

Conozca sus

# derechos laborales



## Coalition of Latin Americans in the UK

c/o LAWRS, Tindlemanor  
52-54 Featherstone Street  
London, EC1Y 8RT  
[www.clauk.org.uk](http://www.clauk.org.uk)

La Coalición de Organizaciones Latinoamericanas del Reino Unido (CLAUK) creó esta guía en colaboración con el Southwark Law Centre, con el apoyo de Unite the Union, para que usted tenga información acerca de sus derechos básicos de empleo.

Agradecemos a Ronald Kelly, Solicitor del Southwark Law Centre, por su trabajo en el desarrollo de esta guía, y a Marcela Sariego y Yara Evans por su trabajo en la traducción.

La información de esta guía es correcta al día 14 de febrero de 2014.

# Índice

<b>Al empezar a trabajar con un nuevo empleador</b> .....	4
Contrato laboral.....	5
Salario mínimo.....	5
Trabajadores contratados por agencia de empleo.....	6
Cuando los contratos se traspasan a una nueva empresa.....	6
<b>Sus derechos laborales</b> .....	7
Indemnización por enfermedad.....	8
Vacaciones pagadas.....	8
Embarazo y maternidad.....	9
Tiempo libre para cuidar a personas dependientes.....	10
<b>Problemas en el trabajo</b> .....	11
Si no le pagan el salario mínimo nacional.....	12
Si usted no recibe el salario que le corresponde.....	12
Si le alteran su horario.....	12
Notificación de despido.....	12
Despido injusto: sus derechos.....	13
Si no recibe la retribución que le corresponde o si lo han despedido injustamente y desea presentar una demanda al Tribunal de Empleo.....	13
Si usted sufre discriminación.....	14
Cálculo de los plazos.....	14
<b>Quejas: pasos a seguir</b> .....	15
Queja informal.....	16
Presentación de una queja por escrito.....	16
Cómo iniciar una demanda judicial.....	16
Cómo presentar una demanda ante el Tribunal de Empleo.....	16
<b>Contactos útiles</b> .....	17
Asesoría telefónica.....	17
Información sobre los Centros Legales por zona.....	17
Organizaciones latinoamericanas que ofrecen asesoría laboral.....	18
Sindicatos.....	18
Tribunales de Empleo.....	18
<b>Glosario</b> .....	19

# Al empezar a trabajar con un nuevo empleador



## Contrato laboral

Su empleador deberá entregarle su contrato laboral dentro de los dos meses a partir de la fecha en que usted comience a trabajar. Este contrato debe incluir los términos de su empleo. Por ejemplo, cuál será su horario laboral regular, dónde llevará a cabo su trabajo, qué salario recibirá y con qué frecuencia. El salario podrá calcularse por hora, semana o mes, pero siempre deberá ser igual o mayor al salario mínimo nacional (ver más adelante).

El contrato también deberá incluir la información sobre su indemnización por enfermedad y el derecho a vacaciones, entre otros datos. Si usted ya empezó a trabajar y no tiene contrato, debe solicitar una copia por escrito y su empleador no podrá rehusarse.

## Salario mínimo

Actualmente, el salario mínimo nacional es de £6,31 para personas mayores de 21 años y de £5,03 para trabajadores de 16 a 17 años. Esta cantidad es el mínimo que debe recibir por cada hora de trabajo. Este monto varía cada año y si desea saber cuál es la tarifa vigente, puede consultar en: <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>.

Si recibe el salario mínimo y le ofrecen trabajar horas extras, deberán retribuirle cada hora adicional que trabaje por lo menos con el equivalente al salario mínimo. Por ejemplo, si trabaja media hora extra, debe recibir un pago extra por media hora. Estas horas extras no son obligatorias y usted puede negociar la cifra que cobrará por ellas.

Si su contrato estipula que existe una tarifa por horas, deberá recibir el pago por cada hora que trabaje a menos que le informen que las horas adicionales no serán remuneradas.

Si le pagan por cada habitación que limpia o por un trabajo específico que realice, le recomendamos que lleve un registro por escrito del tiempo que trabaja para asegurarse de que se le paga por lo menos el equivalente al salario mínimo por hora. Si esto no se cumple, solicite asesoría legal.

