

La presente resolución tiene carácter definitivo, asistiendo a las partes interesadas el derecho a interponer reclamación previa ante el órgano que la dictó en el plazo de 30 días contados a partir del día siguiente a la fecha de publicación de este edicto, de conformidad con el art. 71 del Real Decreto Legislativo 2/95, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral.

Valencia, a 29 de agosto de 2006.

—21372

**Ministerio de Administraciones Públicas
Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado
Servicio Provincial de Valencia**

Edicto del Ministerio de Administraciones Públicas sobre notificación practicada a Ignacio Fernández Sinde.

EDICTO

De conformidad con lo previsto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, este Servicio Provincial de MUFACE, a través del presente edicto, practica a Ignacio Fernández Sinde la siguiente notificación:

Habiendo pasado a la situación administrativa de excedencia voluntaria tipificada en el artículo 29.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto,

y normativa concordante, con fecha 30/04/2006 se procede a darle de baja en esta Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, por cuanto habiendo transcurrido con exceso el plazo de un mes desde dicha situación, no se ha recibido en estas oficinas solicitud del interesado en demanda del mantenimiento facultativo de la situación de alta. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.1 del Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado (BOE nº 154 de 28/06/00) y el artículo 10.3 del Real Decreto 375/2003, de 28 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General del Mutualismo Administrativo (BOE nº 87 de 11/04/03). El interesado debe devolver al Servicio Provincial de MUFACE en Valencia toda la documentación que se le entregó.

Contra esta Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada, ante el ministro de Administraciones Públicas, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la fecha de publicación. El recurso puede ser presentado en el propio Servicio Provincial.

Valencia, a 8 de septiembre de 2006.—El director provincial, P.D. Resolución de 20/07/2004, de la Dirección General de Muface (BOE nº 191 de 09/08/04), Vicente Gascó Molina.

—21603

CONVENIOS COLECTIVOS

**Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo
Dirección Territorial de Empleo y Trabajo
Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación
Convenios Colectivos - VT-310**

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio del Calzado de la provincia.

ANUNCIO

Código n.º 4600865

Libro: 4/159

JARP/mcm.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio del Calzado de la provincia de Valencia, suscrito el 11-7-2006 por la comisión negociadora formada por la Asociación Valenciana de Comercio del Calzado, U.G.T. y CC.OO., presentado en este Organismo, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1.º y 2.º b) del R. Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley 8/80, del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de convenios.

Segundo: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

Tercero: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Valencia, a 10 de agosto de 2006.—El director territorial de Empleo y Trabajo, por suplencia, el jefe del Servicio Territorial de Trabajo y Seguridad Laboral (resolución del subsecretario de Economía, Hacienda y Empleo de 31-5-2006), José Cataluña Albert.

Convenio colectivo de Comercio del Calzado de la provincia de Valencia para los años 2005 a 2007.

Preámbulo.

Las entidades firmantes del presente convenio declaran su intención de cumplir y hacer cumplir todas aquellas disposiciones legales y reglamentarias de aplicación en el sector, en materia de prevención de riesgos laborales, cuidando —a su vez— de aquellos aspectos relativos al acoso sexual, acoso laboral («mobbing»), y cualquier otra conducta que trate de vulnerar derechos fundamentales de la persona y que se produzcan como consecuencia de las relaciones laborales. En particular, las partes firmantes del presente convenio

suscriben la definición de la Directiva 2002/73/CEE de «acoso sexual», en cuanto a aquel que se produce ante cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil o degradante.

Los empresarios, conscientes de la necesidad de procurar el derecho a la intimidad y a la libertad sexual de las personas, velarán por el respeto de los derechos fundamentales de los empleados a su cargo.

También con carácter especial, las partes suscriben el contenido de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como las medidas específicas de lucha contra este tipo de violencia que en ella se especifican.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ambito territorial.—Este convenio colectivo de Comercio de Calzado es de aplicación obligatoria para la totalidad de las empresas del sector de la ciudad de Valencia y su provincia.

