

# ★ IWGB

## Manual de derechos laborales:

### Tu pago



# Sobre este manual

Producido por el **Departamento Legal del Sindicato IWGB** (Independent Workers Union of Great Britain), **2024**

Redactamos este manual como parte de una serie de documentos que el sindicato IWGB creó para informar a su membresía sobre los derechos laborales que cobijan a todas las personas empleadas en el Reino Unido. Este manual se concentra en temas relacionados con pagos en el ámbito laboral e indica cómo manejar y evitar problemas que pueden presentarse en este contexto.

Somos conscientes de las barreras que personas migrantes y no angloparlantes enfrentan para conocer sus derechos en el Reino Unido, por esta razón, decidimos generar este contenido de una forma accesible y en castellano.

Esta guía solamente se basa en los derechos básicos y mínimos que todas las personas tienen en el Reino Unido y por eso no debe ser tratado como consejo legal por parte del sindicato en casos específicos.

# Accediendo a apoyo legal en el sindicato IWGB



Por lo que, sí tienes un problema que no esté cubierto en esta guía, o si no te sientes seguro/a sobre algún tema, te sugerimos buscar apoyo por parte del sindicato a través de un representante u oficial de su rama.

Como miembro/a, es importante que seas proactivo a la hora de conocer tus derechos. Con la información adecuada, a menudo podrás resolver y evitar problemas en el ámbito laboral por ti mismo.

Habrán algunas situaciones que sean legales pero no justas. A través del sindicato podrás luchar contra estas situaciones mediante campañas y acciones para mejorar tus condiciones laborales.

En caso de que necesites ayuda, el primer paso es ponerte en contacto con uno de los representantes de tu lugar de trabajo o rama, quienes te pondrán en contacto con el personal legal del sindicato si lo consideran pertinente.

# Accediendo a apoyo legal en el sindicato IWGB

También puedes registrar tu caso directamente con el Departamento Legal rellenando nuestro formulario en-línea:



<https://iwgb.typeform.com/to/HCZJ5Gow>



# Contenido

- 1** Introducción
- 4** El salario mínimo
- 10** Nóminas ('payslips')
- 18** Deducciones salariales
- 24** La jornada laboral
- 31** Vacaciones
- 46** Pago por enfermedad
- 57** Baja y pago por maternidad
- 78** Baja y pago de paternidad
- 86** Permiso parental compartido
- 101** Licencia por adopción
- 107** Pago cuando dejas un empleo

# Lista de plantillas incluidas en el Apéndice (al final del folleto)

- A1** Solicitar tu nómina o 'payslip'
- A2** Contactar a tu empresa acerca de una falta de pago
- A3** Solicitar un 'opt-out agreement' si acuerdas trabajar más de 48 horas
- A4** Expresar tu desacuerdo con estar trabajando más de 48 horas y solicitar corrección
- A5** Cancelar el 'opt-out agreement' (trabajar un max. de 48 horas semanales)
- A6** Solicitar vacaciones
- A7** Solicitar estar fuera del Reino Unido por un periodo extendido
- A8** Informar si no te sientes bien para trabajar (enfermedad)
- A9** Pedir el formulario SSP1 si no calificas para el pago de enfermedad
- A10** Plantear un problema con tu pago por enfermedad si has regresado al trabajo
- A11** Notificación de que estás en embarazo
- A12** Solicitar el formulario SMP1
- A13** Despido injusto por maternidad
- A14** Notificación de embarazo para tomar baja de paternidad

# Introducción

En el Reino Unido, todas las personas que trabajen están clasificadas en tres categorías principales:

- Trabajadores/as ('workers')
- Empleados/as ('employees')
- Autónomos/as ('self-employed').

Esta guía cubre los derechos laborales relacionados con el pago a personas "empleadas" ('employees') y, en algunas ocasiones, a trabajadores/as ('workers').



Ten en cuenta que algunas empresas pueden optar por ofrecer mejores condiciones (derechos contractuales) que los mínimos legales. Estos derechos pueden ofrecer mejores beneficios, **pero nunca desmejorar los mínimos legales contenidos en esta guía.**

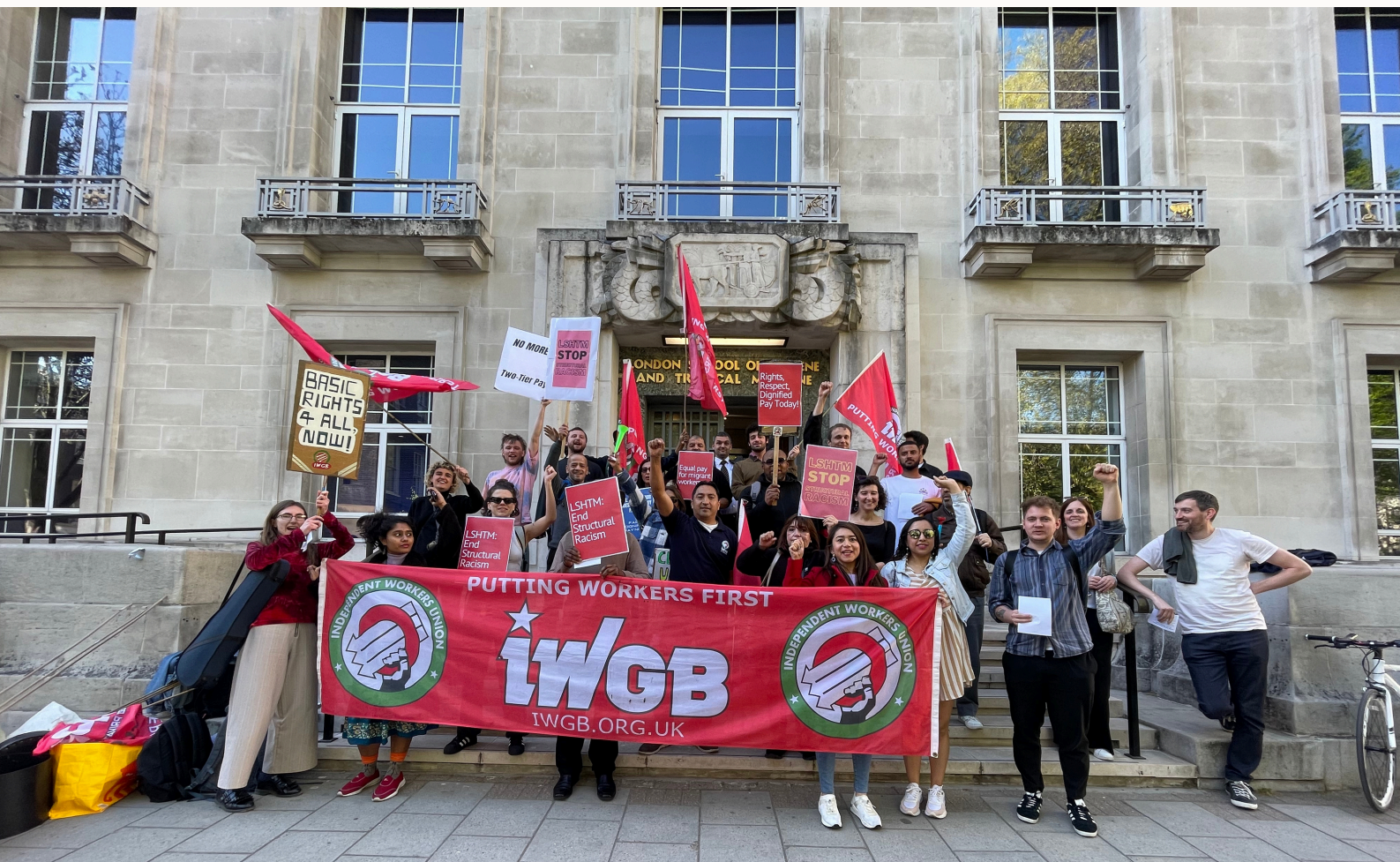
# Introducción

## Lo básico:

Todas las personas que trabajen o sean empleadas en el Reino Unido tienen derecho a ser remuneradas por lo menos con el **salario mínimo** (página 4) y deben recibir **un contrato** o un '*Statement of Particulars*', que describa sus condiciones de pago y horas contratadas.

Existen límites legales sobre cuántas horas son las máximas que una persona puede trabajar, sujeto a excepciones (página 24). Así mismo, todas las personas que trabajen o sean empleadas tienen derecho a recibir **una nómina “desglosada”** (*itemized payslip*) lo que les permitirá comprobar su pago (página 10).





# 1

## El salario mínimo

**¿Qué cuenta como mi salario? ¿Es sólo mi pago por hora?**

El salario es la remuneración económica que recibes por un trabajo hecho e incluye el sueldo base (por hora, mes, o año), así como todas las bonificaciones, horas extraordinarias (*overtime*) y comisiones.

También incluye el pago por permisos autorizados como la paga de vacaciones, enfermedad o incapacidad, maternidad, paternidad, adopción o permiso parental compartido. El salario básico tiene que ser siempre **mayor o igual al salario mínimo**. (página 3).

# El salario mínimo

Toda persona que trabaje o sea empleada en el Reino Unido tiene derecho a ganar por lo menos el salario mínimo nacional por hora.

Ninguna compañía puede pagar por debajo del salario mínimo nacional, aunque así lo estipule en el contrato de trabajo.

## ¿Cuánto es el salario mínimo nacional?

**A partir de abril de 2024**, el salario mínimo es de:

- £11.44 por hora para mayores de 21 años;
- £8.60 por hora para personas entre 18 y 20 años;
- £6.40 por hora para personas entre 16 y 18 años;
- £6.40 por hora para aprendices;
- £9.99 es el descuento que puede hacer tu empleador por día si te ofrecen acomodación.

**Estas cifras cambian anualmente en abril.**



Es importante tener en cuenta que la [Fundación Living Wage](#) tiene diferentes tasas para el salario mínimo (**£12.00**) y para personas que trabajen en Londres (**£13.15**), que solo aplican a las empresas acreditadas por esta misma fundación.

# El salario mínimo



Nota que en el Reino Unido **NO** hay una obligación legal para que las empresas paguen más si trabajas en los turnos de la noche, en feriados ('*bank holidays*') o fines de semana. Durante estas horas te deben garantizar el salario mínimo por hora. Sin embargo, recuerda que tu contrato puede ofrecerte mejores condiciones.

## Excepciones:

Las **ausencias por enfermedad, maternidad, paternidad, baja parental compartida o por adopción** son casos de excepción al salario mínimo nacional y deberían ser pagadas con las tasas contenidas en esta guía.

En caso de que haya deducciones legales sobre tu salario (costes asociados al trabajo como uniforme, *training*, etc.) estas deducciones nunca pueden hacer que tu salario sea menor que el salario mínimo por hora.

Si estas deducciones hacen que el promedio del salario por hora que recibes caiga por debajo del salario mínimo, la compañía deberá reembolsarte el dinero suficiente para hacer que este promedio sea acorde al menos con el salario mínimo.

# El salario mínimo

## ¿Cómo puedo calcular si me están pagando el salario mínimo?

Primero deberás establecer la cantidad de horas trabajadas durante el periodo por el que se te está pagando. Tendrás también que establecer si se te paga por hora o con base en un salario anual.

Si tu forma de pago no se puede determinar claramente en relación con un número de horas concreto contacta con el sindicato.

### Si se te paga por hora:

- Debes conocer tu pago completo bruto, es decir, antes de las deducciones legales ([página 18](#)), durante el periodo por el que se te está pagando. Por ejemplo, una semana, una quincena o un mes. Este número debe figurar en tu nómina ([página 10](#)).
- Luego debes calcular las horas trabajadas durante ese periodo de pago.
- Tu pago completo bruto lo divides entre las horas trabajadas. El resultado de esta operación es el salario que recibes por hora. Así podrás compararlo con el salario mínimo nacional y saber si es menor a este.

# El salario mínimo

## Si se te paga un salario anual:

- Debes dividir tu salario anual para que este sea acorde con el periodo de referencia de pago (una semana, una quincena o un mes). Por ejemplo, si tu paga es mensual debes dividir tu salario anual en 12 meses; si tu paga es quincenal debes dividir tu salario en 26 quincenas o si tu paga es semanal deberás dividir tu pago anual en 52 semanas. Te recomendamos hacer tus cálculos con ayuda de la siguiente [calculadora](#).



- Una vez sepas tu pago por el periodo de referencia, tienes que dividir este pago por las horas que has trabajado. Estas horas pueden ser variables cada mes, por lo que deberías hacer un promedio el cual estará estipulado en tu contrato. Luego, tienes que dividir tu salario entre las horas promedio. El resultado de esta operación se compara con el salario mínimo nacional y se establece si te paga menos del mínimo.





# 2

## Nóminas (‘payslips’)

Todas las personas que trabajen o sean empleadas en el Reino Unido tienen derecho a una nómina (*payslip*) detallada. Es la obligación de la empresa proporcionar las nóminas a tiempo a todo su personal.

Las nóminas **deben entregarse antes o en la fecha de pago**, esto permite rectificar cualquier problema o salario perdido. La nómina **puede ser física o electrónica**.





# Nóminas ('payslips')

## Ejemplo:

*Número de empleado o número de nómina*

Employee No.	Employee	Date	National Insurance No.		
001	<i>Tu nombre</i>	<i>Fecha</i>	<i>Tu número de seguro nacional</i>		
Payments	Units	Rate	Amount	Deductions	Amount
Basic Pay			£XXXX.XX	Income Tax <i>+ tu código fiscal - 'tax code'</i>	£XXXX.XX
<b>Total Payments</b>			<b>£XXX.XX</b>	National Insurance	£XXXX.XX
<i>Pagos, bonus, comisiones</i>				<b>Total Deductions</b>	<b>£XXX.XX</b>
<i>Pago y deducciones totales para el periodo de pago</i>				<i>Deducciones: impuesto de renta ('Income Tax') y seguro nacional ('National Insurance')</i>	
				<i>Pago y deducciones totales para el año</i>	
<i>Tu nombre</i> <i>Tu dirección</i>		Totals This Period		Totals Year To Date	
		<b>Total Payments</b>	<b>£XXX.XX</b>	Taxable Gross Pay	£XXXX.XX
		<b>Total Deductions</b>	<b>£XXX.XX</b>	Income Tax	£XXX.XX
				Employee NIC	£XXX.XX
				Employer NIC	£XXX.XX

*Pago neto (lo que te llega a la cuenta)*

<b>Net Pay</b>	<b>£2,020.39</b>
----------------	------------------

# Nóminas ('payslips')

## ¿Que debería estar incluido en mi nómina?

- **El monto bruto** del pago ('*gross pay*'). Este es el pago total que recibes antes de que se haya deducido cualquier impuesto u otras deducciones.
- **El pago neto** ('*net pay*'). Este es el pago que recibes directamente en tu cuenta. Es el resultado de restar las deducciones a tu pago bruto.
- **Tu código fiscal** ('*tax code*'). Este código está conformado normalmente por letras y números, por ejemplo, 1275 L.



