

procederá al apercibimiento, pudiendo el interesado subsanar la falta observada y presentar cuantas alegaciones estime oportunas, en el plazo máximo de un mes desde la recepción de la notificación del apercibimiento. Transcurrido dicho plazo, la Dirección General de Ordenación Educativa y Formación Profesional, en el caso de que no se haya subsanado el defecto, dispondrá mediante resolución motivada la cancelación de la inscripción.

#### Cuarto.- Recurso

La presente Resolución no pone fin a la vía administrativa y contra ella cabe interponer recurso de alzada en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación de la misma, ante el Consejero de Educación y Ciencia, conforme a los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Toledo, 6 de Octubre de 2004

El Director General de  
Ordenación Educativa  
y Formación Profesional  
ÁNGEL PADRINO MURILLO

\*\*\*\*\*

### Consejería de Trabajo y Empleo

#### **Resolución de 11-10-2004, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerda la inscripción y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Federación de Fútbol de Castilla-La Mancha.**

Visto el Acta Final de la Comisión negociadora y el texto del Convenio Colectivo de la "Federación de Fútbol de Castilla-La Mancha.", número de Código de Convenio 7700082, suscrito, de una parte, por los representantes de la empresa, D. Rafael Silvestre González, D. Juan Palencia García y D. José Luis López Ballesteros, y de otra parte, en nombre de los trabajadores, por D. Ismael Molina Cubero, D<sup>a</sup> Lourdes Redondo Lamas, D. Julián Triguero Cordente, estando asimismo presentes los Asesores Jurídicos de la FFCM, D. Julio Javier Solera Carnicero y de CCOO, D. Félix Pastor Mora, firmado el día 10 de septiembre de 2004, y presentado ante esta Dirección

General de Trabajo e Inmigración el 28 de septiembre de 2004, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartado 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2 del Real Decreto 1040/1081, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; y el apartado B c).1 del Anexo del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral),

Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración, Acuerda:

1º Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en el Servicio de Trabajo, con notificación a las partes negociadoras.

2º Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 11 de octubre de 2004

El Director General de  
Trabajo e Inmigración  
REINALDO DE LA FUENTE DE LA  
FUENTE

Federación de fútbol de Castilla-La Mancha

Texto íntegro del Convenio Colectivo de la FFCM

#### Capítulo I

Disposiciones de carácter general

#### Art. 1.- Ámbito Funcional y Personal

Quedan sometidos a las estipulaciones del presente Convenio Colectivo, todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de la FFCM, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales vigentes que se opongan expresamente a lo pactado en este Convenio.

#### Art. 2.- Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación obligatoria en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

#### Art. 3.- Ámbito temporal

Este Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha, si bien sus efectos se retrotraerán al día primero de enero de 2004.

La duración será hasta el 31 de diciembre del año 2005, entendiéndose prorrogado por la tática de año en año, si no mediase denuncia formal por cualquiera de las partes con un mes de antelación como mínimo a la fecha de terminación. La parte que pretenda la revisión de este convenio, habrá de manifestar su pretensión a la otra en escrito donde se contengan las condiciones sobre las que versará la negociación futura. Una vez denunciado el presente Convenio por alguna de las partes, el mismo mantendrá su validez con plena eficacia íntegramente hasta la firma del nuevo.

Se conviene expresamente, que tanto si se denuncia el presente convenio colectivo por alguna de las partes como en ausencia de la citada denuncia, los salarios de los trabajadores se verán automáticamente incrementados en el porcentaje equivalente a la previsión del Gobierno respecto del IPC para el próximo año. Este incremento deberá entenderse en todo caso, a cuenta de las retribuciones que finalmente se pacten en el nuevo convenio colectivo.

#### Capítulo II

#### Retribuciones

#### Art. 4.- Salario base

1. El salario base en jornada normal de trabajo para el año 2004, será el que figura para cada categoría profesional, en la tabla adjunta. En el presente convenio se ha concertado un incremento salarial del 2,0 por ciento para el citado año 2004, sobre el salario base del año 2003.

