general se fija para la Administración, sin que en ningún caso pueda exceder de los máximos establecidos por la legislación laboral vigente, y co-

drá comenzar a concluir 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.

Se disfrutará una pausa en la jornada de trabajo por un periodo de 20 minutos, reconocible como trabajo efectivo y que podrá disfrutarse entre las 9,30 y las 12,30 de la mañana.

ARTICULO 160.-

A los efectos del ajuste de horario de la jornada laboral, el día se considerará dividido en dos periodos: Normal y Nocturno.

El periodo Normal, el comprendido entre las Seis y las Veintidós horas del mismo día.

El periodo Nocturno, el comprendido entre las Veintidós y las Seis horas del día siguiente.

ARTICULO 161.-

Conde 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 160. Su cálculo y devengo se realizará de acuerdo con lo que al efecto se establece en el presente Convenio.

ARTICULO 162.-

Los Mozos Arrumbadores y Marchanadores de Aduanas e Impuestos Especiales tendrán derecho al descanso dominical, festivo y permisos orgánicos y regulados en la normativa laboral vigente.

Mediante entendimiento, 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 festivos, el obligado decaerá 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 los turnos trabajados excedan de tres; cuando lo fueran un menor número, el horario cumplido con carácter excepcional será remunerado por el concepto de horas extraordinarias.

ARTICULO 206.-

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de un mes anual de vacaciones retribuidas.

ARTICULO 216.-

Epocas de disfrute.- Las vacaciones anuales se disfrutarán en las fechas que, de acuerdo con el trabajador, se fije 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 con plazas existentes en uno de los turnos a performance de tiempos, se procurará en todo caso distribuir los citados turnos, 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 esposo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

## CAPITULO V

ARTICULO 22.-

Los trabajadores de plantilla que hayan cumplido el menor un año de servicios efectivos, podrán solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior de tres meses. Dichas licencias las serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.
- d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber irrenunciable de carácter público y personal, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución e indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.
- g) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.
- h) Los días 8, 24 y 31 de Diciembre.

ARTICULO 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 permuto.
- 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 Aduanas, Aranceles y Marchandises 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 permuto se efectuará mediante la solicitud dirigida a la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales, siempre que concurren 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.

ARTICULO 24.- Excedencias.

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

ARTICULO 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 desea iniciar el período de excedencia, y deberá alegar la causa que motive 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 un año, ni superior a cinco y el derecho a este status sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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 existiera en el momento de acceso, alguna vacante, conservando el derecho preferente para la de su categoría.

Las solicitudes para la incorporación al trabajo, con sueldos, serán resueltas por la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales, viniendo obligado el excedente a solicitarlo con un plazo máximo 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 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 percibiera un excedente voluntario, no se computará a ningún efecto.

ARTÍCULO 207.-

La excedencia forzosa se producirá por:

- Necesitante para cargo político o judicial, de confianza de carácter no permanente.

Dicha excedencia durará lo que el ejercicio del cargo requiera, otorgando derecho a ocupar la misma plaza con su correspondiente salario y a que se compute el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad. La solicitud de reintegro deberá presentarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo, siendo de aplicación lo que se establece en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

ARTÍCULO 208.-

En los casos de Incapacidad Laboral Transitoria o Incapacidad Provisional, legalmente declaradas, la Administración otorgará un complemento de la prestación económica reglamentaria hasta alcanzar el cien por cien, del salario establecido en el presente Convenio.

CAPÍTULO VIARTÍCULO 210.-

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.

ARTÍCULO 211.-

Los salarios base correspondientes a las distintas categorías profesionales de los Mozos Arrumbadores y Marchanderos, serán los que figura en el Anexo I del presente Convenio.

ARTÍCULO 212.-

El complemento personal de antigüedad se devengará cada cinco años de servicio. El importe de cada devengamiento equivaldrá al 40% del salario base con los límites al efecto, en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

- a) Se considerarán paracionados, a todos los efectos, a partir del primer día del mes natural siguiente a la fecha en que se cumplian.
- 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 devengamiento las cantidades correspondientes a las categorías anteriores, así como se computará el período iniciado en la última clase en la que hubiese trabajado íntegramente en la nueva. Cuando la variación del sueldo se produzca por decisión legal, se aplicará a lo que en cada caso se establezca.