Ten en cuenta que la cantidad de deducciones depende en el código fiscal que tengas asignado. Si crees que hay un problema con tu código, te recomendamos llamar a la Oficina de Impuestos Nacionales (HMRC) al siguiente número telefónico: 0300 200 3300.

*El sindicato no puede ayudarte a cambiar tu código fiscal, ya que esto lo tienes que hacer personalmente con HMRC.*

# Nóminas ('payslips')

- Una lista de deducciones legales (página 12). Estas son deducciones del seguro nacional ('national insurance'), el impuesto sobre la renta ('income tax') y préstamos estudiantiles ('student loans').
- Cualquier pago de vacaciones, pago por enfermedad (SSP), maternidad, paternidad, adopción o permiso parental compartido. Estos pagos **se deben enumerar por separado y serán sujetos a deducciones fiscales.**
- También puede haber otras deducciones enumeradas. Cualquier deducción no reglamentaria debe ser acordada contigo previamente. Estas pueden incluir préstamos de la compañía, contribuciones a un sindicato, adelantos de salario, etc. Cualquier deducción como esta debe ser acordada entre tú y la compañía *antes* de que se realicen las deducciones.

# Nóminas ('payslips')

## Me pagan por hora, ¿cómo puedo comprobar que me han pagado por las horas correctas?

Desde abril de 2019, **las compañías tienen que especificar las horas trabajadas** en las nóminas en aquellos casos en los que el salario de los empleados/as varía según la cantidad de horas trabajadas. Esto permite a quienes trabajen por hora verificar si se les paga por el número correcto de horas trabajadas.

Si trabajas con base a un salario anual, las horas trabajadas no se muestran en la nómina. Sin embargo, si haces horas extras, estas deben especificarse en la nómina.

## Mis horas varían cada mes ¿cómo puedo verificar que me paguen lo correcto?

Si tienes un contrato en el que las horas varían, tu nómina puede agrupar todas las horas en un solo campo o pueden enumerarse por separado. Si las horas están agrupadas, debes verificar que las horas pagadas sean las mismas que las horas que has trabajado.

# Nóminas ('payslips')

En algunos casos, los pagos reflejan diferentes salarios por diferentes horas trabajadas. Esto puede ser, por ejemplo, cuando recibes más pago por trabajar los fines de semana. De ser así, los diferentes salarios deben indicarse por separado.

## No me llegan las nóminas ¿Qué puedo hacer?

**Es obligatorio que tu empresa te envíe tu nómina, de manera física o electrónica, antes o en el mismo día de tu pago regular.** Las nóminas electrónicas se te podrán enviar directamente al correo electrónico o se deberán subir a un portal en línea al cual deberás tener acceso protegido.

Si no has recibido tu nómina, contacta a tu empresa lo más pronto posible.

**Plantilla para contactar a tu empresa para solicitar tu nómina (página A1)**



# Nóminas ('payslips')

## ¿Qué debo hacer si tengo un problema con mi nómina?

Lo primero que debes hacer es **notificar a tu compañía de inmediato**, informándoles que te hace falta parte de tu salario o que se han realizado deducciones incorrectas. Normalmente tu compañía rectificará el problema o se pondrá en contacto con el departamento de nóminas para rectificar.

## Plantilla para contactar a tu empresa acerca de una falta de pago (página A2)



Si crees que la compañía no ha intentado corregir el error, por ejemplo, si ya ha pasado un periodo largo de tiempo, debes notificarlo a tu representante sindical.

Ten en cuenta que el tribunal solamente acepta casos en los que la deducción de tu salario haya pasado dentro de los tres meses y un día anteriores. Por lo que **si tienes una deducción salarial debes notificar a tu representante sindical al menos con cuatro semanas antes de la fecha límite.**



# 3

## Deducciones salariales

Una **deducción salarial** es una cantidad que se descuenta de tu nómina de trabajo. Algunas deducciones son permitidas y legales, mientras otras podrían ser ilegales y se deben reclamar (por ejemplo, si crees que te han pagado menos de lo que trabajaste).

**¿Qué deducciones legales puede hacer mi compañía de mi salario?**

La compañía puede realizar deducciones de tu salario en tres situaciones:

- Cuando la deducción está autorizada por ley, por ejemplo, el pago de la seguridad social ('*National Insurance*' o NI) y el impuesto sobre los ingresos ('*Income Tax*').



# Deducciones salariales

- Si la deducción está incluida en el contrato o ha sido acordada voluntariamente, puede incluir los pagos del plan de pensiones o los reembolsos de los préstamos estudiantiles.
- Si has aceptado por escrito la deducción de tus salarios, por ejemplo, puede ser la devolución de un préstamo que te ha dado la empresa.



Si aceptas que se realice alguna deducción, estas tienen que ser especificadas por escrito, y tienes que recibir una copia del documento antes de que se realice la deducción.

## Otras deducciones que la compañía puede hacer y que no necesitan ser acordadas contigo:

Exceso de pago en salarios anteriores o una deducción debido a la acción industrial o huelga

## ¿Qué son las deducciones ilegales del salario?

Es **cuando no recibes tu salario, recibes el salario incorrecto o hay una deducción que no has autorizado**. Es un deber legal que todo el personal de la empresa reciba sus nóminas ('payslips') para saber que tipos de deducciones se han hecho y si estas son legales o no. Solamente los salarios pagados pueden calificarse como deducciones ilegales.

## Acabo de recibir mi pago y creo que está mal... ¿Qué hago?

- Revisa tu nómina y haz tus propios cálculos basados en tus horas trabajadas y tu salario básico por hora, mes o año.

Te recomendamos que uses esta [calculadora](#) para saber cuánto deberías recibir después del pago de impuestos. Recuerda que algunas compañías puede que te asignen un programa de pensión privada automáticamente, lo que puede reducir tu pago. Más información sobre pensiones en este [enlace](#).

- Consulta la **página 15** si no has recibido tu nómina

# Deducciones salariales

## Acabo de recibir mi pago y creo que está mal... ¿Qué hago?

- Asegúrate de que no se trata de una deducción legal (las **páginas 18 y 19** contienen ejemplos de estas).
- Si después de estos pasos sigues creyendo que tu pago es incorrecto, tienes el derecho a reclamarlo sin importar tu antigüedad en la empresa:
  - Contacta a tu empresa por escrito explicando lo que ha sucedido (por ej. un correo electrónico o un mensaje a tu supervisor o manager) lo antes posible.
  - Si tienes un contacto de nómina ('Payroll') de la empresa, escríbeles también.
  - Intenta llegar a un acuerdo con ellos para recibir el pago faltante.

# Deducciones salariales

## Plantilla para contactar a tu empresa acerca de una falta de pago (página A2)



Lo más probable es que la empresa corrija cualquier error en el próximo pago. Así que si aceptan abonarte la deducción, espera a tu próxima nómina para asegurarte de que se ha corregido.

Dispones de **3 meses** a partir de la fecha de pago del salario para presentar una reclamación.



Si hay una serie de pagos mal efectuados o deducciones ilegales, tienes 3 meses a partir de la fecha del último pago o deducción para presentar una queja legal en contra de la compañía. Siempre y cuando no hayan pasado más de tres meses entre cada deducción.

**Si no puedes llegar a un acuerdo con ellos**, es posible que puedas presentar una demanda ante un tribunal laboral ('*Employment Tribunal*') pero antes de ello **te aconsejamos contactar con el sindicato**.



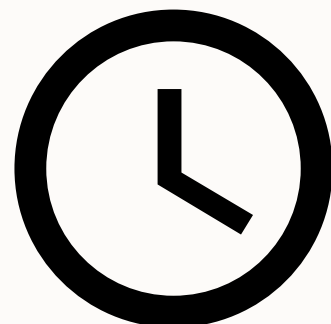
# 4

## La jornada laboral

¿Qué se incluye en la 'semana laboral' y cuantas horas puedo trabajar?

El máximo número de horas que puedes trabajar son **48 horas por semana, a no ser que optes por escrito autorizando que quieres trabajar más.**

Si trabajas en las noches, lo cual se designa normalmente como trabajo que ocurre entre las 23:00 y 6:00 (a menos de que hayas acordado lo contrario por escrito), no puedes trabajar por más de 8 horas nocturnas durante un periodo de 24 horas.



# La jornada laboral

## ¿Qué tipo de trabajo cuenta como mis 'horas de trabajo' y qué no cuenta?

Algunas actividades relacionadas con el trabajo que no forman parte de tus tareas habituales pueden contar hacia tus horas de trabajo y debes tomarlas en cuenta cuando calculas tus horas semanales de trabajo. Estas son:

- Formación ('training') relacionada con el trabajo
- Tiempo de viaje si un elemento clave de tu trabajo es viajar, por ejemplo, vendedor ambulante
- Horas extraordinarias sin pago que se te ha pedido hacer

Por otro lado, hay partes de la semana laboral **que no cuentan** hacia tus horas de trabajo, estas son:

- Descansos donde no se cumple trabajo, por ejemplo pausas de almuerzo
- Horas extraordinarias sin pago ofrecidas voluntariamente
- Tiempo de viaje al sitio de trabajo y de regreso a casa

# La jornada laboral

## Trabajo horas irregulares cada semana, ¿cómo puedo calcular mis horas de trabajo?

Generalmente, excluyendo las excepciones, las horas de trabajo son calculadas usando un periodo de referencia de 17 semanas para buscar el promedio.

Esto significa que aunque trabajes más de 48 horas semanales durante algunas semanas, si tu promedio resulta ser menos de 48 horas, no has superado el límite.

## Me pagan por hora y me gustaría trabajar más de 48 horas por semana, ¿qué hago?

Si quieres trabajar más de 48 horas semanales, puedes firmar un acuerdo para autorizar que quieres trabajar más horas. Esto se llama un '**opt-out agreement**'. Este acuerdo debe ser por escrito y es un documento aparte de tu contrato de empleo.

Si luego decides que ya no quieres trabajar más de 48 horas, puedes cancelar el acuerdo. Esto debería ser por escrito y presentado con por lo menos 7 días de aviso, a no ser que esté especificado diferentemente en tu contrato. El máximo tiempo de aviso que te pueden pedir es 3 meses.



# La jornada laboral

**Plantilla para solicitar un ‘opt-out agreement’ si acuerdas trabajar más de 48 horas (página A3)**



**Si trabajo en dos o más trabajos, ¿puedo trabajar más de 48 horas combinadas semanalmente?**

El límite de 48 horas es el total de horas *combinadas*. Esto significa que si trabajas 30 horas en un trabajo y 20 en otro, aunque no has incumplido el máximo de 48 horas en uno de tus trabajos por sí solo, lo has superado en conjunto.

Esto técnicamente significa que debes firmar un acuerdo de ‘*opt-out*’ con una de tus empresas (si quieres trabajar más de 48 horas en total en ambos empleos).

**Plantilla para expresar tu desacuerdo con estar trabajando más de 48 horas y solicitar corrección (página A4)**



**Plantilla para cancelar el acuerdo ‘opt-out’: (página A5)**



# La jornada laboral

## ¿A qué descansos tengo derecho mientras trabajo?

Tienes el derecho a un descanso ininterrumpido de **20 minutos por cada 6 horas de trabajo**. No es obligatorio que te paguen el descanso; sin embargo, tu contrato de empleo podría especificar lo contrario.

La empresa puede decirte cuándo se debe tomar el descanso, siempre y cuando:

- Puedes tomar la pausa en otro lugar que no sea tu "puesto de trabajo", por ejemplo tu escritorio.
- No puede ser al comienzo o al final de un turno pero en algún momento durante las 6 horas de trabajo.

## Excepciones

Hay algunas excepciones a esto, lo cual aplica a trabajadores/as de turno o de "jornada partida" (*'split shift'*), como un limpiador que trabaja de 9:00 a 13:00 y luego de 15:00 a 19:00. Ciertos empleados/as en sitios que necesitan depender de trabajo continuo, por ejemplo en los servicios de emergencia, podrían no tener el derecho de tomar pausas cada 6 horas.

# La jornada laboral

¿A cuántas horas de descanso tengo derecho entre jornadas laborales?

Tienes derecho a **11 horas ininterrumpidas de descanso entre turnos de trabajo**. Es decir, si terminas de trabajar a las 19:00 no puedes empezar el nuevo día laboral hasta las 6:00 del siguiente día. Hay algunas excepciones a esto.

¿Cuales son mis derechos a un día libre a la semana?

Todas las personas clasificadas como 'empleadas' tienen el derecho a **24 horas ininterrumpidas como descanso por semana o a 48 horas de descanso ininterrumpido por quincena**.





# 5

## Vacaciones

**Toda persona que sea empleada o trabaje en el Reino Unido tiene derecho a vacaciones pagadas.** Los días de vacaciones se acumulan trabajando, por lo que varían dependiendo de la cantidad de tiempo trabajado.

En la ley a este derecho se le llama '*statutory leave entitlement*' o '*annual leave*'.

En principio, las vacaciones para una persona que trabaje 5 días a la semana son de **5.6 semanas o 28 días al año**. Esta cifra será proporcional ('pro-rated') a los días trabajados por semana.



También tienes derecho a vacaciones si trabajas para una agencia, por temporadas, con contratos de jornada variable y/o de cero horas.