2. Para el año 2005, el porcentaje de incremento que experimentará el salario base de cada categoría profesional será el IPC previsto por el Gobierno para cada año, sin perjuicio de las cuantías que, por dicho incremento, pudieran pactarse en el seno de la comisión paritaria (constituida a tal efecto como comisión negociadora) en su reunión del último trimestre de cada uno de los citados ejercicios.

3. Revisión Salarial: En el caso de que el IPC real nacional o el de Castilla-La Mancha (tomándose siempre el más elevado de ambos) que se registrase a

31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio, fuera superior al porcentaje de subida fijado al inicio de cada uno de dichos ejercicios, se efectuará una revisión en la cantidad que exceda de dicho porcentaje, con efectos económicos retroactivos desde el 1 de enero de cada año.

#### Art. 5.- Antigüedad

El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por cada tres años de servicio consistentes en el abono de un cinco por ciento del salario base, por cada trienio.

Estos aumentos se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán con arreglo a la categoría y sueldo base que tenga el trabajador.

#### Art. 6.- Gratificaciones extraordinarias

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, integradas cada una de ellas por el importe de una mensualidad de salario base, más antigüedad si la hubiera.

Las citadas pagas extraordinarias, serán hechas efectivas junto con los haberes correspondientes a los meses de marzo, julio y diciembre, y todas ellas se abonarán conforme a salarios vigentes en la fecha establecida para el pago.

Las mencionadas gratificaciones, se devengarán por cuatrimestres y para su pago, cómputo o prorrateo por liquidación, ingreso o cese, se considerarán, la primera, de enero a abril, la segunda de mayo a agosto y la tercera de septiembre a diciembre.

#### Art. 7.- Plus de convenio.-

1. Se establece un plus de convenio en concepto de productividad, con devengo periódico mensual, según tabla anexa. En el presente convenio se ha concertado un incremento del 2,0 por ciento para el año 2004, sobre las cantidades fijadas para dicho plus en 2003.

2. Para el año 2005, el porcentaje de incremento que experimentará el plus de convenio de cada categoría profesional será el IPC previsto por el Gobierno para cada año, sin perjuicio de las cuantías que, por dicho incremento, pudieran pactarse en el seno de la comisión paritaria (constituida a

tal efecto como comisión negociadora) en su reunión del último trimestre de cada uno de los citados ejercicios.

3. Revisión Salarial: En el caso de que el IPC real nacional o el de Castilla-La Mancha (tomándose siempre el más elevado de ambos) que se registrase a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio, fuera superior al porcentaje de subida fijado al inicio de cada uno de dichos ejercicios, se efectuará una revisión en la cantidad que exceda de dicho porcentaje, con efectos económicos retroactivos desde el 1 de enero de cada año.

#### Capítulo III

#### Otras retribuciones

#### Art. 8.- Plus de transporte

Con efectos del 1 de enero del año 2004, se abonará una gratificación extrasalarial para ayuda al costo del transporte consistente en 1,80 euros día efectivamente trabajado, en jornada laboral completa. Cuando la jornada sea inferior a la jornada laboral completa, se devengará proporcionalmente a la jornada real semanal efectivamente trabajada.

Para el año 2005, dicha cantidad se incrementará conforme al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, todo ello, sin perjuicio de las cuantías que pudieran pactarse en el seno de la comisión paritaria (constituida a tal efecto como comisión negociadora) en su reunión del último trimestre de cada uno de los citados ejercicios.

#### Art. 9.- Dietas y locomoción

El personal que por necesidad y órdenes de la FFCM, efectúe desplazamientos, percibirá los gastos ocasionados que se justifiquen por transporte en tren o autobús y viajarán utilizando los medios de transportes que establezca periódicamente la Junta Directiva.

En caso de que la salida se lleve a cabo en vehículo particular, recibirá además de los gastos del kilometraje, a razón de 0,17 euros/kilómetro, una dieta de 42,07 euros siempre que en la jornada de trabajo se tenga que almorzar y cenar, se imputará media dieta en caso de almuerzo únicamente y en caso de pernoctar se abonarán 84,15 euros, sin mediar factura o justificante.

