

# Trabajo

en el Reino Unido:  
una guía sobre los  
derechos laborales

2015



# Tabla de contenido

Introducción.....	3
1ª sección: Estatus y derechos laborales.....	3
2ª sección: Los trabajadores cedidos.....	5
3ª sección: La afiliación sindical.....	6
4ª sección: El horario de trabajo y las vacaciones.....	7
5ª sección: La remuneración.....	8
6ª sección: El derecho en materia de la salud y seguridad en el trabajo.....	10
7ª sección: Los derechos de los padres futuros o nuevos.....	10
8ª sección: La solución de problemas en el trabajo.....	12
9ª sección: Contactos útiles.....	14

[www.tuc.org.uk/workingintheUK](http://www.tuc.org.uk/workingintheUK)

[www.migrantinfo.eu](http://www.migrantinfo.eu)



Esta guía se ha elaborado con la ayuda financiera de la Unión Europea.

Toda responsabilidad recae en el autor y la Unión Europea no será responsable de los usos que pudiera hacerse de la información aquí contenida.

# ➤ Introducción

Bienvenido a la guía TUC sobre los derechos en el trabajo en el Reino Unido. TUC es la sigla de Confederación Nacional de los Sindicatos en el Reino Unido - en cuyo marco representamos casi 6 millones de trabajadores y aunamos 54 sindicatos de una amplia gama de sectores.

Los sindicatos unen a los trabajadores en aras de defender sus derechos en el trabajo, garantizar la seguridad en los centros de trabajo y negociar mejores retribuciones y condiciones para sus afiliados. Para ver cómo se afilia a un sindicato, véase la página web: [www.tuc.org.uk](http://www.tuc.org.uk).

Mucha gente tiene problemas en el trabajo que ellos mismos no son capaces de resolver. Muchos de los problemas a los que se enfrenta en el lugar de trabajo no afecta tan solo a uno, sino a varias personas. Los trabajadores unidos son más fuertes. Si uno se afilia un sindicato, dichos problemas se pueden abordar como una cuestión común que afecta a todos. Por ello es

importante pertenecer a un sindicato, así como, animar a los demás que se afilien a este y abogar por su reconocimiento en su centro de trabajo.

Esta guía se ha elaborado con la ayuda financiera de la Unión Europea en el marco del proyecto "Facilitando información a los trabajadores migrantes a través de la cooperación transnacional" con la involucración de los socios sindicales LIGA en Hungría y Cartel-ALFA en Rumanía.

Esperamos que esta guía le resulte útil. Rogamos la comparta con sus colegas y amigos.

*Aviso legal: El sistema legal de cualquier país siempre es compleja. Usted debe considerar este documento como una especie de guía inicial. Si usted piensa que sale perdiendo, o su empleador está infringiendo la ley, debe solicitar asesoramiento haciendo, véase la página web: [www.acas.org.uk/helpline](http://www.acas.org.uk/helpline)*

## ➤ 1. Estatus y derechos laborales

### 1. ¿QUÉ TIPO DE TRABAJADOR ES USTED?

Todos los trabajadores que tienen derecho a trabajar en el Reino Unido gozan de derechos laborales.

Sin embargo, si usted es procedente de un tercer país que no es miembro de la UE, pueden existir condiciones vinculadas a su visado que restrinjan las horas trabajadas o el régimen de trabajo en el que usted se puede emplear. Para obtener más información acerca de las condiciones correspondientes a su visado, véase la página web del Ministerio del Interior ([www.gov.uk/browse/visas-immigration](http://www.gov.uk/browse/visas-immigration)).

Los derechos laborales que le correspondan dependerán de qué tipo de trabajador es usted.

En general, en el Reino Unido existen las tres categorías jurídicas de los trabajadores siguientes: "empleado", "trabajador", como los ocasionales o los cedidos, y "autónomo".

### 2. EL EMPLEADO

Usted probablemente es un empleado si:

- debe asistir al trabajo con regularidad,
- su empleador debe proporcionarle horario o trabajo regulares,
- por el trabajo realizado percibe una remuneración,
- usted mismo es el que debe realizar el trabajo, es decir, no se le permite pedir a un amigo o familiar que lo haga por usted,
- no puede negarse el trabajo o ir a trabajar,

- su empleador decide que usted cómo, cuándo y dónde trabaja,
- su empleador, aparte de su salario, paga también los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social,
- su empleador le suministra herramienta, equipo, instalaciones, uniforme etc.,
- usted dispone de un contrato de trabajo escrito.

Nota: Si estos criterios no se le aplican, puede que usted sea “autónomo” o “trabajador cedido u ocasional”. Si usted tiene dudas acerca de su estatus laboral, diríjase por ayuda a un representante sindical.