# Vacaciones

## ¿Desde cuándo puedo acumular y usar vacaciones?

Desde el primer día de trabajo empiezas a acumular días de vacaciones. Tienes la oportunidad de usar las vacaciones que vas acumulando durante el periodo de 12 meses, designado como el año de vacaciones u *'holiday year'*. Aunque acumulas vacaciones desde el primer día, tu compañía puede tener diferentes normas con respecto a cuando puedes disfrutarlas. Es importante que revises tu contrato.

Es común que el periodo del *'holiday year'* coincida con el mismo ciclo natural del año, pero no siempre es así.

Por ejemplo, tu compañía puede establecer que su año de vacaciones va desde el 1.º de septiembre al 31 de agosto, por lo que comenzarás a obtener tus vacaciones anuales a partir de septiembre y para el 31 de agosto debiste haber tomado todas las vacaciones para ese año. Cada contrato especifica un *'holiday year'* diferente.

Si tu contrato no tiene un *'holiday year'* específico, tu *'holiday year'* empezará el primer día que comenzaste a trabajar con tu compañía.

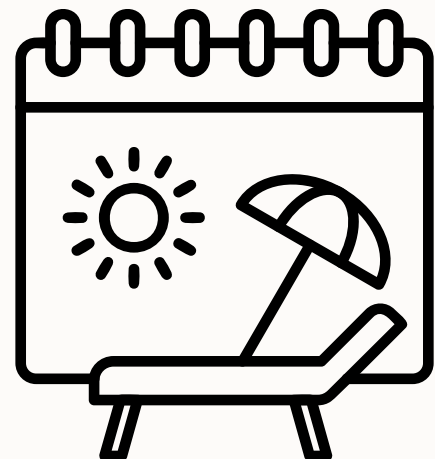
# Vacaciones

Si comienzas a trabajar en medio del *'holiday year'*, solo tendrás derecho a disfrutar las vacaciones que hayas acumulado hasta el último día de este periodo. Cuando comience el nuevo año de vacaciones, comenzarás otra vez a acumular nuevas vacaciones.



**No hay obligación de las empresas a pagar por días de vacaciones que no tomaste y que, por lo tanto, perdiste.** Si la empresa te da la oportunidad de tomar vacaciones, pero tú no lo haces, no tienes derecho a recibir pago por esas vacaciones al finalizar el *'holiday year'*.

En caso de que hayas solicitado vacaciones, pero tu empresa no te haya dejado tomarlas en el año de vacaciones, comunícate con tu representante sindical lo más pronto posible.



# Vacaciones

## ¿Cómo puedo calcular la acumulación de mis vacaciones?

- Para el trabajo a tiempo completo ('*full time*')

Las vacaciones para una persona que trabaje tiempo completo (5 días a la semana) son de **5.6 semanas o 28 días al año**.

Estos días **pueden incluir días feriados** ('bank holidays'), significando que, si no trabajas los feriados, tendrías 20 días para tu libre uso.

Si trabajas los días feriados tendrías entonces 28 días de vacaciones para tu libre uso.

- Para el trabajo a tiempo parcial ('*part-time*')

Para quienes trabajen menos de 5 días a la semana, la cantidad de vacaciones varía de manera proporcional. Por ejemplo, si trabajas 2.5 días tendrías derecho a 14 días de vacaciones.



[Usa esta calculadora](#)





# Vacaciones

## Ejemplos de cálculos de vacaciones:

Esther trabaja en una organización del sector benéfico. Esther trabaja 3 días a la semana. Esther quiere saber su derecho de vacaciones. Para ello, hace el siguiente cálculo:

$$\frac{3 \text{ días de trabajo}}{5 \text{ (días de la semana laboral)}} = 0.6$$

$$0.6 \times 28 \text{ días de vacaciones} \\ = 16.8 \text{ días de vacaciones}$$

En total, Esther tiene derecho a tomar 16.8 días de vacaciones por año.



Si empezaste o terminaste de trabajar en medio del año de vacaciones, debes dividir el total de vacaciones por 12 meses y luego multiplicarlo por los meses que trabajaste. Así obtendrás el número de vacaciones exacto al que tienes derecho.

*Ejemplo en la siguiente página.*

# Vacaciones

Juan entró a trabajar a una oficina el 1.º de febrero. El año de vacaciones para esta empresa empieza cada 1.º de abril. Juan trabaja 4 días a la semana. Juan quiere saber su derecho de vacaciones para lo que queda del año. Para ello, hace el siguiente cálculo:

Lo primero que Juan tiene que saber es el número de meses que trabaja desde febrero hasta que se acabe el año de vacaciones en abril. Estos meses serían dos (febrero y marzo).

$$\frac{4 \text{ días de trabajo a la semana}}{5 \text{ (días de la semana laboral)}} = 0.8$$

$$0.8 \times 28 \text{ días de vacaciones} = 22.4 \text{ días de vacaciones anuales}$$

$$\frac{22.4 \text{ días de vacaciones anuales}}{12 \text{ meses}} = 1.86 \text{ días de vacaciones por mes}$$

$$1.86 \times 2 \text{ meses} = \mathbf{3.7 \text{ días}}$$

Juan tiene derecho a tomar 3.7 días de vacaciones pagadas por lo que queda del año de vacaciones.

# Vacaciones

**Si trabajas horas irregulares**, el cálculo se basará en el promedio de las horas que haces semanalmente.

**En el caso de que trabajes más de 5 días a la semana**, la cantidad de vacaciones se mantiene en un máximo de 28 días en total.

**Si trabajas menos de 52 semanas al año y tienes un contrato permanente**, por ejemplo, si solo trabajas durante el periodo lectivo escolar o durante los picos de temporada como Navidad, acumularas vacaciones de la siguiente manera:

- Tendrás que multiplicar los días u horas trabajadas desde el principio del año de vacaciones ('holiday year') hasta el momento que quieras tomar vacaciones por 12.07% (es decir, las horas x 0.1207) para saber cuantas vacaciones has acumulado (debes restar las vacaciones que ya has tomado).

*Si aún se te dificulta calcular tus vacaciones, puedes usar la siguiente calculadora*

# Vacaciones

Angélica trabaja 5 días a la semana, 3 horas por día en una escuela, solamente 38 semanas al año. Angélica quiere saber cuántas vacaciones puede tomar cada año mientras está trabajando.

Las personas que no trabajan todas las semanas del año y que están en contratos permanentes se les otorgará vacaciones dependiendo de cuántas horas han trabajado en las 52 semanas anteriores. Es decir, las horas trabajadas en el año tendrán que ser multiplicadas por 12.07%.

Para el caso de Angélica tendrá que multiplicar 3 horas trabajadas por día por 5 días a la semana por 38 semanas al año. Esto daría un total de 570 horas trabajadas. Para saber las vacaciones necesitaría multiplicar 570 por 12.07%, lo que daría un total de 68.79 horas de vacaciones acumuladas. Para saber cuántos días representa esto, Angélica divide este número en las 3 horas que trabaja al día lo que sería 22.93 días de vacaciones al año.

# Vacaciones

## He estado de baja médica este año, ¿esto afectaría mi derecho a vacaciones?

La baja por enfermedad, maternidad, paternidad, adopción o por permiso parental compartido no afectan tu derecho a acumular vacaciones. Durante estas licencias **seguirás acumulando vacaciones**. Por ejemplo, si has estado de baja médica por un mes tendrás las mismas vacaciones que tendrías si hubieras estado trabajando durante ese mes.

## ¿Cuándo y cómo debo avisar a mi empresa si quiero tomar mis vacaciones?

**Siempre debes consultar primero** con quien te supervise si puedes tomar ciertas fechas como vacaciones. Esto es para que tu compañía pueda controlar el flujo del personal que está de vacaciones.



Te aconsejamos siempre tener las solicitudes de vacaciones con tu compañía y su confirmación por escrito. A pesar de que técnicamente un acuerdo verbal tiene el mismo efecto, tenerlo por escrito evitará confusiones y tu compañía no podría cambiar de opinión en último momento.

# Vacaciones

En general, debes dar **el doble de aviso ('notice')** a **tu compañía de las vacaciones que quieres solicitar.**

Por ejemplo, si tuvieras la intención de tomar una semana de vacaciones, deberías avisar a tu compañía con dos semanas de anticipación. Esto es así a menos que tu contrato establezca lo contrario.

## Plantilla para solicitar vacaciones (página A6)



Si tu compañía tiene una aplicación electrónica específica para solicitar vacaciones hazlo por allí. Te aconsejamos usar la aplicación y también nuestra plantilla para notificar a quien te supervise.



Te aconsejamos siempre dar aviso de tus vacaciones lo más pronto posible.

### ¿Qué puedo hacer si rechazan mi solicitud de vacaciones?

Tu compañía puede rechazar tu solicitud de vacaciones, por ejemplo, durante los periodos en que la compañía está muy ocupada. Quien te supervise te debe avisar con la mayor antelación posible que no se aprobaron tus vacaciones.

# Vacaciones

Aunque tu compañía puede rechazar tu solicitud de vacaciones en ciertas épocas del año, esto no significa que te puedan impedir tomar tu derecho a tomar vacaciones. **Todas las compañías en el Reino Unido tienen la obligación de dar a su personal las vacaciones estipuladas por ley.** Habla con quien te supervise para reprogramar tus vacaciones.

Si tu compañía rechaza tus vacaciones tienes que comprobar que lo han hecho a tiempo. **La compañía tiene el deber de decirte si acepta tus vacaciones dándote al menos el mismo tiempo de aviso equivalente al periodo de vacaciones que estás pidiendo.**

Por ejemplo, si pides dos semanas de vacaciones, la empresa tiene derecho a rechazar tus vacaciones dos semanas antes de que empiecen tus vacaciones.

Si no lo hacen, debes explicarles que tienes derecho a las vacaciones porque diste el aviso correcto y la compañía no ha dado el aviso correcto para rechazar las vacaciones.



Planifica tus vacaciones con antelación y comunícalas a tiempo. Esto puede evitar problemas posteriores.

# Vacaciones

Recuerda que aunque muchas compañías incluyen dentro de los 28 días de vacaciones anuales los días feriados, tu compañía puede hacerte trabajar esos días. Esto dependerá de cada contrato.

Basado en tu contrato de trabajo, tu compañía puede tener regulaciones relacionadas con cuántos días de vacaciones puedes tomar seguidos. Por ejemplo, pueden regular que solamente puedas tomar un máximo de 10 días seguidos de vacaciones a la vez.



Al finalizar tu contrato, tienes derecho a que te paguen todas las vacaciones que has acumulado y no te has tomado. Revisa más en la sección sobre tu pago cuando se finaliza un trabajo ([página 87](#)).

**¿Puede mi compañía obligarme a tomar vacaciones anuales en ciertos días?**

**Sí, pueden hacerlo.** Sin embargo, **deben avisar por escrito y con el doble de días de antelación** al primer día especificado en el aviso. Por ejemplo, si quieren que te tomes una semana de vacaciones, tienen que avisarte con dos semanas de antelación.



# Vacaciones

Tu compañía puede hacerte tomar ciertos días como vacaciones anuales, por ejemplo la semana entre el día de Navidad y el año nuevo.

## ¿Qué sueldo recibiré si tomo vacaciones?

Tienes derecho a recibir **el mismo salario** que recibirías si estuvieras trabajando. Esto se basará en el salario que recibes por una semana laboral promedio.

Si trabajas horas irregulares o no tienen horas fijas, tu pago está basado en el promedio de horas que has trabajado durante las últimas 52 semanas, o durante un periodo significativo de tu empleo.

Las horas extraordinarias regulares, las bonificaciones o las comisiones deben incluirse en el cálculo de tu pago de vacaciones y este pago estaría reflejado en al menos 4 semanas de tus vacaciones.



Recuerda que si no tomas las vacaciones al finalizar el *'holiday year'* puedes perderlas y **NO** recibirás pago a menos de que tu contrato diga lo contrario.

# Vacaciones

**Quiero estar fuera del país o de mi trabajo por un periodo extendido, ¿Lo puedo solicitar?**

**De acuerdo con las vacaciones que tengas acumuladas lo puedes hacer.** Sin embargo, ten en cuenta que pedir más días de vacaciones no pagadas no es un derecho, por lo que la empresa te lo puede denegar. **Algunas empresas incluso prohíben** a sus trabajadores/as tomar periodos de vacaciones extendidos, por ejemplo, más de 2 semanas, **esto es legal y tu compañía puede hacerlo.**

En este caso te recomendamos escribir a quien te supervise pidiendo tus vacaciones más el tiempo adicional que estarás fuera como tiempo de baja no remunerada, explicando las razones (por ejemplo, [razones de cuidado a tus dependientes](#)) por las cuales tienes que hacer este viaje por un periodo extendido.

## **Plantilla para solicitar estar fuera del Reino Unido por un periodo extendido**

**(página A7)**



Te aconsejamos que **NO** compres pasajes sin haber tenido confirmación de tus vacaciones y periodo de baja no remunerada por parte de tu empresa.



# 6

## Pago por enfermedad

El pago por enfermedad legal (*'Statutory Sick Pay'*, o 'SSP') si no puedes ir a trabajar por alguna razón médica.

Normalmente, el pago por enfermedad o 'SSP' **se te pagará desde el cuarto día que te ausentes del trabajo**. Debes cumplir con unos **criterios para poder recibir este pago**. Tu empresa puede tener un régimen de pago por enfermedad mejor. Este figuraría en tu contrato de trabajo y nunca puede ser inferior al pago por enfermedad o 'SSP'.

### ¿Cómo puedo recibir el pago por enfermedad?

Para recibir este pago debes:

- Tener el estatus de *'employee'* (empleado/a) o trabajar para una agencia. No puedes aplicar si tu estatus es de trabajador/a (*'worker'*).
- Ganar un promedio de £123 a la semana.

# Pago por enfermedad

- Haber estado de baja por enfermedad por al menos 4 días seguidos, incluidos los días no laborables.
- Haber notificado correctamente la enfermedad y haber presentado pruebas de la misma (cuando la baja por enfermedad supera 7 días, incluidos días no laborables).
- No haber solicitado el pago por enfermedad legal durante más de 28 semanas. Si has estado de baja por enfermedad en varias ocasiones, puede que no puedas recibir el pago por enfermedad. Más adelante encontrarás más información.
- No debes estar recibiendo paga legal por maternidad, paternidad, adopción o permiso parental compartido.