## **Trabajadores contratados por agencias de empleo**

Los trabajadores por agencia deben tener igualdad de acceso a las instalaciones y comedores para el personal desde un comienzo. Tienen además el derecho a estar informados sobre ofertas de empleo permanente disponibles en la empresa donde trabajan. A partir de las doce semanas de trabajo en el mismo lugar de trabajo, los trabajadores contratados por agencia tendrán los mismos derechos a indemnización y beneficios que los empleados. Si el trabajador contratado deja el empleo antes de las doce semanas, no adquirirá estos derechos adicionales. Los trabajadores por agencia tienen derecho al salario mínimo nacional.

## **Cuando los contratos se traspasan a una nueva empresa**

Si usted trabaja para una empresa con un contrato como empleado (y no como trabajador contratado por agencia) y si su contrato (por ejemplo, para limpiar un edificio de oficinas) pasa a manos de una nueva empresa, su empleo debería traspasarse a la nueva empresa junto con su contrato laboral existente. Ambas empresas son responsables del traspaso. Este proceso se llama TUPE bajo la legislación inglesa y protege a todos los trabajadores de cambios injustificados en sus términos y condiciones al ser transferidos a la nueva empresa.

Si se le traspasa a una nueva empresa, se le debería informar al respecto y se le debería consultar, además, acerca de cualquier cambio en sus condiciones laborales. Al producirse el traspaso, sus términos y condiciones laborales estarán protegidos. Esto significa que sus nuevos empleadores deberían respetar el mismo salario y las mismas condiciones laborales, excepto en algunas circunstancias especiales, cuando cambia el trabajo que usted realiza. Si su contrato y/o sus términos y condiciones cambian, o si usted considera que no ha recibido un trato justo después del traspaso de su contrato a una nueva empresa, o si no se le ha traspasado y usted considera que se le debería haber traspasado, solicite asesoría legal.

Consejo: si desea obtener representación sindical frente a posibles problemas, usted necesita estar afiliado al sindicato de su elección antes de solicitar su apoyo. Los sindicatos sólo podrán representarlo si usted ha sido miembro durante al menos tres meses.

# Sus derechos laborales



## Indemnización por enfermedad

El Statutory Sick Pay o SSP (subsidio por enfermedad), es el monto mínimo establecido por la ley que usted deberá recibir cuando se enferma. El equivalente actual del SSP es de £86,70 a la semana por un período máximo de 28 semanas. Este monto aumenta cada año. Los primeros tres días de permiso por enfermedad no serán retribuidos. Es posible que tenga derecho a una indemnización adicional contractual por enfermedad, de modo que le recomendamos revisar su contrato.

Para tener derecho al SSP, deberá ganar más de £109 a la semana antes de impuestos y notificar a su empleador acerca de su enfermedad en cuanto sepa que no podrá acudir a trabajar, seguir el debido procedimiento que haya estipulado su empleador, llamar al teléfono fijo de la persona indicada y entregarle un certificado de su médico (sick note) en el caso de que se ausente durante más de siete días de calendario.

Si su empleador se niega a pagarle el SSP, deberá preguntarle cuáles son sus razones. Si piensa que la decisión de su empleador no es correcta, deberá comunicarse con el HM Revenue & Customs (Agencia Nacional de Ingresos e Impuestos), que tomará una decisión sobre el asunto en su nombre. Mientras espera esta decisión, es posible que pueda recibir pagos de su Oficina de Empleo (Job Centre) llenando el formulario SSP1: <https://www.gov.uk/government/publications/statutory-sick-pay-employee-not-entitled-form-for-employers>

El SSP se considera un salario. Si usted no recibe este subsidio y no existe una razón válida para que no lo reciba, usted podrá presentar una queja ante un Tribunal de Empleo.

## Vacaciones pagadas

Los trabajadores tienen derecho a 5,6 semanas de vacaciones anuales pagadas (28 días incluyendo días festivos). Una semana equivale al número normal de días y horas laborales que usted trabaja a la semana. Estas vacaciones se ganan por medio del trabajo que se realiza a lo largo del año. Si usted no trabaja los días feriados y se los retribuyen, estos días se incluyen en el período de vacaciones.