ARTÍCULO 213.-

Complemento por manipulación de mercancías especiales, volátiles o peligrosas

Los Mozos Arrumbadores y Marchanderos tendrán derecho a un complemento por manipulación de mercancías especiales, volátiles o peligrosas, equivalente al 40% del salario base.

ARTÍCULO 214.-

Se establece un complemento por Incentivos de ejecución de los planes de trabajo que se fijará durante el período de vigencia del presente Convenio, en la cantidad que figura en el Anexo I y II en el año 1.983 en el 20% del Salario Base.

ARTÍCULO 215.- Gratificaciones.

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.

ARTÍCULO 216.-

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

Para el cálculo de la hora extraordinaria se considerarán todos los conceptos retributivos que integran el salario mensual, a excepción del complemento de antigüedad que regirá el promedio resultante por aplicación del concepto de Ayuda Familiar. El importe de todo queda fijado por situación en 40 de año.

ARTÍCULO 217.-

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

CAPÍTULO VIIJubilacionesARTÍCULO 218.-

La jubilación será obligatoria a los 55 años.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar

los períodos de curación para la filiación, en cuyo caso la Afiliación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de curación en las cotizaciones a la Seguridad Social.

#### ARTÍCULO 372.º

La declaración de filiación será acordada en todo caso por la Dirección General de Admisión e Inspección Especial, o por el Jefe de las Admisión o a instancia del interesado, previo informe de aquellas, según sea forzoso o voluntaria.

### CAPÍTULO VIII

#### Infracciones y Sanciones

#### ARTÍCULO 380.º

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

Las faltas se clasificarán en tres grupos:

- a) Leves.
- b) Graves.
- c) 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.

#### ARTÍCULO 381.º

Serán faltas leves, con independencia de aquellas que así pueden ser calificadas en los Convenios, las siguientes:

- 1.º La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- 2.º El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- 3.º La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, o no ser sus pruebas de incompatibilidad de horario.
- 4.º La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días al mes.
- 5.º Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
- 6.º El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- 7.º En general, el incumplimiento de las deberes por negligencia o descuido excusable.

Serán faltas graves, sin perjuicio de las que así pueden ser calificadas en Convenios Colectivos, las siguientes:

- 1.º La falta de disciplina en el trabajo, o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
- 2.º El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse periódicas graves para el servicio.
- 3.º La desconsideración con el público en el servicio del trabajo.

4.º El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

- 5.º La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- 6.º Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- 7.º El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 8.º La simulación de enfermedad o accidente.
- 9.º La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- 10.º La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 11.º La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- 12.º El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- 13.º La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
- 14.º La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Serán faltas muy graves, además de las calificadas como tales en Convenios Colectivos, las siguientes:

- 1.º El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- 2.º La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- 3.º El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- 4.º La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de tres días al mes.
- 5.º Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez a más días al mes, o durante más de 20 días al trimestre.
- 6.º El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.
- 7.º La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

#### ARTÍCULO 401.º

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

- a) Por faltas leves:
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
  - Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificadas.
- b) Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días o un mes.

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

c) Por faltas muy graves:

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

ARTÍCULO 401.-

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 concluido en el plazo de 15 días, prórroga de 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 excepciones que considere convenientes o aportarlas con posterioridad. V. COP ÚLTIMA, el instructor formulará las conclusiones que procedan, trasladándose al inculcado como pliego de cargos, para que pueda presentar en el plazo de 10 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 inculcado, como medida provisoria, en los casos de faltas muy graves o muy graves, o en aquellos otros en los que el personal -falta el 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, el 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 trabajador, suspendiéndole de empleo y retribuciones hasta que se resuelva lo procedente.

La valoración de las faltas y correspondientes sanciones e impuestos serán siempre revisables en la Jurisdicción competente.

ARTÍCULO 402.-

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.

ARTÍCULO 403.-

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

ARTÍCULO 404.-

Las reclamaciones que sobre los derechos reconocidos en este Convenio haya de interponerse, se formularán por escrito en la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales, en el plazo de 15 días a partir del hecho, de la notificación, o de la publicación del acuerdo que las active.

