

## ANEXO II

### ORDENANZA DE TRABAJO DEL COMERCIO

#### CAPITULO I

#### ALCANCE DE LA ORDENANZA

**ARTICULO 1.- FINALIDAD.** La presente Ordenanza establece y regula las condiciones de trabajo en las Empresas dedicadas a la actividad del comercio de toda clase, tanto al por mayor como al detall.

**ARTICULO 2.-AMBITO TERRITORIAL.** Será de aplicación en todo el territorio nacional. Las Ordenanzas de trabajo, continuarán siendo de aplicación como Derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por Convenio Colectivo, según establece la disposición transitoria segunda de la Ley 880, de 10-III-1980, del Estatuto de los Trabajadores, inserta en el Tomo de la Parte General de esta Obra.

**ARTICULO 3.-AMBITO FUNCIONAL.** Se incluye en esta Ordenanza todos los establecimientos mercantiles cuyas actividades estén actualmente reguladas como tales. Se Consideran asimismo incluidos en la presente los establecimientos donde se pignoren o alquilen cosas o efectos muebles, tales como pianos, libros, ropas, etc., las llamadas exposiciones permanentes donde preste servicio personal asalariado, los despachos y almacenes de cooperativas de consumo y economatos, salvo que el personal de referencia esté comprendido en otra Ordenanza de Trabajo, y los Agentes Comerciales respecto al personal dependiente de los mismos. Quedán excluidas las Empresas que, por razón de sus características especiales, les sea de aplicación una norma u Ordenanza específica.

**ARTICULO 4.- AMBITO PERSONAL.** No se considerarán incluidos:

- a-El personal dependiente de los establecimientos de hostelería
- b-Quienes en las Empresas a que se refiere la presente Ordenanza ejerzan cargos a los que se refiere el artículo. séptimo del vigente texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo.
- c-El personal que trabaja a comisión con facultad de representar a varias Empresas o Casas comerciales del mismo ramo o diferentes.
- d-El Personal de farmacia.

**AMBITO TEMPORAL.** Esta Ordenanza inicia su vigencia en 1-8-1971 (norma primera de la Orden aprobatoria).

## **CAPITULO II**

### **ORGANIZACION DEL TRABAJO**

**ARTICULO 5.-**La Organización del trabajo con sujeción a esta Ordenanza y a la legislación vigente es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, entendiéndose, a este efecto, que el destino o traslado de los empleados entre los distintos establecimientos comerciales que radiquen en una misma plaza podrá verificarse respetándose siempre la condición jerárquica en la relación laboral que el trabajador goce dentro de la empresa.

Sin merma de la autoridad reconocida a la Empresa en el párrafo anterior, los jurados de la misma o los Enlaces sindicales (hoy comites de Empresas y Delegados de Personal) donde aquellos no existiesen, tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a organización y racionalización del trabajo, conforme a los fines reglamentarios que les son atribuidos.

Véanse los arts. 20 y 41 de los Estatutos de los Trabajadores sobre dirección y control de la actividad laboral y modificación de las condiciones de trabajo. Véanse, asimismo, los arts. 61 y 81 de dicha Ley.

#### Sección segunda

#### **Clasificaciones segun la permanencia**

**ARTICULO 7.-** El personal, atendiendo a su permanencia, se clasificará en fijo, complementario, eventual o interino.

Es personal fijo el que precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido por el tráfico comercial normal.

Es personal complementario el que trabaja en determinados días o épocas del año en que se intensifican las operaciones comerciales a fin de reforzar la plantilla de trabajadores fijos. Únicamente podrá tener este carácter el que se clasifica como mercantil en el artículo noveno de esta Ordenanza, no pudiendo utilizarse los servicios del personal complementario más de veintidós días año a;p. consecutivos o no. Este personal estará sujeto a un contrato de trabajo que deberá cumplirse por el tiempo pactado.

Se considerará personal eventual el que se contrata para atenciones extraordinarias o esporádicas de duración limitada, como el que se precisa para trabajos de carga o

descarga , repartos, etc., así como el que ha de cooperar con los empleados administrativos en determinadas circunstancias excepcionales. En ningún caso podrá tener el carácter de eventual el personal mercantil.

Es interino el que sustituye a un trabajador fijo durante su ausencia por causas de enfermedad, servicio militar o excedencia forzosa o voluntaria.

**ARTICULO 8.-** Las Empresas vendrán obligadas a formalizar , con cada uno de los trabajadores eventuales o interinos que admitan por más de cinco días, un contrato escrito en el que harán constar, además de las condiciones generales del mismo, su categoría profesional, según el trabajo efectivo que realicen, el día que comenzó la prestación de los servicios y si el contrato es por cierto tiempo o para una obra o trabajo determinado. Finalizado el contrato, se extenderá diligencia expresiva de su duración, quedando un ejemplar del mismo en poder del trabajador.

El Estatuto de los trabajadores en sus Art. 8 y siguientes y en su disposición transitoria tercera establece una nueva regulación del contrato de trabajo y sus modalidades.

Veáse, asimismo, en el Tomo I de la parte General de esta Obra, en el apartado " normas generales de trabajo " el epígrafe " Contrato de Trabajo " y en el apartado " Colocación y Emigración .

## CAPITULO IV

### INGRESOS, ASCENSOS, PLANTILLAS Y ESCALAFONES

#### Sección primera

#### Ingresos

**ARTICULO 20.-** Para el ingreso del personal comprendido en la presente Ordenanza . se observarán las disposiciones legales vigentes de colocación.

Véanse los artículos 16 y 17 , de la ley 8/80 de 10-3-1.980 del estatuto de los trabajadores, inserta en el tomo I de la parte General de esta Obra.

