

# Orden de Reglamento de Empleo (ERO) para abogados pasantes

## Ámbito

Esta Orden de Reglamento de Empleo (ERO) afecta a todos los empleados que trabajen a media jornada o a jornada completa contratados por abogados para desempeñar labores relacionadas con la abogacía, o por entidades corporativas para que trabajen en sus departamentos legales bajo supervisión. Esta Orden afecta a encargados de oficina, abogados pasantes, contables, secretarías legales y ayudantes de oficina. No afecta a abogados o a abogados en prácticas. 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 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 trabajada que se exceda del número habitual de horas laborables equivaldrá al salario percibido por una hora y media de trabajo normal.

### Vacaciones y días festivos

Los empleados tendrán derecho a percibir el doble de su salario normal por hora por cada hora trabajada en domingo o en días festivos. El salario por hora se calcula dividiendo el salario semanal correspondiente entre el número habitual de horas laborables semanales.

## Condiciones laborales

### Horas laborables

La cantidad habitual de horas laborables semanales es de 38. En el caso de los trabajadores menores de 18 años, prevalecerá lo estipulado por la Ley de protección de jóvenes (en el trabajo).

### 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. Las pausas para comer no tendrán la consideración de tiempo trabajado.

## 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](#).

## Plan de bajas por enfermedad

Los empleados tienen derecho a beneficiarse de un plan de bajas por enfermedad tras dos años de servicio. No se tiene derecho a la remuneración de la baja por enfermedad hasta el tercer día de ausencia laboral. Es necesario aportar un certificado médico el cuarto día de ausencia laboral y, a partir de ese momento, de forma semanal. El plan funciona en base a doce meses consecutivos.

Según lo dispuesto en dicho plan, los empleados tienen derecho a recibir una remuneración dispuesta por la Orden de Reglamento de Empleo (ERO) correspondiente durante tres semanas. El empleado deberá reclamar por su cuenta los beneficios sociales que le correspondan mientras se encuentre de baja, y deberá devolver lo ingresado por dichas prestaciones a su empleador. Los empleadores se reservan el derecho a designar a un médico de su elección para que evalúe el estado de sus empleados.

El plan no cubre las ausencias laborales relacionadas con lesiones sufridas mientras el empleado trabaja para otro empleador. En base a lo estipulado en el plan, la remuneración de la baja por enfermedad será reembolsada al empleador para resarcir pérdidas salariales de otra fuente derivadas de la ausencia laboral.

## **Miscelánea**

Esta Orden de Reglamento de Empleo incluye definiciones de distintas categorías además de especificaciones sobre las funciones y responsabilidades de cada categoría de trabajador. Obtendrá más información en [este vínculo](#).