



An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission



**Derechos laborales de los
trabajadores temporeros en Irlanda**

¿Qué es un trabajador temporero?

Un trabajador temporero es una persona que, durante un período de tiempo limitado, realiza un trabajo estacional, normalmente en sectores como la horticultura y la agricultura. Se incluyen asimismo otros sectores, como el del turismo y la construcción.

Dentro de esta categoría también figuran los empleados contratados por una agencia para realizar trabajos estacionales.

Los trabajadores que realizan trabajos estacionales tienen acceso pleno a las disposiciones legislativas en materia de empleo y a las condiciones laborales garantizadas a los empleados con arreglo a la legislación irlandesa.

¿Qué derechos tienen los trabajadores temporeros?

Los trabajadores temporeros legalmente empleados gozan de los mismos derechos y protección que cualquier otro trabajador sujeto a la legislación irlandesa.

En resumen, entre los derechos de los trabajadores temporeros figuran los siguientes:

- ▶ Recibir una declaración escrita de las condiciones del empleo o un contrato de empleo por escrito y una declaración escrita que conste de cinco cláusulas esenciales en el plazo de cinco días desde el inicio del trabajo
- ▶ Recibir una declaración de pago por escrito (nómina)
- ▶ Percibir, como mínimo, el salario mínimo nacional
- ▶ Disfrutar de las vacaciones anuales y los festivos
- ▶ Trabajar (por término medio) no más de 48 horas semanales
- ▶ Percibir una prima por trabajar los domingos
- ▶ Disfrutar de períodos de descanso
- ▶ Recibir un preaviso dentro de un período mínimo antes del despido
- ▶ Trabajar en un entorno de trabajo seguro y saludable
- ▶ Derecho a la privacidad y a realizar actividades de ocio personal
- ▶ Estar registrado como empleado en la Agencia Tributaria y el Departamento de Protección Social
- ▶ No ser discriminado por razón de género, estado civil o situación familiar, edad, discapacidad, raza, orientación sexual, religión o pertenencia a la comunidad itinerante
- ▶ No tener ningún documento personal (pasaporte, documento de identidad, carné de conducir, etc.) retenido por los empleadores
- ▶ Igualdad de derechos para los trabajadores a tiempo parcial, con contratos de duración determinada o contratados por agencias
- ▶ Protección especial para empleados jóvenes
- ▶ Derechos de maternidad

Los empleadores pueden incurrir en infracciones de los derechos legales de forma intencionada o por falta de conocimiento de las obligaciones jurídicas. No obstante, independientemente de la motivación de dichas infracciones, estas pueden ser objeto de acción judicial.

¿A qué remuneración tiene derecho un empleado?

El salario mínimo nacional es el salario mínimo por hora fijado por ley que debe pagarse a los empleados y que varía en función de la edad del empleado y de su experiencia. **Esto no impide que los empleadores y empleados puedan convenir un salario superior al salario mínimo legal.** Los salarios actuales (a 1 de enero de 2022) son los siguientes:

Edad	Salario por hora	% del salario mínimo nacional
Menor de 18 años	7,91 EUR	70 % del salario mínimo
18 años	9,04 EUR	80 % del salario mínimo
19 años	10,17 EUR	90 % del salario mínimo
Salario mínimo nacional	11,30 EUR	100 % del salario mínimo

Para determinar el salario por hora pagado a un empleado se divide el salario bruto entre el total de horas de trabajo. El salario bruto puede incluir las siguientes asignaciones en concepto de alojamiento y manutención en caso de que el empleador las proporcione al empleado:

- ▶ Por manutención únicamente: 1,01 EUR por hora trabajada
- ▶ Alojamiento únicamente: 26,70 EUR por semana o 3,81 EUR por día

¿Por qué normas se rigen las horas de trabajo?

La semana laboral media de los trabajadores temporeros no puede superar las 48 horas. Esto no limita cualquier semana laboral concreta a 48 horas. No obstante, la media de las horas semanales trabajadas durante un período de 4 meses no puede superar las 48 horas.

Se paga una prima por las horas trabajadas en domingo. Si este concepto no está incluido en el salario, el empleador deberá ofrecer una de las compensaciones siguientes por trabajar los domingos: una bonificación, un aumento del sueldo por las horas trabajadas los domingos o tiempo de descanso remunerado.

Los empleados tienen derecho a un descanso de 15 minutos tras un período de 4 horas y media de trabajo y a un descanso de 30 minutos tras más de 6 horas, que puede incluir el primer descanso de 15 minutos. Estos descansos no tienen que ser remunerados y no se consideran tiempo de trabajo.

¿Qué registros debe llevar un empleador?

