

Segundo Teniente de Alcalde: Don José María Arcos González.

Tercer Teniente de Alcalde: Doña Ana María Serrano Pozuelo.

Cuarto Teniente de Alcalde: Don José Francisco Valverde García.

Segundo.-A los Tenientes de Alcalde, como tales, les corresponderá sustituir en la totalidad de sus funciones y por el orden de su nombramiento al Alcalde, en los casos de ausencia, enfermedad o impedimento que le imposibilite para el ejercicio de sus atribuciones, así como desem-

peñar las funciones del Alcalde en los supuestos de vacante en la Alcaldía, hasta que tome posesión el nuevo Alcalde.

Tercero.-De la presente resolución se dará cuenta al Pleno en la primera sesión que celebre, notificándose, además, personalmente a los designados, y se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente al de la fecha del presente Decreto.

En Villanueva de los Infantes, a 20 de junio de 2007.-El Alcalde-Presidente, Gabino Marco Solera.-El Secretario, Raúl Sánchez Román.

**Número 4.011**

# administración **Autonómica**

## **DELEGACIONES PROVINCIALES**

### **CONSEJERÍA DE TRABAJO Y EMPLEO**

#### **CIUDADREAL**

#### **CONVENIOS COLECTIVOS RESOLUCIÓN**

*Acta de acuerdo levantada en la mediación realizada en relación con la empresa Asociación de Empresarios del Transporte de Mercancías por Carretera.*

Visto el escrito presentado en este Servicio de Trabajo de la Delegación Provincial de Trabajo y Empleo de Ciudad Real, por la Delegada del Jurado Arbitral, en el que se solicita depósito, registro y publicación del acta de acuerdo levantada en la mediación realizada en relación con la empresa Asociación de Empresarios del Transporte de Mercancías por Carretera e instada por U.G.T., de conformidad con lo previsto en el artículo 17.2 del Reglamento del A.S.E.C.:

Esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo, acuerda:

1º.-Proceder a la inscripción del acta del acuerdo en el libro de convenios colectivos.

2º.-Disponer la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia.

Así lo acuerdo y firmo en Ciudad Real, a 19 de junio de 2007.-El Delegado Provincial de Trabajo y Empleo, José María Arcos Funes.

**Número 4.012**

### **CONSEJERÍA DE TRABAJO Y EMPLEO**

#### **CIUDADREAL**

#### **CONVENIOS COLECTIVOS RESOLUCIÓN**

*Convenio colectivo del personal de la Federación Territorial de Baloncesto de Castilla-La Mancha.*

Visto el texto del convenio colectivo para el Personal de la Federación Territorial de Baloncesto de Castilla-La Mancha, con centro de trabajo en la localidad de Alcázar de San Juan, presentado, con fecha 8 de junio de 2007, en esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, por la Comisión Negociadora del citado convenio, integrada por todos los trabajadores de la empresa, de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en los artículos 1 y 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 6 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre Traspaso de Funciones y de Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación labo-

ral), el Decreto 92/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica y las Competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo y el Decreto 77/2006, de 06-06-06, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo.

Esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo, acuerda:  
1º.-Inscribir la resolución y el texto del convenio, en el libro de registro de convenios, siendo su código 1301432 con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.-El convenio colectivo que se inscribe y se registra en el libro de convenios colectivos con el número 28 del libro X, no tiene el carácter de estatutario, por no reunir las condiciones que se establecen en el artículo 87.1 del Título III, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. del 29), al no ostentar representación sindical por no haberse celebrado elecciones sindicales.

3º.-Remitir copia del mismo a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, en cumplimiento de la normativa vigente en materia de convenios colectivos.

4º.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Ciudad Real.

Así lo acuerdo y firmo en Ciudad Real, a 19 de junio de 2007.-El Delegado Provincial de Trabajo y Empleo, José María Arcos Funes.

#### **ACUERDO EXTRAESTATUTARIO FEDERACIÓN TERRITORIAL DE BALONCESTO DE CASTILLA-LA MANCHA**

Alcázar de San Juan, a 25 de abril de 2007.

Exposición de motivos:

La actividad empresarial de la Federación Territorial de Baloncesto de Castilla-La Mancha -promoción y desarrollo del deporte de baloncesto- ha experimentando en los últimos años un importante salto cuantitativo y cualitativo, cuya evolución en el desarrollo de sus complejos recursos demanda en el aspecto humano una organización específica o especial para sus fines.

