

Orden de Reglamento de Empleo (ERO) para servicios de limpieza en la ciudad y el Condado de Dublín

Ámbito

Esta Orden de Reglamento de Empleo (ERO) afecta a todos los empleados que trabajen en el sector de servicios de limpieza en la ciudad y el Condado de Dublín, y que se dediquen a la limpieza de oficinas, tiendas, hospitales, fábricas y demás locales similares.

Esta Orden no afecta a los empleados que trabajen en la limpieza de exteriores 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

Consulte la Orden de Reglamento de Empleo (ERO) para obtener más información sobre el salario mínimo en este 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 la jornada laboral de 39 horas de lunes a viernes, o a partir de que cubran sus horas contractuales si es que son menos.

Por las cuatro primeras horas trabajadas, los empleados recibirán una remuneración equivalente al salario que perciben por una hora y media de trabajo normal, y el doble de su salario normal por hora a partir de ese momento. Lo anteriormente mencionado también afecta a las horas extras trabajadas los sábados. Cada hora extra trabajada en domingo se remunerará con el doble del salario normal por hora.

Condiciones laborales

Horas laborables

No se hace mención a las horas laborables en esta Orden de Reglamento de Empleo (ERO). Tanto los empleadores como los empleados deben ceñirse a lo estipulado por la [Ley de organización de la jornada laboral de 1997](#).

Periodos de descanso

No se hace mención a los periodos de descanso en esta Orden de Reglamento de Empleo (ERO). Tanto los empleadores como los empleados deben ceñirse a lo estipulado por la [Ley de organización de la jornada laboral de 1997](#).

Vacaciones

El derecho a disfrutar de vacaciones anuales está contemplado en la [Ley de organización de la jornada laboral de 1997](#). Además, los empleados tienen derecho a un día de vacaciones, a recibir el doble de su salario normal por hora o a tener un día de descanso en compensación por el

Viernes Santo. La remuneración de los días festivos debe cumplir con lo dispuesto en el Artículo III de la Ley de organización de la jornada laboral de 1997, excluyendo el caso en el que dicha Ley requiera un número de horas para tener vigencia.

Plan de bajas por enfermedad

Todos los empleados tienen derecho a recibir cobertura de un plan de bajas por enfermedad, previa contribución al mismo (0,5% de su salario base). Los empleados podrán optar a dicho plan desde del 1 de enero de cada año a partir de la fecha de su incorporación al puesto de trabajo.

Esta prestación concede a los empleados un 20% de su salario base semanal durante un periodo de hasta 6 semanas de cualquier año, aunque sujeto a ciertas condiciones.

No se tiene derecho a la remuneración de la baja por enfermedad hasta el quinto día de ausencia laboral. El empleado deberá aportar un certificado médico el tercer día de ausencia laboral y, a partir de ese momento, de forma semanal.

Miscelánea

Esta Orden de Reglamento de Empleo también dispone condiciones especiales en lo referente a la prestación por fallecimiento en acto de servicio, y señala que los empleadores de este sector tendrán en plena consideración la situación de los trabajadores que estén desempleados como resultado del cambio de empresa contratista en su lugar de trabajo. Obtendrá más información en [este vínculo](#).