

Derechos laborales en el Reino Unido

Sin importar si está trabajando de manera temporal o permanente, con una agencia, de tiempo completo o parcial, usted tiene ciertos derechos básicos.

Tipos de trabajo

Hay cuatro principales tipos de empleo, y cada uno tiene derechos distintos o adicionales:

Situación laboral	Definición	Derechos que tiene	Derechos que generalmente no tiene
Un trabajador	Por lo general, trabajo casual o independiente, sin contrato.	<ul style="list-style-type: none"> Recibir el salario mínimo/vital nacional. Protección contra deducciones ilegales de sus salarios. Protección contra discriminación ilegal. El derecho a no trabajar más de 48 horas promedio por semana, o de renunciar a este derecho. La duración mínima legal de los descansos durante el trabajo. El nivel mínimo legal de vacaciones pagadas. Protección por denunciar irregularidades en el lugar de trabajo. Derecho a no ser tratado de manera menos favorable por trabajar de tiempo parcial. 	<ul style="list-style-type: none"> Protección contra despido injusto. Períodos mínimos de notificación si su empleo terminará, por ejemplo, si su empleador lo despedirá. Permisos y pagos legales por maternidad, paternidad, adopción y conjuntos para parejas. Pago legal por enfermedad. Derecho a solicitar trabajo flexible. Tiempo libre por emergencias. Pago legal por despido.
Un empleado	Alguien que tiene un contrato con su empleador.	<p>Todos los derechos de un trabajador, más:</p> <ul style="list-style-type: none"> Protección contra despido injusto. Períodos mínimos de notificación si su empleo terminará, por ejemplo, si su empleador lo despedirá. Permisos y pagos legales por maternidad, paternidad, adopción y conjuntos para parejas. Pago legal por enfermedad. Derecho a solicitar trabajo flexible. Tiempo libre por emergencias. Pago legal por despido. 	<p><i>Algunos de estos derechos requieren de un período mínimo de empleo continuo y de un ingreso mínimo antes de que un empleado califique para ellos.</i></p>

Situación laboral	Definición	Derechos que tiene	Derechos que generalmente no tiene
Un trabajador de agencia	Alguien que trabaja para una agencia de empleo y que recibe un pago por trabajar en diferentes lugares.	<ul style="list-style-type: none"> Las agencias de reclutamiento no pueden cobrarle una tarifa por encontrarle o por intentar encontrarle un empleo. Su agencia debe darle las condiciones de empleo por escrito antes de buscarle un empleo. Debe incluir su salario, período de notificación por despido y derecho a vacaciones. 	
Independiente o contratista	Alguien que opera su propio negocio.	<p>Los trabajadores independientes no tienen los derechos y responsabilidades laborales de los empleados. Pero cuentan con:</p> <ul style="list-style-type: none"> Protección para su salud y seguridad y, en algunos casos, protección contra la discriminación. Sus derechos y responsabilidades establecidos por los términos del contrato que tienen con su cliente. 	

Salario e impuestos

Todos los empleados tienen derecho a recibir un pago por el trabajo que han realizado.

Salario Mínimo/Vital Nacional (en 2016)

Usted no puede recibir un salario inferior al Salario Mínimo/Vital Nacional¹.

21 a 24 años	18 a 20 años	Menos de 18 años	25 años y más
£6.70/hora	£5.30/hora	£3.87/hora	£7.20/por hora

El trabajo de tiempo completo (40 horas por semana) con un salario de £6.70 por hora equivale aproximadamente a £13,936 por año.

Recibos de pago

Todos los empleados tienen derecho a un recibo de pago individual por escrito. Este debe mostrar su salario y todas las deducciones (como impuestos, cuotas sindicales, etc.). Conserve sus recibos como un registro útil, y para comprobar sus ingresos para obtener una hipoteca o rentar un departamento.

También tiene derecho a recibir un formulario P60 al terminar el año fiscal (6 de abril), mismo que muestra cuánto dinero ha ganado en el año, y un P45 cuando termine un trabajo. Necesitará entregar su P45 a su siguiente empleador.

