

contabilizarán en depósito para paliar el quebranto que pueda existir en otras ocasiones.

#### **Artículo 23º.— Horas Extraordinarias**

Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales, entendiéndose por tales aquellas que no se efectúan para realizar tareas extraordinarias o urgentes, o no se destinan para cubrir períodos punta de venta. 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 pérdida de materias primas, podrán ser realizadas. Igualmente, las horas extraordinarias necesarias para períodos punta, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, se mantendrán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas por la Legislación vigente. En estos dos últimos supuestos, las horas extraordinarias realizadas se abonarán con un incremento del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria, salvo las que se trabajen en el día anterior a la festividad de Reyes, que serán abonadas con el 100 por 100 sobre el salario de la hora ordinaria y el 150 por 100 para las horas extraordinarias en domingos y días festivos.

En todo caso, se respetará el límite legal máximo de las horas extraordinarias, que en ningún momento podrá ser superior a ochenta al año, y la prohibición legal de realización a los menores de 18 años.

#### **Artículo 24º.— Dietas**

Las empresas estarán obligadas a pagar a todo el personal que por su mandato realice viajes o desplazamientos, a razón de 5.245 ptas. de dieta completa y 1.179 pesetas la media dieta.

#### **Artículo 25º.— Fallecimiento del Trabajador**

La parte empresarial asume el compromiso de suscribir un seguro que cubra a los trabajadores las contingencias de invalidez permanente total, absoluta o muerte, derivada de accidente de trabajo, en la cuantía de 2.500.000 pesetas a partir del 1 de enero de 1995.

#### **Artículo 26º.— Productividad**

En compensación a la falta de aplicación práctica por su dificultad en este sector de sistemas sobre productividad, el trabajador afectado por este Convenio tendrá la obligación de atender a los clientes que se encuentren dentro del establecimiento en el momento del cierre. El tiempo empleado para este cometido, si excediese de la jornada laboral, se retribuirá como horas extraordinarias, salvo otro acuerdo entre empresas y trabajadores.

#### **Artículo 27º.— Enfermedad o Accidente**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 de la Ordenanza Laboral de Comercio en general, en caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

#### **Artículo 28º.— Mujer embarazada.**

A las trabajadoras en estado de gestación y siempre que las circunstancias que concurren en su centro de trabajo lo permitan, se les evitarán en lo posible, realizar funciones que a criterio de la trabajadora considere lesivas para el normal desarrollo del embarazo.

#### **Artículo 29º.— Trabajo con ordenadores**

La pantalla de visualización de los ordenadores será mate y con antirreflejos, o en su defecto, deberá estar provisto de un filtro que no deforme la imagen.

### Sección Segunda.— Categorías Profesionales.

#### **Artículo 30º.— Asimilación a categorías profesionales**

Los conductores de vehículos de motor se consideran profesionales de oficio de primera, cuando tuvieran conocimiento suficiente para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica, cualquiera que sea su carnet de conducir o cuando el vehículo confiado a su cargo exija carnet de clase C. En los demás casos, tendrá el conductor la categoría profesional de oficial de segunda.

#### **Artículo 31º.— Auxiliar Administrativo**

A los Auxiliares Administrativos, con más de cinco años ininterrumpidos de servicio en la misma empresa con esta categoría, se les abonará el salario correspondiente al oficial administrativo hasta en tanto no les corresponda ascender; si por otra parte, estos mismos auxiliares administrativos, con cinco años de servicio en la misma empresa y en dicha categoría realizaran algunas de las funciones propias del oficial administrativo, se les reconocerá ésta última categoría profesional, todo ello con el fin de motivar la promoción profesional interna en las empresas.

En los establecimientos que por sus características no existieran más de un empleado administrativo, éste pasará a la categoría superior a los cuatro años de servicio, como auxiliar.

Los aspirantes pasarán automáticamente a la categoría de Auxiliares Administrativos al cumplir los dieciocho años de edad.

#### **Artículo 32º.— Definición de categorías del personal mercantil**

a) Dependiente: Es el empleado mayor de veintidos años encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, de forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad, precio, según características del uso a que se destine, novedades, etc.); deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de la exhibición de escaparates y vitrinas, poseyendo

además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas. En esta categoría se incluirá el Dependiente de sección mayor de supermercados y autoservicios.

b) Ayudante: Es el empleado menor de veintidos años que, habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los Dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

#### **Artículo 33º.— Preparaciones de pedidos de almacenes de alimentación**

Los mozos especializados que en la actualidad realicen el cometido de preparadores de pedido en almacenes de alimentación, se les equipará salarialmente a la categoría profesional de capataz del grupo IV

#### **Artículo 34º.— Aclaración del Artículo 85 de la Ordenanza Laboral de Comercio**

Aquellas personas que por orden discrecional de la empresa, por su habilidad o arte se les encomiende habitualmente, además de las actividades que corresponden a su categoría profesional y dentro del horario de trabajo, la exhibición de los artículos de su establecimiento en los escaparates y vitrinas exteriores, tendrán derecho, en concepto de gratificación especial, a un plus del 10% de su salario base.

### Sección Tercera.— Prendas de Trabajo.

#### **Artículo 35º.— Prendas de Trabajo**

Se dotará a todo el personal afectado por este Convenio, de dos prendas de trabajo, adecuadas para la función que desempeñen en su empresa, al año.

## CAPITULO IV

### Sección Primera.— Normas de Subsidiaria aplicación.

#### **Artículo 36º.— Derecho Supletorio**

Para lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación la Ordenanza Laboral de Trabajo de Comercio de 24 de julio de 1971 que permanece como norma reglamentaria hasta en tanto no sea derogada o sustituida por otra disposición de obligado cumplimiento.

#### **Artículo 37º.— Licencias y Permisos**

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en ella, en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 de esta Ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, percibiera una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Un día por boda de padres o hijos del trabajador.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 2/1991, de 7 de Enero, al empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador, podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

#### **Artículo 38º.— Pluriempleo.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio no admitirán en su