**ARTICULO 21.-** No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, se reconoce derecho preferente a ocupar plaza en la categoría de ingreso, como trabajadores fijos, en favor de quienes hubiesen desempeñado funciones de empleado complementario, eventual o interino.

**ARTICULO 22.-** Las admisiones del personal fijo se considerarán provisionales durante un periodo de prueba variable, según la índole de la labor que a cada trabajador corresponde, que , en ningún caso, podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

Personal técnico titulado de grado medio o superior y Director, nueve meses; Jefe de división, seis meses, Jefe de personal, seis meses, jefe de ventas, seis meses, Encargado General y viajante, tres meses, restante personal técnico no titulado, un mes, restante personal mercantil propiamente dicho, un mes, personal administrativo, un mes; personal de actividades auxiliares, quince días, personal subalterno, quince días.

Durante este periodo, tanto el trabajador como la empresa podrán, respectivamente desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la Empresa y el tiempo que hubiere servido en calidad de prueba le será computado a efectos de los aumentos periódicos por tiempo de servicio que establece la presente.

Los periodos de prueba señalados no son de carácter obligatorio y las empresas, podrán en su consecuencia, proceder a la admisión del personal con renuncia expresa, total o parcial, a su utilización.

El art. 14 del estatuto de los Trabajadores, preconiza el acuerdo expreso y escrito para el establecimiento del periodo de prueba y fija, con carácter general, los límites de su duración.

**ARTICULO 23.-** Como norma general, el ingreso del personal en las empresas a que se refiere esta Ordenanza tendrá lugar por las categorías que a continuación se indica, correspondientes a los diferentes grupos profesionales.

GRUPO I. Todas las categorías se considerarán como ingreso.

GRUPO II. Se ingresará por las categorías de Aprendiz, Encargado de establecimiento, Vendedor, Comprador, Viajante, Corredor de plaza, jefe de sucursal, jefe de compras, jefe de ventas, jefe de personal y Encargado general.

GRUPO III. Se ingresará por las categorías de Auxiliar de caja, Aspirante, o Auxiliar, m Taquimencanógrafo, cajero, contable y jefe administrativo.

GRUPO IV. Todas las categorías se entienden como ingreso, excepto las de Mozo especializado y Capataz.

GRUPO V.- Son igualmente de ingreso todas las categorías, excepto la de Conserje.

**ARTICULO 24.-** Lo dispuesto en el artículo anterior no es aplicable a los establecimientos de nueva creación o aquellos en los que se organicen nuevas secciones, en cuyo caso habrán de cubrirse directamente las plazas correspondientes a las diversas categorías precisas, de acuerdo con la organización comercial de cada empresa.

## Sección segunda

### Ascensos

**ARTICULO 25.-** Los ascensos del personal, cuando haya vacante de la correspondiente categoría en la plantilla, se efectuarán con arreglo a las normas siguientes:

Grupo I. Los ascensos de este grupo se efectuarán libremente por las empresas.

Grupo II. Las vacantes que existan : en la categoría de ayudante de dependiente se proveerán entre aprendices, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 16. Se asimilan a este efecto los aprendices y los empaquetadores.

Los ayudantes pasarán automáticamente a la categoría de dependiente al cumplir los 22 años de edad.

Los dependientes mayores se designarán, entre los dependientes y de acuerdo con el interesado. También se designarán entre estos lo que hayan de desempeñar las funciones correspondientes a las categorías de corredor de plaza, jefe de grupo y jefe de almacén.

Grupo III. Los aspirantes pasarán automáticamente a la categoría de auxiliares administrativos al cumplir los dieciocho años de edad. No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se produjese una vacante de auxiliar, si no existe ningún aspirante, conforme a lo dispuesto respecto a la designación de ayudantes, de dependientes, entre los aprendices que no hubiesen terminado su aprendizaje, tal como se determina para el personal mercantil, de este art.

Las vacantes de oficial se proveerán por antigüedad ,previo examen de aptitud entre los auxiliares administrativos.

La plaza de jefe de sección se cubrirá por concurso- oposición de entre todo el personal oficial administrativo.

Si , efectuada la prueba de actitud el primero de los auxiliares a quien correspondiese ascender por antigüedad no lo superase

,se procederá al examen de los siguientes, y si ninguno fuera calificado favorablemente en el examen de aptitud, así , como en los casos en que el concurso- oposición a que se refiere este mismo art. fuere declarado desierto, se procederá por la empresa a designar libremente los empleados para cubrir las vacantes.

En los establecimientos que por su especialidad no exista mas que un empleado administrativo, este pasará a la categoría superior a los cuatro años de actuar como auxiliar.

Grupo IV. Las plazas de capataz y mozo especializado se proveerán por la empresa entre los mozos especializados y mozos, respectivamente.

Grupo V. Los conserjes serán de libre nombramiento de la empresa entre los ordenanzas.

Véase el art. 24 del la Ley 8/80, de 10-3-1.980 ,del Estatuto de los trabajadores, inserta en el tomo I de la parte general de esta obra.

### Sección tercera

## Plantillas y escalafones

**ARTICULO 26.**-Las empresas comprendidas en las presentes ordenanzas , en el término de un mes, a contar desde la fecha de la publicación estas , formalizarán por cada centro de trabajo o por todos los de una misma plaza la plantilla y escalafón del personal por grupos profesionales, que se consignarán de un solo documento.

Sobre modificación de plantillas por causas tecnológicas o economías, véase el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, inserto en el tomo I de la parte general de esta obra.

**ARTICULO 27.-** plantilla estará constituida por un estado numérico del personal, conforme a las clasificaciones y categorías profesionales establecidas en esta ordenanza y sin que pueda reducirse la plantilla existente en la fecha anterior a su vigencia.

