

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 10º.— Gratificaciones extraordinarias.

a) Las empresas abonarán a los trabajadores con fechas 30 de Junio 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 podrán solicitar que las pagas (gratificaciones) puedan prorratearse entre el número de mensualidades que se convengan, no siendo superiores a éstas en el prorrateo a doce mensualidades.

Artículo 11º.— 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 por 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 paralizar 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 12º.— Viajes y desplazamientos.

Los gastos originados por motivos de desplazamiento 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 13º.— Plus de desplazamiento.

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 10-02-58 y la O.M. de 04-06-58, 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 14º.— Jornada de trabajo.

La jornada laboral para todos los trabajadores del Comercio Textil, será en cómputo anual durante la vigencia del presente Convenio de mil ochocientas horas (1.800) 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, respetando lo dispuesto en la Disposición Transitoria, 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. A este horario de apertura y cierre de establecimiento no estarán sometidos los titulares de las empresas, incluidos aquellos trabajadores, componentes de la plantilla de empresas que revistan carácter societario cuando tengan, dichos trabajadores, participación económica en el negocio.

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 representados, 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.

Mejorando las condiciones generales establecidas en el citado artículo 37º del Estatuto de los Trabajadores, en caso de matrimonio, los afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a disfrutar de una licencia de 18 días naturales.

Artículo 18º.— Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de 26 días laborales de vacaciones anuales, de abril a septiembre, ambos inclusive. Tendrán derecho a disfrutar el 50 por 100 de dicho período de vacaciones de junio a septiembre, ambos inclusivos, respetando en cualquier caso quince días naturales y en el supuesto de posibles días sobrantes sobre las citadas quince días naturales, el disfrute de los mismos será de común acuerdo entre empresa y trabajador.

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 en 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.