### 3. LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

Todos los empleados tienen derecho a:

- percibir por lo menos el salario mínimo nacional [www.gov.uk/national-minimum-wage](http://www.gov.uk/national-minimum-wage)
- protección contra las retenciones y deducciones ilegales del salario,
- vacaciones anuales retribuidas,
- período mínimo de pausa y descanso prescrito por la ley,
- protección contra los accidentes de trabajo,
- no trabajar más de 48 horas semanales de promedio,
- protección contra la discriminación ilegal,
- protección en caso de denuncia, o sea, denunciar actos ilegales que tienen lugar en el centro de trabajo,
- no ser discriminado por trabajar a tiempo parcial,
- afiliarse a un sindicato,
- estar representado en casos disciplinarios y procedimientos de quejas y agravios ([www.tuc.org.uk/workplace/tuc-19823-f0.cfm](http://www.tuc.org.uk/workplace/tuc-19823-f0.cfm)),
- percibir prestación legal por enfermedad,
- protección laboral a las mujeres embarazadas,
- acceder a la licencia de maternidad (descanso y prestación económica),
- plazo mínimo de preaviso en caso de que su empleo se termine – por ejemplo, si el empleador le despide ([www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1650](http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1650)),
- protección contra el despido impropio,

- solicitar horario de trabajo flexible ([www.gov.uk/flexible-working](http://www.gov.uk/flexible-working)),
- licencia por emergencias personales,
- indemnización por despido ([www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/facingredundancy.pdf](http://www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/facingredundancy.pdf)).

### 4. EL TRABAJADOR CEDIDO

Usted probablemente es un trabajador cedido si:

- su empleador no le ofrece horario de trabajo regular o garantizado,
- no tiene que aceptar cualquier trabajo o turno que su empleador le ofrece,
- el contrato que tiene le determina como trabajador “ocasional” o “transitorio”,
- el que debe realizar el trabajo es usted mismo, es decir, no se le permite pedir a un amigo o familiar que lo haga por usted,
- su empleador, aparte de su salario paga también los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social,
- su empleador le suministra herramienta, equipo, instalaciones, uniforme etc.,

Nota: Si estos criterios no se le aplican, puede que usted sea “autónomo” o “empleado”. Si usted tiene dudas acerca de su estatus laboral, diríjase por ayuda a un representante sindical.

### 5. LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS O TEMPORALES

Todos los trabajadores tienen derecho a:

- percibir por lo menos el salario mínimo nacional [www.gov.uk/national-minimum-wage](http://www.gov.uk/national-minimum-wage),
- protección contra las retenciones y deducciones ilegales del salario,
- vacaciones anuales retribuidas,
- período mínimo de pausa y descanso prescritos por la ley,
- protección contra los accidentes de trabajo,
- no trabajar más de 48 horas semanales de promedio,
- protección contra la discriminación ilegal,
- cierta protección laboral para las mujeres embarazadas,
- protección en caso de denuncia, o sea, denunciar actos ilegales que tienen lugar en el centro de trabajo ([www.pcaaw.org.uk](http://www.pcaaw.org.uk)),

- no ser discriminado por trabajar a tiempo parcial,
- afiliarse a un sindicato,
- estar representado en casos disciplinarios y procedimientos de quejas y agravios ([www.tuc.org.uk/workplace/tuc-19823-f0.cfm](http://www.tuc.org.uk/workplace/tuc-19823-f0.cfm)).

## 6. LOS AUTÓNOMOS

Usted probablemente es un autónomo si:

- usted mismo paga los correspondientes impuestos y cotizaciones a la seguridad social,
- puede contratar a alguien para realizar su trabajo,
- utiliza sus propias herramientas y equipos,
- emite facturas correspondientes a su trabajo en lugar de percibir un salario,
- corre el riesgo de perder beneficios si surge algún problema.

### **Pseudoautónomos o falso autoempleo**

Si usted sospecha que puede que sea un

“trabajador” o “empleado”, pero lo tratan como si fuera un trabajador por cuenta propia, debe dirigirse por asesoramiento a representante sindical.

## 7. LOS DERECHOS DE LOS AUTÓNOMOS

- salud y seguridad en el trabajo,
- protección contra la discriminación ilegal,
- si usted está embarazada, puede beneficiarse de y solicitar la prestación de maternidad. Para obtener más información, véase la página web: [www.gov.uk/maternity-allowance](http://www.gov.uk/maternity-allowance)
- Existen otros derechos adicionales que se les aplican a ciertos tipos de trabajadores autónomos y un sindicato le puede ofrecer ayuda a reivindicarlos. Para encontrar el sindicato correspondiente a su trabajo véase la página web: [www.tuc.org.uk/about-tuc/union-finder](http://www.tuc.org.uk/about-tuc/union-finder).

# ➤ 2. Los trabajadores cedidos

## 1. LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS

Los trabajadores cedidos disfrutan de los mismos derechos que los demás “trabajadores”.

