



**SOUTHWARK LEGAL ADVICE NETWORK**  
*working together to provide high quality advice*



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

## **DERECHOS LABORALES**

### **Derechos de Expresión en el trabajo**

#### **Queja a su empleador**

Cuando usted se queja de las cosas a su empleador primero debe pensar con mucho cuidado. Hay dos maneras de presentar una queja, una es hablando con su empleador y la segunda es hacer una queja por escrito.

Muchas de las cuestiones de poca monta se pueden resolver hablando con su supervisor inmediato. Esta suele ser la mejor cosa que hacer en primer lugar. Si su problema es con su supervisor inmediato, entonces usted puede hablar con su jefe.

Si ha intentado esto y el problema no se ha resuelto es posible que desee presentar una queja por escrito. Es importante que esta denuncia sea lo más detallada posible, e incluye el hecho de que usted se está quejando, así como la acción que desea tomar. Usted debe tener siempre una copia de la queja por escrito. Usted también debe mantener siempre copias de las cartas que se envían por su empleador o cualquier cosa que le pidan que firme.

Antes de firmarlo pida una copia para que usted tenga para que sepa lo que han acordado. Por ejemplo, su queja podría decir:

No se pagó la semana pasada (22 de septiembre de 2011) me deben £213 o,

Mi manager me dijo que tengo que trabajar un extra de 2 horas el lunes 19 de septiembre y lo hice pero ahora no me han pagado por este trabajo extra.

La ventaja de presentar una reclamación por escrito es que usted puede guardar una copia de para demostrar lo que dijo. Cuando usted se queja verbal no tiene pruebas de lo que exactamente se dijo y esto hace que sea difícil, si hay un proceso judicial o de conflictos y sobre esto más adelante.

Tenga en cuenta que la información y cualquier comentario sobre la ley contenida en este material se ofrecen de forma gratuita a título indicativo. Si usted está en una de estas situaciones se recomienda encarecidamente obtener asesoramiento específico y personal de un abogado para aplicar la ley a los hechos de su situación y no confiar en la información o comentarios en este artículo.

Si las cosas están pasando mal en el trabajo también es importante llevar un diario de lo que ocurrió, la fecha y hora y quien estaba presente. Una vez más esto es muy útil para presentar quejas por escrito y como evidencia para los procedimientos judiciales.

Las quejas por escrito, si no se maneja bien por su empleador a veces puede iniciar el camino hacia el final del empleo. Las quejas por escrito deben ser hechas en su caso, pero son una acción seria.

### **El equilibrio de poder**

Los empleados tienen ciertos derechos, como he expuesto en este documento. Es importante recordar, sin embargo, donde se encuentra el poder inmediato. Su jefe puede retener su salario, dejar de darle el trabajo o dejar de pagarle. Esto no se puede detener. Lo único que sucede entonces es que, como resultado de estas cosas usted puede ser capaz de llevar un caso ante el Tribunal de Empleo en contra de ellos para obtener una indemnización. Excepto en los casos de discriminación y algunas otras excepciones, lo máximo, que usted obtendrá del tribunal es el dinero que ha perdido. No existe un sistema de sanciones para los empleadores y sobre todo la ley sólo se le concederá el dinero que ha perdido debido a una violación de sus derechos.

La recuperación de este dinero puede tomar mucho tiempo y esfuerzo y tomar muchos meses, en algunos casos años. Si la empresa para la que trabajó entra en quiebra / insolvencia, entonces no podrá cobrar su dinero, incluso si usted gana su caso ante el Tribunal de Empleo.

Creo firmemente que las personas deben conocer sus derechos y los empleadores deben tratarlos bien. Lo anterior es la realidad de la situación de los trabajadores y usted debe saber esto desde el comienzo.

### **Plazos**

Si usted tiene un problema en el trabajo, es despedido y cree que es injusto o no le pagan correctamente es necesario actuar con rapidez. Hay plazos legales establecidos para muchas de las reclamaciones de empleo. Esto significa que si usted no trae su reclamación dentro de estos plazos, entonces usted ha perdido su derecho a presentar una denuncia en los tribunales y no tendrá el derecho de recibir compensación alguna. El plazo para la ley de la mayoría de las reclamaciones por ejemplo, el empleo despedido improcedente es de 3 meses menos un día. Es decir, una afirmación sobre un despido en el 22 de septiembre 2011 tendría que estar en la posesión física del Tribunal de Empleo de la forma correcta con la información correcta dado a más tardar el 21 de diciembre 2011.

La falta de pago de los salarios reclamaciones y demandas aviso pago pueden ser emitidos en la corte del condado donde hay un plazo de 6 años a partir de la fecha de la infracción. Esto no se aplica para ninguna otra solicitud como la discriminación o el despido improcedente. Hay cuotas para pagar en la corte del condado. El Tribunal de Empleo es totalmente gratuito.