## ¿Cuánto pago por enfermedad legal recibiré?

El pago por enfermedad legal se fija actualmente en **£116.75 por semana (abril 2024)**, y está disponible por 28 semanas. **Los primeros 3 días laborables de baja no son pagados.** A efectos del cálculo, la "semana laboral" varía dependiendo de tu patrón de trabajo. [Puedes usar esta calculadora](#)



# Pago por enfermedad

## Ejemplos de cálculos para el pago por enfermedad

Paola trabaja de lunes a viernes (5 días por semana). Si está de baja por enfermedad desde el lunes hasta el jueves de la siguiente semana, volviendo a trabajar el viernes (9 días laborales), tiene derecho al pago por enfermedad por:

$$9 \text{ días laborables} - 3 \text{ días sin pago} = 6 \text{ días}$$

$$\frac{\pounds 116.75 \text{ pago semanal por enfermedad}}{5 \text{ días}} = \pounds 23.35 \text{ por día laborable}$$

$$\pounds 23.35 \times 6 \text{ días} = \pounds 140.1$$

Jhon trabaja martes a jueves (3 días por semana) y está de baja por enfermedad por una semana (de jueves a jueves, volviendo a trabajar el próximo martes). Jhon tiene derecho al pago por enfermedad por:

$$4 \text{ días laborales} - 3 \text{ días sin pago} = 1 \text{ día}$$

$$\frac{\pounds 116.75 \text{ pago semanal por enfermedad}}{3 \text{ días}} = \pounds 38.91 \text{ por día laborable}$$

$$\pounds 38.91 \times 1 \text{ días} = \pounds 38.91$$

# Pago por enfermedad



Ten en cuenta que al **pago por enfermedad también se le descontarán los impuestos necesarios** (impuesto de renta y seguro nacional).

**¿Cómo funciona el pago por enfermedad legal si trabajas en contrato de horas variables, o en contrato de cero horas?**

Si trabajas a tiempo parcial o con un contrato de cero horas, también tienes derecho a recibir el mismo pago que alguien que trabaje a tiempo completo, **siempre y cuando ganes más de un promedio de £123 por semana.**

Si las horas que trabajas varían, el periodo de tiempo que debes usar para calcular **el promedio semanal es de 8 semanas antes del comienzo de la baja por enfermedad.**

Si tienes un contrato de cero horas puedes recibir el pago por enfermedad legal (SSP) siempre y cuando cumplas con los criterios mencionados anteriormente.

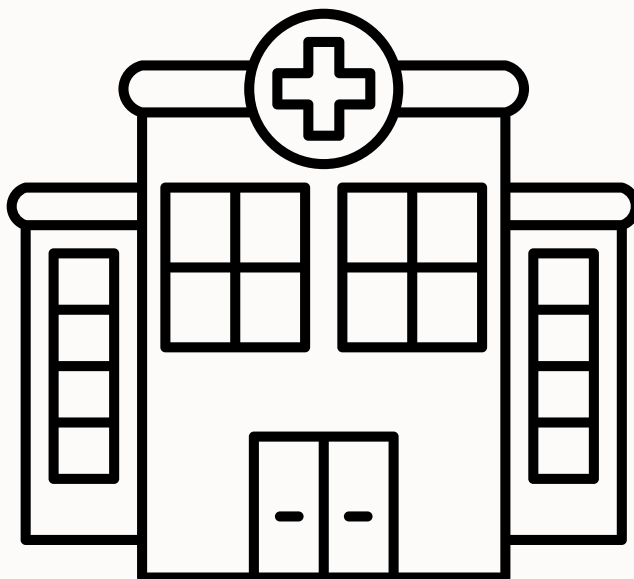
# Pago por enfermedad

**He estado de baja por enfermedad en varias ocasiones, ¿puedo recibir el pago por enfermedad?**

Si tienes periodos regulares de baja por enfermedad, se podrían considerar ausencias ‘vinculadas’ (*linked absences*). Son consideradas ausencias vinculadas si:

- Duran 4 días o más cada una, y
- Pasan 8 semanas o menos entre ellas.

Si ese es tu caso, dejarías de tener derecho al pago por enfermedad legal si tienes una serie de ausencias vinculadas que duran más de 3 años.





# Pago por enfermedad

¿Cómo hago para recibir el pago por enfermedad legal? ¿Cuánto aviso tengo que dar a mi empresa?

Si no puedes trabajar por una razón médica, es **importante que informes a tu empresa lo más pronto posible** para evitar perder días de pago.

La mayoría de empresas tienen una política de procedimiento para las bajas de enfermedad, lo cual podría estar en tu contrato de empleo o en el manual de empleados/as (“*employee handbook*”). Estas políticas típicamente piden que informes lo más pronto posible a quienes te supervisen y, si es posible, en **el mismo día en que no te sientes bien**.

Si no existe un procedimiento para las bajas por enfermedad, deberías **avisar a quien te supervise el primer día** de tu baja antes de empezar tu turno. Es mejor que informes de tu enfermedad por escrito, idealmente por correo electrónico. **La empresa no está obligada a pagar por los días que no fueron informados de la enfermedad y puede tomar acciones disciplinarias por ausencias no autorizadas.**

Aunque el pago por enfermedad empiece el cuarto día de baja, debes notificar a tu empresa que no te encuentras bien desde el primer día.

# Pago por enfermedad

## Plantilla para informar de no te sientes bien para trabajar (enfermedad) (página A8)



Si faltarás más de 7 días de trabajo por enfermedad, incluidos los días no laborables, debes presentar una prueba médica. Por ejemplo un *'fit note'* de tu GP o algún otro profesional médico. En estos casos, es mejor no esperar que te pidan la prueba, ya que podrías arriesgar el pago por enfermedad que te corresponde.

**Mi empresa me ha dicho que no me pueden pagar la enfermedad, o creo que me han pagado mal los días de enfermedad...**

Recuerda que el pago de enfermedad legal (el SSP) se empieza a pagar desde el cuarto día laboral que estás de ausente. Es decir, en tus primeros 3 días laborables de baja no recibirás ningún pago por parte de la empresa.

Si no te han pagado la baja de enfermedad:

- Es posible que no cumplas con los requisitos para recibir el pago.

# Pago por enfermedad

Este es el caso si tu salario regular es de menos de **£123 por semana**.

En tal caso, deberías pedir a tu empresa el **formulario SSP1** que es una prueba que se puede presentar en tu aplicación de beneficios estatales como el ESA ('Employment and Support Allowance' - el Subsidio de Apoyo y Empleo) o el 'Universal Credit' (Crédito Universal).

## Plantilla para pedir el formulario SSP1 si no calificas para el pago de enfermedad (página A9)



- O, podría ser un error por parte de la empresa.

Si crees que cumples con los requisitos para recibir el pago de enfermedad legal y faltado a tu trabajo durante más de 3 días laborables, deberías tener el pago por enfermedad o 'SSP' registrado en tu nómina. Si no es el caso, contacta a tu empresa.

## Plantilla para plantear un problema con tu pago por enfermedad (página A10)



# Pago por enfermedad

**Tengo múltiples trabajos; ¿recibiré el pago de enfermedad legal de todos?**

**Si calificas por el pago de enfermedad legal en más de una empresa, puedes recibir el SSP por separado de cada una.**

Sin embargo, si tienes más de un trabajo y tus ingresos totales por semana son más de £123 sumando tus trabajos, pero ganas menos de £123 en cada uno, no recibirás ningún pago de enfermedad legal. Deberás pedir el formulario SSP1 de cada uno para poder aplicar a los beneficios que te podrán cubrir en ese periodo (*usa la plantilla citada en la anterior página.*)

**¿Cómo puedo conseguir una prueba médica ('fit note')?**

Una prueba médica debe realizarse por un GP registrado, personal médico registrado o un farmacólogo/a.

Si la empresa está de acuerdo, podrías también presentar una carta de un fisioterapeuta, una podóloga/o o un/a terapeuta ocupacional.

Si se te dificulta recibir una prueba, es importante que informes a tu empresa lo más pronto posible.

# Pago por enfermedad

**¿Sigo acumulando vacaciones cuando estoy de baja por enfermedad?**

**Sí, tu contrato sigue activo cuando estás de baja por enfermedad entonces sigues acumulando días de vacaciones pagadas. Lo único que cambia temporalmente de tu contrato es tu pago (recibirás el pago de enfermedad en vez de tu salario regular durante el periodo de baja).**

**Ya he utilizado mis 28 semanas de baja por enfermedad pero no me siento bien para poder trabajar - ¿qué hago?**

Cuando se ha terminado el máximo periodo de baja y pago por enfermedad dictado por la ley, tienes algunas opciones.

- Puedes tomar los días de baja adicionales que necesitas como vacaciones.

Recuerda que sigues acumulando vacaciones mientras estás de baja por enfermedad, entonces tienes el derecho de tomarlas cuando se acaba tu asignación de baja de enfermedad.

- Puedes aplicar a beneficios estatales como el [Universal Credit](#) y el [ESA](#).



# 7

## Baja y pago por maternidad

La baja de maternidad es una licencia que una persona que sea empleada y que esté embarazada tiene derecho de tomar durante su periodo de embarazo y posparto. El pago de maternidad, por su parte, es **un pago mensual pagado por la empresa a quienes califican para ello.**

**Si no calificas** para el pago de maternidad de tu empresa, **puedes aplicar a recibir el subsidio de maternidad del gobierno** ('*Maternity Allowance*').

La información detallada aquí se basa en la baja y el pago de maternidad mínimo, detallados y protegidos por la ley. Como siempre, **tu empresa podría tener una política más beneficiosa de la brindada bajo la ley.** Revisa tu contrato para entender mejor lo que te corresponde.

# Baja y pago por maternidad

## ¿En qué consiste la baja de maternidad legal?

Todas las personas embarazadas y clasificadas como empleadas ('*employee*') tienen derecho de tomar **hasta 52 semanas (1 año) de baja** maternal. No hace falta tener cierta antigüedad en tu empresa para poder tomar la baja maternal. (Esto significa que puedes pedirla desde el primer día que empieces a trabajar).

- Las personas clasificadas como trabajadoras ('*worker*') no tienen derecho a la baja maternal. Para saber más sobre los estatus de empleo en el Reino Unido, visita la siguiente [página web](#).
- Las personas embarazadas **pueden decidir cuánta baja tomar y cuándo empezar** su baja. Esto está sujeto a ciertas restricciones.
- Puedes elegir compartir la baja con tu pareja. Puedes leer información sobre esto en la sección de baja parental compartida ([página 72](#)).
- La pareja de la persona embarazada tiene derecho legal a tomar baja también. Puedes leer sobre esto en la sección de baja paternal ([página 65](#)).



# Baja y pago por maternidad

## ¿Cómo se define mi periodo de baja de maternidad?

- Tienes 52 semanas a tu disposición para la baja de maternidad.
- No es obligatorio tomar las 52 semanas completas; sin embargo, tienes que tomar 2 semanas de baja después de que nazca tu bebé (o 4 semanas, si trabajas en una fábrica).
- Lo más pronto que puedes empezar tu periodo de baja de maternidad es 11 semanas antes de la fecha anticipada de nacimiento.
- Tu baja maternal empezará automáticamente:
  - Si tu bebé nace antes de su fecha, o
  - Si has estado de baja por alguna enfermedad relacionada con el embarazo en las 4 semanas antes de la semana anticipada de nacimiento.
- Las dos semanas (o cuatro semanas si trabajas en una fábrica) después del nacimiento del bebé deben ser tomadas obligatoriamente. Legalmente, tu empresa no te debería dejar volver al trabajo durante estas semanas.

# Baja y pago por maternidad

- Por ley tienes derecho a tomar la Baja de Maternidad Ordinaria, que corresponde a las primeras 26 semanas (6 meses) de tu baja. Además, puedes tomarte una Baja de Maternidad Adicional, 26 semanas más de baja.

## ¿Cómo debo informar a mi empresa de mi embarazo y mi baja de maternidad?

Tienes hasta 15 semanas antes del parto para informar a tu empresa de tu embarazo.

Es muy importante que sigas el procedimiento correcto para informar a tu empresa de tu embarazo para asegurar que recibas la baja adecuada, y el pago asociado si aplicas (ve a la sección de pago de maternidad - [página 57](#)).

1. Establece lo más pronto posible **tu fecha estimada de parto**. Esto lo puedes saber de un personal médico registrado, generalmente tu GP u otro personal autorizado. Es esencial que este dato se te entregue **por escrito**.
  - A la veinteva semana de embarazo, tu partero/a te entregará un documento llamado **MATB1**. Esto funciona como **prueba oficial de embarazo**.

# Baja y pago por maternidad

**MAT B1**

**TO THE DOCTOR OR MIDWIFE** – Please fill in this form in ink.

Name of patient  Certificate number

**Part A** **Part B**

*Fill in this part if you are giving the certificate before the confinement.* *Fill in this part if you are giving the certificate after the confinement.*

*Do not fill this in more than 20 weeks before the week when the baby is expected.* I certify that I attended you in connection with the birth which took place on ...../...../..... when you were delivered of a child [ ] children.

I certify that I examined you on the date given below. In my opinion you can expect to have your baby in the week that includes ...../...../..... In my opinion your baby was expected in the week that includes ...../...../.....

*Week means a period of 7 days starting on a Sunday and ending on a Saturday.*

**Registered midwives**  
Please give your NMC Personal Identification Number and the expiry date of your registration with the NMC.

**Doctors**  
Please stamp your name and address here if the form has not been stamped by the Health Authority in whose medical list you are included.

**TO THE PATIENT**  
Please read the notes on the back of this form ▶

**MAT B1 04/2015**

## Documento MATB1

- Envía un mensaje **por escrito** a tu empresa. Esto puede ser a través de tu manager o a un correo electrónico apropiado. **Informales de tu embarazo y la fecha estimada de parto.** Podrían pedirte una prueba médica con tu fecha estimada de parto. Puedes usar la siguiente plantilla para estos casos.