Los trabajadores cedidos bajo el régimen de un contrato de “remuneración entre asignaciones” disfrutan de los mismos derechos que los demás “trabajadores”.

Además, los trabajadores cedidos, antes de comenzar cualquier trabajo, tienen derecho a una recibir una declaración escrita acerca de los términos y condiciones de este ([www.nidirect.gov.uk/agency-workers-what-information-should-you-get-and-when](http://www.nidirect.gov.uk/agency-workers-what-information-should-you-get-and-when)).

Una empresa de trabajo temporal (ETT) **no podrá:**

- cobrarle una cuota al trabajador meramente por buscarle trabajo o incluirlo en su registro,

- poner como condición para acceder al servicio de búsqueda de trabajo que un trabajador compre otros productos o servicios, como p. Ej.: redacción de currículum, capacitación o equipo de protección personal,
- retener el salario de los trabajadores simplemente por haber recibido el pago de la entidad en la que estos trabajaban, o porque estos no pueden presentar una hoja de asistencia firmada, pues la agencia debe determinar cuántas horas ha trabajado efectivamente el trabajador.

Para obtener más información, véase en línea la Guía TUC para trabajadores temporales contratados por las ETT: [www.tuc.org.uk/sites/default/files/agencyworkers\\_0.pdf](http://www.tuc.org.uk/sites/default/files/agencyworkers_0.pdf).

## 2. LOS TRABAJADORES CEDIDOS: IGUALDAD DE TRATO

Los trabajadores que trabajan para un arrendatario, desde el primer día de trabajo tienen derecho a:

- acceder a las mismas instalaciones que el personal permanente,
- las mismas oportunidades a presentarse como candidatos para las vacantes internas que el personal permanente.

Habiendo desempeñado el mismo papel en una organización durante **12 semanas** los trabajadores cedidos tendrán derecho a:

- percibir el mismo salario que el personal permanente – a menos que estén bajo el régimen de un contrato de “remuneración entre asignaciones”, véase más abajo,
- vacaciones bajo las mismas condiciones que personal permanente,
- los mismos tiempos de trabajo que personal permanente.

## 3. EL CONTRATO DE “REMUNERACIÓN ENTRE ASIGNACIONES”

Los trabajadores cedidos que trabajan bajo el régimen de un contrato de “remuneración entre asignaciones” no tendrán derecho a percibir la misma retribución ni siquiera después de trabajar 12 semanas para el arrendatario.

Estos trabajadores no percibirán la misma remuneración si su contrato:

- es un contrato “permanente” y no por tiempo determinado,
- establece la cantidad del salario mínimo a percibir,
- determina el lugar donde se debe trabajar,
- estipula la duración del trabajo y fija el tipo de trabajo que debe realizarse.

Además, el trabajador cedido tendrá derecho a percibir un salario entre las asignaciones, cuando no está trabajando.

Para obtener más información, véase la Guía TUC en línea.

Si usted trabaja bajo las condiciones de un contrato de esta índole, un sindicato le puede ofrecer ayuda a hacer valer sus derechos en el trabajo.

## 4. LOS TRABAJADORES CEDIDOS: ACCIDENTES LABORALES

Las ETT tienen la obligación de informarse sobre los riesgos para la seguridad y la salud en el centro de trabajo conocidos por la organización arrendataria y sobre las medidas tomadas para prevenir o controlar dichos riesgos. Antes de enviar a los trabajadores a una organización, deben comprobar si esta ha efectuado una evaluación detallada de los riesgos para la seguridad y la salud, así como asegurar que los trabajadores estén al tanto de la situación.

# ➤ 3. La afiliación sindical

Los sindicatos son organizaciones que defienden los derechos laborales, velan porque las condiciones de trabajo sean seguras y negocian mejores retribuciones y condiciones para sus afiliados. Los sindicatos pueden proporcionarle a usted un asesoramiento para reivindicar varios de los derechos recopilados en esta guía. Para ver cómo se afilia a un sindicato, véase la página web: [www.tuc.org.uk/join-union](http://www.tuc.org.uk/join-union).

Los sindicatos son independientes de su empleador y del Gobierno y la ley garantiza la libertad sindical, o sea el derecho a afiliarse a cualquier sindicato. Usted no tiene que decirle a su empleador si es miembro de una organización sindical. En el Reino Unido aquellos trabajadores que desempeñan su actividad en centros de trabajo sindicalizados, por término medio, están mejor remunerados y más seguros por lo que es importante afiliarse a algún sindicato.

Si un empleador “reconoce” un sindicato, este puede negociar los salarios y las condiciones laborales en nombre de los trabajadores con la dirección. Esto se llama “negociación colectiva” cuyo resultado son “los convenios colectivos”. Muchos centros de trabajo disponen de convenios colectivos que abordan, entre otros, temas como el de los salarios y condiciones laborales que superan el mínimo legal, salud y seguridad laboral o derechos de maternidad y paternidad.