## **Contrato de trabajo**

Al iniciar el trabajo debe estar provisto de un contrato. Este contrato debe contener los términos de su empleo y debe incluir su hora, su lugar de trabajo y cuánto va a pagar, ya sea por hora o como un salario semanal o mensual. El contrato también debe incluir el derecho a subsidio por enfermedad y vacaciones pagadas, entre otras cosas.

Si usted no tiene un contrato, puede pedir uno. Si usted es despedido por pedir un contrato, entonces este despido puede ser visto como injusto. A menudo es difícil de probar esto, por lo que las solicitudes por escrito suelen ser mejores.

## **Si las horas se cambian**

Los contratos son documentos de flexibles, que pueden cambiar con el tiempo. Si usted tiene un número de horas por escrito en su contrato y se cambian en una dirección que no desea, entonces usted puede hacer una queja escrita para quejarse. Esto sería una queja quejándose sobre el cambio de comportamiento. Si usted no se opone al cambio de comportamiento, entonces el contrato puede ser cambiado sólo por usted y por el cambio de comportamiento de su patrón, si es que se lleva a cabo y se convierte en una nueva forma de hacer las cosas. A veces esto puede ocurrir en sólo un par de semanas.

Si su horario es reducido y que usted no estaba de acuerdo con esto, entonces usted puede ser capaz de oponerse y presentar una reclamación por salarios no pagados por las horas que han perdido el trabajo. En esta situación, le recomiendo que busquen primer consejo de su servicio de asesoramiento local.

## **Tiempo libre para personas dependientes**

Esta es una parte de la ley que le pueden ayudar si usted necesita tomar tiempo libre cuando su hijo tiene que ser recogido de la escuela de forma inesperada, o cuando un familiar está enfermo. El tiempo de descanso permitido por la ley en estas circunstancias no es remunerado y sólo un «razonable» de tiempo libre está permitido. Esto significa que usted debe mantener esta ocasión a un mínimo. Si es posible que usted pueda organizar a alguien que cuide a su dependiente, entonces el tiempo es para hacer de este acuerdo, no para hacer el cuidado de sí mismo.

La ley dice que: Los empleados tienen el derecho de tomar tiempo libre necesario para tomar las medidas que sean necesarias para proporcionar asistencia cuando:

- un dependiente se enferma
- da a luz o es asaltado
- hacer arreglos para la prestación de atención de un familiar que esté enfermo o lesionado
- como consecuencia de la muerte de un dependiente

Tenga en cuenta que la información y cualquier comentario sobre la ley contenida en este material se ofrecen de forma gratuita a título indicativo. Si usted está en una de estas situaciones se recomienda encarecidamente obtener asesoramiento específico y personal de un abogado para aplicar la ley a los hechos de su situación y no confiar en la información o comentarios en este artículo.

- debido a la terminación inesperada de los mecanismos de atención de un dependiente

Para recibir la protección de la ley debe informar a su empleador tan pronto como sea posible y explicar las razones por las que no están disponibles para ir a trabajar. También es necesario explicar cuánto tiempo espera que se ausente de su trabajo. Dependiente significa hijo, cónyuge o civil, los padres o persona con la que vive que no es un huésped.

Si tiene problemas en el trabajo o es despedido por ejercer este derecho, entonces usted debe buscar consejo legal.

### **Embarazo y maternidad**

Legalmente debe informar a su empleador que usted está embarazada, a más tardar 15 semanas antes de que el bebé nazca. Esto también es cuando usted necesita dejar saber cuándo desea iniciar su licencia de maternidad. Yo recomendaría poner esto por escrito.

Sin embargo, yo recomendaría que usted probablemente deba informar a su empleador antes de este plazo, ya que esto ayudará a protegerse de la discriminación relacionada con el embarazo. Su empleador también tendrá que tomar medidas para proteger su salud y la de su bebé y su seguridad. Los cambios que sean necesarios para su trabajo pueden incluir el cambio de sus horas de trabajo o que le ofrezcan un papel alternativo.

Una evaluación del riesgo debe llevarse a cabo y las medidas adoptadas para eliminar cualquier riesgo para usted y su bebé. Por ejemplo, si usted trabaja como limpiadora, no será seguro el uso de ciertas sustancias químicas durante el embarazo.

### **Salario mínimo**

El salario mínimo es actualmente £ 5,93 por hora para los trabajadores de 21 +. Los trabajadores más jóvenes y los aprendices tienen tasas más bajas. Se le debe pagar al menos esta cantidad por cada hora que usted trabaja. Si le pagan el salario mínimo y dijo que trabajar horas extras se le debe pagar por ello en esta misma proporción. Si se le paga más que el salario mínimo y se le pide trabajar horas extras debe asegurarse de que en sus horas pagadas y horas trabajadas su tarifa por hora no sea inferior a £ 5,93.