**Plantilla para notificar de que estás en embarazo.**  
**(página A11)**



# Baja y pago por maternidad

3. Puedes incluir en esta primera comunicación **la fecha desde la que deseas empezar tu baja** de maternidad. Recuerda que **puedes elegir que esta empiece desde onceava semana antes de tu parto o justo después**. Si has informado a tu empresa en los tiempos adecuados, puedes cambiar la fecha para empezar tu baja siempre y cuando lo hagas 28 días antes de que tu baja empiece.



Guarda todos los documentos relacionados con tu embarazo en una carpeta o sitio seguro.



# Baja y pago por maternidad

## ¿Sigo recibiendo pago durante mi baja maternal?

Aunque califiques para la baja maternal, esto no significa que automáticamente tienes derecho a recibir pago durante tu baja.

## Criterios para recibir el pago de maternidad legal:

1. Debes **haber trabajado para tu empresa continuamente durante las 26 semanas previas a la quinceava semana antes de la fecha anticipada de nacimiento de tu bebe.**

Esto lo puedes calcular tomando la fecha anticipada de nacimiento entregada por tu partera y deduciendo 15 semanas de esta fecha. Si has estado en tu empresa durante aproximadamente 6 meses anteriores a esta fecha, cumples con el primer criterio.

2. Debes haber estado ganando **un mínimo de £123 por semana** durante tu empleo con la empresa.
3. Debes **informar a tu empresa a tiempo** (a no más tardar, 15 semanas antes de tu fecha anticipada de parto). ([Plantilla en la página A11](#))

# Baja y pago por maternidad

## Ejemplo

Laura empezó a trabajar para su compañía de limpieza el 23 de enero del 2024. Laura tiene la fecha estimada de nacimiento de su bebe para la semana que empieza el 10 de diciembre (**las semanas para estos cálculos son de domingo a sábado**).

Para los cálculos, Laura cuenta 15 semanas antes del 10 de diciembre, lo que le da la semana que empieza el 27 de agosto.

Ahora procede a calcular si estaba trabajando para la compañía en las 26 semanas anteriores al 27 de agosto. Después de contar las semanas, Laura encuentra que esta fecha es el 26 de febrero.

Para ese entonces Laura ya estaba trabajando para la empresa, por lo que cumple con este requisito para recibir el pago de maternidad.

Laura gana £350 por semana y les informó de su embarazo en junio, por lo cual cumple con todos los requisitos del pago de maternidad y recibirá este pago desde que empiece su baja.

# Baja y pago por maternidad

## ¿Puedo recibir el pago por maternidad de más de una empresa si tengo múltiples trabajos?

Si tienes más de un trabajo donde calificas para el pago por maternidad, **puedes recibir el pago por cada uno**. La cantidad podría variar dependiendo de tu salario en cada trabajo. También puedes solicitar fechas distintas de baja por maternidad con cada empresa.

## ¿Cuánto es el pago de maternidad legal?

- Recibes el **90% de tu salario semanal durante las primeras 6 semanas** de tu baja. Este cálculo se basa en el promedio de tu salario en cualquier periodo de al menos 8 semanas, incluyendo el último día de pago antes de las 15 semanas previas a la fecha de nacimiento del bebé.
- Durante las **próximas 33 semanas, recibirás £184.03 por semana o el 90% de tu salario semanal** - el monto más bajo entre las dos opciones.
- El pago de maternidad se paga de la misma forma que tu salario, deduciendo los impuestos y el seguro nacional.

# Baja y pago por maternidad

## Ejemplo

Federica trabaja en una oficina en la que recibe como pago semanal £400. Federica quiere calcular cuánto pago de maternidad recibirá. Durante las primeras 6 semanas recibirá el 90% de su salario:

$$0.90 \times £400 = £360$$

Federica recibirá £360 por semana por las primeras 6 semanas de su baja maternal. Durante las próximas 33 semanas, recibirá, £184.03 por semana, ya que esta cifra es **menor** que el 90% de su salario.

**¿Si no califico para el pago de maternidad de mi empresa, que pago puedo recibir durante mi baja?**

Si no eres elegible para recibir el pago de maternidad de tu empresa, te deben entregar el **formulario SMP1** explicando por qué no puedes recibir el pago de maternidad legal dentro de los 7 días de haber tomado la decisión.

**Plantilla para solicitar el formulario SMP1 (página A12)**





# Baja y pago por maternidad

Aunque no califiques para el pago de maternidad de tu empresa, podrías ser elegible para el subsidio de maternidad del gobierno en su lugar (***‘Maternity Allowance’***).

Para aplicar al subsidio de maternidad debes seguir las instrucciones del [gobierno](#), rellinando el formulario de solicitud MA1, adjuntando una copia del formulario SMP1 entregado por tu empresa y los otros documentos solicitados, y enviándola a la dirección marcada.

El subsidio de maternidad **se paga durante 39 semanas**. Puedes empezar a recibir este pago 11 semanas antes del nacimiento de tu bebe si ya has empezado tu baja de maternidad.

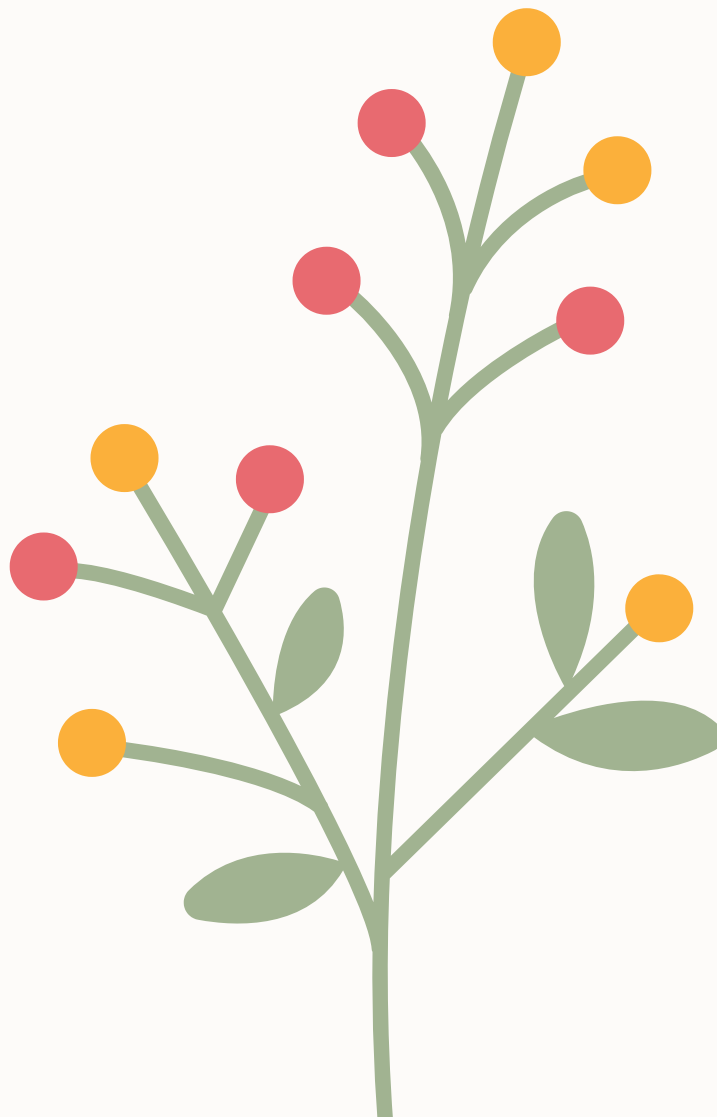
Si trabajas en más de una empresa, **solo puedes presentar una solicitud** del subsidio de maternidad (*‘Maternity Allowance’*). **Sin embargo, puedes sumar tus ingresos de más de un trabajo para calcular tus ingresos medios** en el formulario de aplicación y presentar el formulario SMP1 que has recibido de cada uno como prueba de que no te pueden pagar la maternidad.

# Baja y pago por maternidad

## Nacimientos tempranos y pérdida del bebé

Puedes tomar la baja de maternidad legal y recibir el pago de maternidad legal (o el subsidio de maternidad) si tu bebé:

- Nace temprano,
- Nace sin vida después del comienzo de tu 24ª semana de embarazo, o
- Falleció después de nacer.



# Baja y pago por maternidad

## ¿Qué pasa con mis vacaciones mientras estoy de baja de maternidad?

Mientras estés de baja de maternidad, **tu contrato sigue activo y sigues acumulando tus días de vacaciones** aunque no estés trabajando activamente.

También sigues acumulando cualquier otro beneficio brindado por tu empresa, si aplica. Adicionalmente, el periodo que estés de baja de maternidad cuenta para tu antigüedad con la empresa.

No se pueden deducir tus días de vacaciones mientras estás de baja de maternidad. Esto incluye los días feriados (*'bank holiday'*). Estos no se podrán deducir de tu total de días de vacaciones mientras estés en baja de maternidad.

**Si no has podido tomar tus vacaciones por estar de baja de maternidad, tu empresa debe permitir que se transfieran los días no tomados al siguiente año** de vacaciones. La posibilidad de transferir las vacaciones al siguiente año de vacaciones podría depender de lo avanzado que esté el año de vacaciones en curso cuando te reincorpores al trabajo tras la baja por maternidad.

# Baja y pago por maternidad

¿Me pueden despedir mientras estoy en embarazo?

**Sí, tu empresa te puede despedir mientras estés en embarazo o de baja de maternidad, pero solo por razones que no sean relacionadas con tu embarazo.** Por ejemplo, puedes ser parte de un proceso de despido si tu puesto de trabajo se acaba. En tal caso, tu empresa debe seguir el protocolo adecuado para continuar con este proceso.

Si el motivo de tu despido está relacionado con tu embarazo o tu baja de maternidad, es considerado discriminación y se tratará como un despido ilegal. **Para despedirte, tu empresa te tiene que notificar por escrito con tu última fecha de empleo y presentar las razones.** Si crees que es un despido relacionado directamente con tu embarazo o baja de maternidad, debes contactar a tu manager o algún representante de la empresa por escrito lo más pronto posible y contactar al sindicato.

**Plantilla: Despido injusto por maternidad (página A13)**



# Baja y pago por maternidad

## ¿Mi trabajo me espera para cuando vuelva de mi baja de maternidad?

Aunque estés de baja, tu contrato de empleo sigue activo y **tienes derecho a tu empleo durante y después de tu baja de maternidad, con algunas excepciones.**

Si vuelves al trabajo dentro de 26 semanas, tu empresa debe haber mantenido tu puesto con el mismo pago o condiciones (o incluso mejores).

Si vuelves al trabajo después de 26 semanas de baja, tienes el derecho de volver a tu mismo puesto de trabajo, *a no ser que* ya no esté disponible por razones de cambios significativos en la estructura de la empresa (por ejemplo, ya no existe tu puesto).

Si este es el caso, tu empresa está obligada a buscarte otro puesto de trabajo con los mismos o mejores términos y condiciones, incluidos el pago. No pueden cambiarte a un puesto con condiciones menos favorables que tu anterior empleo.

# Baja y pago por maternidad

Tu empresa *no* puede cambiarte de rol al volver de tu baja de maternidad si:

- Tu mismo puesto de trabajo sigue existiendo, por ejemplo, lo han dado a otra persona;
- Tu puesto de trabajo seguiría existiendo si no hubieras tomado baja de maternidad;
- No puedes llevar a cabo las tareas del nuevo puesto de trabajo;
- El nuevo puesto de trabajo tiene peores condiciones que tu trabajo anterior, esto incluye que:
  - Menos pago por hora;
  - Cambio de horas trabajadas, por ejemplo, antes trabajabas 20 horas y en el nuevo trabajo tendrías que trabajar 30 horas.

**¿Puede mi empresa pedir que vuelva al trabajo durante mi baja de maternidad?**

**No, tu empresa no puede pedir que vuelvas a trabajar durante tu baja de maternidad.**

Tu empresa tiene el derecho de contactarte durante tu baja y pedir que vengas a trabajar (*'Keep in touch days'*) por un máximo de 10 días. Esto no es obligatorio y lo puedes rechazar.

# Baja y pago por maternidad

¿Cómo debo informar a mi empresa que quiero volver a trabajar si estoy de baja de maternidad?

De acuerdo a la ley, debes dar **por lo menos 8 semanas de aviso por escrito si quieres volver al trabajo durante tu baja** de maternidad, si no has acordado antes una fecha de regreso, o si quieres volver más pronto de la fecha acordada.

Puedes informar a tu empresa con menos de 8 semanas de aviso, pero está a la discreción de la empresa, permitirte que vuelvas para la fecha deseada.

**Plantilla para informar que quieres volver a trabajar - baja de maternidad**  
(página xx)



No me encuentro bien de salud antes, durante o después de mi baja de maternidad, ¿puedo recibir pago por enfermedad (SSP)?

- Antes tu baja de maternidad:

Tienes derecho a recibir paga por enfermedad (SSP) pero ten en cuenta que si tomas 'SSP' en las 15 semanas antes de que tu bebé nazca, esto puede afectar tu pago por maternidad, ya que reduciría tu salario promedio para los cálculos del pago por maternidad.

# Baja y pago por maternidad

- Durante tu baja de maternidad:

Por lo general, no podrás obtener el pago por enfermedad mientras estés de baja por maternidad.

- Después tu baja de maternidad:

Una vez regreses al trabajo, puedes recibir el pago legal por enfermedad, siempre y cuando no recibas el pago legal por maternidad en tu primer día de enfermedad. Aún deberás cumplir con las condiciones normales para recibir el pago por enfermedad.

Si recibes el pago legal por maternidad en tu primer día de enfermedad, no podrás recibir el pago legal por enfermedad hasta que hayas regresado al trabajo durante 8 semanas.



Verifica tu contrato y/o '*handbook*' (manual) porque tu empresa podría tener mejores beneficios.



# Baja y pago por maternidad

**Ya se acaba mi baja de maternidad, pero quiero renunciar al trabajo. ¿Qué hago?**

Si decides no volver a tu trabajo, tu contrato te dirá con cuánto tiempo de antelación debes avisar a tu empresa. **Si no hay nada en el contrato, tienes que avisar con al menos una semana de antelación por cada año trabajado** (hasta un máximo de 12 semanas).