Artículo 2. Ambito funcional.—El presente convenio colectivo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de las empresas dedicadas al comercio del calzado al por mayor y detall.

Artículo 3. Ambito personal.—El convenio será de aplicación para todos los trabajadores de las empresas mencionadas en el artículo anterior.

Artículo 4. Vigencia, duración y denuncia.—El presente convenio tendrá vigencia desde el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, si bien las condiciones económicas establecidas tendrán efecto retroactivo desde el día 1 de enero del año 2005, finalizando el día 31 de diciembre de 2007. Este convenio no precisará denuncia expresa, al considerarse denunciado a su vencimiento.

Artículo 5. Globalidad y vinculación a lo pactado.—El texto del presente convenio debe ser considerado en su conjunto de forma global, por lo que si alguna de las condiciones pactadas fuese anulada por la Autoridad Laboral o modificada por vía legal o reglamentaria, deberá renegociarse su contenido al objeto de alcanzar el equilibrio establecido por el presente texto. Las partes firmantes de este convenio se obligan a cumplir fiel y exactamente todos y cada uno de sus acuerdos.

Artículo 6. Absorción y Compensación.—Las condiciones establecidas en el presente convenio son compensables y absorbibles con aquellas otras que las empresas tuviesen concedidas con anterioridad a la vigencia del mismo, respetando —en todo caso— aquellas que superen lo previsto en este convenio.

Artículo 7. Legislación supletoria.—En lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación reglamentaria del mismo.

Capítulo II. Condiciones de trabajo y contratación

Artículo 8. Prestación de servicios.—Se establece con carácter general la polivalencia funcional dentro de cada grupo profesional, con independencia de los derechos económicos que puedan devengarse derivados de la movilidad funcional, de forma que deban realizarse necesariamente las tareas del puesto de trabajo de acuerdo con la organización de cada tienda.

En los periodos de renovación de los escaparates y organización general de la tienda y/o almacén, todo el personal sin distinción de Grupo profesional prestará su colaboración en aquellos trabajos necesarios para lograr el objetivo concreto de que se trate.

Con independencia del resto de las obligaciones derivadas de su categoría profesional, los dependientes deberán orientar a sus superiores sobre posibles cambios en relación con la tendencia de la demanda de la clientela. A su vez, mantendrán los artículos objeto de venta debidamente organizados en sus ubicaciones correspondientes y en perfecto estado de orden y limpieza. Será también competencia profesional de los dependientes, la realización del marcado de los artículos, su manipulación y control en las instalaciones del comercio.

Artículo 9. Preaviso.—Los trabajadores afectados por el presente convenio que se propongan cesar en el servicio de la empresa, habrán de comunicarlo al empresario o su representante, con quince días de antelación a la fecha en que hayan de dejar el puesto de trabajo si su categoría profesional es de Dependiente o categoría inferior, y de treinta días cuando su categoría sea la de Encargado o superior. Dicha comunicación tendrá que hacerse por escrito y con acuse de recibo. El incumplimiento por parte del trabajador del plazo antes señalado, dará lugar a que se le descuente el equivalente del importe de los días que falten para completar el periodo de preaviso, debiendo detraerse dicho importe de la liquidación de pagas extraordinarias y vacaciones a favor del trabajador.

Artículo 10. Contratación.

Contrato para la formación.—La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dieciocho meses. Cuando se concierte por un periodo inferior al máximo, se podrán efectuar prórrogas expresas de duración no inferior a seis meses, sin que el contrato inicial y sus prórrogas puedan superar el máximo de dieciocho meses.

Esta modalidad contractual no se aplicará a las categorías de: Vigilante, ordenanza, portero y conserje.

El salario de los trabajadores en formación será el legalmente establecido en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contrato eventual.—La duración del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, tendrá una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.

Capítulo III. Condiciones económicas.

