

Convenio Laboral Registrado (REA) para el sector de artículos textiles para el hogar, calzado y artículos relacionados en Dublín y Dun Laoghaire

Partes contratantes

Este Convenio Laboral Registrado (REA) ha sido acordado entre la Confederación Irlandesa de Empresarios y Trabajadores (IBEC) y el Sindicato irlandés de trabajadores en el sector de venta al por menor, en bares y en puestos administrativos (MANDATE) en representación de sus miembros.

Ámbito

Este Convenio afecta a todos los establecimientos del Condado de Dublín, del Municipio de Dun Laoghaire, del Condado de South Dublin (Dublín Sur) y del Condado de Fingal que se dediquen total o parcialmente a la venta de calzado, ropa, complementos para la cabeza, artículos textiles para el hogar y artículos de mercería. Este Convenio afecta a todos los empleados que trabajen en ventas, a los que desempeñen trabajos de oficina y a los supervisores. No afecta a los empleados que trabajen en farmacias, peluquerías, servicios de preparación de comida y bebidas, bibliotecas de préstamo, agencias de viaje y departamentos de correos de dichos establecimientos. 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 el Convenio Laboral Registrado (REA) 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

En días laborables, los empleados que trabajen fuera de horario de cara al público tendrán derecho a recibir una remuneración por cada hora trabajada que equivaldrá al salario que perciben por una hora y media de trabajo normal. En horario de cara al público, cada hora extra trabajada que se exceda de las 37,5 horas laborables semanales se remunerará al doble del salario normal por hora. Los empleados que trabajen en su día de descanso tendrán derecho a una remuneración por cada una de las cuatro primeras horas de trabajo equivalente al salario que perciben por una hora y media de trabajo normal.

Condiciones laborales

Horas laborables

La cantidad habitual de horas laborables semanales es de 37,5; esta cantidad se reparte en un máximo de cinco días. Los empleados tienen derecho a que se les notifique cualquier cambio en su horario habitual programado 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](#). En particular,

ningún empleado deberá trabajar más de 4,5 horas seguidas sin disfrutar de pausa remunerada de al menos 15 minutos además de su descanso para comer (exento de pago).

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 tendrán derecho a descansar en Viernes Santo, a disfrutar de un día de descanso en compensación o prorrateado como corresponda.

Plan de bajas por enfermedad

El plan de bajas por enfermedad divide a los empleados en dos categorías:

- Quienes hayan sido contratados antes del 29 de agosto de 2003 tienen derecho a una remuneración de la baja por enfermedad que equivale a un día de su salario hasta un máximo de 12 días al año. Los empleados que trabajan a media jornada tienen derecho a recibir esta prestación prorrateada como se ha indicado anteriormente.
- Los empleados contratados a partir del 29 de agosto de 2003 que hayan cumplido 12 meses de servicio tienen derecho a una remuneración de la baja por enfermedad que equivale a un día de su salario hasta un máximo de ocho días a partir de que cumplan los 12 meses de servicio (pero no superen los 18), y a doce días a partir de que superen los 18 meses de servicio. Los empleados que trabajan a media jornada tienen derecho a recibir esta prestación prorrateada como se ha indicado anteriormente.

En ambas categorías, los empleados deberán aportar un certificado médico el cuarto día consecutivo de ausencia laboral. Si los empleados reciben una prestación por discapacidad, dicha suma se descontará de la remuneración de la baja por enfermedad.

Miscelánea

Este Convenio Laboral Registrado (REA) también dispone condiciones especiales en lo referente a la remuneración por servicio. Obtendrá más información en [este vínculo](#).