En el Escalafón se relacionará al aludido personal por grupos o categorías, haciéndose además constar las circunstancias siguientes: Nombre y apellidos de los interesados, fecha de nacimiento e ingreso en la empresa, categoría y fecha en que corresponde el primer aumento periódico en la retribución por razón de antigüedad. Dichos escalafones se confeccionarán ulteriormente cada dos años y figurarán, como anexo del reglamento de régimen interior en las empresas en que dichos reglamentos existan.

La obligación de disponer de reglamento de régimen interior, debe entenderse desaparecida al derogar el número 5 de la disposición final tercera del Estatuto de los Trabajadores, el Dto. de 12-1-1.961, que establecía estos reglamentos.

**ARTICULO 28.-** Del documento en que se contenga la plantilla escalafón se dará traslado a todos los interesados, que harán constar el haber sido notificados del contenido del mismo bajo firma, entregándoles al propio tiempo el carnet profesional con los datos expresados en el art. 27, el cual será visado por la organización sindical (hoy es extinguido este Organismo).

Con independencia de esta notificación individual, se fijará en lugar visible para todos los empleados y operarios el documento citado y estará expuesto durante 15 días, dentro de cuyo plazo pueden los interesados que estimen inadecuado su acoplamiento profesional interponer el oportuno recurso ante el delegado provincial de trabajo, que resolverá lo que proceda, dentro de los 15 días siguientes, en vía administrativa.

Asimismo, la empresa estará obligada a exponer en lugar visible la relación nominal de los trabajadores a efectos de cotización en la S.S.

Contra los acuerdos que adopten los delegados de trabajo, de los que habrá que darse traslado a la empresa y a los empleados afectados, puede interponerse recurso, tanto por la empresa como por el trabajador, ante la dirección general de trabajo y por conducto de dicho delegado provincial, en el término de los 10 siguientes, al contar desde la expresada notificación.

Contra la resolución que dicte la Dirección general de trabajo no se da recurso alguno.

#### Sección cuarta

#### **Despidos y ceses.**

**ARTICULO 29.-** El personal fijo solo puede ser despedido cuando incurra en alguna de las causas que pueden dar lugar a esta sanción, con arreglo a lo que se previene en el art. 69 de estas ordenanzas, sin perjuicio de que pueda ser suspendido por causa de crisis económica, de acuerdo con lo que se dispone en el decreto de 26 de enero de 1.994.

El Dto. 26-1-1.994, fue derogado por el dto. 3.090/72, de 2-11-1.972. I.L. 1.629 sobre expedientes de regulación de empleo, que puede verse en el tomo II de la parte general de esta obra, dentro del apartado "colocación y emigración".

Véase los arts. 49 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTICULO 30.-** El personal complementario cesará al termino de la causa que motivo su empleo.

**ARTICULO 31.-** Los trabajadores eventuales, al concluirse el termino temporal o al acabarse la obra a la que se haga referencia en su contrato.

**ARTICULO 32.-** El personal interino cesará al tiempo de incorporarse los trabajadores fijos a los que sustituyan , debiendo ser avisados con 10 días de antelación o ser indemnizados con el salario correspondiente a dichos 10 días, siempre que llevasen prestando servicios como interinos por lo menos durante 3 meses.

A fin de dar adecuado cumplimiento de lo dispuesto en este precepto, los trabajadores fijos que hayan reingresar lo comunicarán a la empresa, siempre que sea posible , con 10 días de antelación por lo menos.

**ARTICULO 33.- Ceses.** - El personal comprendido en la presente ordenanza que se ponga cesar voluntariamente en el servicio de una empresa habrá de comunicarlo al jefe de esta, al menos , con 15 días de anticipación a la fecha en que halla de dejar de prestar servicio.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la anticipada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

(Insertamos este art. con la redaccion dada por la O.M.de 4-6-I.975,B.O.E. del 14,I.L. 2.581. ).

Véanse los arts. 49, n1y 4, y 50 , del estatuto de los trabajadores, que establecen una nueva regulación del cese en el trabajo a iniciativa del trabajador.

## CAPITULO V

### RETRIBUCIONES

#### Seccion primera

#### Disposiciones genéricas

Los art. 26. y siguientes del Estatuto de los trabajadores , regulan el concepto de salario y su liquidación y pago.

**ARTICULO 34.-** La remuneración del personal comprendido en estas Ordenanzas podrá establecerse sobre la base de salario fijo o de otro sistema de retribución, nunca inferior al salario minimo señalado a su categoria aumentando su rendimiento y eficacia.

**ARTICULO 35.-** Las retribuciones que se fijan en el presente capitulo se entenderán sobre jornada completa, pudiendo hacerse el abono por semanas o meses, teniendo el trabajador derecho a percibir, antes de que llegue el día señalado para el pago anticipos a cuenta del trabajo realizado hasta el 90 % de la retribución devengada.

**ARTICULO 36.-** Los sueldos señalados en esta Ordenanza se entienden mínimos y con carácter de ingreso garantizado en los casos que la retribución este compuesta de sueldo y comisión.

## Seccion Segunda

### **Salario o retribucion fija por jornada**

**ARTICULO 37.-**El salario base de los trabajadores comprendidos en esta Ordenanza, entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos , será el establecido o que pueda establecerse par cada categoría profesional en virtud de Convenios Colectivos Sindicales.

En el mes de febrero de 1.976, se publicará tabla Salarial para aquellas Empresas que en dicha fecha no estén incluidas en el ámbito de aplicación de algún Convenio Colectivo Sindical.