#### Art. 10.- Ayuda de estudios

Se establece una bolsa de estudios integrada por 3 partidas presupuestarias: Una consistente en ayudas destinadas a los empleados afectos a este Convenio que tengan hijos en edad escolar y estudios reglados, según la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), y que estará integrada por una cantidad total equivalente a las cantidades monetarias que se desglosan en tabla adjunta, según los estudios a realizar.

Una segunda bolsa consistente en ayudas destinadas a los empleados afectos a este Convenio que tengan hijos que cursen estudios universitarios o formación profesional de grado superior, integrada por una cantidad total de 1.502,52 euros.

Y una tercera bolsa, integrada también por una cantidad total de 1.502,52 euros, para los propios empleados que cursen estudios universitarios o formación profesional de grado superior (tratándose de otro tipo de estudios, se someterá al criterio de la Comisión Paritaria la concesión de la ayuda por dichos estudios al trabajador, y en su caso, su importe).

Para su solicitud es requisito imprescindible acreditar mediante presentación en la FFCM, antes del 15 de octubre, del correspondiente certificado del centro donde sigan sus estudios las personas que den origen a este tipo de ayuda, que se concederá proporcionalmente a la jornada en horas que cada empleado tenga establecida, de acuerdo con el baremo establecido, con excepción de las ayudas por hijos que cursen estudios universitarios o formación profesional de grado superior y las de los propios trabajadores que cursen iguales estudios, para las cuales será requisito indispensable para percibir las ayudas el tener dedicación exclusiva con la FFCM o acreditar fehacientemente que no se percibe ninguna otra ayuda de la misma naturaleza de la empresa o empresas donde pudiera trabajar el empleado beneficiario de dichas ayudas. Unas y otras, serán satisfechas el 30 de octubre de cada año.

#### Art. 11.- Premio de vinculación

Al cesar el personal en los servicios de la FFCM., por jubilación, el que haya prestado estos durante un mínimo de 20 años, percibirá como premio, la retribución correspondiente a un mes de su haber total último consolidado.

Caso de fallecer el trabajador que lo hubiere devengado, se entregará a sus

herederos forzosos, de no haberlo percibido en vida. A los efectos del presente cómputo, no se tendrá en cuenta el tiempo que el trabajador se haya encontrado en excedencias voluntarias.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior a partir de la fecha en que se cumplan los 25 años de servicios a la FFCM, se podrá obtener, a cuenta del premio final, anticipos hasta de un importe máximo del cincuenta por ciento del señalado en el párrafo primero de este artículo.

#### Art. 12.- Horas extras

Queda suprimida la realización de horas extraordinarias, salvo en casos de necesidad, en que se podrán realizar sin superar el tope máximo legal establecido por el ordenamiento jurídico.

Las horas extraordinarias que se realicen serán siempre compensadas con tiempo de descanso conforme a las siguientes reglas:

- Si es el trabajador el que decide sobre la fecha de disfrute de la compensación, la proporción será de una hora de descanso por cada hora extra.
- Si es la FFCM la que decide el momento de disfrute, la proporción será de una hora y media por cada hora de trabajo extra.

Sólo si no fuera posible el compensar las horas extraordinarias realizadas con tiempo de descanso, procederá su compensación económica al 75 % sobre el valor del salario/hora ordinaria.

#### Capítulo IV

Jornada, descansos, vacaciones y licencias

#### Art. 13.- Vacaciones

Todo el personal disfrutará de un periodo de vacaciones retribuidas de treinta días naturales, salvo que se disfruten en su integridad en el mes de julio, en cuyo caso, el periodo vacacional se hará coincidir con la duración de dicho mes, es decir, 31 días naturales.

En el primer trimestre del año, se fijará el calendario laboral, donde se recogerán los periodos de vacaciones de cada uno de los trabajadores afectados por el presente convenio, pudiéndose distribuir éstos, a conveniencia del trabajador durante todo el año,

reservándose el derecho la FFCM a cambiar el mismo, de común acuerdo con el trabajador afectado, cuando las necesidades del servicio impidan atender la distribución inicial de sus vacaciones.