Las peculiaridades y características intrínsecas de la actividad, su estructura, evolución y magnitud chocan frontalmente con la ausencia de normas sectoriales aplicables que regulen las relaciones laborales de la actividad empresarial; dicho vacío produce la necesidad de optar por medios alternativos que permitan concertar pluralmente los aspectos de la relación de forma común y coherente de tal manera que permita la participación de los trabajadores en la reglamentación de sus funciones, a la negociación de sus derechos, contribuya a la mejora y perfeccionamiento profesional en la actividad y a la paz social.

En base a todo ello, al amparo del artículo 37.1 de la C.E., bajo las directrices de los artículos 1091 y del 1254 al 1258 del convenio colectivo y con expreso sometimiento a la norma básica de la Ley del Estatuto de los Trabajadores R.D.L. 1/

1995, las partes que intervienen legítimamente acuerdan la suscripción del presente convenio extraestatutario por el que se regularan las relaciones laborales en el ámbito de su aplicación.

#### CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales.

Artículo 1.-Ámbito de aplicación: El contenido del presente acuerdo es de ámbito empresarial y afecta exclusivamente a todo el personal del servicio de gestión administrativa y deportiva de la Federación Territorial de Baloncesto de Castilla-La Mancha, en las condiciones y términos que en el mismo se prevé.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente acuerdo el personal de alta dirección, limpieza y cualesquiera otros que presten sus servicios para la Federación no incluidos o adscritos a las áreas funcionales concretas expresamente recogidas en el artículo 7 del presente acuerdo.

Artículo 2.-Vigencia y denuncia: El presente acuerdo tendrá una duración de cinco años naturales cuyos efectos se computan desde el día 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2011, quedando automáticamente denunciado con un mes de antelación a su vencimiento; al término de la vigencia del presente acuerdo, y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido del mismo.

Durante la vigencia de este acuerdo ninguna de las partes podrá exigir a la otra la negociación de pactos de empresa sobre materias reguladas en el mismo.

Artículo 3.-Vinculación a la totalidad: El contenido del presente acuerdo se constituye como un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En tales circunstancias el conjunto de mejoras de este acuerdo forman un todo compensable con las que rigieran con anterioridad por cualquier circunstancia, debiendo hacerse la comparación en totales anuales, a rendimiento normal y asistencia total.

En cuanto a las disposiciones futuras, que impliquen variaciones económicas, únicamente tendrán eficacia si globalmente consideradas son superiores en cómputo anual a las establecidas en el presente acuerdo.

Artículo 4.-Compensación: Las condiciones pactadas en este acuerdo son compensables en su totalidad con las que existían con anterioridad a la vigencia del mismo, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 5.-Garantías personales: Se respetarán a título individual todas las condiciones que fueran superiores a las establecidas en el presente acuerdo, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 6.-Período de prueba: El ingreso de los trabajadores en la Federación se considerará siempre a título de prueba, circunstancia ésta que expresamente se consignará en el contrato de trabajo no pudiendo exceder la duración de este período de prueba de:

\* Tres meses para el personal perteneciente al nivel de clasificación recogidos en los artículos 8.4, 9.4 y 10.6.

\* Dos meses para el personal perteneciente al nivel de clasificación recogidos en los artículos 8.3, 9.2, 9.3, 10.2 y 10.3.

\* Un mes para el personal perteneciente al nivel de clasificación recogidos en los artículos 8.2, 10.4 y 10.5.

\* Quince días naturales para el personal perteneciente al nivel de clasificación recogidos en los artículos 8.1, 9.1 y 10.1.

Durante los mencionados períodos de prueba cualquiera de las partes podrá resolver el contrato de trabajo sin necesidad de preaviso y sin derecho a ningún tipo de indemnización.

Una vez transcurrido el período de prueba sin que ninguna de las dos partes haya desistido del contrato de trabajo, éste surtirá plenos efectos.

#### CAPÍTULO SEGUNDO

Clasificación del personal.

Artículo 7.-Áreas funcionales: Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo se clasifican en distintos niveles profesionales atendiendo a los puestos y funciones que desempeñen en cualquiera de las tres áreas a las que se encuentren adscritos: Secretaría General, Administración y Deportes, teniendo asignado cada uno de ellos el grupo de retribución que corresponde en atención a dichas funciones y sin perjuicio de la movilidad funcional que para el mismo nivel se pueda producir en las distintas áreas.