En este escrito se hará constar:

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

ARTÍCULO 405.-

El escrito de reclamación, con los documentos pertinentes, se presentará en la Unidad Territorial u órgano a que esté afecto el interesado, si cual, después de practicar las pruebas que hayan podido practicarse, se elevará con su informe a la Dirección General en el plazo máximo de 15 días, a contar de la fecha de su presentación.

ARTÍCULO 406.-

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

ARTÍCULO 407.-

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

ARTÍCULO 408.- Aspectos sindicales.

Los derechos de 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 aplicaciones que con carácter concreto se recogen en los artículos del presente Convenio.

ARTÍCULO 409.- 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 Obreros Arrendadores y Manipuladores de Aduanas.

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

**ARTICULO 50º.-** 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 176/1.975, 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 subpondrá 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.

**DIRECCIONES FINALES**

**PRIMERA.-** De acuerdo con la legislación laboral vigente, por el presente Convenio se reconoce la antigüedad en su categoría a los actuales Delegados de las Aduanas de Algeciras, Cádiz, Sevilla y Vigo, que fueron designados el día 16 de Enero de 1.984, a contar desde la fecha de su primitivo nombramiento por los Administradores de las respectivas Aduanas.

El reconocimiento de antigüedad en la categoría de C2, para los anteriores, surtirá sus efectos desde el 1º de Enero de 1.984.

**SEGUNDA.-** Con ocho meses Arrumbadores que, destinados en la Aduana de Port-Bou, presten sus servicios en la de La Juncuera, sin que ello suponga traslado ni modificación de su residencia, percibirán en concepto de indemnización por gastos de desplazamiento una cantidad fija, con rubrica establecida en 6.300 Ptas, anuales para el caso de ser como Meses Arrumbados.

**TERCERA.-** Ante la indeterminación que respecto de las cuantías de las prestaciones que, a partir de los diez años de servicio, han de ser satisfechas por la Seguridad Social, según se expresa en la Disposición Transitoria Segunda del Real Decreto 1400/1.975, sobre regulación del Régimen de Meses Arrumbadores y Marchenadores de las Aduanas, se tendrá la menor cuantía el percibo, a la vista de la definición suscriptoria que la Administración del Estado surtió en una anterior conciliación y expectativas de igual naturaleza reconocidas en la primitiva negociación colectiva, ambas surtidas con anterioridad al actual Convenio, y notificación hecha de las instancias suscriptorias, tanto en lo referente a la cuantía y vigencia como por el concepto legal a atribuir en las futuras negociaciones.

**CUARTA.-** La modificación de los funcionarios atribuida en el Artículo Sexto del Convenio Colectivo de 16 de Enero de 1.984, para los Meses Arrumbados y Marchenadores, con la inclusión en el presente

de dos 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, que derogará al Convenio Colectivo firmado en fecha 18 de Julio de 1.983.

**ANEXOS**

Durante la vigencia del presente Convenio - 1 de Enero de 1.84 a 31 de Diciembre de 1.984 - las retribuciones correspondientes al personal de los Meses Arrumbadores y Marchenadores de Aduanas e Impuestos Especiales, por los conceptos que a continuación se indican, serán establecidas como sigue:

- CAPATADES (30).....58.782 pts/mes (Sueldo base)
- MESES ARRUMBADORES (299).....49.042 pts/mes (Sueldo Base)
- Marchenadores (10).....39.707 pts/mes (Sueldo Base)

**IMPORTE HORA EXTRAORDINARIA**

- Capataces.....1.255 pts.
- Meses Arrumbadores.....1.096 pts
- Marchenadores..... 807 pts.

279

**RESOLUCION de 26 de noviembre de 1984 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Radio Quer, S. A.»**

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito nacional, para la Empresa «Radio Quer, S. A.», y sus trabajadores, recibido en esta Dirección General el 6 de noviembre de 1984, completada la documentación el 23 del mismo mes, suscrito por las respectivas representaciones de Empresa y trabajadores el día 20 de junio del año en curso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980 y en el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 26 de noviembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.