

# Orden de Reglamento de Empleo (ERO) para el sector hotelero fuera del Condado de Cork, del Condado de Dublín y del Municipio de Dun Laoghaire

## Ámbito

Esta Orden de Reglamento de Empleo afecta a todos los empleados del sector hotelero del país a excepción de aquellos que trabajen en Cork, Dublín y Dun Laoghaire. Dichos empleados deberán dedicarse a la preparación o al servicio de comida y bebidas, a la provisión de acomodamiento o a la venta de bienes, aunque sea como ocupación ocasional.

Esta Orden no afecta a gestores, ayudantes de gestor, gestores en prácticas, recepcionistas, encargados de tienda o empleados del servicio de limpieza sujetos a 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 del puesto de trabajo y del tiempo que el empleado lleve trabajando. Las propinas no están incluidas en el salario mínimo. 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

La remuneración por cada hora extra equivaldrá al salario recibido por una hora y media de trabajo normal. Se tomará el salario normal por hora como referencia para calcular la remuneración de las horas extras. El salario de referencia no incluirá deducciones por alojamiento y manutención, y se dividirá entre el número habitual de horas laborables semanales que el empleado declare.

### Jornada laboral en domingo

El trabajo realizado los domingos deberá pagarse a la tarifa normal más una tercera parte de la misma. Las horas extras, que se consideran adicionales a las horas normales, deberán pagarse en base a las tarifas pertinentes sin comida o alojamiento.

Cuando un empleado trabaje en domingo, y que sea de manera adicional a las 78 horas trabajadas cada quince días, se le deberán pagar las horas extras a la tarifa normal más la mitad de la misma sin comida o alojamiento. Si, al entrar en vigor esta Orden, se le estaba pagando a un empleado una tarifa más favorable en lo que respecta a la jornada laboral en domingo que la establecida en los párrafos anteriores, se deberá continuar con dicha tarifa a menos que se llegue a un acuerdo entre el Empleador y el Empleado y/o sus representantes. (El Empleador deberá guardar copia por escrito de tales Acuerdos y deberá entregar una copia de los mismos al Empleado y/o a sus Representantes).

## Condiciones laborales

### Horas laborables

La cantidad habitual de horas laborables cada dos semanas para los trabajadores mayores de 18 años (inclusive) es de 78.

La cantidad de días laborables cada dos semanas en temporada es de 10 días.

La cantidad de días laborables cada dos semanas fuera de temporada es de 10 días calculados en base a domingos de descanso alternos. Por “**Temporada**” se entiende el periodo que comienza el domingo anterior al Domingo de Pascua y que termina el último domingo de septiembre.

Los trabajadores tendrán derecho a terminar una jornada laboral a las 19:30 o dos a las 20:30 cada semana del año. Existen normas distintas que rigen sobre los horarios de fin de jornada y sobre la cantidad de horas que los empleados menores de 18 años pueden trabajar.

## **Periodos de descanso**

Todos los empleados tienen derecho a disfrutar de pausas y periodos de descanso en virtud de lo estipulado por la [Ley de organización de la jornada laboral de 1997](#) o por la [Ley de protección de los jóvenes \(en el trabajo\) de 1996](#), según corresponda. –

## **Vacaciones y días festivos**

Todos empleados tienen derecho a disfrutar de vacaciones anuales pagadas de acuerdo con lo previsto en la [Ley de organización de la jornada laboral de 1997](#). Los empleadores deberán notificar a sus empleados su intención de permitir vacaciones anuales con seis semanas de antelación.

Los derechos de los trabajadores con respecto a los días festivos estarán garantizados de conformidad con lo estipulado en la Ley de organización de la jornada laboral de 1997.

Si un empleado trabaja en día festivo cualquiera, podrá disfrutar de forma consecutiva de los días de descanso que le correspondan en compensación, o añadirlos a sus vacaciones anuales.

## **Plan de bajas por enfermedad**

No se menciona ningún plan de bajas por enfermedad en la Orden de Reglamento de Empleo (ERO).

## **Miscelánea**

Esta Orden de Reglamento de Empleo (ERO) también dispone condiciones especiales en lo referente a manutención y alojamiento, al sobrecargo por servicio y a la prolongación de la jornada laboral. Obtendrá más información en [este vínculo](#).