El trabajador deberá acordar con su empleador los días que desea tomarse vacaciones. Se recomienda notificar con una antelación equivalente a cuatro



veces el número de días que se piensa tomar de vacaciones. Es posible que su empleador tenga sus propias reglas relacionadas con las vacaciones. De ser así, deberán estar especificadas en su contrato de trabajo. Si estas reglas le impiden tomarse vacaciones, solicite asesoría legal.

Tomar todos los días de vacaciones en forma consecutiva no es un derecho legal. Sin bien algunos empleadores lo permiten, la mayoría de los empleadores piden que el personal distribuya las vacaciones a lo largo del año. Puede calcular las vacaciones que lleva acumuladas en la siguiente página: <https://www.gov.uk/calculate-your-holiday-entitlement>

## Embarazo y maternidad

Si usted está embarazada, deberá informar a su empleador antes de las quince semanas previas a la fecha en que se espera el nacimiento de su bebé. Se recomienda informarle con mayor anticipación con el fin de que pueda llevar a cabo una evaluación del riesgo para averiguar si el trabajo que usted realiza supone algún peligro para usted o su bebé. Es posible que su empleador deba tomar medidas para proteger tanto su salud como la de su bebé. Por ejemplo, puede que deba discontinuar el uso de ciertos productos químicos de limpieza, si estos no son seguros durante el embarazo. Entre estas medidas podrían incluirse cambiar su horario de trabajo u ofrecerle otro puesto. Si usted no está satisfecha con los cambios, solicite asesoría legal.

Si necesita tomarse tiempo libre para consultas médicas que no puedan realizarse en otros horarios, tiene derecho a recibir paga por ese tiempo. Si luego de notificar a su empleador que está embarazada, usted empieza a recibir un tratamiento injusto o la despiden, solicite asesoría legal.

La duración del pago de licencia por maternidad o Statutory Maternity Pay (SMP) es de hasta 39 semanas. Usted debe recibir:

- 90% del promedio de sus ingresos semanales (antes de las deducciones impositivas) durante las primeras seis semanas.
- £136.78 o 90% del promedio de sus ingresos semanales (lo que sea más bajo) durante las siguientes 33 semanas.

El SMP se paga de la misma forma en que se pagan los salarios (mensual o semanalmente). Se deducirán impuestos y el Seguro Social.

Usted puede optar por tomarse tiempo extra sin paga. El total puede ser de hasta 52 semanas. Si gana menos de £111 por semana, usted puede tener derecho al subsidio por maternidad (maternity allowance) por el período de su licencia por maternidad. Para solicitarlo, usted necesita dirigirse a su Job Centre local o buscar asistencia legal.

Al finalizar su licencia por maternidad usted tiene derecho a reincorporarse a su trabajo. Si necesita cambiar sus condiciones de empleo, usted tiene derecho a solicitar trabajar con horario flexible o “flexible time”. Deberá hacerlo por escrito, explicando las razones de su solicitud. Su empleador tiene la obligación de considerar su solicitud, aunque no está obligado a aceptarla. Le sugerimos que busque asesoría legal.

## Tiempo libre para cuidar a personas dependientes<sup>1</sup>

Algunas veces la ley permite tomarse tiempo libre sin paga para cuidar a personas dependientes. La duración del tiempo libre que se permita deberá ser adecuado. La ley establece lo siguiente: los empleados tienen derecho a tomarse tiempo libre si así lo requieren con el fin de tomar las medidas necesarias:

- cuando una persona dependiente se enferma, da a luz, sufre una lesión o es víctima de una agresión;
- para hacer las gestiones necesarias para obtener servicios de cuidado para una persona dependiente que esté enferma o lesionada;
- como resultado del fallecimiento de una persona dependiente;
- debido a la suspensión imprevista del servicio de cuidado de una persona dependiente;
- para resolver un incidente imprevisto relacionado con su hija o hijo cuando están en la escuela.