Artículo 11. Estructura salarial.—La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación del convenio estará integrada por los conceptos siguientes: Salario base, antigüedad (en su caso) y pagas extraordinarias.

Artículo 12. Salario base.—El salario base para cada una de las categorías profesionales es el que se indica en el anexo número 1 para los años 2005 y 2006.

Artículo 13. Antigüedad.—El complemento personal de antigüedad en el sistema de devengo vigente hasta el 31 de diciembre de 1996 fue sustituido por un nuevo sistema, con vigor el día 1 de enero de 1997. Desde dicha fecha, el complemento citado para aquellos trabajadores que tuviesen acreditado dicho complemento se concreta de la siguiente manera:

1. Las cantidades que tuviesen devengadas los trabajadores al 31-12-1996 se mantendrán como complemento «ad personam».

2. Desde el día 1 de enero de 1997, el complemento personal de antigüedad se devengará por cuatrienios en cuantía de 15,03 euros mensuales.

Los trabajadores ingresados en la empresa con posterioridad al 31 de diciembre de 1996 no devengan cantidad alguna por el complemento personal de antigüedad.

Artículo 14. Pagas extraordinarias.—Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo percibirán anualmente una paga extraordinaria en el mes de junio y otra en Navidad. Su importe será de una mensualidad de salario base fijado en el convenio más la antigüedad —en su caso—.

Asimismo, en concepto de paga de beneficios, los trabajadores percibirán una paga extraordinaria en el mes de marzo por importe de una mensualidad del salario base fijado en el convenio más la antigüedad —en su caso—. Dicho importe tendrá carácter de mínimo, pudiendo incrementarse por cualquier sistema de incentivos en función de las ventas.

Capítulo IV. Condiciones asistenciales.

Artículo 15. Incapacidad temporal.—El trabajador en situación de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirá con cargo a la empresa un complemento de acuerdo con la siguiente escala:

Del día 1.º al 3.º del período de baja	Un 60% de la base reguladora
Del día 4.º al 15.º del período de baja	Un 15% de la base reguladora
Del día 16.º al 20.º del período de baja	Un 40% de la base reguladora
Del día 21.º a la finalización del período de baja	Un 25% de la base reguladora

Independientemente de dichos complementos, la empresa abonará la prestación con cargo a sus recursos, consistente en un 60% de la base reguladora, del 4.º al 15.º día del proceso de baja.

El trabajador en situación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirá con cargo a la empresa un complemento igual a la diferencia entre la prestación correspondiente y el 100% de la base reguladora por todo el periodo de baja.

El devengo del complemento de I.T. derivado de enfermedad común o accidente no laboral estará sujeto a la no superación en la empresa de que se trate de un absentismo superior al 10% de las horas totales a realizar en jornada ordinaria por la plantilla de dicha empresa; de forma que tales complementos no se abonen durante los meses en que dure tal situación. El ratio indicado del 10% pasará a ser del 7% con efectos del día 1 de enero de 2008.

Artículo 16. Seguro por accidente.—Las empresas suscribirán póliza de seguro que cubra los riesgos derivados de muerte por accidente, invalidez permanente absoluta e invalidez permanente total para la profesión habitual, por un capital de 12.000,00 euros para los casos de muerte e invalidez permanente absoluta, y de 12.000,00 euros para los casos de invalidez permanente total para la profesión habitual.

Dicho capital se incrementará de forma que en el año 2006 sea de 15.000,00 euros, y en el año 2007 sea de 18.000,00 euros.

Dicha póliza se suscribirá por la asociación empresarial firmante del presente convenio con la compañía de seguros que considere oportuna, entregando a las empresas que hayan suscrito dicho seguro los correspondientes certificados acreditativos de la cobertura correspondiente. No obstante, aquellas empresas que lo consideren oportuno, podrán establecer la póliza correspondiente al margen de la que suscriba la asociación empresarial, remitiendo copia de la misma a la comisión mixta del presente convenio, con carácter alternativo y sustitutivo de la póliza que suscriba la citada asociación empresarial.