(Insertamos este artículo con la redacción dada por la O.M. de 4-6-1975, B.O.E. del 14 I.L. 2581)

**Las retribuciones consignadas en esta Ordenanza Laboral, aprobadas por O.M. 18-2-1976, B.o.E. 2-3-1976 I.L. 1006, han sido ampliamente rebasadas por las establecidas en los sucesivos Decretos reguladores del Salario Minimo interprofesional, por lo que no las reproducimos, consignado únicamente las categorías profesionales, y en su caso, los grupos de asimilación para contización a la S.S. Asignados a cada una de dichas categorías.**

Véanse en el Convenio de aplicación, las retribuciones actuales pactadas.

## **TABLA SALARIAL**

### **Categorías profesionales**

#### **GRUPO PRIMERO**

#### **Personal técnico titulado:**

- a) Titulados de Grado Superior.1
- b) Titulados de Grado Medio .2
- c) Ayudantes y técnicos. 3.

## GRUPO II

### **Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.**

#### **Técnicos no titulados:**

- a) Director. 2
- b) Jefe de división. 3
- c) Jefe de personal. 3
- d) jefe de compras. 3
- e) jefe de ventas. 3
- f) Encargado general. 3
- g) Jefe de sucursal y supermercado. 4
- h) jefe de almacén. 4
- i) jefe de grupo. 4
- j) jefe de sección mercantil. 5
- k) Encargado de establecimiento, vendedor, comprador. 5
- l) intérprete. 5

#### **Personal mercantil propiamente dicho:**

- ll) Viajante. 5
- m) Corredor de plaza. 5
- n) dependiente. 5
- ñ) Ayudante. 7
- o) aprendiz ingresado a los 14 o 15 años.
- p) Aprendiz ingresado a los 16 años. 12
- q) aprendiz ingresado a los 17 años. 11
- r) aprendiz ingresado a los 18 años o más.

## GRUPO III

### **Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.**

#### **Personal técnico no titulado:**

- a) Director. 2
- b) jefe de división. 3
- c) jefe administrativo. 3
- d) secretario. 5
- e) Contable. 4
- f) jefe de Sección administrativa. 4

#### **Personal administrativo.:**

- g) Contable-cajero o taquimecanógrafo en idioma extranjero. 4
- h) oficial administrativo u Operador de máquinas contables. 5
- i) Auxiliar administrativo o perforista. 7
- j) Aspirante de 16 a 18 años. 11
- k) Auxiliar de caja de 16 a 18 años. 11
- l) Auxiliar de caja de 18 a 20 años. 7
- m) Auxiliar de caja mayor de 20 años. 7

En los establecimientos mercantiles de alimentación en régimen de autoservicio, el auxiliar de caja con menos de 18 años, pero con uno de profesionalidad, quedará asimilado a efectos retributivos, al auxiliar de caja de 18 a 20 años. Con más de 18 años o dos de profesionalidad, se asimilará, a los mismos efectos anteriores, al auxiliar de caja de 22 a 25 años. El resto, con más de 3 años de profesionalidad, al de 25 años, también a efectos retributivos.

#### GRUPO IV

##### **Personal de servicios y actividades auxiliares**

- a) jefe de sección de servicios.3
- b) Dibujante.4
- c) Escaparatista.4
- d) Ayudante de montaje.
- e) Deliniante.
- f) Visitador.5
- g) Rotulista. 5
- h) Cortador.5
- i) Ayudante de cortador. 7
- j) Jefe de taller.
- k) Profesional de oficio de primera. 8
- l) Profesional de oficio de segunda.8
- ll) Profesional de oficio de tercera y Ayudante.9
- m) Captaz.4
- n) Mozo especializado.9
- ñ) Ascensorista
- o) Telefonista.7
- p) Mozo.10
- q) Empaquetadora, Envasador. Reponedor, marcador. 9
- r) Repasadora de medias.9
- s) Cosedora de sacos. .10

#### GRUPO V

##### **Personal subalterno:**

- a) Conserje. 6
- b) Cobrador. 6
- c) Vigilante, Prdenanza, Portero. 6
- d) Personal de limpieza (por hora). 10

**ARTICULO 38.-** Aumentos periódicos por tiempo de servicio.-El personal comprendido en la presente Ordenanza percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% del salario base correspondiente a la categoría en la que está clasificado.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

- a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa, a excepción del tiempo de aspirantado o aprendizaje.
- b) Para el cómputo de antigüedad a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados, en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente o trabajo o enfermedad. Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como el de prestación de servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.
- c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años de servicio prestados dentro de la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado. También se estimarán los servicios prestados dentro de las empresas en período de prueba y por el personal eventual y complementario cuando este pase a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa.
- d) En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporen los cuatrienios que les correspondan desde su ingreso en la Empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.
- e) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por sanción o por su voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

El Estatuto de los Trabajadores en su art. 25, establece un límite en la acumulación de los incrementos por antigüedad.

### Sección tercera

#### **Casos especiales de retribución**

**ARTICULO 39.-** Trabajos de categoría superior.-El trabajador que desempeñe una plaza de categoría superior a la que tenga signada percibirá el sueldo que en aquella le

corresponda, sin perjuicio de la obligación por parte de la Empresa de cubrir las vacantes en la forma reglamentaria en el plazo improrrogable de tres meses, excepto par el personal técnico titulado, en que el plazo podrá ser de doce meses.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no tendrá derecho a dicho suplemento quién desempeñe un trabajo de la categoría superior a la suya cuando esté sustituyendo a un compañero enfermo mientras que por la empresa se le satisfaga la remuneración que le correspondería si estuviese prestando servicio activo.