Si usted es miembro de un sindicato y tiene algún problema en el trabajo, los sindicatos pueden ofrecerle la ayuda de un representante para resolver el problema con su empleador. Los sindicatos le proporcionarán también representación legal, p. Ej.: ante los tribunales laborales o si usted sufre un accidente en el

trabajo; si usted adopta medidas legales contra su empleador esta es la única manera de asegurar y proteger sus derechos laborales.

Si usted es miembro de un sindicato y trabaja en un centro de trabajo donde este no está reconocido, los trabajadores y los empleados, no obstante, tienen derecho a ser representados por el sindicato en casos disciplinarios y drante procedimientos de quejas y agravios y el sindicato le proporcionará asesoramiento sobre los derechos laborales que le corresponden.

Aunque usted no sea miembro de ningún sindicato y trabaja en un centro de trabajo donde este no está reconocido, valdrá la pena ponerse en contacto con algún sindicato para ver si están dispuestos a facilitarle asesoramiento en caso de su afiliación.

## ➤ 4. El horario de trabajo y las vacaciones

### 1. LA SEMANA LABORAL

Los empleados y los trabajadores tienen derecho a no trabajar más de 48 horas semanales de promedio, que se calcula sobre un período de 17 semanas. Los empleados y los trabajadores pueden firmar una cláusula en su contrato para renunciar a su derecho a trabajar un máximo de 48 horas a la semana, pero en ningún caso pueden presionarse para renunciar a ello. Si cambian de opinión y quieren hacer valer su derecho a trabajar no más de 48 horas a la semana pueden hacerlo, informando a su empleador de que ya no desean optar por prescindir de sus derechos relativos al tiempo de trabajo, pero en este caso es posible que tengan que esperar unas semanas para que dicha decisión surta efecto. Un representante sindical podrá proporcionarle orientación sobre este tema.

Durante un período de 24 horas de trabajo los empleados y los trabajadores tienen derecho a 11

horas de descanso ininterrumpido fuera del centro de trabajo.

### 2. EL TRABAJO NOCTURNO

Los empleados o trabajadores empleados en turnos nocturnos no deben trabajar más de ocho horas por la noche durante un período de 24 horas que se calcula elaborando un promedio sobre un período de 17 semanas, o sobre el período de vigencia del contrato si este es inferior.

Ejemplo: un trabajador cedido que se emplea para un mes, durante un período de 4 semanas no debe trabajar más de 48 horas nocturnas a la semana por término medio.

Los trabajadores nocturnos deben disfrutar de una evaluación gratuita de la salud facilitada por su empleador, previa a su incorporación y, posteriormente, a intervalos regulares.

### 3. LAS PAUSAS DE DESCANSO

Los empleados y trabajadores cuyo tiempo de trabajo diario sea superior a seis horas tendrán derecho a disfrutar de una pausa de descanso de 20 minutos. Si los trabajadores son menores de 18 años, después de trabajar cuatro horas y media tienen derecho a un descanso de 30 minutos. Para obtener más información, véase la página web: [www.acas.org.uk](http://www.acas.org.uk).

### 4. LAS VACACIONES ANUALES

Los empleados y los trabajadores tienen derecho a un período mínimo de vacaciones anuales

retribuidas de cuatro semanas más ocho días festivos (fiestas nacionales). En algunos centros de trabajo los empleadores permiten a todo el personal a disfrutar de los días festivos, en otros sin embargo, el personal puede tomar tiempo libre en compensación de los días festivos. Usted debería revisar su contrato de trabajo, su manual de personal o hablar con su representante sindical para averiguar a qué tiene derecho.

## ➤ 5. La remuneración

### 1. LAS NÓMINAS

Los empleados, cada vez que se les paga, tienen derecho a una nómina. La nómina debe incluir el importe que se les ha pagado, las deducciones efectuadas (p. Ej.: impuestos, cotización a la seguridad social, cuotas sindicales) y el sueldo neto.

Los empleadores cada año deben entregarles a los empleados el certificado P60 que detalla el salario bruto anual, el salario después de descontar los impuestos y el total de las deducciones efectuadas del salario durante el año.

### 2. EL SALARIO MÍNIMO NACIONAL

Los trabajadores y los empleados tienen derecho a percibir un salario mínimo nacional establecido por el Gobierno y revisado cada año por la Comisión de Salarios Mínimos, en la cual participan sindicatos y patronales también.

Existen diferentes tasas de retribución para los jóvenes de 16 a 17 y de 18 a 20 años de edad, para las personas mayores de 21 años y para los aprendices. Para consultar la cantidad actual del salario mínimo nacional, véase la página web: [www.gov.uk/national-minimum-wage-rates](http://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates).

Si usted considera que se le paga menos del salario mínimo nacional contacte la Línea de

ayuda para el pago y los derechos en el trabajo en línea ([www.gov.uk/pay-and-work-rights-helpline](http://www.gov.uk/pay-and-work-rights-helpline)) o llame al 0800 917 2368.