Si usted tiene problemas en el trabajo o si se le despide por ejercer este derecho, solicite asesoría legal. Debe recordar que la ley establece que usted debe informarle a su empleador en cuanto sepa que no podrá acudir a trabajar. Además, deberá informarle las razones y el día en que podrá volver a trabajar. Si usted no lo hace, no recibirá protección legal. Recuerde que el tiempo libre es sólo para llevar a cabo las acciones necesarias. No tome más tiempo del que necesita o del que pueda justificar. Este derecho no implica el derecho a que usted mismo cuide a la persona si puede realizar gestiones para conseguir un cuidador.

<sup>1</sup>Una persona dependiente puede ser un niño, una niña, el esposo o la esposa, la madre, el padre o una persona con la que usted vive y que no sea un invitado.

# Problemas en el trabajo



## **Si no le pagan el salario mínimo nacional:**

Si no le pagan el salario mínimo nacional, podrá presentar una queja a su empleador por escrito. Si el problema no se resuelve con esta medida, podrá presentar una demanda ante un Tribunal de Empleo. Si usted quiere que se respete la confidencialidad de su caso o si no puede obtener asesoría legal gratuita, puede presentar una queja a la línea de asistencia confidencial del HM Revenue and Customs para asuntos relacionados con los derechos laborales. Esta línea cuenta con un servicio de interpretación gratuito en muchos idiomas: teléfono 0800 9172368.

## **Si usted no recibe el salario que le corresponde**

Si usted no recibe el salario que le corresponde, tiene derecho a presentar una queja por escrito. Si este problema no se resuelve con esta medida, podrá presentar una demanda judicial.

## **Si le alteran su horario**

Los contratos son documentos que pueden cambiar a lo largo del tiempo. No obstante, si se varía cualquier detalle sin consultárselo a usted, podrá presentar una queja por escrito. Si su horario se reduce y usted no está de acuerdo con esta modificación, usted tiene derecho a oponerse y a presentar una demanda por salario no retribuido por las horas de trabajo que ha perdido. Si usted tiene un contrato de cero horas, es posible que usted no tenga este derecho. Si los términos de su contrato no le garantizan un mínimo de horas, solicite asesoría legal en relación a sus derechos.

## **Notificación de despido**

Todos los empleados tienen el derecho a recibir una notificación sobre la conclusión de su empleo, excepto en los casos de mala conducta.

Le recomendamos revisar los requerimientos de notificación en su contrato laboral. Como mínimo, la notificación deberá ser de una semana por cada año que usted haya trabajado en el lugar hasta un máximo de doce semanas. Su derecho a la notificación de una semana comienza en la fecha en que se cumple un mes de empleo.

Si no recibe su salario durante todo o parte del período de notificación, usted podrá presentar una demanda en el Tribunal de Empleo. El pago durante el período de notificación deberá realizarse conforme al pago contractual habitual. Si se le despide, también deberán retribuirle todo el salario y vacaciones pagadas acumuladas que aún no le hubiesen retribuido.

## **Despido injusto: sus derechos**

Si usted ha trabajado para su empleador durante menos de dos años, sólo podrá presentar una demanda por despido injusto si lo han despedido debido a la reafirmación de ciertos derechos (por ejemplo, el derecho a un contrato o al salario mínimo nacional), porque ha presentado una queja por una preocupación respecto a la salud o la seguridad, o porque su despido constituye un acto de discriminación. Si usted piensa que una de las excepciones corresponde a su caso, solicite asesoría legal lo más pronto que sea posible tras su despido. Si lo han despedido después de haber trabajado durante más de dos años y usted considera que su despido ha sido injusto, le recomendamos solicitar asesoría legal.

### ***Nota importante:***

***A partir del 6 de mayo de 2014, si usted piensa hacer una solicitud al Tribunal por Despido Injustificado, deberá primero consultar a ACAS para hacer una “Early Conciliation”. ACAS le proveerá un número de referencia llamado “Early Conciliation Certificate Number” sin el cual usted no podrá hacer su solicitud al Tribunal.***

## **Si no recibe la retribución que le corresponde o si lo han despedido injustamente y desea presentar una demanda en el Tribunal de Empleo**

Si lo han despedido injustamente (por ejemplo, si lo despiden por pedir que le hagan un contrato) o si su empleador no le paga lo que debe pagarle, deberá actuar con prontitud. Muchas de las demandas laborales tienen plazos obligatorios. Cuando estos plazos se vencen, usted perderá su derecho a presentar una queja ante el tribunal.