Artículo 8.-Clasificación y niveles del personal adscrito a Secretaría General:

8.1. Recepcionista: Grupo profesional y de retribución G-6.

Definición: Trabajador que con instrucciones específicas sobre los equipos y material que maneja, mayoritariamente presta sus servicios en recepción, realizando con alto grado de dependencia las tareas administrativas a niveles elementales o básicos tales como recepción de paquetes y correspondencia, ordenación de archivos, ficheros, registros, etc; así mismo, cuando para ello fuere preciso, colaborará en iguales funciones en el área deportiva.

Titulación y/o experiencia requerida: Estudios Primarios.

8.2. Subalterno Informática: Grupo profesional y de retribución G-5.

Definición: Trabajador que con los conocimientos específicos sobre los equipos y material que maneja, realiza con responsabilidad la gestión confiada de datos informáticos de la Federación, además desarrolla las aplicaciones, soporte de hardware y software de la Federación, así como el soporte informático del área deportiva.

Titulación y/o experiencia requerida: Técnico en Aplicaciones Informáticas de Gestión.

8.3. Secretaria Ejecutiva: Grupo profesional y de retribución G-3.

Definición: Trabajador con los conocimientos específicos sobre los equipos y material que maneja, realiza con responsabilidad y alto grado de dependencia e instrucciones las funciones propias de entrega y recepción de documentos, correspondencia directa de intervención-gerencia, recepción y emisión de llamadas telefónicas, emisión y remisión de faxes, correos electrónicos, control de agenda, citas, reservas, redacción de invitaciones, saludas y atención a visitas, ampliables al área de competiciones.

Titulación y/o experiencia requerida: Nivel superior de Formación Profesional de administrativo o secretariado.

8.4. Director de Organización: Grupo profesional y de retribución G-1.

Definición: Trabajador que con responsabilidad y autonomía dispone de los medios materiales y humanos para la consecución de los objetivos confiados por la gerencia; detenta la jefatura de personal, organiza los recursos humanos de que se dispone en cualquiera de sus puestos, tanto en la distribución y disposición de las dependencias, como de los materiales y tareas, utilizando los medios tecnológicos disponibles y llevando a cabo métodos que optimicen el servicio y los recursos disponibles; así mismo, colabora en la elaboración, supervisión y organización de proyectos, eventos y captación de patrocinadores, apoyando en todo momento al área deportiva para sus fines.

Titulación y/o experiencia requerida: Licenciado Superior.

Artículo 9.-Clasificación y niveles del personal adscrito a Administración:

9.1. Auxiliar Administrativo: Grupo profesional y de retribución G-6.

Definición: Trabajador que con los conocimientos específicos sobre los equipos y material que maneja realiza con alto grado de dependencia e instrucciones tareas

administrativas a niveles elementales o básicos tales como archivos, ficheros, registros, correspondencia, etc.

Titulación y/o experiencia requerida: Estudios Primarios.

9.2. Subalterno Administración: Grupo profesional y de retribución G-5.

Definición: Trabajador que con los conocimientos específicos sobre los equipos y material que maneja realiza con responsabilidad, en dependencia y bajo instrucciones de sus superiores de área, las funciones propias de contabilidad, recepción de llamadas telefónicas, registro, emisión y remisión de faxes y cartas, emisión y archivo de facturas, albaranes y recibos, punteo extractos bancarios, gestión de tesorería y bancos, control de cobros y pagos y relación con clientes.

Titulación y/o experiencia requerida: Gestión Administrativa.

9.3. Oficial Administrativo: Grupo profesional y de retribución G-3.

Definición: Trabajador que con los conocimientos específicos sobre los equipos y material que maneja realiza con responsabilidad, y en dependencia de la dirección administrativa, la organización y coordinación del equipo confiado para ejecutar las tareas de contabilidad, emisión de recibos y facturas, gestión de tesorería y control de bancos, control cobros y pagos, archivo, relación con clientes, redacción de documentos y cartas.

Titulación y/o experiencia requerida: Gestión Administrativa de grado medio o superior.

9.4. Director de Administración: Grupo profesional y de retribución G-1.

Definición: Trabajador que con responsabilidad y autonomía dispone de los medios materiales y humanos para la consecución de los objetivos confiados por la gerencia; planifica, coordina y controla todas las funciones correspondientes a su departamento, incluida contabilidad, facturación, cobros y pagos, impuestos, reporting, cierre anual de cuentas e informes, realización y seguimiento de presupuestos, seguimiento subvenciones o convenios y su justificación, teniendo a su cargo medios materiales y humanos que dirige, representando a la entidad en todos aquellos actos o eventos que fuera preciso.

Titulación y/o experiencia requerida: Licenciatura en Ciencias Económicas.