### 3. LAS DEDUCCIONES Y RETENCIONES AL SALARIO

El empleador no puede ni debe hacer deducción alguna de su salario a menos que:

- dicha deducción sea requerida por la ley (o sea, impuesto sobre la renta y el seguridad social),
- dicha deducción esté permitida en su contrato (p. Ej.: cuotas sindicales),
- usted haya firmado un acuerdo por escrito que autoriza la deducción,
- su empleador le haya pagado en exceso, en este caso, sin embargo, usted debería consultar a un representante sindical,
- usted no haya trabajado por motivos de una huelga (el empleador puede deducirle tan solo la remuneración correspondiente al período que usted no haya trabajado),
- existen también normas especiales sobre el régimen de deducción salarial para dependientes de comercio en cuyo caso el empleador considera que un empleado puede que haya robado – en dicha ocasión consulte a un representante sindical,



- si su empleador le facilita alojamiento, le puede pagar una tasa ligeramente inferior al salario mínimo nacional. Esta modalidad se conoce como compensación por alojamiento: [www.gov.uk/national-minimum-wage-accommodation](http://www.gov.uk/national-minimum-wage-accommodation)

#### Las deducciones y retenciones ilícitas al salario

- No podrán realizarse deducciones por cualquier comida u otros refrescos que se proporcionen.
- No podrán realizarse deducciones por el equipo de protección personal que usted necesite para efectuar su trabajo con seguridad. Si usted tiene alguna duda al respecto, póngase en contacto con la Autoridad de Salud y Seguridad ([www.hse.gov.uk](http://www.hse.gov.uk))

### 4. LOS IMPUESTOS Y LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

En el Reino Unido todos trabajadores disponen de un número de seguridad social. Se trata de un número de identificación personal expedido por el Gobierno que es imprescindible para poder trabajar de forma legal. Se utiliza para llevar el registro de las contribuciones a la seguridad social. Si usted cobra más de unas 100 libras por semana, usted y su empleador tendrán que pagar las llamadas cotizaciones a la seguridad social que son una especie de impuesto.

Por encima de un determinado umbral, usted tendrá que pagar un impuesto sobre la renta también. En el Reino Unido, todos los trabajadores disponen de un código fiscal que el empleador utiliza para calcular la cantidad de impuestos que debe pagar por usted. Si usted está para empezar su primer trabajo en el Reino Unido es probable que al inicio tenga que pagar el llamado "impuesto de emergencia" hasta que se le conceda el código fiscal.

Si usted no tiene un número de seguridad social (NINO), o su empleador se le ha expedido uno temporal, debe llamar al 0845 6000643; véase la página web: [www.gov.uk/apply-national-insurance-number](http://www.gov.uk/apply-national-insurance-number).

Si su empleador le ofrece pagar sólo en efectivo, sin pagar la seguridad social o los impuestos (modalidad conocida como "dinero en mano"), usted a la mayor brevedad posible debe consultar con un representante sindical. La contratación con pago en efectivo, o sea, con dinero en mano es ilegal.

### 5. LA BAJA POR ENFERMEDAD

El importe de la baja por enfermedad depende de lo que se establezca en su contrato laboral.

Si su empleador no le abona una prestación por enfermedad, usted probablemente tendrá derecho a percibir la prestación legal por enfermedad (SSP), que es un pago estatal a tanto alzado. Debe satisfacerla su empleador a partir del quinto día de enfermedad durante 28 semanas. Usted tiene derecho a la prestación legal por enfermedad, siempre y cuando haya abonado las correspondientes cotizaciones a la seguridad social.

Es posible que usted pueda solicitar ayuda a la renta o prestaciones de empleo y apoyo. Para obtener más información, véase la página web: [www.gov.uk/contact-jobcentre-plus](http://www.gov.uk/contact-jobcentre-plus).



## ➤ 6. El derecho en materia de la salud y seguridad en el trabajo

La organización en la cual usted está trabajando tiene la obligación de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable que debe incluir su capacitación en materia de salud y seguridad en su lugar de trabajo. Hay muchas reglas especiales que se aplicarán en aquellos centros de trabajo donde riesgos particulares amenazan

a los trabajadores. Usted debe comprobar si su centro de trabajo dispone de un representante sindical de salud y seguridad.

Para obtener más información, véase la página web de la Autoridad de Salud y Seguridad ([www.hse.gov.uk](http://www.hse.gov.uk)).

## ➤ 7. Los derechos de los padres futuros o nuevos

### 1. LOS DERECHOS DE LA MUJER EMBARAZADA Y EN PERÍODO DE LACTANCIA

Todas las trabajadoras que están embarazadas o en período de lactancia tienen derecho a no ser discriminadas por razón de su estado de embarazo, por ejemplo, las mujeres no pueden castigarse a causa de la ausencia por embarazo. El arrendatario de una trabajadora cedida tampoco podrá terminar una asignación, porque se dé cuenta de que esta está embarazada.

