

Las propuestas irán acompañadas de una declaración jurada de los méritos e historial científico de los candidatos propuestos y otra declaración solemne del mismo, en virtud de la cual, se compromete a ocupar la vacante, en caso de ser elegido para ello.

Madrid, 20 de mayo de 1993.—El Académico Secretario Perpetuo, Valentín Matilla Gómez.

15304 *CORRECCION de errores de la Resolución de 13 de abril de 1993, de la Dirección General de Renovación Pedagógica y de la Dirección General de Enseñanza Superior, por la que se sustituye el contenido del programa de «Química», correspondiente al Curso de Orientación Universitaria a impartir en Centros coordinados o adscritos por las Universidades de la Comunidad de Madrid.*

Padecido error en la inserción de la Resolución de 13 de abril de 1993, «Boletín Oficial del Estado» número 106, de 4 de mayo de 1993, se formulan las siguientes rectificaciones:

En la página 13314, tema 9, apartado 9.2, donde dice: «Isometría estructural», debe decir: «Isomería estructural».

En la página 13314, tema 10, apartado 10.1, donde dice: «(radiales, carbaniones y carbocaciones)», debe decir: «(radicales, carbaniones y carbocaciones)».

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

15305 *RESOLUCION de 17 de mayo de 1993, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone la publicación para general conocimiento y cumplimiento del fallo de la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 47.330, promovido por «Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima».*

La Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional ha dictado sentencia de 9 de diciembre de 1992, en el recurso contencioso-administrativo número 47.330, promovido por la Entidad mercantil «Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima», siendo parte demandada el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La parte dispositiva de la mencionada sentencia contiene el pronunciamiento siguiente:

«Fallamos: Estimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal de «Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima», contra las resoluciones a que estas actuaciones se contraen y, en consecuencia anulamos las mismas por no ser conformes a derecho, declarando el derecho de la recurrente a que se le abone el interés de demora al tipo del 9,5 por 100 sobre el importe de cada una de las certificaciones de obra 1.ª a 6.ª, ambas inclusive, de la obra de remodelación del edificio AISS de la rambla de Santa Mónica, 10, de Barcelona, desde el transcurso de tres meses de la expedición de cada una de las certificaciones, hasta el día 17 de septiembre de 1987, cuya determinación se hará en ejecución de sentencia, con todos los efectos inherentes a esta declaración; sin expresa imposición de costas.»

En su virtud, este Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, conforme a lo establecido en los artículos 118 de la Constitución; 17 de la Ley Orgánica 6/1985, y 1 de julio, del Poder Judicial, y 103 y siguientes de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha dispuesto la publicación de dicho fallo en el «Boletín Oficial del Estado» para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos de la mencionada sentencia.

Madrid, 17 de mayo de 1993.—El Director general de Servicios, Enrique H.ras Poza.

15306 *RESOLUCION de 25 de mayo de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Federación Castellano-Manchega de Fútbol.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Federación Castellano-Manchega de Fútbol (número de código 9008132) que fue suscrito con fecha 15 de abril de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Federación para su representación, y de otra, por el Delegado de Personal de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 25 de mayo de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA FEDERACION CASTELLANO-MANCHEGA DE FUTBOL

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones de carácter general

Artículo 1.º *Ambito 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 Federación Castellano-Manchega de Fútbol, 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.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación obligatoria en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—Cualquiera que sea la fecha de su homologación y publicación en el «Boletín Oficial» de la Comunidad, el presente Convenio retrotraerá sus efectos económicos a 1 de enero de 1993.

La duración del presente Convenio será de dos años, expirando su vigencia el 31 de diciembre de 1994. Salvo denuncia por escrito de alguna de las partes y con una antelación mínima de un mes, se prorrogará tácitamente por igual período de tiempo.

CAPITULO II

Retribuciones

Art. 4.º *Salario base.*—El salario base en jornada normal de trabajo para 1993 será el que figura para cada categoría profesional en la tabla adjunta.

Estas cantidades recibirán en 1994 un incremento, consistente en el porcentaje que aumente el índice de precios al consumo.

Art. 5.º *Antigüedad.*—El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por cada tres años de servicio, consistentes en el abono de un 5 por 100 del salario base por cada trienio, con la limitación establecida en la legislación vigente.

