

Orden de Reglamento de Empleo (ERO) para servicios de preparación de comida y bebidas en el Condado de Dublín y el Municipio de Dun Laoghaire

Ámbito

Esta Orden de Reglamento de Empleo (ERO) afecta a todos los empleados que trabajen en locales de restauración en el Condado de Dublín y en el Municipio de Dun Laoghaire, siempre y cuando se dediquen a la preparación o al servicio de comida y bebidas, aunque sea como ocupación ocasional. Es necesario que la comida y bebidas en cuestión se preparen o se hayan preparado para ser consumidas en el propio local.

Esta Orden no afecta a gestores, ayudantes de gestor o gestores en prácticas en el sector de servicios de preparación de comida y bebidas, ni a aquellos empleados sujetos a Acuerdos Colectivos de Empresa distintos o a otras Órdenes de Reglamento de Empleo (ERO). En [este vínculo](#) encontrará definiciones detalladas de las categorías incluidas.

Remuneración

Salario mínimo

El salario mínimo varía en función del puesto 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 tienen derecho a recibir un pago extraordinario a cambio de las horas trabajadas que se excedan de las horas diarias programadas para su turno, o de 78 horas cada dos semanas. Este equivaldrá, por cada hora extra trabajada, al salario que perciben por una hora y media de trabajo normal. Si trabajan en un día que normalmente tendrían de descanso (domingos incluidos), recibirán el doble de su salario normal por hora. Esto no tiene vigencia si el empleado ha accedido a tomarse tiempo libre en lugar de un día de descanso.

Por cada hora extra trabajada que se exceda de las horas programadas para su turno, el empleado tendrá derecho a una remuneración equivalente al salario que percibe por una hora y media de trabajo normal hasta la medianoche. A partir de medianoche recibirá el doble de su salario normal por hora. Un empleado que trabaje en turno de noche entre medianoche y las 7 de la mañana del día siguiente (lo que no se considera horas extras, ni está contemplado por ningún acuerdo sobre la remuneración del trabajo a turnos negociado por ningún sindicato) tendrá derecho a percibir una paga equivalente al 25% de su salario base por esas horas trabajadas.

Los trabajadores a media jornada y ocasionales tendrán derecho a recibir un pago extraordinario por las horas extras que trabajen una vez completado su turno, o tras trabajar 8 horas, lo que tenga mayor duración.

Trabajo dominical

Dentro de un periodo de dos semanas de 78 horas laborales, cada domingo alterno se considera día de descanso. Los empleados que trabajen los domingos tienen derecho a una remuneración equivalente al salario percibido por una hora y un tercio de trabajo normal a turnos (esto no afecta a las horas extras).

Condiciones laborales

Horas laborables

El periodo de trabajo normal durante dos semanas para empleados mayores de 18 años que trabajen a jornada completa es de 78 horas durante un mínimo de 8 días y un máximo de 10. Esta Orden de Reglamento de Empleo (ERO) dispone reglas distintas para la jornada laboral de los menores de 18 años. Normalmente, la plantilla trabajará un máximo de 10 horas al día (previas a las horas extras), aunque esta jornada laboral se podrá prolongar hasta un máximo de 12 horas si así se pacta entre el empleador y los empleados. Se deberá notificar a los empleados sus turnos de trabajo programados con una semana de antelación.

Periodos de descanso

Todos los empleados tienen derecho a disfrutar de pausas y periodos de descanso en el trabajo en virtud de lo estipulado por la [Ley de organización de la jornada laboral](#) de 1997.

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](#). Los empleados tienen derecho a que el empleador les notifique las fechas del periodo de vacaciones anuales con 6 semanas de antelación.

Plan de bajas por enfermedad

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 continuo. El plan afecta a los empleados que trabajen a jornada completa; los que trabajen a media jornada recibirán una remuneración de la baja por enfermedad prorrateada. Esta prestación concede al trabajador tres semanas de sueldo base descontando los beneficios sociales.

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 que se ausente. 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.

La Orden de Reglamento de Empleo (ERO) especifica ciertas ausencias laborales no contempladas en dicho plan.

Miscelánea

La Orden de Reglamento de Empleo (ERO) dispone condiciones especiales en lo referente a días de permiso para asistir a cursos de aprendizaje, al sobrecargo por servicio, a los trabajadores a media jornada y ocasionales, a la prolongación de la jornada laboral y al fin de la misma. Obtendrá más información en [este vínculo](#).