El plazo para presentar demandas relacionadas con salarios, vacaciones, indemnización por falta de preaviso o despido injusto es de tres meses menos un día a partir de la fecha en que le hayan despedido, o a partir de la fecha en que no se le hayan retribuido los debidos salarios, el preaviso o las vacaciones pagadas (la fecha que ocurra primero). Si sus salarios se

reducen durante varias semanas seguidas, en algunos casos se establece el plazo en base a la última de estas semanas. Sin embargo, se recomienda solicitar asesoría legal en cuanto se presente el caso de un salario sin pagar.

## **Si usted sufre discriminación**

Existe discriminación cuando el trato es desfavorable con relación a una de las características protegidas por la Ley de Igualdad de 2010 [Equality Act 2010]. Las características protegidas son: edad, sexo, orientación sexual, discapacidad, cambio de sexo, matrimonio y unión civil, embarazo y maternidad, origen racial, religión y creencia.

Hay discriminación, por ejemplo, cuando una mujer es despedida debido a su embarazo, cuando un trabajador sufre abuso verbal debido a su religión, origen racial u orientación sexual, o cuando a alguien no se le permite tomar suficiente tiempo libre por motivos de su religión.

La discriminación es un asunto serio. Si usted considera que ha sufrido discriminación, solicite asesoría legal. Si su nivel de ingresos es bajo, podrá recibir asesoría sobre discriminación por medio del Legal Aid (subsidio del gobierno para asistencia legal). Si desea más información, puede llamar al 0845 345 4345 (Civil Legal Advice), donde le podrán ofrecer un servicio de interpretación gratuito.

Los plazos legales también rigen para las demandas por discriminación e igualmente son de tres meses menos un día a partir de la fecha en que se haya producido el incidente de discriminación. Si se han producido varios incidentes de discriminación, podrá determinar el plazo en base al último de ellos, aunque le recomendamos solicitar asesoría legal de inmediato.

## **Cálculo de los plazos**

Ejemplo: tres meses menos un día a partir del 12 de febrero de 2014 es el 11 de mayo de 2014. Este es el plazo para enviar el formulario completo a la dirección adecuada o al Tribunal de Empleo, junto con el pago o la solicitud correspondiente.

# Quejas: pasos a seguir



## **Queja informal**

Muchos problemas pueden resolverse por medio del diálogo. Como primera medida, informe a su empleador sobre su discrepancia en forma verbal.

## **Presentación de una queja por escrito**

Si tiene un problema que no puede resolverse por medio del diálogo, puede presentar una queja por escrito a su empleador. Recuerde explicar claramente la razón de su queja, la fecha en que el problema haya comenzado y qué cambio desea lograr.

Consejos: reúna evidencias que demuestren su caso. Conserve una copia de su queja por escrito y cualquier carta que reciba de su empleador, así como cualquier documento que haya firmado.

## **Cómo iniciar una demanda judicial**

Si no se respeta cualquiera de sus derechos y el problema persiste tras la presentación de la queja por escrito, solicite asesoría legal.

## **Cómo presentar una demanda ante el Tribunal de Empleo**

Para presentar una demanda ante el Tribunal de Empleo, puede descargar de Internet los formularios correspondientes, solicitarlos en el Tribunal de Empleo o en centros de asesoría y enviarlos por correo. La página web del Tribunal de Empleo donde puede descargar estos formularios es la siguiente:

<https://www.gov.uk/government/publications/employment-tribunal-claim-form>

Para presentar una demanda ante el Tribunal de Empleo, deberá pagar una tasa, aunque en muchos casos es posible obtener un descuento o exención por bajos ingresos. En la siguiente página web podrá solicitar un descuento: <http://www.justice.gov.uk/tribunals/employment/claims>



# Contactos útiles

## Servicios de asesoría telefónica

ACAS

Servicio de Asistencia Telefónica relacionada con el salario mínimo nacional.  
08457 47 47 47

HM Revenue and Customs

Línea de asistencia confidencial sobre asuntos relacionados con los derechos laborales.

