

# Orden de Reglamento de Empleo (ERO) para el sector agrícola

## Ámbito

Esta Orden de Reglamento de Empleo (ERO) afecta a todos los trabajadores del sector agrícola en Irlanda a excepción de aquellos dedicados al cultivo de hongos ya sujetos a los términos de un Convenio Laboral Registrado (REA) distinto. En [este vínculo](#) encontrará definiciones detalladas de las categorías incluidas.

## Remuneración

### Salario mínimo

El salario mínimo varía en función de la edad y del puesto del trabajador. 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

Todos los empleados tienen derecho a recibir un pago extraordinario a cambio de las horas trabajadas que se excedan del horario normal. La remuneración mínima por cada hora extra trabajada un día que no sea domingo equivale al salario que perciben por una hora y un tercio de trabajo normal.

La remuneración mínima por cada hora extra trabajada un domingo equivale al salario que perciben por una hora y dos tercios de trabajo normal.

Si se trabaja en días festivos, la remuneración mínima por hora normal trabajada será el doble del salario normal. Por cada hora extra trabajada, la remuneración será equivalente al salario percibido por una hora y un tercio de trabajo normal, multiplicado por dos.

## Condiciones laborales

### Horas laborables

La cantidad habitual de horas laborables semanales es de 39. Los trabajadores menores de 18 años estarán sujetos a lo dispuesto en la [Ley de protección de los jóvenes \(en el trabajo\) de 1996](#). Las 39 horas semanales laborables se podrán articular de tres formas distintas en función de las necesidades laborales:

1. Una semana de 39 horas laborables todo el año.
2. 38 horas laborables durante 6 meses seguidos y 40 horas laborables durante 6 meses seguidos. (los meses se pactarán a nivel local); o
3. 36 horas laborables durante 3 meses seguidos y 40 horas laborables durante 9 meses seguidos. (los meses se pactarán a nivel local).

Las horas laborables semanales (horas extras incluidas) no podrán sobrepasar una media de 48 horas a la semana durante un periodo superior a seis meses.

## Periodos de descanso

Los empleados no tienen derecho a disfrutar de los periodos de descanso estipulados en virtud de la [Ley de organización de la jornada laboral](#). No obstante, los empleadores deberán garantizar que sus empleados disfruten de periodos de descanso compensatorios y pausas equivalentes, de acuerdo con lo estipulado en el [Código deontológico sobre periodos de descanso compensatorios \(I.L. 44 de 1998\)](#).

## **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](#). El periodo de vacaciones anuales está comprendido entre el 1 de abril y el 31 de marzo.

## **Plan de bajas por enfermedad**

Todos los empleados tienen derecho a beneficiarse de un plan de bajas por enfermedad, al que no tienen que contribuir, tras haber cumplido un mínimo de un año de servicio con su empleador. En el caso de los empleados que trabajen a media jornada, la remuneración de la baja por enfermedad estará prorrateada.

Dicho plan concede a los empleados hasta tres semanas de baja por enfermedad remunerada (descontando los beneficios sociales) cualquier año. No se tiene derecho a la remuneración de la baja por enfermedad hasta el tercer día de ausencia laboral.

Los empleados deberán aportar un certificado médico el tercer día de ausencia laboral (y, a partir de ese momento, semanalmente) en el que se especificará la naturaleza de su enfermedad. Los empleados deberán informar a su empleador de que no acudirán al trabajo antes de que comience su jornada laboral el primer día que se ausenten. Este derecho no se puede traspasar de un año a otro. Para obtener más información consulte la Orden de Reglamento de Empleo (ERO).

## **Miscelánea**

La Orden de Reglamento de Empleo (ERO) también contempla otras cuestiones relacionadas con el efecto las provisiones del empleador en materia de alojamiento y manutención, jornada corta y compensación por cese. Obtendrá más información en [este vínculo](#).