Asegúrate de que te paguen las vacaciones que te quedan, incluido el tiempo que has acumulado mientras estabas de baja por maternidad.

**Quiero tomarme más de un año de baja de maternidad, ¿cuáles son mis derechos?**

Lastimosamente, **no tienes derecho a más de un año de baja por maternidad**, pero tu empresa podría aceptar que te tomes más tiempo sin trabajar (tendrías que hablar con tu manager o quien te supervise).

Cualquier tiempo extra no se considerará como baja por maternidad, por lo que no tendrás tus derechos de baja de maternidad durante ese tiempo.

# Baja y pago por maternidad

**Tengo citas prenatales, ¿tengo el derecho de asistir y recibir pago mientras estoy en estas citas?**

Durante tu embarazo, **puedes ausentarte del trabajo con pago para las citas prenatales** que recomiende tu personal médico, enfermera/o, o partera/o. Esto podría incluir clases de crianza o relajación, así como citas médicas.

Si eres una persona empleada tienes derecho a tiempo libre para asistir a estas citas y no importa cuánto tiempo hayas estado trabajando para tu empresa o cuantas horas trabajes.

También puedes tomarte este tiempo libre si eres un/a trabajador/a de agencia y has estado trabajando para la misma agencia durante al menos 12 semanas seguidas.

**Debes recibir tu pago habitual cuando vayas a estas citas.** Tu empresa no puede obligarte a trabajar horas extra para compensar el tiempo que estuviste ausente.

Tu pareja también tiene el derecho de tomar tiempo libre para una o dos de tus citas.



# 8

## Baja y pago de paternidad

**Si eres clasificado como una persona empleada y eres el padre y/o pareja de una persona embarazada o adoptante, puedes tomar una baja cuando nazca o recibas a tu hijo. Durante tu baja podrías recibir un pago de paternidad.**

Consulta tu contrato o el manual de tu empresa ('handbook') para entender si tienes mejores condiciones brindadas por tu empresa.

**Mi pareja está embarazada. ¿Tengo derecho a tomar baja de paternidad?**

**Puedes tomar una o dos semanas de baja de paternidad después del nacimiento de tu hijo/hija si cumples con ciertos criterios.**

Este periodo de baja de paternidad no pertenece al derecho de las vacaciones pagas anuales, este es un derecho especial independiente.

# Baja y pago de paternidad

## ¿Me siguen pagando durante mi baja de paternidad?

Hay criterios establecidos para que puedas acceder a la baja y el pago de paternidad.

Para ser elegible a la baja y pago de paternidad debes cumplir con uno de los siguientes escenarios:

- Eres el padre biológico del bebe, y serás responsable del cuidado del bebe;
- Eres el marido/pareja civil de la persona embarazada, pero no el padre biológico, y serás responsable del cuidado del bebe;
- En caso de adopción, eres el adoptante del niño/la niña; o
- Ser el adoptante planeado, si el/la bebe naciera a través de un proceso de maternidad de alquiler.

# Baja y pago de paternidad

Además de cumplir con uno de los requisitos de la lista anterior, hay criterios adicionales para poder tomar la baja de paternidad. Estos son:

- Debes ser una persona clasificada como empleada (*'employee'*);
- Debes dar el aviso de paternidad a tiempo;
- Debes haber estado trabajando para tu empresa continuamente durante por lo menos 26 semanas antes de la quinceava semana anterior a la fecha de nacimiento de tu hijo/hija.



Si no cumples con estos últimos criterios, todavía puedes disfrutar de 1-2 semanas de baja de paternidad, teniendo en cuenta que no serán pagadas.

## ¿Desde cuándo y para cuánto tiempo puedo tomar la baja de paternidad?

La baja de paternidad dura una o dos semanas. Esto aplica también si nace más de un bebé (por ejemplo, mellizos). La baja debe ser tomada toda de una vez. Por ejemplo, si decides tomar dos semanas de baja debe ser un bloque de dos semanas seguidas (no se puede dividir).

# Baja y pago de paternidad

La baja de paternidad no puede empezar antes del nacimiento del bebe y debe ser tomada dentro de los **56 días después del nacimiento**. Si quieres empezar tu baja de paternidad en una fecha posterior al nacimiento, pero todavía dentro de los 56 días, debes dar 28 días de aviso a tu empresa.

## ¿Cómo puedo obtener el pago de paternidad y cuánto es?

Si cumples con los anteriores criterios, puedes obtener el pago de paternidad durante tu baja **informando a tu empresa antes de la 15a semana anterior al nacimiento** del bebe.

Debes aplicar usando [el formulario SC3](#) en la página del gobierno del Reino Unido.

Una vez rellenado el formulario, entrégalo a tu empresa. Esto lo puedes adjuntar cuando solicitas tu baja de paternidad.

**Plantilla de notificación de embarazo para tomar baja de paternidad**  
**(página A14)**



# Baja y pago de paternidad

Después de esto, podrás recibir el pago de paternidad mínimo legal que desde abril 2024 es de **£184.03 por semana o el 90% de tu salario promedio semanal**.

Te pagan lo que sea la opción más baja, esto significa que el máximo que se puede otorgar es £184.03 que se pagará en la fecha normal de pago del salario. Por ejemplo, si normalmente te pagan cada quincena, seguirás con la misma fecha de pago.

## ¿Cómo puedo tomar más días de baja tras el nacimiento de mi hijo/hija?

Si deseas tomar más tiempo sin trabajar, **podrías compartir la baja con tu pareja si eres elegible a la baja parental compartida**. Este proceso tiene unos requisitos distintos. Consulta la sección de permiso parental compartido ([página 72](#)).

Obviamente, **también puedes usar tus vacaciones** para tomar tiempo libre a pago completo, pero esto es deducible de tus vacaciones anuales. Consulta la sección sobre la baja y pago de vacaciones para más información ([página 22](#)).



# Baja y pago de paternidad

## ¿Cómo hago para aplicar para la baja de paternidad y cuánto aviso debo dar a mi empresa?

Es muy importante avisar a tiempo a tu empresa para asegurar que puedas tomar tu baja de paternidad. Usa la plantilla para informar a tu empresa. [\(página A14\)](#)

**Antes de la quinceava semana anterior al nacimiento**, debes informar a tu empresa de:

- La fecha anticipada de nacimiento;
- La fecha en la que quieres empezar tu baja de paternidad, por ejemplo, el día que nazca tu bebe o después, siguiendo las pautas en la sección de arriba; y
- Si quieres tomar una o dos semanas de baja.

No es obligatorio dar una prueba del embarazo a tu empresa, ni dar una fecha específica, puedes explicar qué quieres tomar 2 semanas de baja cuando nazca el bebe. Puede que la empresa te pida firmar una declaración en el que confirmes que quieres coger baja por paternidad y que cumples con los criterios relevantes.

# Baja y pago de paternidad

## ¿Tomar baja de paternidad afecta mi empleo?

Tus derechos contractuales, por ejemplo, la acumulación de tus vacaciones anuales, y tu derecho a regresar al trabajo, no son afectados por la baja de paternidad. **Tu contrato sigue en función mientras estás de baja**, y tu empresa tiene el mismo compromiso hacia ti como empleado/a. Lo único que cambia es tu pago, y esto solo sucede durante el periodo de tu baja.

## Citas prenatales

Las personas empleadas **pueden tomar tiempo libre para asistir a hasta dos citas prenatales para acompañar** a la persona en embarazo a sus citas médicas.

Este tiempo libre es **sin paga** y tienen **un límite de 6 horas y media**.

Consulta tu contrato o el manual de tu empresa ('*handbook*') para entender si tienes derechos brindados por tu empresa más allá del mínimo legal.



# 9

## Permiso parental compartido

El permiso parental compartido **permite a las parejas compartir el total de la baja de maternidad entre las dos partes**, adaptándose a las diferentes necesidades laborales y familiares. Lo que significa que la persona embarazada debe "renunciar" a una parte de su baja para que su pareja pueda disfrutar de una parte de la misma. El permiso parental compartido no ofrece **ninguna baja adicional** para la pareja.

En todo caso, **la persona embarazada debe tomar las dos semanas iniciales de permiso de maternidad obligatorio**, independientemente de como la pareja se reparta el permiso parental compartido.

Los criterios para acceder a este permiso en cada situación están explicados más adelante.

# Permiso parental compartido

## ¿Puedo compartir mi licencia de maternidad con mi pareja?

Para poder compartir la baja parental:

- Las dos partes de la pareja tienen que ser personas empleadas (*'employee'*). Una persona clasificada como trabajadora (*'worker'*) no puede aplicar a este permiso.
- El progenitor que vaya a acogerse al permiso parental compartido pagado debe también cumplir con los siguientes requisitos:
  - Debe haber trabajado continuamente durante por lo menos 26 semanas antes de la 15a semana anterior a la fecha de nacimiento del bebé
  - Debe ganar un promedio de £123/semana.
  - Debe seguir trabajando para la misma empresa la semana anterior al inicio del permiso parental compartido
  - Su pareja debe haber sido empleada o haber trabajado como autónomo continuamente durante 26 semanas de las 66 semanas anteriores y haber estado ganando £390 en total durante un periodo de 13 semanas de estas 26.

# Permiso parental compartido

Las semanas con los ingresos más altos cuentan para este cálculo y no necesitan ser semanas consecutivas. Si ambos progenitores quieren acogerse al permiso parental compartido, entonces solo tienen que satisfacer los tres requisitos primeros de la lista anterior.

## ¿Podemos tomar la baja parental al mismo tiempo para cuidar juntos al bebé?

La pareja puede disfrutar de la baja al mismo tiempo si cumplen los criterios establecidos. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que la duración del permiso sigue siendo la misma: **50 semanas**. Parte de este permiso puede tomarse al mismo tiempo, por ejemplo, la persona embarazada y su pareja pueden tomar hasta 25 semanas al mismo tiempo.



# Permiso parental compartido

## ¿Cómo funciona el permiso parental compartido en casos de adopción o para las parejas que recurren a un acuerdo de maternidad subrogada?

Para estas parejas, los criterios para poder solicitar un permiso parental compartido son casi idénticos, lo único que cambia es que en casos de adopción el cómputo de semanas no se hace a partir del nacimiento del bebé, sino a partir del momento en el que a los progenitores se les empareja con el hijo/a. Para más información puede consultar el siguiente [enlace](#).

## ¿Cuánto tiempo dura el permiso parental compartido?

- El permiso parental compartido dura hasta 50 semanas para la pareja en conjunto.
- Este periodo empieza después de las primeras dos semanas desde el nacimiento del bebé.
  - Esto es porque durante las primeras 2 semanas, la persona embarazada debe tomar su baja de maternidad obligatoria y su pareja solo tiene derecho a tomar una licencia, si lo desea y solicita, de las 2 semanas correspondientes a la licencia de paternidad legal.

# Permiso parental compartido

- El permiso parental compartido de 50 semanas se puede dividir como se desee.
  - Toma en cuenta que si quieren tomar periodos de tiempo de baja simultáneamente para cuidar al bebe al mismo tiempo, se descontará el doble de este periodo del total de 50 semanas.
  - La baja no tiene que tomarse en su totalidad, sino que puede tomarse hasta en tres "bloques" separados, por ejemplo, 10 semanas, 10 semanas y 5 semanas. Pero solo pueden tomarse tres de estos "bloques".
- Para poder disfrutar del permiso parental compartido, la persona embarazada debe "renunciar" a una parte de su baja de maternidad para que su pareja pueda disfrutar del permiso compartido. Esto significa que si la persona embarazada ya ha disfrutado de 20 semanas de permiso de maternidad, y quiere que su pareja tome el resto de semanas, tendrá que ceder las 30 semanas adicionales a su pareja.



# Permiso parental compartido

## ¿Cuánto pago debo obtener si aplico al permiso parental compartido?

- Si se cumplen los requisitos, la pareja debería recibir £184.03 a la semana o el 90 % del salario semanal, lo que sea menor, hasta un máximo de 37 semanas.
- A diferencia de la baja de maternidad que paga un 90% del salario de la persona embarazada durante las primeras 6 semanas, en el caso de la licencia parental compartida el pago durante estas semanas se limita a £184.03 a la semana o el 90% del salario semanal, lo que sea más bajo.



La persona embarazada podría considerar la posibilidad de tomarse las seis primeras semanas como baja de maternidad y recibir el pago de maternidad, y luego usar la paga parental compartida si tiene derecho a ella.

# Permiso parental compartido

## Ejemplo:



**Este ejemplo tiene cifras del 2023**

Jane decide comenzar su licencia por maternidad 4 semanas antes del nacimiento de su bebe y da el aviso correcto (8 semanas antes de la fecha estimada del nacimiento del bebe) a su compañía diciendo que empezara el permiso parental compartido con su pareja 8 semanas después del nacimiento del bebe (tomando en total 10 semanas de licencia por maternidad y 2 semanas obligatorias). Jane gana £300 a la semana. El nacimiento del bebe está programado para el 13 de marzo del 2023.

Jane recibe como pago en sus primeras 6 semanas de licencia de maternidad £270 (90% de su pago semanal promedio). Después, Jane recibirá £172.48 por semana hasta el 14 de agosto.

Por su parte, Mark, pareja de Jane, también ha aplicado a la licencia de paternidad por las primeras dos semanas después del nacimiento de su bebe.

# Permiso parental compartido

Mark gana £250 por semana. Mark recibe £172.48 por dos semanas como parte de su pago de licencia de paternidad.

Teniendo en cuenta que la pareja todavía tiene 40 semanas para compartir entre ambos ( 52 semanas - 2 semanas obligatorias de licencia de maternidad -10 semanas tomadas ya por Jane), deciden tomar 20 semanas cada uno al mismo tiempo.

Como Juan y Jane tienen derecho a recibir pago por 37 semanas de permiso parental compartido; sin embargo, Jane ya ha recibido 10 semanas de pago, lo que deja a la pareja con 27 semanas de pago para dividir entre ambos. Entonces, Jane tomó 14 semanas con un pago de £172.48 y Mark lo hace por 13 semanas y recibe un pago de £172.48.