Artículo 17. Ayuda cultural.—Las empresas, en el mes de septiembre de cada año de vigencia del presente convenio, abonarán a los trabajadores con hijos en edad comprendida entre los 2 y los 11 años, la cantidad de 82,00 euros por hijo, teniendo por referencia a efectos de la edad su cumplimiento durante el curso escolar.

Artículo 18. Indemnización por cese.—El trabajador mayor de 60 años que cause baja en la empresa con carácter voluntario, habiendo prestado servicios por espacio superior a 10 años, percibirá en concepto de indemnización el importe de dos mensualidades de salario base del convenio.

Capítulo V. Jornada laboral.

Artículo 19. Jornada anual de trabajo.—La jornada anual de trabajo se establece en 1.800 horas efectivas, a distribuir de acuerdo con el calendario laboral que se establezca. No obstante, dicha jornada pasará a ser de 1.792 horas efectivas con efectos del día 1 de enero de 2007.

La distribución de la jornada anual podrá efectuarse de forma irregular, de manera que el calendario contemple la realización de jornadas de hasta 10 horas diarias de trabajo efectivo durante un máximo de 30 días al año. Las horas trabajadas en mayor número deberán compensarse con descanso sustitutorio, bien antes de la realización de tal jornada, o con posterioridad a la misma, pero siempre antes del día 31 de diciembre de cada año. Esta prolongación de la jornada diaria deberá respetar el descanso diario entre jornadas legalmente previsto y no será de aplicación a los menores de 18 años.

Artículo 20. Vacaciones.—Las vacaciones anuales se establecen en 30 días naturales, con devengo desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. La empresa establecerá, de común acuerdo con los trabajadores, los turnos vacacionales o las fechas de no actividad a estos efectos, cuidando en especial de no hacerlo coincidir con los periodos de mayor actividad.

Dichas vacaciones podrán disfrutarse en dos periodos, si bien uno de ellos tendrá una duración mínima de 21 días ininterrumpidos durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre las partes con otra distribución.

Artículo 21. Licencias y permisos.—En caso de nacimiento de hijo, el permiso retribuido tendrá una duración de tres días naturales, pudiendo prorrogarse dicho permiso en dos días naturales más si se precisa realizar desplazamiento al lugar de nacimiento con distancia superior a 200 Km.

Los permisos retribuidos previstos en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores se entenderán referidos no sólo a los familiares del trabajador, sino también a los familiares de su pareja de hecho inscrita en el registro público correspondiente y/o con certificación común de empadronamiento en el mismo domicilio.

El permiso de lactancia legalmente establecido podrá realizarse de forma acumulada a razón de 30 minutos por día, bastando para ello un acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

En cuanto al derecho a la reducción de jornada y elección de turno previsto legalmente, precisará que el trabajador que desee hacer uso de tal derecho concrete en el documento correspondiente la duración de dicha modificación contractual. El ejercicio de este derecho deberá conciliarse con las necesidades propias del comercio, evitando que la reducción de jornada y elección de turno coincida con el derecho de igual contenido ya ejercitado por otro trabajador del mismo centro de trabajo. Al objeto de conciliar el ejercicio de este derecho con las necesidades organizativas de la empresa, el trabajador podrá ser trasladado a otro centro de trabajo.

Capítulo VI. Código de conducta.

Artículo 22. Régimen disciplinario.—La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los/as trabajadores/as de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un o una trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

A) Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada en 1 mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso será falta grave.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa, o hubiere causado riesgo de accidente o para la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo sea menor.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9. Faltar 1 día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

B) Faltas graves: Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de 30 días.

2. La desobediencia a las órdenes o instrucciones de la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo incluidas las de prevención y seguridad en el trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa, a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de 2 días en 1 mes.