Artículo 10.-Clasificación y niveles del personal adscrito a Deportes:

10.1. Auxiliar Administrativo: Grupo profesional y de retribución G-6.

Definición: Trabajador que con los conocimientos específicos sobre los equipos y material que maneja realiza con alto grado de dependencia las funciones básicas y elementales de comunicación con clubes de Castilla-La Mancha y otras federaciones en el control de competiciones Organizadas por la FBCM (inscripciones equipos, licencias, realización calendarios y cuadrantes, cambios), apoyo en competiciones a otras federaciones en las que participen equipos de Castilla-La Mancha, contacto con clubes y otras federaciones para solucionar los problemas o dudas que surjan en dicho ámbito; también efectuará laborales básicas y elementales en dicho área en apoyo a entrenadores.

Titulación y/o experiencia requerida: Estudios Primarios.

10.2. Ayudante competiciones: Grupo profesional y de retribución G-3.

Definición: Trabajador que con los conocimientos específicos sobre los equipos y material que maneja realiza con responsabilidad las funciones principales de comunicación con clubes de Castilla-La Mancha y otras Federaciones para la correcta organización y celebración de las competiciones en las que participen clubes de Castilla-La Mancha: Control de competiciones Organizadas por la FBCM (inscripciones equipos, licencias, realización calendarios

y cuadrantes, cambios), apoyo en competiciones a otras federaciones en las que participen equipos de Castilla-La Mancha, contacto con clubes y otras federaciones para solucionar los problemas o dudas que surjan en dicho ámbito, incluido el apoyo a entrenadores.

Titulación y/o experiencia requerida: Técnico en administración.

10.3. Coordinador Deportivo: Grupo profesional y de retribución G-3.

Definición: Trabajador que con los conocimientos específicos sobre los equipos y material que maneja coordina con responsabilidad todo el trabajo administrativo relacionado con la realización de concentraciones, aviso de seleccionados y preparación previa de los campeonatos de España de Selecciones Autonómicas, supervisando el mismo y llevando su seguimiento hasta la total conclusión; igualmente, realizará funciones en el mismo ámbito con apoyo a los entrenadores.

Titulación y/o experiencia requerida: Gestión Administrativa de grado superior.

10.4. Coordinador Entrenadores: Grupo profesional y de retribución G-4.

Definición: Trabajador que con los conocimientos específicos sobre los equipos y material que maneja coordina con responsabilidad todo el trabajo administrativo relacionado con la realización de actividades formativas encaminadas a mejorar el nivel cualitativo de conocimientos de los entrenadores; control y supervisión de toda la documentación de las actividades; elaboración y diseño de los cursos, seminarios y conferencias en colaboración con la Junta de Comunidades y la Federación Española de Baloncesto; control de archivos y registros a su cargo con apoyo al área de competiciones y selecciones.

Titulación y/o experiencia requerida: Gestión Administrativa de grado medio o superior.

10.5. Subalterno arbitral: Grupo profesional y de retribución G-5.

Definición: Trabajador que con los conocimientos específicos sobre los equipos y material que maneja, coordina con responsabilidad en materia arbitral las designaciones, rutas, recepción y salida de correspondencia, tramitación de licencias, preparación de stages y cursos, recepción y archivo de actas y vídeos de encuentros, base de datos, informes y deporte base.

Titulación y/o experiencia requerida: Gestión Administrativa de grado medio o superior.

10.6. Director Deportivo: Grupo profesional y de retribución G-2.

Definición: Trabajador que con responsabilidad y autonomía dispone de los medios materiales y humanos para la consecución de los objetivos confiados por la gerencia coordinando y supervisando todas las actividades desarrolladas en el área deportiva: Arbitral, competiciones, entrenadores y selecciones; efectuando el diseño de las competiciones, cursos, campeonatos, actividades técnicas, así como los calendarios y normas que rijan las mismas; dirigir concentraciones, programas escolares y elaborar las memorias e informes respectivos.

Titulación y/o experiencia requerida: Técnico Superior en Baloncesto con experiencia en dirección de cursos y organización de actividades técnicas.

Artículo 11.-Movilidad funcional: Dado la conexión funcional existente entre las áreas que componen la actividad y los servicios que se prestan en la misma, las partes expresamente acuerdan la posibilidad de cambio funcional del trabajador, en virtud del cual la Federación podrá encomendar unilateralmente a los trabajadores la realización de tareas que no se correspondan con grupo o la categoría profesional que tienen reconocidos o con el puesto de trabajo que ocupa.