**ARTICULO 40.- Trabajos de categoría inferior.**-Si por exigencias en el trabajo ,y siempre con carácter transitorio y urgente y no reiterativo,se destinase a un trabajador a tareas pertenecientes a categoría profesional inferior a la que este adcrita, conservarpa la retribución correspondiente a su categoría.

En todo caso, se respetará siempre el orden jerárquico profesional para adscribir al personal a trabajos de categoria inferior.

Si el cambio de destino a que se alude en el párrafo primero de este artículo tuviese su origen en petición del trabajador, se asignara a este el salario que corresponde al trabajo que efectivamente preste.

**ARTICULO 21.-Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.** Los trabajadores afectados de capacidad disminuida podrán ser acoplados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada au aptitud, respetándose lel salrio que tuvieren acreditado antes de pasar a dicha situación.

#### Seccion cuarta

### **Gratificaciones periódicas fijas**

**ARTICULO 42.-** A fin de que los trabajadores regidos por estas normas puedan solemnizar las fiestas conmemorativas de la Navida del Señor y el 18 de julio, día de la Exaltación del trabajo, las empresas afectadas por aquellas abonarán a su personal una gratificación de carácter extraordinario equivalente al importe total de una mensualidad con motivo de las Navidades y otra mensulaidad igual en la del 18 de Julio.

La gratificación del 18 de julio se abonará el día laborable inmediatamente anterior a dicha fecha, y la de Navidad, el inmediato anterior al 22 de diciembre, que sea sí mismo habil.

El Estatuto de los trabajadores en su art. 31 , establece que el importe de las dos gratificaciones extraordinarias a que todo trabajador tiene como minimo derecho, será estipulada en Convenio Colectivo, con la posibilidad de acordar también su prorrateo en doce meses.

Vease el art. 84 de esta Ordenanza.

#### Seccion quinta

### **Plus de cargas familiares**

**ARTICULO 43.-** Las asignaciones económicas de protección a la familia serán percibidas en la proporción establecida por la Ley articulada de la S.S., en armonía con el Decreto de 24 de noviembre de 1.966, teniendo en cuenta, en su caso lo previsto en la disposición transitoria cuarta de la citada ley, respetándose siempre el mayor beneficio que reusulta para el trabajador.

#### Seccion sexta

### **Gratificaciones en función de las ventas o los beneficios**

**ARTICULO 44.-** Las empresas establecerán en favor del personal un régimen de gratificaciones variable en función de las ventas o beneficios, del modo que mejor se adapte a la organización específica de cada establecimiento, sin que puedan ser menores, en ningún caso al importe de una mensualidad del total de los emolumentos que el trabajador perciba.

La gratificaciones a que se refiere este artículo se abonará anualmente, salvo que por costumbre inveterada, estuviese establecido su abono en plazos más breves, y en todo caso habrá de liquidarse la de cada ejercicio económico dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente.

#### Sección séptima

### **Gratificaciones por trabajos tóxicos, insalubres, peligrosos, etc.**

**ARTICULO 45.-** Cuantas actividades o manipulaciones entrañen penosidad, toxicidad, insalubridad o peligrosidad se regirán por las disposiciones legales en tal materia y serán objeto de regulación en los Reglamentos de Régimen interior.

El personal que trabaje en cámaras frigoríficas, con permanencia en las mismas por un tiempo como mínimo del 25% de su jornada laboral con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 20% de su salario reglamentario.

## CAPITULO VI

### **JORNADA, HORARIO, TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSO DOMINICAL Y EN DIAS FESTIVOS Y VACACIONES**

#### Seccion primera

### **Jornada**

**ARTICULO 46.-** La jornada máxima legal de trabajo para el personal comprendido en la presente Ordenanza será de 44 horas semanales, sin que la jornada diaria pueda exceder de 9 horas. No obstante se respetarán las jornadas inferiores que en todos los grupos profesionales, de determinada clase de establecimiento o solo por las de ciertos grupos profesionales, pudiendo venir establecidas por disposición legal o costumbre inveterada.

**ARTICULO 47.-**Quedan excluidos de régimen anterior de jornada:

- a) Los Porteros y Vigilantes, con casa- habitación, siempre que no se les exija una vigilancia constante.
- b) Los Porteros y vigilantes no comprendidos en el caso que antecede podrán trabajar hasta un máximo de 72 horas a la semana, con abono a prorrata de su jornal horario, de las que excedan de 44.

## Sección segunda

### Horario

**ARTICULO 48.-** La fijación de los horarios de trabajo del personal es facultad de la dirección de la Empresa que los establecerá previo informe del Jurado de Empresa o Enlaces Sindicales( hoy Delegados de Personal o Comités de Empresa), sin más limitaciones que las fijadas por la ley. Los horarios serán autorizados por la autoridad laboral y los cuadros horarios visados por la Inspección de trabajo.

## Sección tercera

### Trabajo en horas extraordinarias

**ARTICULO 49.-** De conformidad con lo dispuesto en la Ley de Jornada Maxima, puede ser autorizada por el Delegado de Trabajo la realización de horas extraordinarias que se retribuirán para el personal indistintamente con aumento del 50%, retribuyéndose con el 150% las realizadas en domingo y días festivos.

Se entienden que tales recargos son establecidos con carácter general y mínimo, pudiendo ser sustituidos por otros superiores.

A efectos de determinación de la hora, tipo y del computo de los conceptos que deban considerarse, se estará a lo dispuesto en el Decreto de 21 de Septiembre de 1960 y disposiciones Complementarias.