0800 9172368

Civil Legal Advice

Servicio nacional de asistencia legal telefónica.

0845 345 4345

Maternity Action

Información sobre derechos de maternidad en español

<http://www.maternityaction.org.uk/wp/>

0845 600 8533

## Servicios de asesoría legal por cita

Centros legales (Law Centres)

<http://www.lawcentres.org.uk/>

Citizens Advice Bureau

<http://www.citizensadvice.org.uk/index/getadvice.htm>

## **Organizaciones latinoamericanas**

IRMO

Unit 8 Warwick House, Overton Road, London, SW9 7JP.  
0207 733 9977

Casa Latinoamericana

10 Kingsgate Place, London NW6 4TA  
0207 372 8653

Latin American Disabled People's Project

Unit 7, Kennington Workshop, 42 Braganza Street, London, SE17 3RJ  
0207 793 8399

Movimiento Ecuador en el Reino Unido (MERU)

info@movimientoecuador.co.uk  
07837949884

Servicio por los Derechos de la Mujer Latinoamericana (LAWRS)

Tindlemanor, 52-54 Featherstone Street, London, EC1Y 8RT.  
0207 336 0888

## **Sindicatos**

Información general

<https://www.gov.uk/join-trade-union/joining-a-trade-union>

Lista de sindicatos en el Reino Unido

<http://www.certoffice.org/Nav/Trade-Unions/Active.aspx>

## **Tribunales de Empleo (Employment Tribunals)**

<http://www.justice.gov.uk/contacts/hmcts/tribunals/employment>  
0845 795 9775

Central London

Victory House 30- 34 Kingsway London WC2B 6EX 0207 273 8603

South London

Montague Court 101 London Road West Croydon CR0 2RF  
0208 667 9131

# Glosario

Contract of employment	Contrato laboral
Employment Tribunal	Tribunal de Empleo
Employer	Empleador
Equality Act	Ley de Igualdad
HM Revenue & Customs	Agencia Nacional de Ingresos e Impuestos
Vacaciones pagadas	Vacaciones pagadas
Job Centre	Oficina de empleo
Legal advice	Asesoría legal
Legal aid	Subsidio para asistencia legal
Maternity allowance	Beneficios por maternidad
Maternity leave	Licencia de maternidad
Maternity rights	Derechos de maternidad
National Minimum Wage	Salario mínimo nacional
Statutory sick pay	Subsidio por enfermedad
Sick note	Certificado médico
Trade union	Sindicato
Unfair dismissal	Despido injustificado

# Coalición de Organizaciones Latinoamericanas CLAUK

ESFORAL

Indoamerican Refugee Migrant Organisation (IRMO)

Latin American Disabled People's Project

Latin American House

Latin American Women's Aid (LAWA)

Latin American Women's Rights Service (LAWRS)

Latin American Support Network (LASNET)

Movimiento Ecuador en el Reino Unido (MERU)

Naz Latina

Teléfono de la Esperanza

Mobilidad Humana, Gobierno de Ecuador (miembro observador)

**Unite the UNION** logró desde el Reconocimiento Sindical de los y las limpiadoras hasta el establecimiento de un salario diferente para quienes limpian en Londres, llamado **London Living Wage**.

Gracias a un aguerrido desplazamiento de organizadores, líderes, jefes y jefas de familia, voluntarios, limpiadores, limpiadoras, desempleados, organizaciones comunitarias y un Oficial Sindical se ha logrado el pago del **London Living Wage** para más de 10.000 trabajadores en las zonas financieras más importantes del Reino Unido: City of London y Canary Wharf.

Unite organizó el primer paro de trabajadores de la limpieza en este país el 20 de Julio del 2005 en las **Casas del Parlamento**, con una escandalosa victoria que dio alas y vida a la lucha de numerosas personas trabajando en lugares como el **Metro** y los edificios aledaños al centro de Londres.

La participación de la comunidad latinoamericana ha sido muy significativa y Unite ha contratado personas de habla hispana para proveer el mejor apoyo posible para sus afiliados. La lucha continúa y las comunidades latinoamericanas deben seguir formando parte de la historia.