¹ El "Salario Vital" es diferente al Salario Vital Nacional. Este es un salario mínimo que algunos empleadores pagan de manera voluntaria. Es de £8.25/hora y de £9.40/hora en Londres.



Qué hacer si su empleador no le pagó

Si cree que su empleador ha retenido dinero al que usted tiene derecho, debe seguir estos pasos:

- primero, hable con su empleador
- si eso no funciona, escriba una carta de queja explicando el problema y conserve una copia
- si necesita ir más lejos, puede hacer una denuncia ante un **Tribunal de Empleo**.

Un tribunal puede ordenarle a su empleador que le pague de manera retroactiva cualquier cantidad deducida incorrectamente de su salario.

Si su empleador lo despide porque intentó reclamar sueldos atrasados, puede hacer una denuncia ante un Tribunal de Empleo por despido injusto.

Pago por enfermedad

Si es un empleado que está recibiendo pagos por enfermedad, su contrato puede estipular un salario menor al normal. Por ley, la mayoría de los empleados tienen derecho al **salario mínimo legal por enfermedad**. Su contrato podría otorgarle un salario mayor a este.

Usted podría tener derecho a tiempo libre sin remuneración en otras circunstancias, por ejemplo, por una emergencia familiar o si sirve como jurado.

Impuestos

En el Reino Unido, el año fiscal inicia el 6 de abril.

Si es un empleado, no debería tener que hacer ningún trámite fiscal al final del año fiscal.

Si es independiente, necesita hacer una **autoevaluación** (un formulario, ya sea en línea o impreso) antes de que termine octubre.

Recaudación y Aduanas de Su Majestad (por sus siglas en inglés. "HMRC"), que cobra todos los impuestos, con frecuencia puede ayudar si tiene algún problema.

Seguro Nacional

El Seguro Nacional es un impuesto que se deduce de su salario para aplicarlo a beneficios por desempleo, enfermedad y jubilación. Necesita obtener un **número del Seguro Nacional (por sus siglas en inglés, "NI")** para trabajar en el Reino Unido.

Si comienza a trabajar sin uno, pagará un impuesto de emergencia adicional que puede recuperar en cuanto obtenga su número NI. No se preocupe si paga impuestos de más. Siempre puede recuperarlo al realizar una autoevaluación fiscal al terminar el año fiscal.

Debe comunicarse con **Jobcentre Plus** para obtener un número NI. Lleve un comprobante de identidad (por ejemplo, un pasaporte o licencia de conducir).

Llame a Jobcentre Plus para programar una entrevista: ☎ 0345 600 0643

Tratamiento equitativo

Usted tiene derecho a no ser discriminado en su trabajo con base en **edad, discapacidad, reasignación de género, estado civil, embarazo o maternidad, raza, religión o credo, sexo y orientación sexual**.



Intimidación, acoso y discriminación

Su empleador tiene que asegurarse de que el lugar de trabajo esté libre de intimidación y acoso. La intimidación consiste de comportamientos repetidos que socavan su dignidad personal. El acoso es un sólo incidente o una serie de incidentes relacionados con las características protegidas arriba mencionadas (edad, discapacidad, género, etc.).

Los incidentes serios de acoso sexual, como los que involucren contacto físico y otras amenazas físicas, son delitos y deben ser reportados a la policía.

Enfrentar la intimidación requiere valor, especialmente porque el intimidador con frecuencia es alguien en posición de autoridad. Pero recuerde que usted tiene el derecho a no ser intimidado en el trabajo.

Despido injusto

Su empleador sólo puede despedirlo legalmente si lo hace de manera justa. De lo contrario, es ilegal, y si usted tiene 2 años de servicio continuo se conoce como 'despido injusto'. Incluso si tiene menos de 2 años de servicio, podría hacer una denuncia por despido injustificado.

El empleador tiene que:

- creer genuinamente que usted fue culpable de la conducta alegada, y que el motivo fue justo
- haber realizado una investigación apropiada y seguido los procedimientos apropiados
- haberle informado por qué estaba considerando despedirlo, y haberle dado la oportunidad de responder
- estar seguro de que la infracción es seria y que el despido es razonable
- darle la oportunidad de apelar su despido.