El art. 34. de la Ley 8/80, de 10-3-1980- con la nueva redacción establecida por la Ley 4/83, de 29-6-1983-y el art. 35 del Estatuto de los trabajadores fijan la jornada máxima de trabajo efectivo en 40 horas semanales, tanto en jornada continuada como partida, entendiéndose como jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo, sin que pueda exceder de 9 horas la jornada ordinaria y establece un límite más estricto que la legislación anterior para el trabajo en horas extraordinarias (no más de dos al día de 15 al mes ni de 100 al año) prohibiendo en su art. 6 de la realización de horas extraordinarias a los menores de 18 años.

Asímismo establece undescanso mínimo de 12 horas entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente y prohíbe la realización de horas extraordinarias en el periodo nocturno(de 10 dela nocha a 6 de la mañana) en cuyo periodo la retribución se incrementará en un 25%.

El recargo o incremento sobre la retribucion de horas extraordinarias, se eleva, como minimo , al 75% del valor de la hora extraordianria.

#### Sección cuarta

##### **Descanso dominical y en días festivos.**

**ARTICULO 50.-** Asímismo se observarán las disposiciones contenidas en la Ley de 13 de Julio de 1.940 y el Reglamento para su aplicación de 25 de enero de 1.941 y en cualesquiera otras disposiciones que en lo sucesivo se dicten respecto del descanso dominical y el correspondiente a días festivos en el comercio.

Tanto la la Ley de 1,940 como su reglamento de 1,941 han sido derogados expresamente por la disposición derogativa del R. Dto. 2001/83 de 28-7-83 .

**ARTICULO 51,-** En las localidades donde permaneciese abierto un domingo por existir feria o mercado tradicional en dichos días legalmente autorizados , se habrá de conceder al personal dentro de la jornada el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes religiosos, y disfrutarán dichos trabajadores en compensación de un día de descanso en un día laborable de la semana siguiente.

**ARTICULO 52.-** Cuando, excepcionalmente y por necesidad del servicio , no pudiendo darse el descanso compensatorio a un domingo y siempre con la correspondiente autorización del Delegado de trabajo, se abonará dicho día con el 150% de recargo.

#### Seccion quinta

##### **Vacaciones**

**ARTICULO 53.-** Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

1.-Tendrán una duración de treinta días naturales independientemente de la categoría profesional de cada trabajador.

2.-Las vacaciones se disfrutarán en la epoca que de común acuerdo fijen el trabajador y el empresario dando preferencia al personal por orden de antigüedad.

Caso de no haber acuerdo en cuanto a la epoca del disfrute de las vacaciones podrá acudirse a la Magistratura de Trabajo para que fije la fecha en la que se habrá de disfrutar, de conformidad con lo establecido en el art. 35 de la Ley de contrato de trabajo.

3.-Cuando un trabajador cese en el transurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

## CAPITULO VII

### ENFERMEDADES , LICENCIAS, EXCEDENCIAS

#### Seccion primera

##### Enfermedades

**ARTICULO 54.-** Sin perjuicios de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las empresas, comprendidas en esta Ordenanza , en caso de enfermedad común o profesional y de accidentes sean o no de trabajo , se observarán las normas siguientes:

El personal comprendido en el régimen de asistencia de la S.S., además de los beneficios otorgados por la misma tendrá derecho a los siguientes:

1.En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente , debidamente acreditado por la S.S. del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma , la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe integro de su retribuciones hasta el límite de 12 meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

2.El personal que con caracter obligatorio no estuviese comprendido en la S.S. y que opte por disfrutar de la cobertura del régimen general percibirá , concargo a la empresa, los mismo beneficios económicos que los que reglamentariamente están inscritos en dicho seguro, esto es, se reducirá en todo caso el importe de las prestaciones que hubiesen de recibir de la S.S. en el supuesto de que voluntariamente se inscribisen.

3.Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un periodo de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante , la Empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución basica hasta que sea cubierto dicho periodo de carencia.

**ARTICULO 55.-** El personal comprendido en estas Ordenanzas tendrá derdcho a que se le reserve la misma plaza que desempeño antes de ser baja por enfermo durantes dos, años, en el supuesto de que hubiere necesidad de acogerse a la prórroga de seis meses establecida en la ley de S.S.

Alcanzando este límite de dos años, quedará en situación de excedencia formzosa por enfermedad con los derechos: señalados en el presente capítulo.

#### Seccion Segunda

##### Licencias

**ARTICULO 56.-** El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia consueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador.
- b) Necesidad de atender personalmente a asuntos propios que no admiten demora.
- c) Muerte o entierro del cónyge, ascendientes, descendientes o hermanos; enfermedad del cónyuge , padres e hijos y alumbramiento de la esposa.

**ARTICULO 57.-**La duración de esta licencia será al menos de 15 días en caso de matrimonio y hasta de 5 días en los demás casos, teniéndose en cuenta para ello los desplazamientos que el trabajador haya de hacer y las demás circunstancias que el caso concurran. Atendidas éstas, los mismos jefes que hayan concedido la licencia podrán prorrogarla siempre que se solicite debidamente.

**ARTICULO 58.-**En los casos a que se refiere el apartado b), del art. 56, se otorga la licencia, demostrada la indudable necesidad, sin perjuicio de lo expuesto en el art. anterior. La concesión de la licencia corresponde al empresario o a la persona en quien delegue en el caso en que se refiere el apartado a) del art. 56, y al jefe inmediato del solicitante, si lo hubiese, en los apartados b) y c). del citado art. En los supuestos recogidos en los apartados b) y c) antes indicados, la concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas que resulten falsas. En el caso a) del propio art., la resolución deberá adoptarse dentro de los 15 días siguientes a la solicitud. En todos los casos, incluidas las prórrogas se podrá exigir la oportuna justificación de las causas alegadas.