El salario mínimo se elevará a £6.08 el 1 de octubre de 2011. Si no le pagan el salario mínimo nacional, puede presentar una queja al respecto a su empleador. Si esto no se resuelve, puede presentar una reclamación en el Tribunal laboral o presentar una queja a la HM Revenue and Customs.

### **Paga de vacaciones**

Como mínimo, usted debe acumular el derecho a salir de 5,6 semanas anuales por año. Para un trabajador que trabaja una semana de 5 días, esto equivale a 28 días por año. Para la mayoría de la

gente esto funciona como la licencia de 20 días de vacaciones anuales, además de ocho días festivos del año (Bank Holiday). Si usted trabaja a tiempo parcial, el derecho se calculará a prorrata.

Si su empleador se niega a asignar sus vacaciones, entonces debe asegurarse de que usted les diga el tiempo suficiente y hacer una solicitud por escrito como prueba. La regla habitual es que se debe dar por lo menos 4 veces más de anticipación por la cantidad de vacaciones que usted desea tomar. Por ejemplo aviso de 4 semanas por una semana de vacaciones. Su empleador puede tener sus propias reglas sobre vacaciones y tiempo de reserva, estas deben ser respetadas. Si las reglas le impiden tomar vacaciones, entonces usted debe buscar consejo legal.

Si usted deja su trabajo, usted debe pagar por las vacaciones que usted ha ganado, pero no disfrutadas. Si usted ha tomado más vacaciones de las que ha ganado su empleador puede deducir este dinero de su último salario, pero sólo si lo dice en su contrato que lo pueden hacer.

### **Subsidio por enfermedad**

Pagar mínima de enfermedad ("SSP") se paga a una tasa de £ 81,60 por semana por un período máximo de 28 semanas. Usted puede tener derecho al pago contractual de enfermedad, que se paga a mejor valor y usted debe revisar su contrato o cualquier política de enfermedad aplicable a todos los términos.

Usted puede reclamar SSP desde el primer día de su empleo, siempre que haya ganado más que el límite inferior de ingresos nacionales (actualmente £ 102) en las ocho semanas antes de enfermarse y que avise a su empleador de su enfermedad durante los primeros siete días de su ausencia.

SSP no se paga durante los primeros tres días de cualquier enfermedad. En estos días se conocen como días de espera. También se encuentra a pagar en concepto de días en los que de otro modo estaría en el trabajo.

Si su empleador se niega a pagar SSP debe preguntar por qué. Si usted piensa que la decisión de su empleador está mal, debe comunicarse con HM Revenue & Customs, que decidirá el asunto por usted. Mientras tanto, es posible que pueda recibir el pago de su Oficina de Empleo local, completando el formulario SSP1.

SSP se considera como salario. Siempre que no se disputa sobre si usted tiene realmente el derecho de SSP, usted puede presentar una queja ante un tribunal del empleo si el empleador no paga SSP.

### **Las deducciones ilegales de los salarios**

Hay una serie de razones por las cuales usted posiblemente no recibe pago. Su empleador puede tener problemas de dinero o sólo podría haber sido un error en el banco. En estas situaciones, usted debe tratar de ser razonable y tratar de resolver la situación con su empleador. Si la situación continúa, a continuación, debe presentar una queja por escrito. Si esto no se resuelve, entonces puede tomar medidas legales.

Legalmente, si su empleador retiene o se niega a pagar la totalidad o parte de su paga, usted puede tener una reclamación por las deducciones ilegales de los salarios. La falta de pago también es probable que equivalga a una violación de su contrato. Si no su salario no le es pago los pasos son los siguientes:

- 1) solicitud informal
- 2) queja por escrito
- 3) buscar asesoramiento legal / iniciar acciones legales

Si le tratan mal o le despiden por realizar cualquiera de los mencionado anteriormente, entonces usted debe consultar a un abogado.

### **Despido improcedente**

Todos los empleados tienen derecho a la notificación de la terminación de su empleo, excepto en casos de mala conducta.

Usted debe revisar su contrato de trabajo en los requisitos de notificación. Como mínimo, esto debe ser inferior a una semana de antelación con respecto al servicio de entre un mes y dos años, incrementándose una semana adicional por cada año completo de servicio o más de dos años, hasta un máximo de 12 semanas notificación después de 12 años de servicio.

Si no se pagan en relación con todos o parte de su salario previo aviso, puede presentar una reclamación ante el Tribunal de Empleo. Pago previo aviso normalmente se paga a la tasa habitual, contractuales de pago.