Todos los empleadores deberán llevar registros detallados en relación con todos los empleados. El empleador deberá conservar estos registros durante un período de 3 años. De no hacerlo se considerará que ha incurrido en una infracción, que puede ser objeto de sanción:

- ▶ Número de registro del empleador en la Agencia Tributaria (*Revenue Commissioners*)
- ▶ Nombres y apellidos, direcciones y números PPS (número de la seguridad social) de los empleados
- ▶ Fechas de inicio y de finalización del empleo
- ▶ Condiciones escritas del empleo/contrato y una declaración escrita de cinco cláusulas esenciales
- ▶ Registro de las vacaciones anuales y los festivos disfrutados
- ▶ Horas de trabajo (incluidas las horas de inicio y fin)
- ▶ Detalles de la remuneración y nóminas
- ▶ Un registro de los empleados menores de 18 años
- ▶ Información sobre el alojamiento y la manutención proporcionados
- ▶ Permisos de trabajo o constancia de permiso específico de inmigración por el que se autoriza a trabajar a ciudadanos no pertenecientes al EEE

En el caso de una investigación realizada por un inspector de la Comisión de Relaciones Laborales (*Workplace Relations Commission*) puede ser necesario presentar estos registros.

Como empleador, tiene a su disposición nuestro [libro de registros del empleador](#) para ayudarle a llevar los principales registros exigidos por ley, que puede descargar en nuestro sitio web.

¿Qué más necesito saber si me voy a trabajar a Irlanda?

Si no es ciudadano/a del EEE, puede necesitar un permiso de trabajo

Las personas que no tienen la ciudadanía de algún país del EEE, salvo en casos específicos, necesitan un permiso de trabajo para trabajar en Irlanda. El Espacio Económico Europeo (EEE) está formado por los Estados miembros de la Unión Europea junto con Islandia, Noruega y Liechtenstein.

Las solicitudes de permisos de trabajo están sujetas a la legislación relativa a los permisos de trabajo que establece los criterios que deben cumplirse, en función de la modalidad de empleo y del tipo de permiso de trabajo solicitado, dado que, en la actualidad, en Irlanda no se prevén permisos de trabajo para empleos de temporada.

La expedición y tramitación de los permisos de trabajo en nombre del Estado se efectúan en la Sección de permisos de trabajo (*Employment Permits Section*) del Departamento de Empresa, Comercio y Empleo (*Department of Enterprise, Trade and Employment*), cuyas oficinas se encuentran en Earlsfort Centre, Lower Hatch Street, Dublín 2, DO2 PWO1.

Encontrará más información sobre los permisos de trabajo (quién necesita un permiso, cómo solicitarlo, tasas, etc.) en la [Employment Permits Section](#) («Sección de permisos de trabajo») del sitio web del Departamento de Empresa, Comercio y Empleo.

Los empleados o empleadores deberán utilizar el portal en línea para solicitar un nuevo permiso de trabajo o renovar el vigente. Puede accederse al portal en línea en <https://epos.djei.ie/>

Para trabajar en Irlanda necesita un número de la seguridad social o PPSN (*Personal Public Service Number*) y deberá registrarse en la Agencia Tributaria (*Revenue*) a efectos del pago del impuesto de la renta.

Su PPSN es un número de referencia único que se le asigna, que le permite acceder a las prestaciones sociales y que deberá comunicar a su empleador cuando comience a trabajar. Encontrará información sobre cómo conseguir su PPSN en el sitio web gov.ie gov.ie - [Get a Personal Public Service \(PPS\) Number \(www.gov.ie\)](http://www.gov.ie).

Cuando disponga de su PPSN, podrá registrarse en la Agencia Tributaria (*Revenue*) a efectos del pago de impuestos utilizando el enlace [myAccount \(ros.ie\)](http://ros.ie).

Reclamaciones

Las reclamaciones en relación con los derechos de empleo y la igualdad deben presentarse ante la Comisión de Relaciones Laborales (*Workplace Relations Commission*). Las reclamaciones pueden dar lugar a una audiencia por parte de un órgano decisorio o a una inspección realizada por un inspector de la Comisión de Relaciones Laborales.

Las reclamaciones relacionadas con cuestiones de salud y seguridad en el lugar de trabajo deben presentarse en la Agencia de la Salud y la Seguridad o HSA (*Health and Safety Authority*).

Preguntas frecuentes

¿Qué sucede en caso de que no esté claro si la persona está o no empleada?