No es justo despedirlo si:

- el motivo es que está embarazada
- el empleador simplemente ha buscado una excusa para despedirlo
- el despido se ha realizado de manera poco razonable (no darle advertencias u oportunidad de mejorar).

Su empleador debe seguir estos procedimientos para despedirlo:

- enviarle una carta
- programar una cita para hablar sobre el problema
- informarle su decisión
- darle la oportunidad de apelar.

En la mayoría de los casos, su empleador debe notificarle con suficiente anticipación (a menos que sea despedido de inmediato por 'mala conducta grave').

Tribunales de empleo

Si aún no está conforme con la decisión de su empleador, quizá desee presentar una denuncia ante un **Tribunal de empleo**:

- Si ha trabajado para su empleador al menos por 2 años, puede presentar una denuncia por despido injusto ante un Tribunal de Empleo.



- Pero si cree que ha sufrido discriminación (por su edad, discapacidad, género, etc.) tiene derecho a denunciar sin importar cuánto tiempo trabajó. Esto incluye la discriminación en una entrevista laboral.
- Cuando su empleador hace imposible que siga trabajando para que usted renuncie, se conoce como **despido constructivo**.

El derecho a defenderse

Usted tiene el derecho a protección contra el despido por ejercer sus derechos laborales legales. Podría alegar un despido injusto si fue despedido porque se quejó porque le pagaron un sueldo inferior al correcto. Esta es una de las excepciones al requisito de dos años de servicio continuo para alegar un despido injusto.

Usted tiene derecho a organizarse colectivamente con otros trabajadores, y a unirse a un sindicato.

Horas y contratos

No puede trabajar más de 48 horas por semana en promedio, a menos que firme un convenio para renunciar a este derecho.

Los niños sólo pueden trabajar de tiempo parcial a partir de los 13 años. Los menores de edad sólo pueden empezar a trabajar de tiempo completo cuando cumplan los 16 años. Una vez que alguien cumple 18 años, se aplican los derechos y las reglas sobre empleo para adultos.

Horario de trabajo

Respecto al horario de trabajo, sus derechos básicos son:

- un día libre cada semana
- descansos de al menos 20 minutos después de cada 6 horas de trabajo. Puede negarse a trabajar más de 48 horas por semana. Puede renunciar por escrito a este derecho. Puede cancelar el convenio de renuncia a este derecho en cualquier momento.
- por las noches, el trabajo no puede abarcar más de un promedio de 8 horas al día.

Los trabajadores independientes por lo general no tienen estos derechos. Es ilegal que un empleador obligue a sus trabajadores a hacerse independientes para quitarles sus derechos.

Contratos de empleo

Siempre pida un contrato por escrito. Si no lo consigue, podría ser una señal de alerta de que tendrá problemas en el futuro. Debe obtener una declaración escrita de los términos y condiciones de su empleo durante los primeros dos meses de trabajo.

Por ley, sus términos y condiciones de empleo deben especificar su nombre y el nombre de su empleador; el lugar de trabajo; la fecha de inicio; su puesto, detalles sobre su remuneración, derecho a vacaciones y pago por enfermedad, esquema de jubilación y la anticipación con la que debe dar aviso de su renuncia y con la que debe recibir aviso de su despido.

Contratos de cero horas

Un contrato de cero horas es uno que no le garantiza horas de trabajo. Quizá no diga cero horas, pero dirá que el empleador no tiene obligación de darle trabajo (lo que es legal).



En un contrato de cero horas, usted tiene los mismos derechos a salario mínimo, vacaciones, pago por enfermedad y permiso de maternidad que los demás trabajadores. Es ilegal que su empleador le niegue estos derechos.

El contrato de cero horas lo pone en una posición muy débil en el trabajo. Si su jefe está tratando de cambiar sus contratos existentes a cero horas, o de obligarlo a volverse independiente, organizar a sus compañeros de trabajo para negarse de manera colectiva a firmar los nuevos contratos es difícil, pero es la única opción disponible.

