

Artículo 18º. Enfermedad y Accidente.

En caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo, debidamente acreditado por el Seguro Obligatorio de enfermedad, los trabajadores en tal situación percibirán de sus respectivas empresas la diferencia entre la prestación económica del Seguro y el importe íntegro de sus retribuciones, de modo tal que, en cualquier caso, el trabajador perciba mientras se encuentre de baja y con el límite de un año la totalidad de sus retribuciones como si estuviera en activo.

Con independencia de lo establecido en los artículos 54 y 55 de la Ordenanza vigente para el Comercio se conviene que el enfermo o accidentado que requiera un tratamiento especial y costoso debidamente acreditado, percibirá, además de las prestaciones económicas del Seguro, el sueldo o salario íntegro que le correspondiera de estar en activo, con un límite máximo de tres mensualidades.

Se entenderá que el tratamiento es especial y costoso siempre que el enfermo o accidentado hubiere de seguir el tratamiento fuera de su residencia habitual.

Artículo 19º. Jubilación.

Se establece un premio de jubilación por edad o invalidez para aquellos trabajadores que lleven más de 20 años en la empresa, consistente en dos mensualidades.

Artículo 20º. Categorías Profesionales.

Se mantienen las siguientes categorías profesionales:

Primera.— Conductor de motocarros.— Es el trabajador mayor de 18 años de edad que con su correspondiente permiso de conducir, realiza el reparto de mercancías utilizando un motocarro de tres o más ruedas o furgoneta, cuya conservación engrase y limpieza tiene a su cargo. Se equiparará a Profesional de Oficio de Segunda.

Segunda.— Conductor de camión o camión-grúa.— Es el conductor que precisa para la utilización de aquél, carnet de Primera o Especial. Será asimilado a profesional de Oficio de Primera.

Tercera.— Antenistas o instaladores.— Los antenistas o instaladores de aparatos electrodomésticos deberán ser clasificados, según sus conocimientos o técnicas en Ayudantes, Profesionales de Oficio de Tercera o Profesionales de Oficio de Segunda, dentro del Grupo IV, Personal de Servicio y Actividades Auxiliares.

Artículo 21º. Pacto entre empresa y trabajadores.

Se podrán realizar pactos entre empresa y trabajadores, siempre que los mismos superen las condiciones del presente Acuerdo y no sean lesivos para los trabajadores.

Artículo 22º. Normas de subsidiaria aplicación.

En lo expresamente convenido en este Acuerdo serán de aplicación las normas de la Ordenanza Laboral de Comercio, actualizada por Orden del Ministerio de Trabajo de 4 de junio de 1975 (B. O. E. número 142, de 14-6-75), en los puntos en que esté vigente y Estatuto de los trabajadores de 10 de marzo de 1930 (B. O. E. número 64, 14-3-80) y demás Disposiciones de carácter general en cuanto sean compatibles con la de Comercio.

Artículo 23º. Pluriempleo.

Las empresas no admitirán en plantilla, ni proporcionarán trabajo, a ninguna persona que ya goce de éste, se encuentre jubilado, perciba pensión, ya sea trabajador manual, liberal, funcionario público o estatal, a excepción del personal de limpieza o contable.

Artículo 24º. Derechos Sindicales.

1º.— Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

2º.— La empresa no podrá despedir a un trabajador, ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación a actividad sindical.

3º.— La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. Los Sindicatos podrán remitir información

a todas aquellas empresas en las que se disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

4º.— En cuanto a las funciones de los Delegados sindicales se estará a lo acordado en el A. M. I. (Acuerdo Marco Interconfederal) suscrito entre U.G.T. y C.E.O.E. asimismo como al Título segundo, de los Derechos de Representación Colectiva y la Reunión de los Trabajadores en la Empresa del Estatuto de los Trabajadores y normas que se desarrollen.

Artículo 25º. Cláusula de salvaguarda económica.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E. registrase al 31 de marzo de 1986 un incremento con respecto al 31 de marzo de 1935 superior al ocho por ciento (8%), el exceso resultante se añadirá a las Tablas Salariales vigentes al 31 de marzo de 1986, al objeto de servir éstas como base para la negociación de los salarios cuya vigencia sea: 1 de abril de 1986 al 31 de marzo de 1987.

A la finalización del segundo año de vigencia del presente Acuerdo la Comisión Paritaria podrá pactar una nueva Cláusula de Revisión en los términos que en su momento señalen.

Artículo 26º. Calendario laboral.

En el plazo de un mes a partir de la firma del presente Acuerdo, las empresas junto con los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, o en caso contrario, de acuerdo con la mayoría simple de sus trabajadores, resolverán el calendario laboral para los años de vigencia del presente Acuerdo.

Para el periodo de vigencia de este Acuerdo, es decir, del 1 de abril de 1984 al 31 de marzo de 1987, el cómputo anual de horas de trabajo efectivo que es de 1.826 horas y 27 minutos, se distribuirá por las empresas al confeccionar el calendario laboral.

Dado el desfase existente entre el horario de trabajo y el comercial, expresamente se conviene que, una vez definido el calendario laboral anual, la empresa podrá establecer horarios de trabajo diferentes entre sus trabajadores de modo que dentro del horario habitual que se viniera ejerciendo, se complementen y poder así atender al público durante el tiempo comprendido entre la apertura y cierre del establecimiento.

Artículo 27º. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias habituales quedan suprimidas y deberá observarse lo siguiente:

a) Se considerarán horas extraordinarias habituales: todas aquellas que no se efectúen para tareas urgentes o extraordinarias o no se destinen a cubrir períodos de venta punta.

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

c) Las horas extraordinarias necesarias para períodos punta, ausencias imprevistas, cambio de turno y 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 en la legislación laboral.

En los supuestos b) y c) se abonarán las horas extraordinarias con un mínimo de un 75 por 100 sobre el salario que corresponda a la hora ordinaria de trabajo. La fórmula de cálculo será la siguiente:

Salario B., comp. personales, Pagas Extra. = Hora Ordin.

Horas efectivas de trabajo anual

Al precio de la hora ordinaria se incrementará como mínimo el mencionado 75 por 100.

d) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior al de dos al día, quince al mes y cien al año