La movilidad funcional no precisará previo consentimiento si bien, y en todo caso, deberá venir motivada en causas organizativas o cargas de servicio, requiriendo exclusivamente que el trabajador, por sus actitudes o aptitudes, pueda desempeñar las nuevas funciones por el tiempo imprescindible para ello, sin que su duración pueda superar los seis meses.

Para los supuestos de que la movilidad funcional sea ascendente, el trabajador percibirá durante todo el tiempo en que se encuentre afectado un complemento de movilidad que consistirá en la diferencia del salario de su grupo y aquél salario que corresponda al grupo cuyas funciones temporalmente desplazado realice; en los supuestos de movilidad funcional descendente y horizontal el trabajador mantendrá sus condiciones económicas.

### CAPÍTULO TERCERO

#### Condiciones económicas.

Artículo 12.-Salarios: El personal afectado por el presente acuerdo percibirá las retribuciones que para cada grupo profesional se establecen en la tabla salarial del Anexo I a este acuerdo, que comprenden los conceptos de salario base y complemento, salvo para el grupo 4 que exclusivamente comprende salario base. Dichas retribuciones se corresponden con prestación de servicios a jornada completa.

El complemento constituye un concepto retributivo vinculado a las funciones de cada puesto y que opera atendiendo a las responsabilidades que entraña el mismo, su mayor o menor grado de autonomía, especialidad, preparación y experiencia.

Artículo 13.-Incremento salarial: Con efectos del día primero de cada año se revisarán las tablas salariales vigentes al treinta y uno de diciembre del año anterior en el valor que se estime del índice de precios al consumo en los presupuestos generales del estado incrementado en un punto y medio.

Al cierre de cada ejercicio, y para el caso de que el índice general de precios hubiera sido superior al efectivamente aplicado, incluida la demasía del punto y medio, se efectuarán regularizaciones de todo el ejercicio que, a su vez, servirán de base para el cálculo definitivo del ejercicio siguiente.

Artículo 14.-Gratificaciones extraordinarias: Todo el personal percibirá dos gratificaciones extraordinarias, cuyo importe será de una mensualidad del salario base más complemento que para cada nivel retributivo se establece en la tabla salarial que figura como anexo I al presente acuerdo.

Estas gratificaciones extraordinarias se percibirán en los meses de julio y diciembre, pudiendo ser prorrateadas y abonadas mensualmente en el recibo individual de salarios si la duración del contrato de trabajo fuera inferior a un año.

Ambas gratificaciones se devengarán por semestres y para su pago, cómputo o prorrateo por liquidación, ingreso o cese, se considerará la de julio del 1 de enero al 30 de junio, y la de diciembre del 1 de julio al 31 de diciembre.

Artículo 15.-Suplidos por dietas y kilometraje:

Todos los gastos y suplidos ocasionados como consecuencia del trabajo serán directa e inmediatamente sufragados por Administración, previa justificación del mismo y la causa que lo originó a cuyo efecto se cumplimentará por el trabajador el parte de gastos existente adjuntando los justificantes.

### CAPÍTULO CUARTO

Jornada, descansos, permisos, excedencias y vacaciones.

Artículo 16.-Jornada: Con carácter general y de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una jornada anual a tiempo

completo de 1.800 horas, equivalente a cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo; se establece un tiempo de descanso de 15 minutos que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 17.-Horario: Durante los meses de enero a junio y de septiembre a diciembre la jornada de trabajo será partida en horario comprendido de 9,30 a 13,30 horas y de 16 a 20 horas; durante los meses de julio y agosto la jornada de trabajo será continuada en horario comprendido de 8 a 15 horas.

Artículo 18.-Vacaciones: Se establece un período anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales que se disfrutarán durante los meses de junio a septiembre de cada año; a dicho efecto la Federación anualmente elaborará un cuadrante por áreas y servicios.

No obstante, por necesidades del servicio y de mutuo acuerdo con los trabajadores, el disfrute de las vacaciones podrán fraccionarse en dos períodos de quince días cada uno de ellos, de los cuales quince días serán elegidos libremente por el trabajador dentro del período estival general anteriormente expuesto, y los otros quince días serán determinados por la Federación en cualquier período del año.

Los trabajadores contratados específicamente para campañas, sustitución o interinidades, proyectos específicos o cualesquiera otras funciones concretas o causales cuya duración no alcance el año, disfrutarán las vacaciones proporcionales correspondientes a su contrato durante los meses de julio y agosto.