Permiso y vacaciones

Derecho a vacaciones pagadas

A menos que sea independiente, usted tiene derecho al menos a 5.6 semanas de vacaciones pagadas (permiso o tiempo libre) por año. Esto equivale a 28 días para una semana laboral normal, si trabaja de tiempo completo. Esto incluye los días feriados públicos (como Navidad, Año Nuevo, etc.). Su contrato puede otorgarle más, pero no menos. Para quienes trabajan de tiempo parcial, multiplique el número de días que trabaja a la semana en promedio por 5.6.

Maternidad y paternidad

El derecho a permiso por maternidad/paternidad cuando tenga hijos

Usted tiene derecho a hasta un año de permiso después de dar a luz, esto se conoce como permiso por maternidad. No importa cuánto tiempo haya trabajado para su empleador ni cuántas horas trabaje. No tiene que tomarse todo el permiso por maternidad si no lo desea, pero tiene que tomarse al menos 2 semanas de permiso inmediatamente después de dar a luz, o 4 semanas si trabaja en una fábrica. Los padres/parejas del sexo masculino reciben 2 semanas de permiso de paternidad con sueldo.

Empleadas embarazadas

Las empleadas embarazadas tienen cuatro derechos legales principales:

- tiempo libre pagado para cuidado prenatal
- permiso por maternidad
- pago por maternidad o subsidio por maternidad
- protección contra trato injusto, discriminación o despido.

Los empleadores no pueden cambiar los términos y condiciones del contrato de una empleada embarazada sin su consentimiento – si lo hacen, caen en incumplimiento de contrato.

¿Cómo tomarse el permiso por maternidad?

Puede decidir iniciar su permiso por maternidad en cualquier momento a partir de 11 semanas antes de la fecha esperada de parto. Es esencial que lo notifique a su empleador con suficiente anticipación. **Si no notifica con la anticipación apropiada, podría perder ciertos beneficios.**



Derechos laborales durante el embarazo

Debe recibir tiempo libre con su remuneración completa para las citas médicas relacionadas con cuidado prenatal.

Su empleador debe asegurarse de que usted trabaje en condiciones que sean seguras y saludables para mujeres embarazadas o nuevas madres. Esto incluye cosas tales como no tener que estar de pie por períodos prolongados y no tener que levantar objetos pesados.

Si su empleador anuncia despidos mientras usted está de permiso por maternidad, usted debe ser colocada en el primer lugar de la lista para cualquier trabajo alternativo adecuado que su empleador tenga disponible.

Por lo general, usted tiene derecho automático a regresar al trabajo después de su permiso por maternidad.

Permiso para padres

Este es un derecho para ambos padres de tomarse tiempo libre para estar con sus hijos. Usted tiene derecho a un permiso para padres si es un padre o madre y ha estado trabajando para el mismo empleador durante un año o más.

Tiene derecho a 18 semanas de permiso para padres por cada hijo e hijo adoptado hasta los 18 años de edad, pero sólo puede tomarse hasta 4 semanas al año por cada hijo (a menos que su empleador acceda a lo contrario).

Su empleador no tiene que pagarle mientras toma un permiso para padres, a menos que su contrato estipule que debe hacerlo.

Seguridad

Tiene derecho a negarse a trabajar si las condiciones laborales son inseguras o lo ponen en peligro.

El empleador tiene que proporcionarle el entrenamiento adecuado, y no puede pedirle que haga trabajos para los que no está calificado.

El empleador tiene que proporcionarle condiciones de trabajo decentes, incluyendo suficientes sanitarios, lavabos y agua potable.

Debe haber procedimientos (instrucciones de qué hacer) para lidiar con los riesgos del trabajo, y estos deben serle explicados antes de que empiece a trabajar.

Recuerde, puede dejar su trabajo legalmente si siente que está en peligro inmediato.

Si resulta lesionado en el trabajo

Informe a su gerente o representante de seguridad. Asegúrese de que lo registran en la bitácora de accidentes (todos los lugares de trabajo deben tener una). Debe tomar fotos del peligro si es posible, y los detalles de los testigos.