9. La comisión de 5 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

C) Faltas muy graves: Se considerarán como faltas muy graves.

1. La ausencia injustificada al trabajo durante más de 3 días laborales dentro de 1 mes.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, salvo lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los/as compañeros/as y subordinados/as.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción, no se llevará a efecto si el trabajador se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por 1 año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de un instituto competente en la materia.

13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

14. Las derivadas del apartado 1.6 y 2.2.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que no se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

Régimen de sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.a Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

2.a Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3.a Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Prescripción.

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los 6 meses de haberse cometido.

Capítulo VII. Disposiciones adicionales.

Artículo 23. Incremento salarial.—Los salarios indicados en el anexo número 1 son el resultado de incrementar los vigentes al 31 de diciembre de 2004, según acta de fecha 2 de febrero de 2005, en un 3,7% para el año 2005.

Para el año 2006, el incremento efectuado que concreta el anexo número 1 es el resultado de incrementar los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2005 en un 2,5% (I.P.C. previsto+0,5%).

En el año 2007, el incremento a realizar será igual al I.P.C. real de dicho año más 1%, de forma que con efectos del día 1 de enero de 2007 se efectuará un incremento a cuenta igual al I.P.C. previsto para dicho año más un 1%.

No obstante lo anterior, si el I.P.C. final de los años 2006 y 2007 superase el I.P.C. previsto inicialmente para cada uno de los años, se producirá una regularización por el exceso con efectos retroactivos del día 1 de enero de cada año, abonándose las diferencias salariales en el primer trimestre del año siguiente. La base de cálculo para efectuar la regularización citada será aquella que sirvió para calcular los incrementos iniciales.

En todo caso, se establecen unos topes de incremento salarial para los años 2006 y 2007, por los cuales sea cual fuese la desviación entre el I.P.C. previsto y el I.P.C. real de cada uno de los años, la regularización a efectuar en ningún caso supondrá un incremento de los salarios superior al 5% en el año 2006 y del 5,5% en el año 2007.

Artículo 24. Descuelgue.—Las empresas con resultados económicos negativos los años 2004, 2005 y 2006, podrán no aplicar los incrementos establecidos para cada uno de los años de vigencia de este convenio, de forma que tales resultados negativos del año precedente justifiquen la no aplicación de los incrementos de cada año de vigencia del convenio. Ello con independencia de que finalizado el

año de descuelgue los incrementos no aplicados deberán acreditarse con efectos del día 1 de enero del año siguiente, actualizándose de este modo los salarios; todo esto con independencia de la posibilidad de descuelgue en dicho año de concurrir de nuevo resultados negativos en el año precedente.

Las empresas que se encuentren en tal situación deberán necesariamente acudir a la comisión mixta del convenio en el plazo de quince días tras la publicación del convenio o de cualquiera de sus revisiones salariales. Esta comisión, una vez examine la documentación que considere oportuna, autorizará o no el descuelgue salarial solicitado.

Artículo 25. Comisión mixta.—Las partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo. Estará compuesta por dos representantes del sindicato Unión General de Trabajadores, dos representantes del sindicato Comisiones Obreras y cuatro representantes de la parte empresarial, quienes elegirán entre ellos un presidente/a y un secretario/a.

La comisión mixta podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la comisión mixta podrá recabar las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

La comisión mixta podrá crear subcomisiones para tratar asuntos concretos, si ambas partes están de acuerdo. Dichas subcomisiones se regirán por las mismas normas generales de la comisión mixta.

Son funciones de la comisión mixta:

— Interpretar y aplicar el convenio.

— El análisis y negociación sobre temas específicos, a petición de cualquiera de las partes.

— La vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

— La gestión en todas sus vertientes del fondo social.

La intervención de la comisión mixta en estas materias dejará a salvo la libertad de las partes para instar cualquier procedimiento que considere oportuno.