Artículo 19.-Licencias retribuidas: El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- A) Por matrimonio del trabajador: Quince días naturales.
- B) Por nacimiento de hijo: Tres días naturales.
- C) Por fallecimiento de:
  - Cónyuge e hijos: Cinco días naturales.
  - Padres, padres políticos, abuelos y hermanos: Tres días naturales.
  - Hermanos políticos y abuelos políticos: Un día natural.
- D) Por enfermedad grave u hospitalización de:
  - Padres, padres políticos, cónyuge e hijos: Tres días naturales.
  - Hermanos, hermanos políticos y abuelos: Un día natural.

A los efectos del disfrute de estas licencias, se entenderá como un único supuesto la intervención quirúrgica y las posibles hospitalizaciones preparatorias previas. Asimismo se establece expresamente que en ningún caso la duración del permiso excederá de la del período de hospitalización.

El disfrute de la licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del período de tiempo que dure la hospitalización. En ningún caso, por virtud de este sistema de disfrute diferido, podrá el trabajador tener derecho a más días laborables de licencia de los que le hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

Si fuera necesario efectuar un desplazamiento entre dos localidades distantes entre sí 200 o más kilómetros, los permisos contemplados en los apartados C) y D) precedentes, podrán incrementarse:

- En un día si la distancia entre localidades es entre 200 y 300 km.
- En dos días si la distancia entre localidades es superior a 300 km.
- E) Por traslado de domicilio habitual (no coincidente con el de matrimonio): Dos días.
- F) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: Dos días naturales.

G) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

H) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes para la obtención de un título académico o profesional, reconocido oficialmente por las autoridades competentes, no siendo objeto de permiso retribuido el tiempo necesario para el desplazamiento.

En los supuestos contemplados en los apartados A), B), C) y E) a F), los días de permiso comenzarán a contar a partir del hecho causante.

Las licencias contempladas en los apartados C) y D) este artículo referidas al cónyuge, se harán extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador/a con al menos un año de antelación al hecho causante y acrediten estas circunstancias con una certificación del Ayuntamiento de su residencia.

Artículo 20.-Reducción de jornada por cuidado de un menor: Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado algún menor o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la correspondiente reducción de salario, de entre un medio y un tercio de la duración de la jornada habitual. El derecho a reducción de jornada persistirá hasta que el menor cumpla los 6 años y podrá ampliarse hasta la finalización del curso escolar (mes de junio) en el que el hijo cumpla dicha edad.

Artículo 21.-Permiso de lactancia: Los trabajadores que tengan derecho al permiso de lactancia establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrán optar por disfrutarlo en los términos establecidos en el mismo, o bien sustituirlo por un permiso retribuido a disfrutar ininterrumpidamente durante catorce días naturales siguientes a producirse el alta de permiso por maternidad.

Esta opción deberá solicitarse con una antelación mínima de quince días antes de la finalización del permiso por maternidad.

#### CAPÍTULO QUINTO

Artículo 22.-Infracciones y sanciones:

1º.-Serán consideradas faltas leves las siguientes:

a) Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.

b) No notificar con la suficiente antelación los motivos que justifiquen la falta al trabajo.

c) El abandono de los servicios sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios o riesgos que ocasione a la Federación, a los usuarios o a sus propios compañeros de trabajo, no deba ser considerada falta grave o muy grave.

d) Omisión en la obligación de fichar.

e) Negligencia en el cumplimiento de las normas o instrucciones recibidas.

f) No comunicar a su debido tiempo los partes de baja o de confirmación de Incapacidad Temporal, así como los cambios de residencia y domicilio, y en general cuantos datos de estado civil y situación familiar puedan ser relevantes a efectos fiscales y de Seguridad Social.

g) Incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, siempre que por sus circunstancias o consecuencias no merezca ser calificada como grave o muy grave.

2º.-Serán consideradas faltas graves las siguientes:

a) Una falta de puntualidad que suponga un grave perjuicio para la Federación o los usuarios o entrañe riesgo para éstos.

b) Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad cometidas en un período de treinta días.

c) Falta injustificada al trabajo de un día en un período de treinta días.

d) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en

materia de servicios, con perjuicio para la Federación o los usuarios.

e) La reiteración o reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

f) La reiteración o reincidencia en falta leve, aun cuando sean de distinta naturaleza, en un plazo de sesenta días, siempre que haya mediado sanción por escrito.

g) Fichar por otro trabajador/a.

h) Incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, siempre que por sus circunstancias o consecuencias no merezca ser calificada como muy grave.