Si siente que es lo bastante serio, visite a su médico general y explíquele cómo su trabajo le causó la lesión. Su médico general podría prescribirle tratamiento y quizá tiempo libre para recuperarse.

Si está perdiendo remuneración o si no puede trabajar durante más de algunas semanas, quizá pueda solicitar un **subsidio de empleo y apoyo (por sus siglas en inglés, "ESA")**. Quizá también pueda exigir una indemnización a su empleador. En caso de lesiones graves, podría tener derecho a **Beneficios por lesión industrial**.



¿Qué puedo hacer si mis condiciones laborales están afectando mi salud?

Si siente que su salud se deteriora en su trabajo, trate de hablar con su gerente sobre el tema; quizá pueda resolver el problema con facilidad. Si tiene un representante de seguridad en su trabajo, también podría hablar con él.

Si su empleador no está resolviendo el problema, debe pedir asesoría a alguien que tenga experiencia en esta área para escalar el asunto. Puede ser el Ejecutivo de Salud y Seguridad o un asesor en su centro de asesoría local. Podría obtener una indemnización de su empleador si se ha enfermado debido a su trabajo, o si perdió su empleo a causa de problemas de salud relacionados con el trabajo.

Si sufre de una enfermedad relacionada con el estrés debido a intimidación en el trabajo, su empleador podría ser responsable y usted podría tener derecho a una indemnización.

Enfermedad

El derecho a pago por enfermedad

Si falta al trabajo debido a una enfermedad por más de cuatro días, quizá pueda pedir **pago legal por enfermedad (por sus siglas en inglés, "SSP")**. Este está establecido en la ley y se lo paga su empleador. Debe ganar más de £112 por semana antes de impuestos.

Además, algunos empleados pueden recibir **pago por enfermedad ocupacional** de su empleador, pero esto dependerá de su contrato de empleo.

Si sus faltas por enfermedad se deben a una discapacidad, debe pedir a su empleador que no cuente estas ausencias contra su registro de ausencias por enfermedad.

Si es despedido por tomar un permiso por enfermedad, puede ser un despido injusto si su empleador no lo ha tratado de manera razonable.

Quejas y procedimientos disciplinarios

Procedimientos disciplinarios

Un procedimiento disciplinario es un procedimiento que realiza su jefe cuando usted ha hecho algo malo en su trabajo.

Lineamientos que deben seguir los empleadores:

- Su empleador debe darle tiempo para preparar una defensa.
- Debe permitírsele aportar evidencias y llamar testigos.
- Usted tiene derecho a ser acompañado (por ejemplo, por un representante sindical) en una audiencia disciplinaria.
- Las audiencias deben celebrarse dentro de un plazo razonable.

Si no puede resolver el caso dentro del lugar de trabajo, o si ha sido despedido, puede presentarlo ante un tribunal especializado en asuntos de empleo, un **Tribunal de empleo**.



Conserve notas sobre todos los incidentes, discusiones, etc. que ocurran en su trabajo, junto con los nombres de las personas que los presenciaron. Las notas del momento del incidente le ayudarán si un gerente trata de intimidarlo, multarlo o despedirlo más adelante.

Quejas

Una queja es cuando está en desacuerdo con su empleador.

Si no está conforme con la manera en la que lo trata su empleador, o si este no le entrega todo aquello a lo que usted tiene derecho, no sufra en silencio. Puede actuar para resolver el problema.

Este es un resumen de los pasos que puede tomar:

- Puede comenzar hablando con su empleador sobre el problema.
- Si eso no funciona, debe ponerse en contacto con su representante sindical, si lo tiene, o con un encargado de personal o Recursos Humanos de su trabajo, quienes podrán aconsejarle qué hacer a continuación.
- Todos los empleadores deben tener un procedimiento para lidiar con los problemas y quejas de los empleados. Quizá tenga que presentar su queja por escrito. Es recomendable que se ponga en contacto con un asesor experimentado en su **Centro Legal local, el Buró de Asesoría Ciudadana (por sus siglas en inglés, "CAB")**, o con una agencia de asesoría.
- Como último recurso, podría decidir presentar una denuncia ante un **Tribunal de empleo**.