Una organización en la cual trabajan mujeres embarazadas o nuevas madres debe tomar medidas para minimizar el riesgo de daño para las trabajadoras y sus bebés.

### 2. LAS PRESTACIONES POR MATERNIDAD

Algunas trabajadoras podrán beneficiarse de la prestación legal por maternidad (SMP) con una duración de 39 semanas. Las primeras seis semanas de la prestación legal por maternidad se pagarán al 90% de sus ingresos normales y el resto se pagará a tanto alzado ([www.gov.uk/maternity-pay-leave/pay](http://www.gov.uk/maternity-pay-leave/pay)).

Si una trabajadora no puede beneficiarse de la prestación legal por maternidad, podrá solicitar el subsidio de maternidad por un período máximo de 39 semanas. El subsidio de maternidad se pagará a tanto alzado con una duración de 39 semanas ([www.gov.uk/maternity-allowance](http://www.gov.uk/maternity-allowance)).

### 3. LOS DERECHOS ADICIONALES PARA LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS O NUEVAS MADRES

- tiempo libre remunerado para asistir a las consultas prenatales,
- el empleador debe tomar medidas para proteger a la empleada y su bebé de cualquier daño en el lugar de trabajo, si no es posible modificar su trabajo o las condiciones de trabajo para reducir al mínimo el riesgo de daño, el empleador debe ofrecerles un trabajo alternativo adecuado con términos y condiciones no menos favorables, si no se puede encontrarles un trabajo alternativo adecuado, el empleador debe suspender a la empleada del trabajo, que a su vez, durante dicha suspensión tendrá derecho

- a la remuneración que le corresponda,
- descanso de maternidad con una duración de hasta 52 semanas (las dos primeras semanas de descanso de maternidad son obligatorias), las empleadas no sufrirán ningún perjuicio o serán discriminadas por pretender tomar o tomar el descanso de maternidad,
  - si una empleada se toma un descanso de maternidad con una duración de 26 semanas o inferior tendrá derecho a regresar al mismo puesto de trabajo, si una empleada se toma un descanso de maternidad con duración superior a 26 semanas, siempre que se pueda, tendrá derecho a regresar al mismo puesto de trabajo, en caso contrario, tendrá derecho a regresar a un trabajo alternativo adecuado, con términos y condiciones similares al anterior,
  - las madres cuyos bebés nacerán el mismo día o después del 5 de abril 2015 podrán convertir como máximo 50 semanas del permiso de maternidad en permiso parental compartido si ellas y el padre o su pareja reúnen los requisitos. Para obtener más información véase la página web: [www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay](http://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay)
  - si una empleada está en proceso de adopción de un niño y se prevé que sea ella la persona encargada de la custodia, le corresponderán los mismos derechos de permiso de maternidad en el primer año. Para obtener más información, véase la página web: [www.gov.uk/adoption-pay-leave/overview](http://www.gov.uk/adoption-pay-leave/overview)

#### 4. LOS DERECHOS A LA PRESTACIÓN DE PATERNIDAD PARA LOS EMPLEADOS

Los empleados que son nuevos o futuros padres, o pareja de una futura madre y se prevé que asumirán la responsabilidad de la crianza del niño tienen los siguientes derechos:

- derecho a permiso sin sueldo para acudir a dos consultas prenatales,
- un permiso de paternidad de hasta dos semanas que podrán tomarse alrededor del momento del nacimiento, siempre que hayan sido empleados por su

empleador durante al menos 26 semanas por la decimoquinta semana antes de la semana prevista para el parto,

- un subsidio legal de paternidad con una duración máxima de dos semanas, siempre que cumplan los requisitos para el permiso de paternidad y que hayan ganado más del límite inferior de ingresos ([www.gov.uk/government/publications/rates-and-allowances-national-insurance-contributions/rates-and-allowances-national-insurance-contributions](http://www.gov.uk/government/publications/rates-and-allowances-national-insurance-contributions/rates-and-allowances-national-insurance-contributions)),
- pueden tomarse licencia de mayor duración para cuidar al niño en el primer año si ellos y la madre tienen derecho al permiso parental compartido (SPL) que permite para una madre convertir como máximo 50 semanas de su permiso de maternidad en SPL que cualquiera de las partes podrá utilizar durante el primer año ([www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay/eligibility](http://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay/eligibility)),
- si un empleado está en proceso de adopción de un niño con su pareja, le corresponderán los mismos derechos de permiso y subsidio de paternidad. Para obtener más información véase la página web: [www.gov.uk/adoption-pay-leave/overview](http://www.gov.uk/adoption-pay-leave/overview).

