

o festivo, siguiendo los mismos criterios expresados anteriormente, se incrementarán en un 200%.

Los mismos porcentajes se aplicarán en el caso de que las horas extraordinarias se compensen con descanso.

Artículo 15º.— 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 16º.— Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de 26 días laborales de vacaciones anuales, de abril a septiembre, ambos inclusivos, respetando en cualquier caso quincenas naturales y en el supuesto de posibles días sobrantes sobre las citadas quincenas 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 entre la Dirección de la Empresa y los representantes legales de los trabajadores.

Cuando las vacaciones estén previamente pactadas y el trabajador al comienzo de las mismas se encontrara en situación de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de Accidente de Trabajo, a petición propia, podrá posponer las mismas hasta ser dado de alta médica, debiendo existir acuerdo mutuo entre trabajador y empresa para fijar nuevamente el periodo de disfrute de vacaciones que deberá coincidir dentro del mismo año en que se produce el accidente.

Artículo 17º.— 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.

Con independencia de lo establecido en la Ley 8/1980 denominada "Estatuto de los Trabajadores", referente a excedencias, el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a una excedencia especial de hasta tres meses, en caso de que la enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres y así lo justifique el médico por escrito de los cuidados o asistencia del cónyuge o padres.

En caso de que dos o más trabajadores del mismo centro de trabajo, afectados por este Convenio, pudieran acogerse a esta excedencia para atender a la misma persona, la excedencia por los mismos solicitada no podrá coincidir en el mismo periodo de tiempo.

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 18º.— Servicio militar.

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

Artículo 19º.— 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 20º.— Aprendizajes.

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

Artículo 21º.— 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 22º.— 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 23º.— 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 24º.— 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 ocupará el último lugar en la tabla que establece el presente artículo quedando, en consecuencia excluida de complemento la edad así sustituida.

Artículo 25º.— Sucesión de empresa.

En caso de cambio de titularidad de empresa, se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26º.— Derechos sindicales.

a) De los Sindicatos:

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.

Las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarlo de ninguna otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las empresas reconocen 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.

b) De los representantes de los trabajadores:

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, se reconocen las siguientes funciones:

1).— Ser informado por la Directiva de la Empresa, trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planos de formación profesional de la empresa.

2).— En función de la materia que se trate, sobre la fusión, absorción o modificación del "Status" Jurídico de la Empresa, cuando ello suponga