

★ IWGB

Manual de derechos laborales:

Despidos, liquidación y renuncias



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.

Contenido

1 Introducción

4 Renuncias

5 ¿Qué ocurre si no doy notice?

6 ¿Tengo derecho a alguna indemnización si decido dejar el trabajo?

8 ¿Qué puede deducir mi empresa de mi paga final?

10 Despidos

10 Despidos procedentes

12 Despidos improcedentes

14 Me pueden despedir sin darme el notice?

15 El cliente ha pedido que se me remueva del edificio.

19 Despidos por 'redundancy'

22 Indemnización por redundancy.

26 P45

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** 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. 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



RENUNCIAS

Si quieres dejar el trabajo, te aconsejamos que antes de hacerlo revises tu contrato para asegurarte de cuántas semanas de preaviso (“notice”) tienes que dar. En la mayoría de los casos puede que solo tengas que dar el notice mínimo establecido por ley que es:

- 1 semana después de trabajar un mes y después:
- 1 semana por cada año trabajado hasta un máximo de 12 semanas.

Pero tu contrato puede pedirte que des más notice así que asegúrate de que lo chequeas antes de dar el notice. Esto significa que en principio debes trabajar ese periodo. A veces, se puede negociar con la empresa que te puedas marchar antes si no quieres trabajar todo tu notice.

¿Qué ocurre si no doy notice?

En la mayoría de los casos no pasará nada, aunque tienes que tener en cuenta que si necesitas referencias de esta empresa en un futuro, el irte sin dar el notice puede dañar tus posibilidades de que te den una referencia positiva.

Sin embargo, si en tu contrato hay una **cláusula explícita** que dice que si no das el notice te pueden descontar de tu último salario las semanas que tendrías que haber dado de notice, entonces puede que esta deducción se vea reflejada en tu último pago. Esta cláusula no es usual, y si no está claramente escrita en el contrato no te pueden quitar nada de tu pago. Aun así recomendamos que cheques el contrato para asegurarte.



¿Tengo derecho a alguna indemnización si decido dejar el trabajo?

Desafortunadamente no. En el último pago deberías recibir lo siguiente:

- Tu pago básico, las horas trabajadas hasta el último día. Debes asegurarte de que te hayan pagado el número correcto de horas trabajadas en tu último periodo.
 - Este pago puede incluir pagos por enfermedad o maternidad por ejemplo.
- Tu pago de vacaciones acumuladas que no has tomado. Por ejemplo, si dejas tu empleo a mitad del año, tienes el derecho a las vacaciones que has acumulado hasta ese punto. Deberías revisar tu contrato para chequear si tienes algún pago de vacaciones adicionales además de las que establece la ley.

RENUNCIAS

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 año de vacaciones ('holiday year'), así que no podrás reclamar vacaciones no tomadas de otros años (con algunas excepciones, por ejemplo si has estado de maternidad o enfermo). Para saber más sobre tus derechos de vacaciones consulta la sección de vacaciones que esta disponible en nuestro sitio web o que puede ser facilitada por el personal del sindicato.



¿Qué puede deducir mi empresa de mi paga final?

Es importante que compruebes que cualquier deducción final que se haga esté contemplada por la ley o figure en tu contrato.

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

- Cualquier cantidad que ha sido pagada en exceso, por ejemplo la empresa te ha pagado más horas por error;
- Cualquier reembolso de un préstamo acordado entre tu y la empresa;
- Cualquier pago de vacaciones que ha sido pagado en exceso, por ej. si has tomado más vacaciones de las acumuladas en el punto de que te marchas de la empresa;
- Cualquier deducción contractual para reflejar que no devolviste material de la empresa, por ejemplo uniformes. Esto debería haberse acordado previamente entre tú y la empresa por escrito. Recuerda revisar tu contrato y el manual de la empresa.



DESPIDOS

Despidos procedentes

Para saber si tu despido ha sido procedente depende de cada situación pero la ley estipula algunos ejemplos de lo que se podrían considerar como razones válidas para un despido. Por ejemplo:

- No poder realizar correctamente tu trabajo (capacidad);
- Mala conducta;
- Enfermedad persistente o de larga duración que te dificulta el desempeño adecuado de tu trabajo. Pero esto puede no ser procedente si tienes una condición de salud que se puede calificar como discapacidad.

Discriminación

- Despido sumario por "falta grave" ('gross misconduct'), por ejemplo robar o pegar a un compañerx;
- Restricción legal, por ejemplo, si seguir empleándote, infringiría la ley, como en el caso que hayas perdido el derecho a trabajar en el país;
- Otro "motivo sustancial" (negativa a aceptar un cambio "justo" de tus condiciones, ingreso en prisión, etc.);
- Despido por 'redundancy'.

De todas formas, **si llevas más de dos años trabajando, la empresa tiene que seguir un proceso formal y justo si quiere despedirte por algunos de estos motivos.** La razón en sí puede no ser suficiente para que el despido sea procedente. Si hay una razón válida pero la empresa no siga un proceso o un proceso justo, el despido puede ser improcedente. Para saber que conlleva este proceso formal consulta la sección de disciplinarios que esta disponible en nuestro sitio web o puede ser facilitada por el sindicato.