Acudir ante un Tribunal de empleo

Los Tribunales de empleo son cortes que se encargan de disputas tales como salarios no pagados, despidos injustos, discriminación, procedimientos disciplinarios y quejas.

Antes de que pueda acudir ante un Tribunal de empleo, debe comunicarse con **Acas (siglas en inglés del Servicio de Asesoría, Conciliación y Arbitraje)**, una organización que ayuda con problemas laborales), para informarles de su reclamación. Se le dará la oportunidad de tratar de arreglar la disputa sin acudir al tribunal. Si no puede llegar a un acuerdo a través de Acas, puede presentar su caso ante el Tribunal de empleo.

Es importante pensar cuidadosamente en sus probabilidades de éxito antes de seguir adelante:

- Las reclamaciones que parezcan tener pocas probabilidades de ganar serán desechadas desde una etapa temprana.
- Usted además tiene que pagar tarifas para hacer su reclamación, a menos que reciba ciertos beneficios o que tenga ingresos muy bajos.
- Si necesita que un profesional legal lo representa, usted tendrá que pagar sus honorarios.
- Es probable que le reembolsen los honorarios y cuotas si su reclamación es exitosa, pero no hay garantía de que así sea.

Hay una fecha límite para presentar su reclamación ante el Tribunal, que es 3 meses menos 1 día a partir de la fecha del evento que reclama.



Dejar su empleo

Períodos de notificación

Si notifica a su empleador de su renuncia:

Si desea renunciar a su empleo, tiene que notificarlo al menos con 1 semana de anticipación si ha estado en el trabajo durante un mes o más. Es posible que tenga que notificar con más anticipación si así lo estipula su contrato.

Si su empleador le notifica de su despido:

Debe recibir notificación al menos con 1 semana de anticipación si ha estado en su trabajo durante más de un mes, pero menos de 2 años.

Si ha estado en su trabajo durante 2 años o más, debe recibir notificación con una semana de anticipación por cada año completo que haya trabajado, hasta un máximo de 12 semanas. Esta es la anticipación mínima; su contrato podría estipular que tiene derecho a más. Cuando su contrato y la ley especifiquen plazos de anticipación distintos para la notificación a la que tiene derecho, se aplicará el plazo más largo.

Para obtener ayuda

Hay muchas organizaciones en el Reino Unido que pueden ayudarle si tiene problemas en el trabajo. Busque sus nombres en *Google* para encontrar ayuda en línea.

Ayuda con...	Organización	Teléfono
Impuestos	www.gov.uk – el sitio web con servicios e información del gobierno	
	HMRC (Recaudación y Aduanas de Su Majestad)	0300 200 3300
	Tax Aid es una organización de caridad que ayuda a las personas de bajos ingresos que tienen problemas fiscales	0345 120 377
Seguro Nacional	Jobcentre Plus	0345 600 0643
Salario Salario mínimo nacional Salarios no pagados Despido injusto Discriminación Procedimientos disciplinarios Quejas	Acas (Servicio de Asesoría, Conciliación y Arbitraje)	0300 123 1100
Discriminación	Bullying UK	0808 800 2222
Asistencia legal	Verifique si puede obtener ayuda legal	0345 345 4345
Discriminación Problemas con derechos humanos	EASS (Servicios de Asesoría y Apoyo para la Igualdad)	0808 800 0082



Ayuda con...	Organización	Teléfono
Muchos problemas laborales	Law Centres Buró de Asesoría Ciudadana	http://www.lawcentres.org.uk/i-am-looking-for-advice 03444 111 444
Derechos en el trabajo	TUC (Congreso de Sindicatos) Sitio web workSMART de TUC	020 7636 4030 www.worksmart.org.uk

Este material ha sido producido con el apoyo financiero del Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía de la Unión Europea. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de Law Centres Network y de ninguna manera puede interpretarse con un reflejo de los puntos de vista de la Comisión Europea.