3º.-Serán consideradas faltas muy graves, las siguientes:

a) Dos o más faltas de puntualidad, siempre que supongan un grave perjuicio para la Federación o los usuarios, o entrañen riesgo para éstos.

b) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un período de doce meses.

c) La falta injustificada al trabajo de tres días en un período de treinta días.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) El abandono del trabajo o la negligencia en su desempeño cuando cause o pueda causar graves perjuicios a la Federación o a los usuarios.

f) Los malos tratos de palabra u obra a los usuarios, superiores o compañeros.

g) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en el trabajo desarrollado.

h) El hurto, robo o complicidad, tanto a la Federación como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la Federación como en cualesquiera de los centros donde se desarrolle la actividad.

i) El abuso de autoridad.

j) La realización de trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de baja laboral, así como realizar cualquier acto fraudulento tendente a conseguir o a prolongar dicha situación.

k) La reiteración o reincidencia en faltas graves, aun cuando sean de distinta naturaleza, en un plazo de noventa días.

La enumeración de las faltas de los artículos anteriores es meramente enunciativa.

Sanciones:

La Federación tiene la facultad de imponer las sanciones a los trabajadores en virtud de los hechos constatados que sean susceptibles de las mismas; todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador, indicando los hechos, la graduación de la falta y la sanción adoptada.

Con carácter previo a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves la Federación comunicará al trabajador los hechos de los que ha tenido conocimiento susceptibles de sanción en dichos grados, a fin de que en un plazo no superior a 24 horas formule alegaciones y aporte pruebas en contra; transcurrido el indicado plazo, haya presentado o no alegaciones, y consideradas las mismas, la Federación adoptará la medida que considere pertinente. El indicado plazo no interrumpe, en su caso, la prescripción de la falta.

Las sanciones máximas que podrá imponer la Federación, según la gravedad y circunstancias de la falta, serán las siguientes:

a) Faltas leves: Amonestación escrita. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido.

Artículo 23.-Prescripción de las faltas: Atendiendo a su grado, las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días, y las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la que se tuvo conoci-

miento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 24.-Revisión legal: En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales de general aplicación.

## ANEXO I

TABLA SALARIAL DE 1-1-2007 A 31-12-2007  
(IMPORTES BRUTOS EN EUROS)

Niveles de retribución	Salario base	Complemento	Total año
Grupo 1	856,36	677,55	21.474,74
Grupo 2	856,36	454,99	18.358,90
Grupo 3	610,78	73,03	9.573,34
Grupo 4	610,78	—	8.550,92
Grupo 5	600,00	53,00	9.142,00
Grupo 6	570,60	10,51	8.135,54

Las partes interesadas, conformes con el contenido del texto recogido en el presente documento integrado por

trece folios y a efectos de su inscripción y registro en el Servicio de Ordenación Laboral de la Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, firman las partes interesadas en Alcázar de San Juan, a 23 de marzo de 2007.

Por la empresa:

- Don Vicente Paniagua Logroño, D.N.I. 6.187.057-B.

Los trabajadores:

- Doña Paloma Santiago Castellanos, D.N.I. 6.253.021-B.

- Don Francisco Leal Álvarez, D.N.I. 6.213.917-F.

- Don Isidro Gómez Guijarro, D.N.I. 6.245.802-Z.

- Don Gregorio Alberca González, D.N.I. 6.250.949-D.

- Doña M<sup>a</sup> Dolores Menéndez Simón, D.N.I. 6.240.169-Q.

- Doña Miriam García García, D.N.I. 6.266.725-F.

- Doña Elena Carretero Avilés, D.N.I. 6.266.544-X.

- Doña Nuria Abengózar Sánchez, D.N.I. 6.268.712-Q.

- Doña María Soledad Jiménez López, D.N.I. 6.216.694-R.

- Don Gabriel Campos Gómez Flor, D.N.I. 6.244.606-Z.

Número 4.013

# administración Estatal

## SUBDELEGACION DEL GOBIERNO

CIUDAD REAL

EDICTO

Notificación de resoluciones recaídas en expedientes sancionadores a J. Martínez y otros.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de las resoluciones recaídas en los expedientes sancionadores que se indican, dictadas por la Autoridad competente según la disposición adicional cuarta de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, a las personas o entidades que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Contra estas resoluciones que no son firmes en vía administrativa podrá interponerse recurso de alzada, dentro del plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente en el Boletín Oficial o Diario Oficial correspondiente, ante el Director General de Tráfico, excepto cuando se trate de sanciones de cuantía inferior a 60,10 euros recaídas en el ámbito de Comunidades Autónomas que comprendan más de una provincia, en cuyo caso la interposición será ante el Delegado del Gobierno en la Comunidad.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya hecho uso de este derecho, las resoluciones serán firmes y las multas podrán ser abonadas en período voluntario dentro de los quince días siguientes a la firmeza, con la advertencia de que, de no hacerlo, se procederá a su exacción por vía ejecutiva, incrementado con el recargo del 20% de su importe por apremio.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Sanciones de la Jefatura Provincial de Tráfico.