Los asuntos sometidos a la comisión mixta tendrán el carácter de ordinarios o extraordinarios según la calificación de las centrales sindicales y la asociación empresarial. En el primer supuesto, la comisión mixta deberá resolver en el plazo máximo de 15 días y, en el segundo, en el plazo máximo de 8 días. La comisión mixta podrá ser convocada por cualquiera de las partes que la integran indistintamente.

Artículo 26. Mediación y arbitraje.—Para la solución de conflictos laborales mediante estos procedimientos será de aplicación lo establecido en el Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.

Artículo 27. Uniformidad.—Los trabajadores que presten servicios «cara al público» deberán cuidar su imagen personal, vistiendo en armonía con la actividad comercial y evitando vestuario y complementos personales estridentes que puedan causar rechazo en los clientes. Las empresas que dispongan la utilización de uniformes de trabajo, lo harán a su cargo en cuanto al coste de éstos, correspondiendo al trabajador su mantenimiento.

Artículo 28. Clasificación profesional.—Las partes signatarias del presente convenio acuerdan realizar un trabajo de descripción y clasificación profesional que agrupe las categorías profesionales propias de la actividad en el momento presente, incorporando al texto del presente convenio sus resultados, una vez consensuados por la comisión mixta. Estos trabajos deberán estar finalizados durante la vigencia del presente convenio.

A tal fin, con carácter prioritario se destinarán los recursos existentes en el fondo social que en el presente convenio se establece.

Artículo 29. Fondo social.—Las empresas afectadas por el presente convenio en cuanto a sus ámbitos territorial, funcional y personal contribuirán al mantenimiento de un fondo social mediante las aportaciones que seguidamente se concretan. Dicho fondo tendrá por objeto la elaboración de estudios y dictámenes referidos al sector de comercio del calzado, en especial en cuanto a todo aquello relacionado con la estructura organizativa de los trabajadores, formación de éstos con especial atención a su desarrollo en las vertientes profesional y personal, búsqueda de nichos de empleo, implantación y

desarrollo de nuevas tecnologías, estudios de mercado encaminados al análisis de la planta empresarial y, en definitiva, de todo aquello que contribuya a la mejora del sector.

La contribución empresarial se realizará por empresa o grupo de empresas, de forma que aquellos grupos que integren más de una razón social, únicamente contribuirán con una única cuota.

Dicha cuota para los años 2005, 2006 y 2007 se establece en 215,00 euros para cada uno de los citados años, que deberán ingresar en la cuenta bancaria de dicho fondo dentro de los diez primeros días del mes de enero de cada uno de los años, y, teniendo en cuenta la fecha de formalización del presente convenio dentro de los 10 días siguientes a la publicación del mismo en cuanto a las contribuciones de los años 2005 y 2006. Quedan excluidas de la contribución al citado fondo aquellas empresas cuya plantilla total no exceda de 2 trabajadores.

Las empresas afiliadas a cualquier asociación empresarial del sector del comercio del calzado de igual ámbito geográfico al del presente convenio, podrán deducir de sus contribuciones el importe de las cuotas asociativas que vengan abonando a la asociación empresarial a la que pertenezcan.

Este fondo se regirá de forma paritaria por los representantes sindicales y empresariales que formen parte de la comisión mixta prevista en este convenio, correspondiendo a la asociación empresarial firmante del presente convenio la gestión administrativa del mismo, por medio del presidente de dicha asociación, a quien expresamente se le faculta para llevar a cabo cuantas acciones sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos de dicho fondo social, incluso en cuanto a las reclamaciones y demandas que fueran necesarias para asegurar el cumplimiento de las obligaciones empresariales en relación con las contribuciones establecidas en el presente artículo.

Este fondo atenderá con carácter preferente los gastos que se deriven de la puesta en funcionamiento del mismo y de los recursos necesarios para la recaudación de las cuotas indicadas.

