

será en cómputo anual durante la vigencia del presente Convenio de mil ochocientas veinte horas (1.820) de trabajo real y efectivo.

Se respetarán aquellas jornadas reales y efectivas que, inferiores a las anteriormente indicadas vinieran disfrutando los trabajadores, antes de la publicación de este Convenio.

Si durante la vigencia del presente Convenio, el Gobierno promulgara alguna disposición de obligado cumplimiento en materia de jornada laboral inferior a la anteriormente pactada, se estará a lo regulado por la misma.

**Artículo 15º.— Apertura y cierre de establecimientos.**

El horario de trabajo se desarrollará entre las 9 y las 20 horas de martes a sábado, dejando dos horas treinta minutos para comer, pudiendo ser disfrutado dicho horario o espacio antes de las 13 horas y no haciendo más de cinco horas de trabajo continuadas.

Los lunes, la jornada comenzará a partir de las 16 horas. Para la fijación de los horarios se precisará el acuerdo de los representantes legales de los trabajadores y de la parte empresarial.

**Artículo 16º.— Horas extraordinarias.**

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que puedan derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales, para ello se recomienda en cada empresa, se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contrataciones, vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado, experiencias internacionales en esta materia y de la normativa vigente, las partes firmantes de este Convenio, consideran positivo señalar a sus representantes, la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

También respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor, esto es, que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes así como caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Horas extraordinarias estructurales, entendiéndose como tales, las necesarias por pérdidas imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate o mantenimiento, realización siempre que no puedan ser sustituidos por la utilización de las distintas modalidades de contrata previstas legalmente.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las horas extraordinarias estructurales que se realicen en las empresas afectadas por el presente Convenio están exentas del incremento de estimación adicional establecido en el Real Decreto 1858/81 de 20 de agosto.

La Dirección de la Empresa, informará mensualmente al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas en su caso, la distribución por secciones, notificándolo mensualmente a la Autoridad Laboral, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen al trabajador en el parte correspondiente.

El procedimiento de cálculo del valor de las horas extraordinarias, seguirá los siguientes criterios:

El cociente que resulte de dividir el total de los emolumentos año, salario base, más complementos salariales, tales como pagas extraordinarias y antigüedad en su caso por el número de horas a trabajar durante el año, según estipula el presente Convenio, incorporándose al valor hora, normal el 100 por 100. En caso que las horas extraordinarias se realicen el domingo o festivo, siguiendo los mismos criterios expresados anteriormente, se incrementarán en un 200%.

**Artículo 17º.— Descanso semanal, fiestas y licencias.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de enfermedad o ausencia del centro de trabajo por acudir a consultas médicas, previo aviso y justificación, el trabajador percibirá el salario íntegro, sin que este beneficio pueda exceder de 16 horas anuales.

**Artículo 18º.— 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 el 50 por 100 de dicho periodo de vacaciones de junio a septiembre, ambos inclusivos.

No obstante, en aquellos casos en que el trabajador tenga contratado el alojamiento para el disfrute de sus vacaciones o haya de disfrutar 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.

Como principio, para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción, hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros en el centro de trabajo, respetándose lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas estarán 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 19º.— Excedencias.**

En los supuestos de suspensión de contrato por excedencia forzosa de algún trabajador en activo que por ejercicio de cargo público, representativo o en funciones sindicales de ámbito provincial o superior, se encuentre en tal situación, deberán reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función.

Para el resto de los casos de excedencia, se estará a lo dispuesto en las normas que para cada caso particular contempla el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos del 45 al 48.

**Artículo 20º.— Servicio militar.**

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

**Artículo 21º.— Pluriempleo.**

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

Para coadyugar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes sindicales o, en su defecto, a los trabajadores, los Boletines de cotización a la Seguridad Social.

**Artículo 22º.— Aprendizices.**

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 23º.— Formación profesional.**

El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos para concurrir a exámenes, así como 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 concesión del 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 24º.— Prendas de trabajo.**

A los trabajadores que proceda, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniformes u otras prendas en concepto de útiles de trabajo de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso lo viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y el trabajador en número de dos prendas que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas.

**Artículo 25º.— Compras.**

A los trabajadores que realicen compras en sus centros de trabajo o en 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 precios de venta al público, hayan sido rebajados.

Por lo que se refiere a almacenistas al por mayor, el descuento a favor del trabajador será del 10% del precio de venta al por mayor.

**Artículo 26º.— 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 el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio.

La libre aceptación por las empresas de la propuesta de jubilación de los trabajadores con más de 5 años a su servicio, que tengan lugar durante la vigencia de este Convenio, motivará 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 o 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 máximo de seis meses.

Si cumplidos los 65 años, el trabajador no solicita 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 porcentual, ésta