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

Art. 6.º *Gratificaciones extraordinarias.*—Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, que se abonarán en los meses de marzo, julio y diciembre, consistentes cada una de ellas en una paga igual a salario base más antigüedad.

Art. 7.º *Diets y locomoción.*—El personal que por necesidad y órdenes de la Federación Castellano-Manchega de Fútbol efectúe desplazamientos percibirá los gastos ocasionados que se justifiquen, la dieta que se establezca 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 los gastos del kilometraje que para cada ejercicio se establezcan.

Art. 8.º *Plus de Convenio.*—Se establece un plus de Convenio por día efectivo de trabajo, con devengo periódico mensual, según tabla anexa.

Este plus recibirá en 1994 un incremento consistente en el porcentaje que aumente el índice de precios al consumo.

CAPITULO III

Otras retribuciones

Art. 9.º *Ayuda de estudios.*—La Federación Castellano-Manchega de Fútbol ha establecido una bolsa de estudios, consistente en ayudas destinadas a los empleados afectos a este Convenio que tengan hijos en edad escolar y estudios reglados, es decir, Preescolar, EGB, BUP, COU, FP y EU. Estas ayudas, que serán negociadas anualmente, equivalen a las cantidades monetarias que se desglosan en tabla adjunta, según los estudios a realizar.

Para su solicitud es requisito imprescindible que el hijo en cuestión haya superado el curso anterior y acreditado mediante presentación en la Federación Castellano-Manchega de Fútbol del correspondiente certificado del Centro donde sigan sus estudios. Esta ayuda se concederá proporcionalmente a la jornada en horas que cada empleado tenga establecida, bien sea a media jornada o jornada completa, de acuerdo con el baremo establecido y que será satisfecha el 15 de septiembre de cada año.

Art. 10. *Premio de vinculación.*—Al cesar el personal en los servicios de la Federación Castellano-Manchega de Fútbol por jubilación, el que haya prestado éstos durante un mínimo de veinte años percibirá como premio la retribución correspondiente a un mes de su haber total último consolidado.

Caso de fallecer el funcionario 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 veinticinco años de servicios a la Federación Castellano-Manchega de Fútbol, se podrá obtener, a cuenta del premio final, anticipos hasta de un importe máximo del 50 por 100 del señalado en el párrafo primero de este artículo.

Art. 11. *Horas extras.*—Queda suprimida la realización de horas extraordinarias, salvo en casos de necesidad, en que se podrán realizar las que autorice la legislación vigente, abonándose con el incremento que en la misma establezca.

CAPITULO IV

Jornada, descansos, vacaciones y licencias

Art. 12. *Vacaciones.*—Todo el personal disfrutará de un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales. Se establecerá en el mes de enero de cada año el calendario de vacaciones de todo el personal afectado por este Convenio, de acuerdo con la representación sindical, si la hubiere.

Si por causas de fuerza mayor la Empresa tuviese necesidad de modificar dicho calendario, se lo comunicará al trabajador afectado con dos meses de antelación a la fecha de su disfrute, pactando al mismo tiempo la nueva y definitiva fecha del disfrute de vacaciones.

Art. 13. *Jornada laboral.*—La jornada laboral para el personal comprendido en el presente Convenio será de cuarenta horas semanales. La distribución de horario en la jornada laboral será la siguiente:

Fecha: 15 de junio a 15 de agosto. Horario: Jornada continuada, asegurando turnos de mañana y tarde.

Resto del año: Diez a catorce y diecisiete a veintiuna horas.

Art. 14. *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 kilómetros.
- e) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.
- f) Por embarazo y alumbramiento se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.
- g) Por la adopción de un niño se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

h) Para la alimentación de un hijo menor se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 15. *Excedencias.*—La excedencia será de dos clases: Voluntaria y forzosa.

a) *Voluntaria:* Es la que se concede por motivos particulares del trabajador a instancias de éste, siempre y cuando lleve trabajando un mínimo de un año en la Federación Castellano-Manchega de Fútbol, en el plazo máximo de un mes a contar de la fecha de presentación de la solicitud, y en caso de denegación tendrá que ser motivada, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otros motivos análogos.

Durante el período que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, por tanto, no percibirá remuneración de ningún tipo ni tampoco le será de abono dicho tiempo para su antigüedad. La excedencia no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco.

En el intervalo entre ambos plazos se podrá prorrogar la misma anualmente.