#### Art. 14.- Jornada laboral

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales. No obstante lo anterior, en el primer trimestre de cada año, se fijará el calendario laboral de cada ejercicio, en el que se hará constar el número de horas totales anuales de cada año, en función de la jornada laboral que a continuación se detalla y las libranzas que por festivos y días moscosos pudieran corresponder a los trabajadores afectados por el presente convenio.

La distribución de horario en la jornada laboral será la siguiente:

#### Delegaciones Provinciales:

10,00 a 14,00 y de 17,00 a 21,00 horas

#### Sede Territorial:

Del 1 de junio a 31 de agosto:  
Jornada continuada: 8,00 a 15,00

Del 1 de septiembre al 31 de Mayo:  
Jornada Partida: 9,00 a 14,00 y de 16,30 a 19,30 horas

Los empleados que trabajen una jornada inferior a la normal, lo será en horario de tardes. Si además lo fuese en la Sede Territorial se adaptará al horario que en la misma se realiza.

Los festivos que coincidan con sábado, serán disfrutados por los trabajadores, de tal forma que en aquéllos centros de trabajo con más de 1 trabajador, el 50 % de la plantilla del centro lo disfrutará el viernes anterior y el 50 % restante el lunes siguiente. En aquéllos centros de trabajo con un sólo trabajador, se disfrutará de común acuerdo con el Delegado de la demarcación correspondiente.

Se consideran como festivos el 24 y 31 de diciembre, y el Miércoles Santo y el Lunes de Pascua, disfrutándose dichos festivos en la forma prevenida para los festivos que coincidan en sábado, de tal suerte que el 50 % de la plantilla disfrutará como festivo el día 24 de diciembre y el otro 50 % el 31 de diciembre. En idéntica proporción se disfrutará el Miércoles Santo y el Lunes de Pascua.

No obstante todo lo anterior, el disfrute de los festivos que coincidan en sábado y los señalados en el párrafo anterior quedará sometida a las necesidades del servicio que pudiera alegar fundamentalmente la FFCM, sin perjuicio de su disfrute en cómputo anual.

#### Art. 15.- Permisos y licencias

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos, con la pertinente justificación, en los siguientes casos:

- A) Quince días por razón de matrimonio.
- B) Tres días por alumbramiento de la esposa o práctica de interrupción del embarazo en los supuestos despenalizados por la Ley; sin contar domingos y festivos.
- C) Tres días en caso de enfermedad grave o muerte del cónyuge, ascendiente o descendiente, o hermanos, tanto del trabajador como del cónyuge.
- D) Dos días para traslado de vivienda, siendo uno más, cuando sea a más de 50 Kms.
- E) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.
- F) Por alumbramiento, la mujer trabajadora tendrá derecho a un permiso con sueldo hasta completar los 112 días.
- G) Por la adopción de un hijo, será de aplicación lo dispuesto en el apartado anterior.
- H) 1 día por boda de pariente de hasta primer grado de consanguinidad, siempre que la misma se lleve a cabo en día laborable.
- I) La mujer trabajadora con un hijo menor de 9 meses de edad, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir, con la misma finalidad, este derecho, por la reducción de una hora de su jornada diaria. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre, siempre que ambos trabajen y acrediten que no es utilizado por la madre.
- J) 5 días de permiso retribuido al año, para asuntos propios, comunicándolo con tres días de antelación, quedando supeditado su disfrute a las necesidades del servicio que pudiera alegar fundamentalmente la FFCM, sin perjuicio de su disfrute en cómputo anual.

#### Art. 16.- Excedencias

1. Por interés particular: El trabajador con contrato laboral de carácter fijo, con al menos un año de antigüedad en la FFCM, podrá solicitar excedencia voluntaria por interés particular por un

plazo no menor de un año y no mayor de cinco, con reserva de su puesto de trabajo durante el primer año; si la antigüedad fuese superior a cinco años, no se podrá permanecer menos de un año, sin que en este caso exista límite máximo de permanencia en esta situación, siendo en este caso el derecho a reserva de puesto de trabajo, durante los dos primeros años.