**ARTICULO 59.-**No se descontará a ningún efecto las licencias reguladas en el presente capítulo.

**ARTICULO 60.-** El reglamento de Régimen Interior (V. art. 77), regulará los trámites y formalidades que hayan de observarse para la concesión de licencias y adoptará las oportunas medidas para evitar posibles abusos, pero sin desvirtuar los derechos anteriormente establecidos.

### Sección tercera

#### Excedencias

**ARTICULO 61.-**Se reconocen dos clases de excedencias: voluntaria y forzosa, pero ninguna de ellas dará derecho a sueldo mientras el excedente no se incorpore al servicio activo.

**ARTICULO 62.-** Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores de la empresa siempre que lleven al menos un año de servicio, cuya concesión será discrecional por la empresa.

La excedencia voluntaria se concederá por una sola vez, por plazo no inferior a un año ni superior a tres y sin derecho a prórroga. A ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores permaneciesen en esta situación.

Al terminar la situación de excedencia, el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante, que se produzca en su categoría, si no hubiese empleados en situación de excedencia forzosa.

La empresa concederá preceptivamente la excedencia voluntaria, por tiempo no superior a un año, cuando medie fundamentos serios debidamente justificados de orden familiar, terminación de estudios, etc.

Se perderá el derecho al reingreso en la empresa si no fuese solicitado por el interesado antes de expirar el plazo que le fue concedido.

**ARTICULO 63,-** Darán lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

a)Nombramiento para cargo que haya de hacerse por Decreto, por designación o para cargo electivo.

b) Enfermedad.

**ARTICULO 64.-**en los casos expresados en el apartado a)del articulo anterior, la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que se desempeñaba anteriormente y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos pasivos.

Los trabajadores que se encuentren en una situación deberán solicitar el reingreso en el mes siguiente a su coto en el cargo.

**ARTICULO 65.-** Los enfermos serán considerados en situación de excedencia forzosa transcurridos los 18 meses o dos años en el caso de prórroga por asistencia sanitaria de la S.S. hasta su declaración de incapacidad parcial permanente o incapaz permanente y total para la profesión habitual, sin que tal situación suponga carga alguna para la empresa. La Empresa de más de 100 empleados quedarán obligadas a proporcionar al trabajador calificados de incapaz parcial o permanente y total par al profesión habitual un puesto de trabajo dentro de la misma, a criterio de la empresa.

**ARTICULO 66.-** En cuanto a la situación del personal femenino que contraiga matrimonio, se estará a lo dispuesto en el Decreto de 20 -8-1970.

## CAPITULO IX

### REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR

**ARTICULO 77,-**Las empresas comprendidas en la presente Ordenanza de trabajo que ocupen cincuenta trabajadores , como mínimo, vendrán obligadas en el plazo de tres meses, contados desde el día siguiente a la inserción de estas normas en el B.O.E. , a redactar un proyecto de Reglamento de Régimen inteiro, que habrá de seguir el mismo orden de materias de la Ordenanza, adaptando las reglas de esta a la peculiar organización del trabajo.

La obligación de disponer del Reglamento de Régimen interior , debe entenderse desaparecida al derogar el número 5 de la disposición final tercera del Estatuto de los trabajadores, el Dto de 12-1-1961, que establecía aquellos reglamentos.

## CAPITULO X

### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

**ARTICULO 78.**-En las Empresas sujetas a las presentes Ordenanzas se habrá de dar el más estricto cumplimiento a las medidas de seguridad e higiene comprendidas en la vigente Ordenanza General de Seguridad e higiene en el Trabajo, de 9 de marzo de 1971, y en especial los locales, tubo de aire y ventilación , provenciones adecuadas al empleo y utilización de las máquinas y herramientas, escaleras, ascensores, montacargas, etc., así como a lo dispuesto en materia de iluminación en virtud de la Orden de 26 agosto de 1940. Por la Federación Sindical Nacional de Comercio, después de consultada la Obra Sindical correspondiente, se solicitarán del Instituto de Medicina r higiene en el trabajo los asesoramientos pertinentes para que puedan ser aplicados en las diferentes Empresas de similares actividades.

Por el citado Organismo se establecerá el correspondiente reglamento específico adaptable a las Empresa en cuestión, atendidas sus características y circunstancias laborales.

**ARTICULO 79.**-Asimismo se dispondrá, en los centros de trabajo a que estas Ordenanzas se refieren, de los servicios higiénicos en el número y condiciones establecidos en la citada Ordenanza General de 9 de marzo de 1971 y de un botiquín con el material preciso para las curas de urgencia o que por su escasa importancia no requieran la intervención facultativa.

## CAPITULO XI

### DISPOSICIONES VARIAS

**ARTICULO 80.-Traslados.**- Los traslados del personal a plaza distinta de donde trabaja podrán ser voluntarios o forzosos.

Es traslado voluntario el concedido por la empresa a instancia del trabajador cuando haya vacante que por su categoría pueda cubrir.

El traslado forzoso únicamente puede ser impuesto como sanción, en la forma prevista en el capítulo VIII de este reglamento.

**ARTICULO 81.**- Cualquier trabajador que sea trasladado, incluso en caso de sanción tendrá derecho a billete gratuito para él y los familiares que vivan a sus expensas.

Tendrán asimismo derecho al transporte gratuito del mobiliario, ropas, y enseres de su hogar, debiendo indemnizar la empresa en caso de pérdida o siniestro de aquellos, en caso de no haber ésta asegurado la contingencia de estos riesgos.

Véanse los art. 39 y 40 de la Ley 8/80 del estatuto de los trabajadores, con la nueva regulación para los traslados de residencia de los trabajadores.