Cuando solicite reingreso, estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiese vacante en la categoría propia y sí en la inferior, el excedente podrá optar por ocupar esta plaza con el salario a ellas correspondiente hasta que se produzca dicha vacante.

b) *Forzosa:* El personal pasará a esta situación cuando sea designado por Real Decreto para un cargo público o elección para cargo político o de representación sindical, cuando su ejecución sea incompatible con la prestación de servicios en la Federación Castellano-Manchega de Fútbol.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina, y terminado este plazo dará derecho a ocupar la misma plaza que el interesado desempeñaba al pasar a excedencia, debiendo solicitar el reingreso dentro del mes siguiente. Esta situación, mientras dure, suspende todos los efectos económicos derivados de la relación laboral con la Federación Castellano-Manchega de Fútbol.

El personal que se encuentre en situación de excedencia forzosa tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo y el cómputo a los efectos de la antigüedad, de todo el tiempo de duración de la misma.

Los excedentes forzosos y los que terminen de prestar el servicio militar obligatorio se incorporarán a su puesto de trabajo en el plazo de treinta días, una vez desaparecida la causa que motivó tal situación.

Si no se hubieran incorporado en el plazo previsto en el párrafo anterior, sin causa justificada, causarán baja definitiva en la Federación Castellano-Manchega de Fútbol.

CAPITULO V

Política social y sindical

Art. 16. *Enfermedad y accidente.*—La Federación Castellano-Manchega de Fútbol complementará las prestaciones económicas por razón de enfermedad común y accidente de trabajo, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario total establecido en el presente Convenio, y ello durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad laboral transitoria.

Art. 17. *Jubilación.*—Para la jubilación, se estará a los términos previstos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y Ley 26/1985.

Art. 18. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—La Federación Castellano-Manchega de Fútbol se compromete a observar las normas de seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ordenanza Laboral de 9 de marzo de 1971 y a tener un ejemplar de la misma en el centro de trabajo a disposición de los trabajadores.

Art. 19. *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 superior, según lo preceptuado para los ascensos.

Art. 20. *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 Comisión económica, y con las garantías que su solvencia y comportamiento aconsejen.

Art. 21. *Finiquitos.*—Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador, para que tenga carácter liberatorio, deberán hacerse por escrito.

Art. 22. *Derechos sindicales.*—Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

CAPITULO VI

Estructura de la plantilla de personal, movilidad geográfica y funcional

Art. 23. El personal de la Federación Castellano-Manchega de Fútbol se clasificará en los siguientes grupos:

Grupo 1:

a) Secretario general.

Grupo 2. Administrativos:

- a) Jefes de Negociado.
- b) Oficiales de primera.
- c) Oficiales de segunda.
- d) 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) Limpiadora.
- c) Peón.

A la firma de este Convenio se negociará entre las partes la estructura organizada de las categorías que exige el mejor funcionamiento administrativo de la Federación Castellano-Manchega de Fútbol.

De esta manera, la Federación Castellano-Manchega de Fútbol debe distribuir al personal que a la firma de este Convenio dependa de la misma, encuadrándolo dentro del escalafón y grupo oportunos, cuya vigencia a todos los efectos dará comienzo el día 1 de enero de 1994.

Art. 24. *El Secretario general.*—Su función será la encomendada para este cargo tipificada en los Estatutos de la Federación Castellano-Manchega de Fútbol.

Art. 25. *El Jefe de Negociado.*—Serán aquellos, 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, Auxiliares y demás personal que de ellos dependan.

Art. 26. *Oficial de primera.*—Es aquel empleado que actúa a las órdenes del Jefe de Negociado y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos burocráticos que requieren iniciativa.

Art. 27. *Oficial de segunda.*—Es el empleado con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe de Negociado y Oficial de primera. Realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Art. 28. *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. 29. *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. Asimismo, 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. 30. *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. 31. *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. 32. *Operador de Ordenador.*—Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

Art. 33. *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, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus Jefes.

Art. 34. *Limpiadoras.*—Están ocupadas en la limpieza de los locales federativos.

Art. 35. *Peón.*—Tiene como misión los trabajos propios de su categoría y que no implican una responsabilidad directa.

Art. 36. *Ingresos y período de prueba.*—La admisión de personal se sujetará a lo que acuerde en cada momento la Junta Directiva.