La pareja todavía tiene 13 semanas de licencia sin pago para compartir, por lo que Mark toma 7 semanas y Jane 6 semanas sin pago.

[Puedes usar la siguiente calculadora del gobierno para planear tu permiso parental compartido de una manera fácil](#)



# Permiso parental compartido

Mother		Partner		
Leave	Pay	Leave	Pay	
<b>February 2023</b>				
6 Feb				
13 Feb	Maternity Leave	✓ £270		
20 Feb	Maternity Leave	✓ £270		
27 Feb	Maternity Leave	✓ £270		
<b>March 2023</b>				
6 Mar	Maternity Leave	✓ £270		
<b>Birth week</b>				
13 Mar	Compulsory Leave	✓ £270	Paternity Leave	✓ £172.48
20 Mar	Compulsory Leave	✓ £270	Paternity Leave	✓ £172.48
27 Mar	Maternity Leave	✓ £172.48	Work or other leave	
<b>April 2023</b>				
3 Apr	Maternity Leave	✓ £172.48	Work or other leave	
10 Apr	Maternity Leave	✓ £172.48	Work or other leave	
17 Apr	Maternity Leave	✓ £172.48	Work or other leave	

# Permiso parental compartido

Mother		Partner		
	Leave	Pay	Leave	Pay
24 Apr	Maternity Leave	✓ £172.48	Work or other leave	
<b>May 2023</b>				
1 May	Maternity Leave	✓ £172.48	Work or other leave	
8 May	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✓ £172.48
15 May	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✓ £172.48
22 May	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✓ £172.48
29 May	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✓ £172.48
<b>June 2023</b>				
5 Jun	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✓ £172.48
12 Jun	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✓ £172.48
19 Jun	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✓ £172.48
26 Jun	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✓ £172.48
<b>July 2023</b>				
3 Jul	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✓ £172.48

# Permiso parental compartido

	Mother		Partner	
	Leave	Pay	Leave	Pay
10 Jul	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✓ £172.48
17 Jul	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✓ £172.48
24 Jul	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✓ £172.48
31 Jul	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✓ £172.48
<b>August 2023</b>				
7 Aug	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✗
14 Aug	Shared Parental Leave	✗	Shared Parental Leave	✗
21 Aug	Shared Parental Leave	✗	Shared Parental Leave	✗
28 Aug	Shared Parental Leave	✗	Shared Parental Leave	✗
<b>September 2023</b>				
4 Sep	Shared Parental Leave	✗	Shared Parental Leave	✗
11 Sep	Shared Parental Leave	✗	Shared Parental Leave	✗
18 Sep	Shared Parental Leave	✗	Shared Parental Leave	✗
25 Sep				

# Permiso parental compartido

¿Cuándo puedo comenzar mi permiso parental compartido y con cuánto tiempo de anticipación debo avisar a mi empresa?

- El permiso parental compartido solo puede comenzar después del nacimiento del bebé.
- Ambas partes de la pareja deben notificar a su empresa su intención de disfrutar de la baja parental compartida
- Se debe notificar al menos ocho semanas antes de la fecha prevista para el parto, indicando la duración de la baja que desean tomar y la fecha en la que se piensa empezar o terminar el permiso parental compartido (siempre es mejor avisar a la empresa con la mayor antelación posible). En esta notificación se debe incluir cuál será el periodo de licencia de maternidad legal y la paga que se tomará (si la hay) y si la persona embarazada tiene la intención de solicitar la paga parental compartida.

[Hay un modelo de formulario disponible en ACAS](#)



# Permiso parental compartido

**Si mi pareja y yo cogemos el permiso parental compartido, ¿se verán afectados nuestros derechos laborales?**

Sus derechos no se verán afectados si deciden tomar el permiso parental compartido. Sus contratos de trabajo seguirán funcionando mientras toman el permiso, por ejemplo, siguen acumulando vacaciones, y seguirán teniendo derecho a los beneficios que tengan en sus contratos. El único elemento contractual que cambiará es el salario, puesto que recibirán el pago de maternidad o el pago de baja compartida, si les corresponde, en vez de su salario regular.

## **Somos una pareja del mismo sexo**

Las parejas del mismo sexo **tienen los mismos derechos que las otras parejas**. Es ilegal discriminar contra una persona empleada por su orientación sexual o reasignación de género.

Para estas parejas, una parte de la pareja deberá solicitar la baja y el pago de maternidad y la otra parte deberá solicitar baja y pago de paternidad, si desea y si son elegibles.



# Permiso parental compartido

- Si una de las partes de la pareja está embarazada, esta será elegible para el pago/licencia de maternidad, mientras a su pareja le tocará solicitar la baja/el pago de paternidad si desea y es elegible también pueden optar al permiso parental compartido.
- Si es un caso de adopción o subrogación, aplicarán las pautas de la baja y el pago por adopción (página 82).
- Para las parejas en las que ninguna de las partes haya estado embarazada se aplicaran normalmente las reglas de la licencia y el pago por adopción.





# 10

## Licencia por adopción

La licencia legal por adopción (SAL) y el pago legal por adopción (SAP) permiten a las parejas que adoptan ausentarse de su empleo para hacer trabajos de cuidados después que se les haya asignado a un infante.

**Funciona de la misma manera que la licencia y remuneración por maternidad, ya que es aplicable a una sola persona.** Si esta forma parte de una pareja, la pareja debe elegir quien es la persona que adopta, por lo que todos los permisos y pagos por adopción se otorgarán a esa persona. La otra parte de la pareja puede solicitar el permiso de paternidad o permiso parental compartido.

# Licencia por adopción

## ¿Qué requisitos debo cumplir para calificar para la licencia por adopción?

- Tienes que ser una persona empleada (*employee*). Por lo que una persona clasificada como trabajadora (*worker*) no puede aplicar a esta licencia.
- Ya debes tener asignado un infante para adopción o debes haber acogido a un infante con miras a adoptar, por lo que no puedes aplicar si solamente estás en la lista de espera para adoptar.
- No necesitas estar en tu trabajo por un tiempo determinado para solicitar la licencia por adopción. Este es un derecho laboral desde el primer día.

## ¿Cuánto permiso de adopción puedo tomar?

Si eres elegible, tienes derecho a **26 semanas de licencia de adopción ordinaria (OAL)** y puedes tener derecho a **otras 26 semanas de licencia de adopción adicional (AL)**. Ten en cuenta que durante las últimas 13 semanas de la licencia adicional, no podrás reclamar el pago de adopción legal.

# Licencia por adopción

Si necesitas acceder a información adicional te recomendamos visitar el sitio web de la organización Maternity Action



**¿Cuánto tiempo de aviso debo darle a mi compañía que planeo tomar una licencia por adopción?**

Una vez se te haya asignado con un infante, tienes **siete días** para notificar a tu compañía de tu intención de tomar una licencia por adopción. Ten en cuenta que necesitas notificar con **28 días de anticipación** si quieres que se te otorgue el pago por adopción.

- Debes informar a tu compañía cuando esperas comenzar tu licencia, cuanto tiempo de licencia planeas tomar y el '*date of placement*' esperado. Esta es la fecha en que se espera que el infante adoptado sea colocado con su nueva familia.

Esto le da tiempo a la compañía para confirmar la fecha de inicio/finalización de la licencia por adopción.

# Licencia por adopción



Si la persona solicitante tiene la intención de cambiar alguna de estas fechas, debe avisar a su compañía con 28 días de anticipación. Aunque no es necesario que sea por escrito, se recomienda guardar copias de cualquier correspondencia.

## ¿Qué requisitos debo cumplir para obtener el pago por adopción legal?

A pesar de que puedas tomar una licencia o baja por adopción desde el primer día de trabajo, para obtener el pago por adopción debes:

- Haber estado trabajando para tu compañía durante al menos 26 semanas continuas antes de la fecha en que el infante se te sea asignado.
- Ganar, al menos, £123 por semana en promedio.
- Avisar a tu compañía en los tiempos correctos. Esto significa que debes notificar a tu compañía con 28 días de anticipación a tomar el permiso y entre los 7 días posteriores a que se te haya asignado un infante.



Las pruebas que debes presentar a tu compañía están [detalladas aquí](#).

# Licencia por adopción

## ¿Cuánto es el pago por adopción legal?

- El pago de adopción legal dura **39 semanas**.
- Durante las primeras 6 semanas es el 90% del salario promedio de los empleados/as.
- Para las 32 semanas restantes, es £ 184.03 por semana o el 90% del salario promedio semanal, siempre aplica lo que sea más bajo.
- Debes avisar con 28 días de anticipación a tu compañía que deseas recibir el pago por adopción.
- El pago legal por adopción comienza cuando comienza tu licencia por adopción.



[Puedes usar la siguiente calculadora del gobierno para hacer los cálculos correspondientes al pago por adopción](#)



## ¿Puedo tomar tiempo libre para asistir a reuniones asociadas antes de adoptar a un infante?

Si eres elegible para la licencia por adopción, también serás elegible para tomar una licencia pagada para atender a 5 reuniones sobre la adopción antes de la llegada del infante. Estas ausencias solo son aplicables una vez que se haya confirmado que el infante se te sea asignado.





# 11

## Pago cuando dejas un empleo

Cuando dejas un trabajo, sea por decisión propia o despido, debes comprobar tus nóminas para asegurarse de que su ex-empresa te ha pagado todo lo que te debe. Cualquier deducción debe comprobarse en la sección de deducciones legales (página 12).

Aparte de **tu nómina final** con los pagos debidos, deberás recibir **un formulario P45**. El P45 ayudará a tu nueva empresa a saber cuántos impuestos has pagado previamente, con lo que se evitará que pagues impuestos en exceso.

# Pago cuando dejas un empleo

El P45 debe incluir:

- Tu código fiscal
- Tus ingresos totales en el año fiscal hasta la fecha.
- Las deducciones fiscales que se te han hecho hasta la fecha.

The image shows a screenshot of the HM Revenue & Customs P45 Part 1 form, titled 'Details of employee leaving work'. The form is divided into several sections for data entry:

- 1 Employer PAYE reference:** Includes fields for 'Office number' and 'Reference number' separated by a slash.
- 2 Employee's National Insurance number:** A single text input field.
- 3 Title - enter MR, MRS, MISS, MS or other title:** A text input field.
- 5 Student Loan deductions:** A checkbox with the instruction 'Enter 'Y' if Student Loan deduction is due to be made'.
- 6 Tax code at leaving date:** A text input field with the instruction 'If week 1 or month 1 applies, enter 'X' in the box below.' Below this is a checkbox labeled 'Week 1/month 1'.

## ¿Qué debería contener mi nómina final?

- Tu pago básico - por hora o salario fijo. Debes asegurarte de que te hayan pagado el número correcto de horas trabajadas en tu último periodo.

# Pago cuando dejas un empleo

- Tu pago de vacaciones acumuladas sin tomar - si dejas tu empleo a mitad del año tienes el derecho a las vacaciones que has acumulado hasta ese punto. Deberías averiguar tu contrato para chequear si tienes algún pago de vacaciones adicionales. Si dejas tu trabajo al final del ciclo anual de vacaciones y no has tomado ninguna vacación durante ese tiempo, te deben pagar las vacaciones acumuladas que no has tomado de ese año.

Recuerda que solamente podrás reclamar por las vacaciones no usadas y acumuladas del presente 'holiday year', así que no podrás reclamar vacaciones no tomadas de otros años (con algunas excepciones). Para más información, ve a la sección de paga por vacaciones ([página 22](#)).

## Otros pagos:

- Te podrían también deber la baja de maternidad, paternidad, adopción o parental compartida, si es aplicable.
- Cualquier paga por enfermedad que se te deba incluso si te has dado de baja por enfermedad durante tu periodo de preaviso ('notice').
- Cualquier pago para horas extras o bonus.

# Pago cuando dejas un empleo

## Situaciones especiales: despidos por '*redundancy*'

Un despido por '*redundancy*' es una situación en el que tu puesto de trabajo está en riesgo por razones externas (por ejemplo, el cierre del edificio o la pérdida del contrato).

En el caso de despido por '*redundancy*', se te debió haber **informado con antelación** que tu rol está en riesgo. Para hacer este tipo de despidos, tu empresa tiene que seguir un proceso que incluye **un proceso de consulta** (1-2 reuniones contigo para las cuales tienes derecho a acompañamiento por un representante sindical). Tu empresa debe buscarte "empleo alternativo razonable" ('*reasonable alternative employment*'). Si no se te presenta una alternativa razonable, o rechazas las ofertas, se formalizaría tu despido por '*redundancy*'.



**El pago de indemnización** SOLO aplica a quienes han pasado por un proceso de redundancia y tienen más de dos años de antigüedad en su empresa.

Si recibes una indemnización por despido y no sabías que ibas a ser despedido, significa que no se ha seguido el procedimiento correcto y deberías buscar más orientación con el sindicato.

# Pago cuando dejas un empleo

## ¿Cuánto puedo cobrar por mi indemnización por redundancia?

Si tienes más de dos años de antigüedad, tienes derecho al pago de indemnización por redundancia. Tu empresa deberá informarte del monto exacto que recibirás si no te asignan un rol alternativo. La tasa legal es:

- Media semana de salario por cada año completo que haya tenido menos de 22 años;
- Una semana de salario por cada año completo que haya tenido 22 años o más, pero menos de 41 años;
- Una semana y media de salario por cada año completo que haya trabajado a partir de los 41 años.

La antigüedad máxima es de 20 años.

Tu remuneración semanal es **el promedio de tus ingresos semanales durante las doce semanas anteriores** al día en que recibiste la carta de despido.



Te recomendamos que vuelvas a comprobar el cálculo de tu indemnización por despido utilizando [la calculadora del gobierno](#).

# Pago cuando dejas un empleo



Ten en cuenta que tus años de servicio son anteriores a cualquier transferencia TUPE, por lo que debes asegurarte de que tu empresa haga correctamente tu pago, basada en tu fecha de inicio de tu empleo.