Este derecho solo podrá ser ejercido de nuevo por el mismo trabajador si hubiesen transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Finalizado el periodo de excedencia, el trabajador deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización; de no hacerlo así, la relación laboral con la FFCM quedará extinguida.

**2. Excedencia por cuidado de familiares:** Los trabajadores con contrato laboral de carácter fijo tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Asimismo, el personal laboral con contrato de carácter fijo tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

Durante el periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

Los trabajadores con contrato de carácter temporal tendrán derecho al disfrute de esta excedencia por idéntico plazo de tres años, durante el cual se les reserva el puesto de trabajo salvo que en dicho periodo se produjese la extinción de su vínculo contractual.

La excedencia contemplada en el presente apartado, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la FFCM generasen este derecho por el mismo sujeto cau-

sante, la FFCM podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio que presta la misma.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado.

Finalizado el periodo de excedencia por cuidado de familiares o desaparecida la causa que dio lugar al mismo, el trabajador deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización; los trabajadores con contrato fijo, de no hacerlo, pasarán a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. En el caso de los trabajadores temporales, se extinguirá su relación contractual.

**3.- Excedencia forzosa:** Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores sobre los que recaiga nombramiento para el ejercicio de cargo público por elección o designación, o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección.

El trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente al cese en dicha situación; los trabajadores con contrato fijo, de no hacerlo, pasarán a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. En el caso de los trabajadores temporales, se extinguirá su relación contractual.

## Capítulo V

### Política Social y Sindical

#### Art. 17.- Enfermedad y accidente

La FFCM complementará las prestaciones económicas por razón de enfermedad común o accidente no laboral y accidente de trabajo o enfermedad profesional, hasta alcanzar el cien por cien del salario total establecido en el presente convenio, y ello durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad temporal.

#### Art. 18.- Jubilación

1. Como medida de fomento de empleo, se conviene que los trabaja-

dores con sesenta y cuatro años de edad, que deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100 % de la prestación, siempre que reúnan los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrán hacerlo, estando en este caso la empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que vienen reguladas por el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, en sus artículos 1º y 2º.

2. Los trabajadores, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, se jubilarán al cumplir los sesenta y cinco años de edad, salvo que en dicho momento no puedan acreditar los requisitos correspondientes a tal fin, como son los periodos de carencia de cotización, en cuyo caso, previo acuerdo con la FFCM, el pase a dicha situación, podrá quedar supeditado y retrasado al momento en que se reúnan los mismos.

#### Art. 19.- Seguridad e higiene en el trabajo

La FFCM y sus trabajadores, se comprometen a observar las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Art. 20.- Trabajos de superior categoría

Cuando el personal realice trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibirá durante el tiempo de prestación de estos servicios, la retribución de la categoría a la que circunstancialmente queda adscrito.

Salvo en los casos de sustitución de otro empleado, estos trabajos de superior categoría no podrán tener una duración superior a seis meses ininterrumpidos, debiendo el empleado, al cabo de este tiempo, volver a la categoría de origen, según lo preceptuado para los ascensos.

#### Art. 21.- Préstamos

Se podrán conceder, mediante la supervisión y aceptación del Secretario General, anticipos hasta el importe de tres mensualidades sin interés a reintegrar en el plazo máximo de catorce mensualidades. Los empleados podrán obtener préstamos para casos de necesidad extraordinaria en la cuantía y condiciones que acuerde la Junta Directiva a propuesta del Secretario General y oída a la vicepresidencia económica, y con las garantías que su solvencia y comportamiento aconsejen.

**Art. 22.- Formación**

La FFCM facilitará la promoción interna de los empleados mediante los correspondientes cursos de formación, de acuerdo con una bolsa económica a establecer en la primera comisión paritaria que se convoque.

**Art. 23.- Finiquitos**

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador, para que tenga carácter liberatorio, deberán hacerse por escrito.