Art. 37. *Ascensos.*—Las vacantes que se produzcan en la Federación Castellano-Manchega de Fútbol se cubrirán atendiendo a las normas que estipule la Junta Directiva.

Art. 38. *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 Federación Castellano-Manchega de Fútbol y el trabajador.

En ambos casos, siempre que existan plazas vacantes dentro de las dependencias que están sujetas al presente Convenio.

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 Federación Castellano-Manchega de Fútbol.

Concedido el traslado, los interesados no tendrán derecho a indemnización por gastos de traslado ni dieta, disponiendo de un palzo 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. 39. *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 Federación Castellano-Manchega de Fútbol.
- 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.

CAPITULO VII

Régimen de faltas y sanciones

Art. 40. *Régimen disciplinario. Faltas.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Junta Directiva 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 de 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 36 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o 72 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 Federación Castellano-Manchega de Fútbol o a cualquier persona dentro de los locales de la Federación Castellano-Manchega de Fútbol o fuera de la misma, durante el acto de servicio. Quedan incluidas en este apartado el falsear datos ante los representantes de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
4. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas o aparatos, instalaciones, edificios, enseñeres y departamentos de la Federación Castellano-Manchega de Fútbol; haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la Federación Castellano-Manchega de Fútbol que pueda motivar desconfianza hacia su autor; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad fuera de los locales de la Federación Castellano-Manchega de Fútbol a cambio de prebendas o «astillas», tanto en dinero en efectivo como en especie; los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración a sus superiores o directivos, compañeros y subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

Art. 41. Sanciones.—Régimen de sanciones: Corresponde a la Junta Directiva 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 Federación Castellano-Manchega de Fútbol 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 verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de un día.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos o 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. 42. 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.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, en general, en la legislación de rango superior vigente en cada momento.

Segunda.—Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, a efectos de su aplicación, constituyen un todo orgánico e indivisible considerado 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.

Tercera.—Tablas salariales: Los sueldos a percibir con carácter anual, es decir, en las quince pagas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, son los que se recogen en la tabla salarial adjunta.

Cuarta.—Se establece la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, formada por dos miembros de cada una de las partes firmantes del mismo.

Su función será la de interpretación y seguimiento del desarrollo de este primer Convenio Colectivo.

ANEXO I

Baremo ayudas de estudios

Preescolar: 10.000 pesetas.

EGB:

Primer etapa: 15.000 pesetas.

Segunda etapa: 20.000 pesetas.

BUP: 25.000 pesetas.

COU: 25.000 pesetas.

FP: 25.000 pesetas.

Las ayudas de estudios destinadas a los hijos con estudios universitarios se establecerán por acuerdo entre el trabajador y la Junta Directiva de la Federación Castellano-Manchega de Fútbol.

ANEXO II

Tablas salariales para 1993

VALORES MENSUALES

| Categoría | Salario base | Plus Convenio | Cada trienio antigüedad | Total bruto |
|-------------------------------|--------------|---------------|-------------------------|-------------|
| Subalterno | 86.955 | 16.141 | 4.348 | 107.444 |
| Auxiliar administrativo | 86.955 | 16.141 | 4.348 | 107.444 |
| Oficial de segunda | 96.233 | 20.205 | 4.811 | 121.249 |
| Oficial de primera | 106.501 | 25.293 | 5.325 | 137.119 |
| Jefe de Negociado | 114.865 | 31.661 | 5.893 | 155.419 |
| Secretario general | 130.433 | 39.634 | 6.522 | 176.589 |

(*) Cada trienio se abonará al 5 por 100 del salario base.

Nota.—Las tres pagas extraordinarias se abonarán como se recoge en el artículo 6.º del presente Convenio, a razón de salario base más antigüedad, según el cuadro vigente de tablas salariales para 1993.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

15307 ORDEN de 25 de mayo de 1993 por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 1.267/90, interpuesto por doña Soledad y doña Esther Correas Martín.

Habiéndose dictado por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con fecha 14 de enero de 1993, sentencia firme en el recurso contencioso-administrativo número 1.267/90, interpuesto por doña Soledad y doña Esther Correas Martín, sobre abono de subvenciones; sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que estimando el presente recurso contencioso-administrativo, interpuesto por el Procurador don Juan Antonio García San Miguel