## Resumen de la remuneración debida en caso de despido:

Tanto si te despiden como si dejas el trabajo, te corresponde:

- Tu salario base
- El pago de las vacaciones acumuladas no disfrutadas
- Cualquier otra paga pendiente por bajas
- Un formulario P45

Si te despiden en una situación de 'redundancy', te corresponde:

- Tu salario base
- El pago de las vacaciones acumuladas no disfrutadas
- Cualquier otra paga pendiente por bajas
- Pago de indemnización por despido, solo si tienes más de 2 años de servicio
- Un formulario P45

# Pago cuando dejas un empleo

**Hay algunas deducciones en mi nómina final que no se han deducido antes, ¿qué puede deducir mi empresa de mi paga final?**

Es importante que compruebes que cualquier deducción final que se haga esté contemplada en la ley o figure en tu contrato. (página 18)

Sin embargo, hay algunas deducciones que la empresa tiene el derecho a hacer:

- Cualquier monto que ha sido pagado en exceso;
- Cualquier reembolso de un préstamo;
- Cualquier pago de vacaciones que ha sido pagado en exceso, por ej. si has tomado vacaciones aún no acumuladas durante el periodo trabajado;
- Cualesquiera deducciones contractuales para el equipo o uniforme que usaste y no devolviste. Esto debería haberse acordado previamente entre tú y la empresa.

# Pago cuando dejas un empleo

**Deseo dejar mi trabajo. ¿Cuáles son mis derechos y los pasos a seguir?**

Consulta tu contrato y el manual de los empleados/as. ¿Con qué antelación ('notice') debes comunicar tu intención de dejar el trabajo?

Da el aviso ('notice') indicado. Si no se especifica ningún tiempo de aviso, da una semana por cada año trabajado.



La empresa no está obligada a pagarte el aviso o periodo de "notice" si no lo cumples.

Trabaja tu periodo de aviso o "notice"

Revisa tu nómina final para asegurar que esté bien tu pago (página 108) y asegúrate que te llegue el formulario P45.



# Pago cuando dejas un empleo

## Me están despidiendo. ¿Cuáles son mis derechos?

Consulta tu contrato y su manual. ¿Te han notificado con el preaviso adecuado?

**NO**

**SÍ**

¿Tu despido se debe a una falta grave ('*gross misconduct*') - por ej, robo, violencia física, negligencia grave, insubordinación grave...

Si es así, no tienes derecho a un plazo de aviso o "*notice*" ni a una indemnización.

Sin embargo, tu empresa está obligada a haber seguido un procedimiento disciplinario justo antes de despedirte si tienes más de 2 años de antigüedad. ¿Lo han hecho?

¿Te han comunicado los motivos de su despido?

**NO:** Podrías tener una posible reclamación legal. Consulta la lista de las páginas 118-119.

**SÍ:** ¿Consideras que los motivos entran en la lista de motivos justificados? (página 116)

¿Han seguido un proceso adecuado? (ej. un disciplinario)

**NO:** Podrías tener una posible reclamación legal. Consulta la lista de las páginas 118-119.

**SÍ:** Revisa tu nómina final para asegurar que esté bien tu pago y asegúrate que te llegue el formulario P45.

# Pago cuando dejas un empleo

## ¿En qué tipo de casos se considera "procedente" un despido?

- No poder realizar correctamente tu trabajo (capacidad)
- Mala conducta
- Enfermedad persistente o de larga duración que te dificulta el desempeño adecuado de tu trabajo
- Despido sumario, por ejemplo, por "falta grave" ('*gross misconduct*')
- Restricción legal, por ejemplo, si seguir empleándote infringiría la ley
- Otro "motivo sustancial" (negativa a aceptar un cambio "justo" de tus condiciones, ingreso en prisión, etc.)
- Despido por '*redundancy*'

En estos casos, la empresa sigue estando obligada a seguir **un procedimiento correcto** para despedirte.



Esto implica, por ejemplo, darte la oportunidad de mejorar mediante formación, someterte a un procedimiento disciplinario justo con posibilidad de apelar, realizar evaluaciones de tu salud laboral, darte el debido aviso o "*notice*", pagarte lo que te corresponde, etc.

# Pago cuando dejas un empleo

**Aunque el motivo de tu despido sea justo, no seguir los procedimientos correctos puede dar lugar a una posible reclamación** (la lista de reclamaciones en las **páginas 118-119**). Las empresas pueden alegar una de estas razones para tu despido, pero podrías no ser el caso.

Si consideras que tu despido no ha sido procedente o no ha sido regular, ponte en contacto con el sindicato para que podamos evaluar si tienes derecho a reclamar.

## **¿Cómo puedo saber si tengo una causa contra mi empresa por mi despido?**

Te recomendamos ponerte en contacto con el sindicato si consideras que tu despido ha sido improcedente o se ha tramitado de forma inadecuada. A continuación, facilitaremos una lista de las posibles reclamaciones que se pueden presentar.

Ten en cuenta que, aunque un despido puede representar una reclamación válida, para llevarla a cabo se necesitan pruebas suficientes. El sindicato puede ayudarte a evaluar esto y las alternativas.

# Pago cuando dejas un empleo

## Posibles reclamaciones por despido:

Si tienes menos de dos años de empleo:

### **Despido improcedente automático**

**('Automatically unfair dismissal')** - si te despiden por una de las siguientes razones:

- Solicitar trabajo flexible
- Estar en embarazo o de baja por maternidad
- Querer disfrutar de un permiso familiar, por ejemplo, permiso parental, de paternidad o de adopción
- Ser miembro o representante de un sindicato
- Participar en una acción sindical, legal y oficial de 12 semanas o menos, por ejemplo, huelga
- Reclamar un derecho legal, por ejemplo, cobrar el salario mínimo nacional
- Servicio de jurado
- Denunciar irregularidades ('whistleblowing')
- Verte obligado a jubilarse (lo que se conoce como "jubilación obligatoria")
- Empezar acciones o proponer acciones por cuestiones de salud y seguridad.

**Despido improcedente - incumplimiento del contrato ('Wrongful dismissal')**: incumplimiento de contrato (por ejemplo, no pagar el "notice", no seguir el procedimiento disciplinario contractual, etc.)

# Pago cuando dejas un empleo

- **Discriminación** (despido relacionado con una característica protegida, como raza, religión, sexo, embarazo, etc.)

Si tienes más de dos años de empleo:

- **Despido improcedente automático** (*'Automatically unfair dismissal'*) - lista de razones en la [página 118](#)
- **Despido improcedente - incumplimiento del contrato** (*'Wrongful dismissal'*): incumplimiento de contrato (por ejemplo, no pagar el preaviso, no seguir el procedimiento disciplinario contractual, etc.)
- **Despido improcedente** (*'Unfair dismissal'*):
  - Si el despido no se justificó por una razón justa ([página 118](#))
  - El motivo no era suficiente para justificar el despido
  - La empresa no siguió un procedimiento justo (si se refería a mala conducta o rendimiento)
- **Discriminación** (despido relacionado con una característica protegida, como raza, religión, sexo, embarazo, etc.)

# Pago cuando dejas un empleo

**Despido constructivo:** Si crees que no tienes más remedio que renunciar por algo que ha hecho tu empresa, podrías reclamar un "despido constructivo". Puede deberse a un incidente grave o a una serie de ellos.

Por ejemplo:

- No has cobrado regularmente la cantidad acordada sin una buena razón
- Has sido intimidado, acosado, o discriminado
- Has planteado una queja que la empresa se niega a examinar
- La empresa ha realizado cambios injustificados en el horario o el lugar de trabajo sin acuerdo previo.



Esta opción requiere de asesoría legal. Así que procura no tomar esta decisión sin antes haber hablado con el personal del sindicato.

# Plantilla: Solicitar tu nómina o 'payslip'

Dear [nombre de la persona a quien te diriges]

I hope you are well.

I am writing because I have not received my payslip and I would like to request that this is rectified as soon as possible. Please understand that I will be seeking support from my union if there is further delay.

I look forward to hearing from you soon,

Best,

[Tu nombre]

# Plantilla: Contactar a tu empresa acerca de una falta de pago

Dear [nombre de la persona a quien te diriges]

I hope you are well.

I have found some inconsistencies with my payslip dated [fecha de tu nomina]. I believe that my pay is incorrect; I should be paid [dinero que esperabas recibir] for the period and I only got [dinero que recibiste]. Could you please check this for me?

In case this issue is not resolved in the lapse of a working week, I will contact my trade union representative for support.

I look forward to hearing from you soon,

Best,

[Tu nombre]



# Plantilla: Solicitar un 'opt-out agreement' si acuerdas trabajar más de 48 horas:

Dear [Nombre]

I hope this email finds you well.

I am writing to you with regard to my rights under the Working Time Regulations, 1998. I am currently working more than 48 hours a week and would like to request a copy of an opt-out agreement which I can sign in order to formalize my agreement to work more than the 48-hour limit.

Please provide this document electronically or in person.

Many thanks in advance,

[Tu nombre]

# Plantilla: Expresar tu desacuerdo con estar trabajando más de 48 horas y solicitar corrección:

Dear [Nombre]

I hope this email finds you well.

As per the Working Time Regulations 1998, I cannot work more than 48 hours per week without signing an opt-out agreement. I do not wish to work more than 48 hours per week, however, I have been doing so. Please, could this issue be resolved and my working hours arranged so that I am working no more than 48 hours per week?

I look forward to hearing back from you, many thanks in advance.

[Tu Nombre]

# Plantilla: Cancelar el '*opt-out agreement*' (trabajar un max. de 48 horas semanales)

Dear [Nombre]

I hope this email finds you well.

I would like to cancel my agreement to opt out of working more than 48 hours per week. Please take this communication as my notice to cancel my active opt-out agreement.

Please confirm receipt of this email and let me know the date from which my opt-agreement will no longer be active.

Many thanks in advance,

[Tu nombre]

# Plantilla: Solicitar vacaciones

Dear [nombre de la persona que te supervise]

I hope you are well.

I am writing to you with an annual leave request. I am planning on taking holidays from [rango de días en los que te irás de vacaciones].

Please let me know if my request is confirmed. If you have any questions or need anything from me before I go on leave do not hesitate to contact me.

I look forward to hearing from you.

Best wishes,

[Tu nombre]

# Plantilla: Solicitar estar fuera del Reino Unido por un periodo extendido

Dear [nombre de la persona a quien te diriges],  
I hope you are well.

I am contacting you in order to make an extended leave request. I have plans to leave the UK ideally from [rango de días que quieres salir del país] to visit my [family overseas/home country]. Being able to return is very important to me because [explica la razón]. I am providing sufficient notice to allow the company to make the necessary arrangements and to find a mutually satisfactory solution.

I have [número de días de vacaciones restantes] days left of my Annual Leave allowance. My proposal is to use (#) of these for the period requested, with the rest of the days as unpaid leave. Please let me know if the leave request is accepted.

Thank you in advance for considering this, and looking forward to hearing back from you.

Best wishes,  
[Tu nombre]

# Plantilla: informar de que no te sientes bien para trabajar (enfermedad)

Dear [Nombre]

I'm writing to inform you that I am currently ill and will therefore have to take sick leave.

I believe I might have to be off work for [numero de dias que crees que estarás de baja] days, however, I will let you know if this changes and when I will be able to return. I am aware that I will have to provide a sick note if I am off sick for more than 7 days.

Please could you also confirm I qualify for SSP.

Thank you for understanding,

[Tu nombre]

# Plantilla: Pedir el formulario SSP1 si no calificas para el pago de enfermedad

Dear [Nombre]

I understand that I do not qualify for SSP. Please could you provide me with an SSP1 form as soon as possible, so I can claim alternative sick pay?

Thanks in advance,

[Tu nombre]

# Plantilla: Plantear un problema con tu pago por enfermedad si has regresado al trabajo

Dear [Nombre]

Based on my latest payslip dated [fecha de tu nomina], I believe I have been incorrectly paid SSP.

I have been on sick leave from [fecha en que empezaste tu baja por enfermedad]. Up to the date of the latest payslip, I have therefore been off sick for [número de días laborables que estabas de baja en el periodo de tu nómina] within the pay period.

I qualified for sick pay for [número de días laborables de baja en el periodo de tu última nómina - 3] of these days. This should be equivalent to £ [total de pago por enfermedad que deberías haber recibido] of SSP. However, my payslip has listed [£ pago por enfermedad incorrecto listado en tu nómina].

Please could you provide an explanation for this difference, or confirm that this will be rectified as soon as possible.

Thank you



# Plantilla: Notificación de que estás en embarazo

Dear [Nombre]

I am writing to notify you that I am pregnant. My estimated due date is [fecha de nacimiento].



Si tienes el MATB1:

I will provide you with my MATB1 form as soon as I have received it.



Si aún no lo tienes:

Please find attached my MATB1 document.

I would like to start my maternity leave on [fecha que quieres empezar tu baja de maternidad].

Please confirm my rates of maternity pay for during my maternity leave.

Many thanks in advance,

[Tu nombre]

# Plantilla: Solicitar el formulario SMP1

Dear [Nombre]

I hope this email finds you well.

Since I do not qualify for Statutory Maternity Pay, please could you provide me with an SMP1 form as soon as possible.

Kind regards,

[Tu nombre]

# Plantilla: Despido injusto por maternidad

Dear [Nombre]

I have received my letter of notice of dismissal from [nombre de la empresa].

I believe this may constitute an unfair dismissal relating to the protected characteristic of pregnancy or maternity. I have contacted my trade union and will be in contact through my representative in order to further assess the situation. Please provide me with the specific reasons for my dismissal as soon as possible.

Regards,

[Tu nombre]

# Plantilla: Notificación de embarazo para tomar baja de paternidad

Hello [Nombre],

I'm writing to give formal notice of paternity leave. My partner's due date is [fecha anticipada de nacimiento].

I would like to take [el número de días que quieras tomar de baja, máx. 2 semanas] days of paternity leave, starting on [fecha cuando quieres empezar la baja de paternidad].

*[Si eres elegible para recibir el pago de paternidad agrega lo siguiente:]* According to my understanding, I am eligible for paternity pay during this time. Please find attached my SC3 form.

Kind regards,  
[Tu nombre]



**IW/GB**

June 2024