**Art. 24.- Derechos sindicales**

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

**Capítulo VI****Estructura de la plantilla de personal Movilidad geográfica y funcional**

**Art. 25.- 1.** Todo trabajador ostentará una categoría profesional y, en su caso, especialidad de las que integran cada grupo de los señalados en el apartado siguiente.

Las funciones correspondientes a cada una de las categorías, y en su caso, especialidades, se acordarán por la Comisión Paritaria, manteniéndose las que en la actualidad tiene asignadas, hasta que se alcance el mencionado acuerdo.

Siendo conscientes las partes firmantes del presente convenio colectivo de la necesidad de adecuar la plantilla de la Federación de Fútbol de Castilla-La Mancha a las nuevas necesidades de nuestro Fútbol, se conviene que durante la vigencia del presente convenio se llevarán a cabo las negociaciones oportunas tendentes a alcanzar el oportuno acuerdo sobre dicha adecuación.

**2.** El personal de la FFCM se clasificará en los siguientes grupos:

**Grupo 1.-**

A) Secretario General

**Grupo 2.- Administrativos**

A) Jefes Administrativos de 1ª

B) Jefes Administrativos de 2ª

B) Oficiales de 1ª

C) Oficiales de 2ª

D) Administrativos

E) Auxiliares

**Grupo 3.- Técnicos de Oficinas**

A) Jefe de Equipo de Informática

B) Analista

C) Programador

D) Operador de Ordenador

**Grupo 4.- Subalternos**

A) Ordenanza

B) Telefonista - Recepcionista

C) Limpiadora

D) Peón

**Art. 26.- El Secretario General**

Su función será la encomendada para este cargo tipificada en los Estatutos de la FFCM

**Art. 27.- El Jefe de Administrativo de 1ª**

Serán aquéllos, provistos o no de poderes, que bajo la dependencia directa del Secretario General, llevan la responsabilidad directa de uno o más departamentos. Estarán encargados de orientar, dirigir y dar unidad a uno o más departamentos, distribuyendo los trabajos entre Oficiales, Administrativos, Auxiliares y demás personal que de ellos dependan.

**Art. 28.- Jefe de Administrativo de 2ª**

Serán aquéllos, provistos o no de poderes, que bajo la dependencia directa del Jefe Administrativo de 1ª, llevan la responsabilidad directa de uno o más departamentos. Estarán encargados de orientar, dirigir y dar unidad a uno o más departamentos, distribuyendo los trabajos entre Oficiales, Administrativos, Auxiliares y demás personal que de ellos dependan.

**Art. 29.- Oficial de Primera**

Es aquel empleado que actúa a las órdenes del Jefe Administrativo de 2ª y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos burocráticos que requieren iniciativa.

**Art. 30.- Oficial de Segunda**

Es el empleado con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe de Administrativo y Oficial de Primera. Realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

**Art. 31.- Administrativo**

Es el empleado con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Oficial de Primera u Oficial de Segunda. Realiza trabajos de carácter administrativo.

**Art. 32.- Auxiliar**

Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

**Art. 33.- Jefe de Equipo de Informática**

Es el empleado que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador, así como la responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación. Así mismo, le compete la resolución de problemas de análisis de aplicaciones y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

**Art. 34.- Analista**

Es el empleado que verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la resolución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

- A. Cadena de operaciones a seguir
- B. Documentos a obtener
- C. Diseño de los mismos
- D. Ficheros a tratar: su definición
- E. Puesta a punto de las aplicaciones
- F. Creación de juegos de ensayos
- G. Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.
- H. Colaboración al programa de las pruebas de "lógica" de cada programa
- I. Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

**Art. 35.- Programador Ordenador**

Le corresponde estudiar los procesos complejos definidos por los Analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayos, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos. Documentar el manual de consola.