#### 5. EL PERMISO PARENTAL, HORARIO FLEXIBLE Y EL TIEMPO LIBRE PARA ASUNTOS PERSONALES: DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

Los empleados, como padres o tutores que trabajan tienen los siguientes derechos para equilibrar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares o de cuidado:

- los padres que son empleados y llevan más de un año trabajando para su empleador tienen derecho a tomarse un permiso parental para cuidar a su niño; dicho permiso es una licencia no retribuida que se puede tomar en bloques de una semana, los padres pueden tomar un máximo de 18 semanas de permiso por cada niño, el permiso debe aprovecharse antes del 5o cumpleaños del niño, a partir de abril de 2015, sin embargo, los padres podrán

aprovechar este permiso hasta el 18o cumpleaños de su hijo,

- los empleados que han trabajado más de 26 semanas tienen el derecho de solicitarle a su empleador horario flexible.

Un representante sindical le puede ofrecer orientación para reivindicar estos derechos en el trabajo.

## ➤ 8. La solución de problemas en el trabajo

### 1. LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS EN EL TRABAJO

Si usted piensa que es objeto de trato injusto en el trabajo, por ejemplo, considera que su empleador le discrimina o usted carece de condiciones de trabajo adecuadas, consulte con un representante sindical. Junto con este, usted debería tratar de plantear el asunto oficiosamente a su jefe directo o, si eso no es posible, a un gerente superior.

Pero si esto no funciona, o no es conveniente, usted deberá seguir el procedimiento de queja formal de su empleador. En el marco de dicho proceso se le puede entregar un documento escrito a su empleador en el se explican los motivos que le hacen pensar que se está tratado injustamente y su empleador debe organizar una reunión para discutir su queja. Usted tiene derecho a estar representado por un representante sindical en la reunión.

Si usted no está satisfecho con el resultado, puede solicitar una reunión de apelación. Una vez más, usted tiene el derecho a estar representado por un representante sindical en la reunión.

Nota: Muchos empleadores no les permiten a los trabajadores o a los trabajadores autónomos que apliquen los procedimientos de queja. Solicite asesoramiento a un representante sindical.

### 2. LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Si usted es un empleado y su empleador decide tomar medidas disciplinarias en contra de usted,

usted debe solicitar asesoramiento sobre su caso a un representante sindical y consultar el procedimiento disciplinario establecido en su contrato.

Los requisitos mínimos para un procedimiento disciplinario son los siguientes:

- Si el empleador sospecha que usted no rinda bien o que haya actuado de manera indebida deberá llevar a cabo una investigación para comprobar si hay algún caso en su contra. El empleador le puede pedir que se presente en una reunión de investigación. A pesar de que usted no ostenta el derecho de estar acompañado en una reunión de investigación, debería preguntar por ello, puesto que un empleador correcto debe permitirselo.
- Después, el empleador debe notificarle formalmente por escrito si considera que efectivamente hay un caso en su contra. El empleador debe convocarle a una reunión, informarle de que usted tiene derecho de ir acompañado por un representante sindical, y enviarle la prueba que tienen la intención de usar en contra de usted.
- A continuación, el empleador debe celebrar una reunión cara a cara con usted para debatir el asunto. Usted tiene derecho de ir con representante a esta reunión, y usted debe informar a su empleador de que desea estar acompañado. Después de la reunión el empleador debe informarle de la decisión tomada y de su derecho a apelar contra esta.

Si usted lleva trabajando por lo menos dos años como empleado, el empleador podrá despedirle legalmente sólo si puede demostrar que este era consecuencia de su capacidad para realizar su trabajo. El despido justificado por los siguientes motivos será ilegal:

- afiliación o actividades sindicales,
- salud y seguridad,
- ejercicio de los derechos laborales,
- embarazo y maternidad,
- discriminación.

El empleador debe seguir un procedimiento de despido correcto. Si no hace así, usted puede presentar una demanda contra su empleador por despido improcedente. Solicite asesoramiento a un representante sindical.

### 3. LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO EN EL TRABAJO

Si usted cree que se está intimidando, acosando o discriminando en el trabajo debería ponerse en contacto con un sindicato.

Usted tiene derecho a no ser discriminado por razones de raza, sexo, nacionalidad, religión o creencias, orientación sexual, embarazo, maternidad, edad o discapacidad, conocidos como “aspectos protegidos” por las leyes.

Si usted es discapacitado, tiene derecho a un apoyo adicional. El empleador tiene la obligación de realizar ajustes razonables en cuanto a los locales, equipos y horario de trabajo para que los discapacitados no se encuentren en una situación desventajosa en comparación con los trabajadores no discapacitados. Dicha obligación se aplicará sólo si el empleador tiene conocimiento de que usted está discapacitado.

Es ilegal también la discriminación por motivos de la contratación por tiempo determinado o porque usted sea un trabajador a tiempo parcial.

