

Orden de Reglamento de Empleo (ERO) para vendedores de comestibles

Ámbito

Esta Orden de Reglamento de Empleo (ERO) afecta a los empleados de cualquier negocio, franquicia o departamento que se dediquen total o parcialmente a la venta de comestibles y productos relacionados, independientemente de que esto implique labores relativas al establecimiento o trabajos de oficina de cualquier tipo relacionados con esta actividad.

Esta Orden no afecta a gestores, ayudantes de gestor o gestores en prácticas en este sector, ni a aquellos empleados sujetos a Acuerdos Colectivos de Empresa distintos, a otras Órdenes de Reglamento de Empleo (ERO), o a un Convenio Laboral Registrado (REA) más favorable. Esta Orden tampoco afecta establecimientos que vendan bebidas alcohólicas o a tiendas de ultramarinos que vendan exclusivamente pan, productos de bollería y de charcutería. En [este vínculo](#) encontrará definiciones detalladas de las categorías incluidas.

Remuneración

Salario mínimo

El salario mínimo varía en función del puesto de trabajo y del tiempo que el empleado lleve trabajando. En la Orden de Reglamento de Empleo (ERO) se incluye toda la información relativa a los distintos salarios mínimos establecidos por la ley para cada empleo dentro del sector.

Remuneración de las horas extras

Los empleados que trabajen más de 8 horas diarias o de 39 horas semanales tendrán derecho a recibir una remuneración a cambio de las horas extras trabajadas. La remuneración por cada hora extra trabajada hasta medianoche de lunes a sábado equivaldrá al salario percibido por una hora y media de trabajo normal. La remuneración por las horas extras trabajadas entre la medianoche y las 7:00 será el doble del salario normal por hora. Así mismo, la remuneración por las horas extras trabajadas en domingo y en días festivos será el doble del salario normal por hora.

Horario intempestivo

Los empleados tendrán derecho a una prima por trabajar en horario intempestivo (horas programadas) que equivaldrá al salario percibido por una hora y un cuarto de trabajo normal de la medianoche a las 7:00. Los domingos, la prima será de una hora y un tercio del trabajo normal.

Condiciones laborales

Horas laborables

La cantidad habitual de horas laborables semanales es de 39. En el caso de los trabajadores menores de 18 años, prevalecerá lo estipulado por la Ley de protección de jóvenes (en el trabajo). Cualquier cambio en las horas laborables programadas tendrá que notificarse con una semana de antelación.

Periodos de descanso

Ningún empleado deberá trabajar más de cuatro horas y media seguidas sin disfrutar de una pausa remunerada de al menos 15 minutos además de su descanso para comer (exento de pago).

Aquellos empleados cuyas horas de trabajo abarquen el periodo comprendido entre las 11:30 y las 14:30 tendrán derecho a un descanso de al menos una hora, en virtud de lo dispuesto en el [I.L. 57 de 1998](#) del Reglamento sobre la organización de la jornada laboral en materia de periodos de descanso en el trabajo para los empleados de tiendas.

En el caso de los trabajadores menores de 18 años, prevalecerá lo estipulado por la Ley de protección de jóvenes (en el trabajo).

Vacaciones

El derecho a disfrutar de vacaciones anuales y de días festivos está contemplado en la [Ley de organización de la jornada laboral de 1997](#).

Plan de bajas por enfermedad

Los empleados que hayan completado dos años de servicio continuo con su empleador tienen derecho a beneficiarse de un plan de bajas por enfermedad (al que no tienen que contribuir), por el que recibirán tres semanas de sueldo descontando los beneficios sociales. El plan afecta a los empleados que trabajan a jornada completa; en el caso de quienes trabajan a media jornada, esta prestación está prorrateada, excepto para los trabajadores de refuerzo en ambas categorías.

No se tiene derecho a la remuneración de la baja por enfermedad hasta el tercer día de ausencia laboral. El empleado deberá informar a su empleador de que no acudirá al trabajo con hora y media de antelación respecto al comienzo de su jornada laboral el primer día de ausencia laboral. Es necesario aportar un certificado médico el tercer día de ausencia laboral en el que se especifique la naturaleza de la enfermedad para poder beneficiarse de este plan.

El plan no cubre ausencias laborales relacionadas con accidentes de tráfico, abuso de sustancias, deportes extremos o lesiones sufridas mientras el empleado trabaja para un empleador distinto.

Miscelánea

La Orden de Reglamento de Empleo (ERO) también dispone condiciones especiales en lo referente a certificados de servicio. Obtendrá más información en [este vínculo](#).