**Art. 36.- Operador de Ordenador**

Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

**Art. 37.- Ordenanza**

Tiene como misión la apertura, vigilancia y cierre de la sede federativa; hará

los recados dentro y fuera de la oficina; recogerá y entregará correspondencia; atenderá la centralita telefónica de la sede federativa en ausencia del telefonista-recepcionista; custodiará los equipajes y demás enseres de las selecciones territoriales que se depositen en la sede federativa, cuidando de su colocación, recepción y entrega; así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

#### Art. 38.- Telefonista - Recepcionista

Tiene como misión la recepción de todas las personas que entren en la Federación, así como atender la centralita telefónica y pasarlas las llamadas tanto desde el exterior como internamente, o dejar los mensajes correspondientes de las mismas, y otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

#### Art. 39.- Limpiadoras

Están ocupadas en la limpieza de los locales federativos.

#### Art. 40.- Peón

Tiene como misión los trabajos propios de su categoría y que no implican una responsabilidad directa.

#### Art. 41.- Ingresos y periodo de prueba

La admisión de personal se sujetará a lo que acuerde en cada momento el órgano estatutario competente de la FFCM

#### Art. 42.- Ascensos

Todo el personal sujeto a este Convenio, con las excepciones que luego se señalan, tendrá en igualdad de condiciones, derecho a preferencia para cubrir las vacantes y plazas de nueva creación que en la Empresa puedan producirse de personal de categoría superior, todo ello previa declaración de la aptitud de los trabajadores de la empresa que lo soliciten, y de no existir solicitantes, o no dándose la circunstancia citada de aptitud, lo designará libremente la Empresa.

La prueba de aptitud que en cada caso se determine, será fijada por la empresa, previo conocimiento de la representación laboral, quien participará en su realización, salvo que de mutuo acuerdo se entendiese apto el trabajador que solicitase el acuerdo sin necesidad de prueba alguna.

Caso de realizarse la prueba de aptitud correspondiente y fueran varios los

trabajadores que optaran al ascenso, en caso de empate en la puntuación, prevalecerá la antigüedad, y en el supuesto de que aún así siga persistiendo el empate, éste se decidirá a favor del de mayor edad.

#### Art. 43.- Traslados

Se denomina traslado de personal la movilidad de éste que traspasa los límites del centro de trabajo. El traslado podrá tener origen en una de las causas siguientes:

- a) A petición del trabajador afectado.
- b) Por mutuo acuerdo entre la FFCM y el trabajador.

El traslado voluntario, a petición del trabajador, solamente podrá concederse al personal fijo de plantilla con ocasión de que existan vacantes, dentro de un mismo grupo, categoría profesional, especialidad y nivel. La tramitación de los traslados del apartado a) se hará mediante solicitud escrita de la que se informará a la representación de los trabajadores, que será resuelto por la Junta Directiva de la FFCM.

Concedido el traslado, los interesados no tendrán derecho a indemnización por gastos de traslado, ni dieta, disponiendo de un plazo de veinticuatro horas para efectuar la incorporación a su nuevo puesto de trabajo.

Cuando el traslado tenga su origen en el mutuo acuerdo, se estará a lo establecido por escrito entre ambas partes.

#### Art. 44.- Cambios de puesto de trabajo

Se denomina cambio de puesto, a la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo.

El cambio de puesto de trabajo podrá efectuarse con carácter provisional o permanente.

Se entenderá que el cambio de puesto de trabajo es provisional cuando su duración no exceda de tres meses.

El cambio de puesto podrá tener origen en una de las causas siguientes:

- a) A petición del trabajador afectado.
- b) Por mutuo acuerdo entre el trabajador y la FFCM
- c) Por necesidades del servicio
- d) Por disminución de la capacidad física del trabajador.

El cambio de puesto a petición del trabajador requerirá la solicitud escrita de

éste, en donde se especificará el puesto que solicita. Caso de acceder al mismo por parte de la Junta Directiva, se asignará la categoría y el salario del nuevo destino, sin derecho a indemnización alguna.

Cuando el cambio de puesto tenga su origen en el mutuo acuerdo, se estará a lo establecido por escrito entre ambas partes.