### **Derechos de despido injustificado**

Si usted ha estado trabajando en algún lugar por más de 1 año, entonces habrá ganado el derecho a no ser despedido de forma improcedente. Si usted no ha estado trabajando en algún lugar por más de un año después, sólo puede presentar una reclamación despido improcedente si ha sido despedido debido a la afirmación de ciertos derechos (como por ejemplo el derecho a un contrato o de salarios) o si su despido se debió a la discriminación o porque usted presentó una queja acerca de sus preocupaciones de salud y seguridad. Si usted piensa que una de las excepciones anteriores le puede aplicar la necesidad de buscar asesoramiento legal tan pronto como sea posible después de su despido.

Si ha sido despedido, después de haber estado trabajando durante más de un año, y usted siente que su despido era injusto le recomiendo que busque ayuda legal.

Los 3 meses menos un día de plazo como se explicó anteriormente se extiende desde el punto de su despido. Su plazo empieza a correr desde el punto de su despido. Se le debe ofrecer el derecho de apelar. Si lo hace efectivo - fíjese en las fechas - si su empleador anterior es lento entonces usted debe asegurarse de obtener asesoramiento jurídico con suficiente antelación a la fecha límite (por lo menos 6 o 7 semanas, si es posible).

Tenga en cuenta que la información y cualquier comentario sobre la ley contenida en este material se ofrecen de forma gratuita a título indicativo. Si usted está en una de estas situaciones se recomienda encarecidamente obtener asesoramiento específico y personal de un abogado para aplicar la ley a los hechos de su situación y no confiar en la información o comentarios en este artículo.

## **Agencia de trabajo**

Los trabajadores de las agencias no tienen muchos derechos legales en el momento, pero los tendrán a partir de los cambios en la ley el 1 de octubre de 2011. A partir de entonces una vez un trabajador de la agencia debe tener igual acceso a los comedores del personal o las instalaciones de inmediato y también el derecho a ser informado de las ofertas de empleo permanente a su disposición en esa compañía.

Después de 12 semanas o más de trabajo de agencia en el mismo lugar de trabajo los trabajadores de la Agencia tendrán el mismo derecho a la remuneración y las prestaciones como empleados. Si los trabajadores se mueven antes de haber estado allí 12 semanas, entonces no van a obtener estos derechos adicionales.

## **La transferencia de los Reglamentos entre empresas**

Si usted trabaja para una compañía que contrata a otra empresa (por ejemplo, usted limpia los autobuses de la empresa de autobuses, pero que en realidad trabajan para una empresa de limpieza por separado) tiene un tipo de protección adicional de la ley. Si el contrato es tomado por otra persona, entonces su empleo debe ser trasladado junto con el contrato. Esto significa que su salario y las condiciones deben quedarse en lo mismo, pero sólo tendrá nuevos jefes. Es decir, si el autobús todavía se limpia de la misma manera entonces se debería mantener el puesto de trabajo. Si usted comienza a recibir mal tratos debido a una transferencia de este tipo, o el contrato se modifica, usted debe buscar consejo legal.

## **Discriminación**

La discriminación es un trato menos favorable en relación con una de las características protegidas. Las características protegidas son:

Edad, sexo, orientación sexual, discapacidad, cambio de sexo, el matrimonio y unión civil, el embarazo y la maternidad, la raza, la religión y las de creencias.

Raza se refiere a la característica de protección de la raza. Se refiere a un grupo de personas definido por su raza, color, y la nacionalidad (incluida la ciudadanía) el origen étnico o nacional. Esto incluiría, por ejemplo, ser Español, Inglés o que de cualquier otro país.

La discriminación es el mal trato que se refiere a este, por ejemplo, cuando un empleador se niega a emplear a trabajadores negros y sólo se emplea a personas que son de color blanco, esto equivaldría a una discriminación directa por motivo de raza.

La discriminación también puede ocurrir cuando las mujeres son despedidas por estar embarazadas, cuando los trabajadores son objeto de abusos verbales relacionadas con su religión u orientación sexual, o cuando la gente no recibe injustificadamente el permiso para tomar las fiestas religiosas.

La discriminación es un área compleja y si usted siente que ha estado en desventaja en su empleo, en el acceso a bienes y servicios, o en la escuela, usted debe buscar asesoramiento jurídico especializado.

### **Hacer una reclamación Tribunal de Empleo**

Demandas de empleo Tribunal se puede hacer en Internet o en los formularios están disponibles en el Tribunal Laboral y por algunos organismos de asesoramiento.

Sus áreas de Tribunal Local son

#### **London Central Employment Tribunal**

Victory House

30- 34 Kingsway

London

WC2B 6EX

0207 273 8603

#### **London South Employment Tribunal**

Montague Court

101 London Road

West Croydon

CR0 2RF

0208 667 9131

Los formularios de solicitud del tribunal de Empleo (ET1 formas) están disponibles en las oficinas de empleo por mencionadas o en:

<http://www.justice.gov.uk/global/forms/hmcts/tribunals/employment/index.htm>