Véanse art 52.c de dicha Ley.

**ARTICULO 82.- Traslado del centro de trabajo.-** De producirse el traslado del centro de trabajo en la misma localidad donde ya venía ejerciendo su actividad, se entenderá que en todo caso quedarán salvaguardados los intereses del trabajador.

**ARTICULO 83.- Salidas, viajes y dietas.-** El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación, no resulte posible, el personal tendrá derecho, además, a una dieta de 110 ym1180 ptas diarias, respectivamente, según que el desplazamiento sea por media jornada o completa.

O.M. de 4-6-1975. BOE del 14 I.L. 2581: Las empresas que no tengan reglamento de régimen interior fijarán libremente con su personal la clase en que éste haya de efectuar su viajes. Para conocer el importe actual de las dietas, es preceptivo acudir al Convenio Colectivo en vigor.

**ARTICULO 84.-Servicio militar.-** El personal comprendido en las presentes Ordenanzas tiene derecho a que se le respete el puesto de trabajo durante el tiempo que dure su servicio militar y dos meses más.

Asimismo el personal que lleve dos años prestando servicio al tiempo de ser incorporado al servicio militar tiene derecho a percibir, como si estuviese presente en el trabajo, el importe de las dos gratificaciones fijadas.

El art. 48.3 del Estatuto de los trabajadores, fija en el plazo máximo de 30 días naturales la reincorporación al trabajo de este personal. El art. 45.1 e. de esta Ley dentro del apartado "normas generales de trabajo" epigrafe servicio militar.

**ARTICULO 85.-Gratificación especial a los Escaparistas.**

El personal no comprendido en el apartado c) del artículo 18 que, no obstante, realice con carácter normal la función de la ornamentación de los escaparates en los establecimientos tendrá derecho, en concepto de gratificación especial, a un plus del 10% de su salario base

**ARTICULO 86.- Reposición de prendas.-** A los trabajadores que proceda, comprendidos en las presentes Ordenanzas, 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 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 la mismas.

**ARTICULO 87.-Respeto de las condiciones más beneficiosas.-** Por ser condiciones mínimas las establecidas en las presentes Ordenanzas, habrán de respetarse las que

vengan implantadas por disposición legal o costumbre inveterada cuando resulten más beneficiosas( en su conjunto) para el trabajador.

En todo caso se respetarán independientemente, si existieran, las siguientes:

a) Los sueldos iniciales reglamentarios superiores.

b) El importe que en concepto de aumento por antigüedad le correspondiese percibir el 1 de Enero de 1969, si fuese superior al que se establezca en las presentes Ordenanzas.

c) La jornada de trabajo inferior a la establecida o las jornadas intensivas.

d) Las vacaciones de mayor duración.

e) Gratificaciones periódicas fijas de mayor cuantía.

f) Las comisiones anteriormente establecidas que formasen parte del sueldo base cuando su aplicación produzca ingresos superiores a los sueldos que se fijan, y asimismo las comisiones que existieran con independencia de los sueldos base cuando su cuantía fuese superior a la determinada en la presente Ordenanza en función de las ventas o de los beneficios.

**ARTICULO 88.- Ayuda por jubilación.-** Al producirse la jubilación de un trabajador con más de veinte años de servicio en la empresa, recibirá de la misma el importe íntegro de una mensualidad, incrementando con todos los emolumentos inherentes a la misma, respetándose las superiores ayudas que por este concepto se vengán realizando por las empresas.

**ARTICULO 89.- Ayuda por defunción.-** En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a su derecho habiente el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

**ARTICULO 90.- Aplicación de disposiciones de carácter general.-** En lo no previsto o regulado en las presentes Ordenanzas serán de aplicación las normas establecidas por la legislación general.

## **DISPOSICIONES FINALES**

**PRIMERA.-** A la entrada en vigor de la presente Ordenanza quedará expresamente derogada la Reglamentación Nacional de Trabajo del Comercio aprobada por Orden de 10-1-1948 y disposiciones complementarias que la interpretan o aclaran.

**SEGUNDA.-** Los convenios Colectivos en vigor subsistirán en sus propios términos por el plazo de su duración, salvo que establezcan condiciones inferiores a las mínimas de esta Ordenanza en materia de jornada de trabajo, vacaciones o salarios en cómputo anual, respecto de cuyas cuestiones se estará a lo dispuesto en la presente Ordenanza.

## **REFERENCIA DE DISPOSICIONES**

La ordenanza laboral para el Comercio fue aprobada por O.M de 24-8-1971, BOE de 14-8-1971 I.L. 1932 y sustituye a la anterior Reglamentación Nacional de Trabajo de

**10-2-1948 BOE 6 al 12 -4-1948. Rectifico erratas en el texto de la Ordenaza el BOE 5-11-1971, I.L. 1525.**

**La O.M. 6-12-1972 BOE 18 I.L. 3323, asimilo almgrupo 2 de las bases de cotización al Director , al grupo 3 al jefe de División y al jefe de Sección de servicios y al Grupo 5 al secretario.**

**La O.M.29-3-1974. BOE 9-4-1974 I.L. 837 módifico los artículos 16, 18 y 37 de la Ordenanza, con efectos desde 10-4-1974.**

**La Res. D.G.S.S. de 24-2-1975 BOE 24-3-1975. I.L. 1136 asimilo al grupo 5. de la tarifa de bases de cotización a la categoria profesional de visitador.**

**La O.M. de 4-6-1975 BOE 14 del I.L. 2581, nmodofico con efectos desde 15-6-1975, los art. 16, 33, 37,38, 46, 47, 48, 53,77, 83, 89, de la Ordenanza Laboral.**

**La**