#### Capítulo VII

##### Régimen de faltas y sanciones

#### Art. 45.- Régimen Disciplinario. Faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la FFCM de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

Se consideran faltas leves:

- 1.- Tres faltas de puntualidad durante el mes, sin que exista causa justificada.
- 2.- La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo
- 3.- Falta de aseo personal y limpieza personal
- 4.- Falta de atención y diligencia con el público.
- 5.- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios
- 6.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 7.- La embriaguez ocasional.

Se consideran faltas graves:

- 1.- Faltar dos días al trabajo sin justificación o más de seis faltas no justificadas de puntualidad durante el mismo mes.
- 2.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 3.- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
- 4.- La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanciones.
- 5.- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 6.- La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio grave.

Son faltas muy graves:

1.- Faltar al trabajo más de cinco días al mes sin causa justificada o más de treinta y seis faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o setenta y dos durante un año.

2.- Fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3.- El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la FFCM, o a cualquier persona dentro de los locales de la FFCM, o fuera de la misma, durante el acto de servicio. Quedan incluidas en este apartado el falsear datos, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

4.- La simulación comprobada de enfermedad.

5.- Inutilizar, destrozar o causar defectos en máquinas o aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la FFCM

6.- Haber recaído sobre el trabajador Sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la FFCM, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.

7.- La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros.

8.- La embriaguez durante el trabajo.

9.- Dedicarse a trabajos de la misma actividad fuera de los locales de la FFCM a cambio de prebendas o "astillas", tanto en dinero en efectivo como en especie.

10.- Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración a sus superiores o directivos, compañeros y subordinados.

11.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

12.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

#### Art. 46.- Sanciones

Corresponde a la FFCM la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

Las sanciones requerirán comunicación motivada al trabajador.

En cualquier caso la FFCM, dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores, al mismo tiempo que el propio afectado, de toda sanción que imponga.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a

la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días.

c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo.

#### Art. 47.- Prescripción de las faltas

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

#### Art. 48.- Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo.

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación e interpretación del convenio. No llegando a acuerdo y como paso previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción laboral competente, las partes firmantes acuerdan someterlo a la resolución extrajudicial de conflictos.

Dicha Comisión estará integrada por seis miembros, tres en representación de la FFCM y otros tres en representación de los trabajadores y trabajadoras firmantes de este convenio colectivo.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado en todos los centros de trabajo, debiendo reunirse con carácter ordinario al menos dos veces al año.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, la sede la FFCM, sita en Cuenca, calle Duque de Ahumada, s/n.

Para poder adoptar acuerdos, deberán asistir a la reunión de la comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las dos partes representadas.

#### Disposición Final

Única.- Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, a efectos de su aplicación, constituyen un todo orgánico e indivisible consideradas globalmente.

En el caso de ser declarada la nulidad de alguna o algunas de sus disposiciones, el Convenio quedará sin efecto en su totalidad a partir del momento en que aquélla se produjera, debiendo proceder las partes signatarias a la completa reorganización del mismo.

Por la Empresa

Por los Trabajadores

Anexo I

Baremo ayudas de estudios

A)

Educación Infantil: 60,10 euros (hasta 6 años)

Educación Primaria: 90,15 euros (6 a 12 años)

Educación Secundaria: 120,20 euros (12 a 16 años)

Bachillerato y FP de grado medio: 150,25 euros (16 a 18 años)

B y C)

Estudios universitarios o formación profesional de grado superior: 240,40 euros

(Se establece un límite para la bolsa B de 1502,53 euros y para la bolsa C, también de 1.502,53 euros. Si como consecuencia de las solicitudes, el importe de la atención de todas ellas fuera superior a la cantidad indicada, ésta última se repartirá proporcionalmente entre las distintas solicitudes)

\*\*\*\*\*

#### Consejería de Medio Ambiente

**Resolución de 24-08-2004, de la Dirección General de Calidad Ambiental, sobre la declaración de impacto ambiental de la Cantera de grava y arena denominada El Tormillo y la Hoya del Roble, cuyo promotor es Picazo Navarro, S.A., en el término municipal de Fuentes (Cuenca).**

La Ley 5/99, de 8 de abril, de Evaluación de Impacto Ambiental y el Decreto 178/2002, de 17 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento que la