La discriminación puede incluir remuneración inferior o peores condiciones laborales que los demás trabajadores o la no cesión de un trabajo en concreto.

El fenómeno cuando alguien en el trabajo se comporta con usted de una manera que usted no desea, y este comportamiento es hostil,

intimidatorio, humillante u ofensivo, incluyendo atención sexual no deseada, se conoce como “acoso”. El acoso es ilegal si se concierne a cualquiera de los aspectos protegidos.

También es ilegal sancionarle a usted por haber elevado una queja por discriminación.

Usted debe recopilar por escrito todos los casos de intimidación, acoso o discriminación y guardar cualquier prueba al respecto, puesto que los necesitará si tiene que presentar una denuncia oficial. Un sindicato puede asesorarle acerca de cómo presentar una denuncia oficial.

### 4. RECURSO AL TRIBUNAL LABORAL

Si usted tiene algún problema en el trabajo, un sindicato probablemente puede ayudarle a resolverlo, así como, pueden ayudarle también a llevar el caso ante el Tribunal Laboral.

Los tribunales laborales son un tipo especial de la corte que abordan los problemas de empleo. En la mayoría de los casos el Tribunal no recuperará su trabajo pero podrá dictar una sentencia obligando a su empleador a pagar una indemnización.

Es muy importante obtener asesoramiento de su sindicato o de la línea de asistencia de SACA llamando al 0300 123 1100 sobre cómo llevar un caso ante el Tribunal. Usted, antes de poder llevar un caso ante el Tribunal de Empleo, debe notificar los SACAS que a su vez le ofrecerán un servicio gratuito de “conciliación anticipada” para darle asesoramiento.

La mayoría de las quejas deben presentarse en un plazo de tres meses a partir de la fecha del incidente.

Usted tendrá que pagar una cuota al momento de recurrir al Tribunal, y una tarifa adicional si su caso no puede resolverse antes de una audiencia. Si usted cobra un salario muy bajo y no dispone de ahorros, puede solicitar la disminución de dichos importes. Para obtener más información véase la página web: [www.justice.gov.uk/tribunals/employment/claims](http://www.justice.gov.uk/tribunals/employment/claims)

## > 9. Contactos útiles

### ■ **Trades Union Congress – TUC**

TUC es la sigla de Confederación Nacional de los Sindicatos en el Reino Unido - en cuyo marco representamos casi 6 millones de trabajadores y aunamos 54 sindicatos de una amplia gama de sectores.

T: 020 7636 4030 E: [info@tuc.org.uk](mailto:info@tuc.org.uk)

[www.tuc.org.uk](http://www.tuc.org.uk)

### ■ **El Servicio de Asesoramiento, Conciliación y Arbitraje (SACA)**

SACA es un organismo público que promueve las buenas relaciones laborales. Su línea de asistencia nacional responde a preguntas relacionadas con el empleo y brinda asesoramiento general acerca de los derechos en el trabajo de los empleados y empleadores.

Teléfono: 0300 123 1100 de 08 a.m.

a 8 p.m. de lunes a viernes y de 9 a.m.

a 1 p.m. los sábados.

[www.acas.org.uk](http://www.acas.org.uk)

### ■ **Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos (CIDH)**

La CIDH es un órgano independiente establecido para ayudar a eliminar la discriminación, reducir la desigualdad y proteger los derechos humanos.

[www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com)

### ■ **Oficina de Atención al Ciudadano (OAC)**

La Oficina de Atención al Ciudadano brinda asesoramiento gratuito y confidencial en línea y en sus oficinas locales en materia de deudas y consumo, beneficios, vivienda, asuntos legales, empleo e inmigración. Véase:

[www.citizensadvice.org.uk](http://www.citizensadvice.org.uk)

### ■ **Autoridad de Salud y Seguridad**

La Autoridad de Salud y Seguridad es un organismo gubernamental que proporciona asesoramiento e información sobre cuestiones de salud y seguridad.

Teléfono: 0300 003 1747 (de 8.30 a 17:00)

### ■ **Maternity Action**

Maternity Action es una organización benéfica que trabaja para promover los derechos de las mujeres embarazadas y luchar contra la discriminación. La organización proporciona información sobre los derechos de maternidad en varios idiomas:

[www.maternityaction.org.uk/wp/advice-2/languages/](http://www.maternityaction.org.uk/wp/advice-2/languages/)

### ■ **Línea de asistencia sobre los derechos salariales y laborales**

Esta línea de asistencia es un servicio gubernamental fiable que ofrece servicio de asesoramiento sobre el salario mínimo nacional, agencias de empleo, horarios de trabajo, derechos de los trabajadores agrícolas y sobre trabajar para un reclutador.

Teléfono: 0800 917 2368 (08 a.m. – 8 p.m. de lunes a viernes; 09 a.m. – 1 p.m. sábado).



[www.migrantinfo.eu](http://www.migrantinfo.eu)