La cuestión de si una persona está o no empleada se determina generalmente en referencia a las disposiciones de la legislación vigente en materia de empleo y en la legislación contractual establecida. La utilización de designaciones como «Au Pair» u otras descripciones de modalidades entre partes que otorgan su consentimiento no significa, en sí misma, que exista un contrato de trabajo. El hecho de que una persona realice una tarea para otra persona a cambio de una remuneración es un indicio sólido de la existencia de una relación contractual.

En cuanto a la cuestión de si se considera que la persona es un empleado o trabajador por cuenta propia, se puede consultar la información disponible en el **Code of Practice for Determining Employment or Self-Employment Status of Individuals** («Código de práctica para determinar la condición de empleado o de trabajador por cuenta propia de las personas»).

Si le pago a mi empleado 150 EUR a la semana, ¿cuántas horas puede trabajar?

Para calcular el máximo de horas que un empleado puede trabajar legalmente percibiendo el salario mínimo nacional de conformidad con la Ley sobre el salario mínimo nacional (*National Minimum Wage Act*), debe dividirse el salario bruto más la correspondiente asignación en concepto de manutención y alojamiento entre el salario mínimo nacional que corresponda al empleado. Los empleadores tienen la obligación legal de llevar un registro de las horas trabajadas.

Trabajar más de las horas indicadas en la tabla supondría infringir la Ley sobre el salario mínimo nacional.

Edad	Sin alojamiento ni manutención
Menor de 18	18,96 horas
18 años	16,59 horas
19 años	14,74 horas
Salario mínimo nacional	13,27 horas

En este cuadro solo se indican las horas de trabajo permitidas con los salarios mínimos correspondientes; esto no impide que los empleadores y empleados acuerden una remuneración superior al salario mínimo legal.

Me gustaría hablar con alguien sobre mi situación, pero no quiero que mi empleador se entere

Los inspectores de la Comisión de Relaciones Laborales (WRC) estudiarán cualquier reclamación de los trabajadores temporeros de forma confidencial y, en caso necesario, anónima. Cualquier actuación que exija que el empleado se identifique ante el empleador solo se efectuará con el consentimiento del empleado. Los empleados pueden ponerse en contacto con el WRC en el 0818 80 80 90 o a través del correo electrónico inspection@workplacerelations.ie

Entre otros contactos útiles figuran los siguientes:

Citizens Information («Información a la ciudadanía»), con oficinas en todo el país, ofrece información sobre servicios públicos y derechos y puede contactarse por teléfono en el número 0761 07 4000 (de lunes a viernes, de 9 de la mañana a 8 de la tarde) o en www.citizensinformation.ie/en/.

Las organizaciones de trabajadores migrantes como el *Migrant Rights Centre of Ireland* («Centro de derechos de los migrantes de Irlanda»)

(01 889 7570 o info@mrci.ie), que pueden ofrecer información y asistencia.

EURES Irlanda (Red Europea de Servicios de Empleo) forma parte de una red de más de 1 000 consejeros EURES de toda Europa. Los consejeros EURES ofrecen servicios de información, orientación y contratación tanto a solicitantes de empleo como a empleadores interesados en el mercado laboral europeo. Los consejeros EURES ofrecen servicios de colocación y asesoramiento previo a la partida a los trabajadores móviles que se trasladan a Irlanda para trabajar.

Antes de realizar su traslado a Irlanda, debería estudiar las posibilidades de trabajo en el país y solicitar asesoramiento e información previos a la partida a un [consejero EURES](#) de su país y a uno de los [consejeros EURES](#) con sede en Irlanda.

Los ciudadanos de la UE o el EEE disfrutan de acceso gratuito a los servicios del [servicio irlandés de empleo](#) [tenga en cuenta que para disfrutar de cualquiera de los servicios ofrecidos por Intreo, necesita un número de la seguridad social (número PPS)].

Encontrará más información en www.euresireland.ie

Datos de contacto/Más información

Workplace Relations Commission (Comisión de Relaciones Laborales)

www.workplacerelations.ie

Número con tarifa de llamada local: 0818 80 80 90

Para llamar desde el extranjero, marque +353 59 917 8990

The Health and Safety Authority (HSA, La Agencia de la Salud y la Seguridad) www.hsa.ie

Número con tarifa de llamada local: 0818 289 389 (entre las 9 de la mañana y las 5 de la tarde, de lunes a viernes)

Correo electrónico: wcu@hsa.ie

Para llamar desde el extranjero, marque +353 1 614 7000

Dispone de un servicio de emergencia fuera del horario habitual. En caso de que se produzca una lesión grave o mortal fuera del horario habitual de oficina (entre las 9 de la mañana y las 12.30 de la noche), puede llamar al número 0818 289 389, donde será remitido a la Policía (Garda Síochána), que a su vez notificará el caso a un inspector jefe de la HSA.

Última actualización: julio de 2021