Dicho fondo se regirá por los estatutos que a tal fin se elaboren, los cuales deberán ser redactados, aprobados y registrados en el plazo de 30 días tras la publicación del convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

El fondo tendrá una vigencia coincidente con la del presente convenio, con independencia de su posible prórroga si las partes suscriptoras de este convenio así lo deciden.

Capítulo VIII. Disposiciones transitorias.

Artículo 30. Liquidación de atrasos.—Los atrasos salariales derivados del presente convenio deberán liquidarse en el mes siguiente

te al de la publicación de este convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Valencia, julio de 2006.

Anexo número 1

Tablas salariales del Convenio del Calzado
para la provincia de Valencia

Categorías	2005 (2004+3,7%)	2006 (2005+2,5%)
Grupo I:		
Encargado general	864,68	886,30
Jefe de personal	856,78	878,20
Jefe de ventas	856,78	878,20
Jefe de compras	856,78	878,20
Jefe de almacén	801,90	821,95
Jefe de sección	750,38	769,14
Encargado establecimiento	750,34	769,10
Viajante	733,66	752,00
Corredor de plaza	727,53	745,72
2.º encargado de establecimiento	725,00	743,13
Dependiente	705,77	723,42
Ayudante dependiente	602,34	617,40
Aprendiz con 18 a 21 años (sin contrato de formación)	602,34	617,40
Grupo II:		
Jefe de administración	896,47	918,88
Jefe de sección administrativa	827,91	848,61
Contable	753,43	772,27
Oficial administrativo	719,02	737,00
Aux. administrativo	656,61	673,02
Aspirante administrativo de 16 y 17 años	507,81	520,50
Grupo III:		
Diseñador gráfico	824,92	845,55
Escaparatasta	781,42	800,96
Profesional de oficio conductor de 1.ª / repartidor (7.500 Kg.)	681,23	698,26
Profesional de oficio conductor de 2.ª / repartidor (3.500 Kg.)	660,66	677,18
Mozo de almacén	660,66	677,18
Telefonista / recepcionista	660,66	677,18
Empaquetador/a, embalador/a y envasador/a	660,66	677,18
Grupo IV:		
Vigilante	660,66	677,18
Personal de limpieza	524,39	537,50

20658

MUNICIPIOS

Excelentísimo Ayuntamiento de Valencia Personal

Anuncio del Excelentísimo Ayuntamiento de Valencia relativo al acuerdo aprobatorio de las bases de la convocatoria para proveer en propiedad 1 plaza de profesor de música de tuba.

ANUNCIO

La junta de gobierno local, en sesión celebrada el día 30 de junio de 2006, acuerda:

Vistas las actuaciones precedentes en el expediente.

En ejercicio de las atribuciones que confieren el artículo 127 h) de la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de Medidas para la Modernización del Gobierno Local, que modifica la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se acuerda:

Primero.—Aprobar las bases que a continuación se detallan, de la convocatoria para proveer en propiedad 1 plaza de profesor de música de tuba, a través del procedimiento selectivo de oposición.

Bases que regirán la convocatoria para proveer en propiedad 1 plaza de profesor de música de tuba.

Es objeto de las presentes bases, aprobadas por la junta de gobierno local de fecha 30 de junio de 2006, la provisión en propiedad de 1 plaza de profesor de música de tuba, de la escala de Administración Especial, subescala: Técnica, clase: Superiores, Grupo A de titulación, del artículo 25 de la Ley 30/84, de 2 de agosto.

El procedimiento selectivo será el de oposición.

Normas generales.

1. Plazas máximas a proveer.

El tribunal no podrá declarar que ha superado el proceso selectivo un número de aspirantes superior al de plazas convocadas.

2. Requisitos de los aspirantes.

Para ser admitido al presente proceso selectivo para el acceso a la función pública local, será necesario:

a) Poseer la nacionalidad española o, de acuerdo con lo establecido en la Ley 17/93, de 23 de diciembre («B.O.E.» n.º 307, de 24 de diciembre de 1993), Sobre el Acceso a Determinados Sectores de la