Ciudad Real, 15 de junio de 2007.-El Subdelegado del Gobierno, Miguel Lacruz Alcocer.

ARTº = Artículo; RDL = Real Decreto Legislativo; RD = Real Decreto; SUSP = Meses de suspensión; REQ = Requerimiento; PTOS = Puntos.

Expediente	Sancionado/a	Identif.	Localidad	Fecha	Cuantía	Susp.	Precepto	Artº	Plas.	Req.
130045379545	J MARTINEZ	05150191	ALBACETE	31.01.2007	150,00		RD 772/97	016.4		
130403373234	P CARMONA	44183269	L HOSPITALET DE LLOB	23.01.2007	100,00		RD 1428/03	048.		
130045094137	J ORTIZ	08878867	ZAFRA	15.10.2006	600,00	1	RD 1428/03	020.1	4	
130403345883	M JAUREGUI	16050342	GETXO	18.09.2006	300,00	1	RD 1428/03	048.	4	
130403319483	A RAMOS	11603675	LEIOA	25.04.2006	140,00		RD 1428/03	052.		
130450100172	M GUILARTE	13136448	BURGOS	02.10.2006	100,00		RD 1428/03	048.		
130045361668	P ALARCOS	06234343	ALCAZAR DE SAN JUAN	14.10.2006	600,00	1	RD 1428/03	020.1	6	
130045144979	N PLESA	X4827375C	ARGAMASILLA DE ALBA	02.12.2006	1.500,00		RDL 8/2004	003.A		
130045087376	I ANDRONIC	X5853869R	ARGAMASILLA DE ALBA	17.09.2006	1.500,00		RDL 8/2004	003.A		
130044946432	R ROCA	X6597192X	BOLAÑOS DE CALATRAVA	30.10.2006	600,00	1	RD 1428/03	020.1	6	
130045184874	I LIPAN	X6496153X	CAMPO DE CRIPTANA	10.02.2007	600,00	1	RD 1428/03	020.1	6	
130045184308	F ALCAÑIZ	06236387	CAMPO DE CRIPTANA	11.02.2007	60,00		RD 1428/03	018.1		
130045080977	F PEREZ	70985201	CARRIZOSA	19.08.2006	1.250,00		RDL 8/2004	003.A		
130044645638	J VLADIMIR	X4619869C	CIUDAD REAL	30.09.2006	310,00		RD 772/97	001.2		
130045066816	F PALACIO	05673773	CIUDAD REAL	08.10.2006	150,00		RD 2822/98	010.1		
130045195100	J PALIANES	05693153	CIUDAD REAL	07.01.2007	450,00		RD 772/97	001.2	4	
130045045461	J MOLINERO	06216807	CIUDAD REAL	11.01.2007	300,00	1	RD 1428/03	084.1	4	
130045368031	DIAZ VIALSA, S.L.U.	B13339288	DAIMIEL	26.10.2006	60,00		RDL 8/2004	003.B		
130045184850	M SGHIR	X4569766B	HERENCIA	09.02.2007	70,00		RD 1428/03	106.2		
130403331045	IRUS	X5585886Z	MANZANARES	11.09.2006	100,00		RD 1428/03	048.		
130045046350	J LOAIZA	X6443930C	MANZANARES	04.10.2006	800,00		RDL 8/2004	002.1		
130045156120	J GONZALEZ ROMAN	70578780	MANZANARES	02.10.2006	450,00		RD 772/97	001.2	4	
130044759541	A FELIPE	40997518	MORAL DE CALATRAVA	21.09.2006	1.500,00		RDL 8/2004	003.A		
130045388170	K KORDJALIK	CR000182	PIEDRABUENA	14.10.2006	150,00		RD 2822/98	010.1		
130045173207	E HAJLAOUI	X2740304S	POZUELO DE CALATRAVA	16.10.2006	60,00		RD 1428/03	109.1		
130045309180	F AMAYA	05878580	PUERTOLLANO	01.10.2006	1.500,00		RDL 8/2004	003.A		