

lo pactado, sin perjuicio de la competencia que a este respecto corresponda a los Organismos competentes.

c).— Cualesquiera otras atribuciones que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.

Artículo 9.— Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias habituales quedan suprimidas.

a).— Se considerarán «horas habituales», todas aquellas que no se efectúen para tareas extraordinarias o urgentes, o no se destinen para cubrir periodos punta de venta.

b).— Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas, se realizarán.

c).— Las horas extraordinarias necesarias para periodos punta, ausencias imprevistas, cambios de turno, u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad se mantendrán, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas por la Ley.

En los supuestos b) y c), las horas extraordinarias realizadas se abonarán con el 100 por 100 sobre el salario que correspondiese a cada hora ordinaria, calculada sobre el salario real, mediante el cálculo siguiente:

El cociente que resulte de dividir el salario base de cada trabajador, más los complementos salariales personales del puesto de trabajo, de residencia y de vencimientos periódicos superiores al mes, las pagas extras que en cada momento estén vigentes, referidos todos ellos al período anual, por el número de horas de trabajo aprobadas para el presente año de 1.984, se le aumentará a dicho cociente el 100 por 100.

d).— Las horas extraordinarias realizadas en festivos o domingos, se abonarán con un suplemento del 200 por 100.

e).— El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 2 al día, 15 al mes y 100 al año, salvo lo previsto en el apartado b). Queda prohibida la realización de horas extraordinarias de todo tipo, a los menores de 18 años.

f).— La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extras.

Artículo 10.— Aumentos periódicos por años de servicio.

La antigüedad comenzará a contarse desde el momento de ingreso en la empresa, incluido el período de aprendizaje, así como el tiempo transcurrido en el servicio militar, ya sea éste, con carácter voluntario como forzoso.

Esta antigüedad será vinculante para todo el personal que figure en plantilla de la empresa.

La cuantía se estipula en el 5 por 100 por cuatrienio sobre el salario base.

Artículo 11.— Quebranto de moneda.

El trabajador que desempeñe el puesto como titular o suplente de auxiliar de caja o cajero (a), por la responsabilidad del mismo, percibirá un 10 por 100 de incremento sobre su sueldo real, en concepto de quebranto de moneda.

En el caso de que el arqueo realizado, fuera éste a su favor, es decir, hubiera quebranto en metálico, su importe quedará congelado en Caja, para paliar el quebranto que se pueda experimentar, hasta final de mes, en que se regularizará la existencia de Caja.

Este 10 por 100 no es aplicable a las tres pagas extraordinarias anuales.

Artículo 12.— Gratificaciones extraordinarias.

a).— Las empresas abonarán a los trabajadores con fechas 15 de Julio y 15 de Diciembre una gratificación extraordinaria equivalente a una mensualidad para cada una de ellas.

b).— Las empresas dentro del mes de Febrero del año siguiente al ejercicio económico, abonarán a los trabajadores una mensualidad en función del ejercicio económico anterior, de acuerdo con el artículo 44 de la Ordenanza de Comercio vigente.

c).— Por mutuo acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, se podrá solicitar que las pagas (gratificaciones) puedan prorratearse entre el número de mensualidades que se convengan, no siendo superiores éstas en el prorrateo a doce mensualidades.

Artículo 13.— Jubilación anticipada y complementos.

Los trabajadores que reúnan las condiciones precisas podrán acceder a la jubilación anticipada a los 64 años, cuando exista común acuerdo entre trabajador y empresa, regulándose la misma por lo establecido en los Reales Decretos 14/81, de 20 de Agosto, y 2.705/81, de 19 de Octubre.

La libre aceptación por las empresas de la propuesta de jubilación de los trabajadores con más de 5 años a su servicio, que tenga lugar durante la vigencia de este Convenio, moti-

vará por parte de las empresas, la concesión a los trabajadores de un complemento de jubilación, cuya cuantía irá en función de la siguiente escala:

- Por jubilación voluntaria a los 60 años: 12 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 61 años: 11 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 62 años: 10 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 63 años: 9 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 64 años: 6 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 65 años: 2 mensualidades.

No obstante, aquellos trabajadores que ejerciten su derecho de jubilación a la edad de 64 años y al amparo de lo reseñado en el párrafo primero de este artículo no tendrán opción a premio alguno.

Dichas mensualidades serán calculadas por el salario real, y cuando excedan de dos, las empresas podrán fraccionar su pago en el plazo mínimo de seis meses.

Si cumplidos los 65 años, el trabajador no solicitase la jubilación correspondiente perderá el derecho a estos complementos.

Si por disposición legal se modificara la edad de jubilación mínima para optar por la prestación completa sin ninguna reducción porcental, ésta ocupará el último lugar en la tabla que establece el presente artículo quedando, en consecuencia, excluida de complemento la edad así sustituida.

Artículo 14.— Viajes y desplazamientos.

Los gastos originados por motivos de desplazamientos fuera de su residencia, serán desembolsados por la empresa al trabajador, previa justificación por éste de los mismos.

Este artículo, no regirá para los viajantes, que tendrán su régimen personal.

Artículo 15.— Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones anuales, de Abril a Septiembre, ambos inclusive. Tendrán derecho a disfrutar del 50 por 100 de dicho período de vacaciones de Junio a Septiembre, ambos inclusive.

No obstante, en aquellos casos en que el trabajador tenga contratado el alojamiento para el disfrute de sus vacaciones o haya de disfrutarlas lejos, de forma que el viaje requiera un par de jornadas, disfrutará de 17 días consecutivos.

Aquellos trabajadores que no lleven un año en la empresa, dispondrán de la parte proporcional de vacaciones siempre que lleven en la empresa más de 90 días efectivamente trabajados.

Para determinar el turno de vacaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas están obligadas a publicar el Calendario de las mismas con dos meses de antelación. Dicho Calendario se confeccionará entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 16.— Plus de transporte

En compensación de los gastos ocasionados por los trabajadores en la utilización de medios de transporte públicos para acudir al trabajo, las empresas abonarán su importe a tenor de lo dispuesto por la O.M. de 10-2-58 y la O.M. de 4-6-58, estando obligadas a hacerlo siempre y cuando el trabajador viva fuera del término municipal y no haya línea de transporte urbano, siendo preciso en todo caso, presentar los justificantes correspondientes.

Artículo 17.— Servicio militar.

Se remite a la Ordenanza Laboral de Comercio en General y Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18.— Aprendices

1.— Los aprendices de 17 años sólo efectuarán recados en casos excepcionales.

2.— Existe la obligación del empresario de que a la vez que utiliza el trabajo del aprendiz, ha de iniciarle prácticamente por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión.

Artículo 19.— Formación profesional.

El trabajador tendrá derecho:

a).— Al disfrute de los permisos para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b).— A la adaptación de jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concepción de permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Los permisos concedidos a los trabajadores para exámenes, dirigidos a la obtención de una mayor capacitación tanto técnica como comercial en el ámbito exclusivo del Comercio Textil y que previamente hayan sido acordados entre empresarios y trabajadores, serán, en todo caso, retribuidos.

Artículo 20.— Compras.

A los trabajadores que realicen compras en sus centros de trabajo u otro de la misma empresa, para su uso personal, se les aplicará un descuento de un 30% sobre el precio de venta al público al detall, exceptuados aquellos artículos, cuyos pre-