Despidos improcedentes

Como ya hemos visto, **si llevas más de dos años trabajando y la empresa no sigue un proceso formal, este despido puede que sea improcedente.**

Si llevas menos de dos años, tienes menos protecciones y en la mayoría de los casos aunque la empresa no siga un proceso justo, este despido será legal. Pero existen excepciones. Si te despiden por algunos de los motivos que detallamos a continuación el despido será automáticamente improcedente, independientemente del tiempo que lleves trabajando para la empresa:

- Por hacer una solicitud de trabajo flexible;
- Por estar embarazadx o de baja por maternidad;
- Por hacer una solicitud para disfrutar de un permiso familiar, por ejemplo, permiso parental, de paternidad o de adopción;
- **Por ser miembrx o representante de un sindicato;**

DESPIDOS

- Por participar en una acción sindical, legal y oficial, por ejemplo una huelga;
- Por reclamar un derecho legal, por ejemplo, cobrar el salario mínimo nacional;
- Por tener que ausentarte para actuar de jurado en un juicio;
- Por denunciar irregularidades 'whistleblowing';
- Por algún motivo discriminatorio y relacionado con una característica protegida ('protected characteristic'): edad, discapacidad, reasignación de género, estado civil, embarazo y maternidad, raza, religión, sexo y orientación sexual.



Si te despiden por algunas de estas causas, contáctanos inmediatamente. Ten en cuenta que pertenecer a un sindicato en el Reino Unido es tu derecho y no deberías sufrir ningún tratamiento desfavorable por esta condición, incluido que te despidan

¿Me pueden despedir sin darme el notice?

En la mayoría de los casos NO, tienen que respetar tu notice contractual. En algunos casos, y si el contrato lo permite, te pueden pagar el notice en vez de hacer que lo trabajes. Esto se llama 'payment in lieu of notice'.

Sin embargo, hay ocasiones limitadas en las que la empresa te puede despedir sin darte o pagarte el notice. Las únicas situaciones en las que puede pasar esto son cuando has cometido una falta grave (**gross misconduct**). Esto quiere decir que si la empresa tiene evidencias suficientes para creer que has cometido una falta grave, por ejemplo testimonios que confirman que has agredido a un compañerx, la empresa puede legalmente no darte o pagarte el notice, ya que te despedirán por gross misconduct.

El cliente ha pedido que se me remueva del edificio.

En ocasiones, podrías encontrarte en una situación en la que el cliente de tu empresa solicite que se te remueva de sus instalaciones debido a preocupaciones sobre tu desempeño o conducta.

¿Cuáles son mis derechos en esta situación y qué debería hacer mi empleador?

- **El empleador debe establecer si hay autoridad para hacer esta solicitud.**

Lo primero que debes tener en cuenta es si la persona que realiza la solicitud tiene la autoridad para pedir que se te retire del sitio de trabajo. Por ejemplo, si la solicitud se recibe de un administrador o guardia de seguridad empleado por el cliente pidiendo que se te retire del edificio, ¿tiene esta persona la autoridad y la jerarquía para hacer tal solicitud? Por lo general, las solicitudes deben venir de los directivos del cliente.

- **El empleador debe establecer el motivo e investigar las acusaciones**

El segundo paso es determinar el motivo de la solicitud; ¿es por conducta o capacidad? ¿Es una ruptura en las relaciones? Es importante averiguar el motivo detrás de la solicitud.

Una vez que se haya establecido que la persona que hace la solicitud tiene la autoridad para hacerlo y se haya comprendido el motivo de la solicitud, la empresa debería investigar contigo las acusaciones en una reunión de investigación. Si la empresa considera que las acusaciones son graves, podrían seguir adelante con un proceso disciplinario. Para saber más sobre las consecuencias de un disciplinario, lee nuestra sección de disciplinarios en nuestro sitio web.



Si por el contrario, se establece que no has cometido ningún error o la falta no es grave, tu empresa **debe** intentar que el cliente reconsidere su solicitud (es decir que cambie de opinión y te deje volver al edificio) y la empresa te tiene que proporcionar pruebas de las conversaciones entre la empresa y el cliente para demostrar que la empresa ha hecho todo lo necesario y razonable para que el cliente retire su solicitud.

Si el cliente continúa negándose a reconsiderar la solicitud, la empresa debe informarte por escrito sobre el hecho de que el cliente se niega a reconsiderar la solicitud. **Desafortunadamente, si la empresa ha intentado cambiar la opinión del cliente y no ha podido, por ley la empresa no tiene por qué hacer nada más en relación al cliente.**

Después de esto, tu empresa se debe reunir contigo para explorar cualquier posible vía para evitar que pierdas el trabajo. Es de suma importancia que tu empresa explore todas las vías para que sigas empleadx, incluido el intentar encontrarte trabajo en otros edificios.

DESPIDOS

Si en la reunión formal contigo, no se encuentra un empleo alternativo adecuado y el cliente todavía no está dispuesto a reconsiderar su solicitud, podrías ser despedido de manera legal. **El hecho del despido y las razones del despido deberán confirmarse por escrito, dándote derecho a apelar el resultado.**



Despidos por 'redundancy'

Un despido por 'redundancy' es una situación en la que tu puesto de trabajo está en riesgo por razones externas a ti (por ejemplo, el cierre del edificio o la pérdida del contrato). La definición legal de redundancy es la siguiente: “el cese o disminución de la necesidad de la empresa de que empleados lleven a cabo un trabajo de un determinado tipo”.

- En el caso de despido por 'redundancy', se te debe haber informado con la mayor antelación posible, de que tu puesto está en riesgo. Para hacer este tipo de despidos, y siempre cuando lleves trabajando más de dos años, tu empresa tiene que seguir un proceso que incluye varias reuniones de consulta (reuniones contigo en las cuales tienes derecho a estar acompañadx por tu representante sindical). En estas reuniones tienes derecho a proponer alternativas a los despidos y la empresa tiene que tener en cuenta estas sugerencias.

DESPIDOS

Si la empresa tiene razones legales para justificar que los despidos son inevitables, tu empresa debe buscarte "empleo alternativo razonable" ('reasonable alternative employment'). Este empleo tiene que parecerse a tu puesto anterior, es decir la empresa tiene que ofrecerte el mismo número de horas, el mismo pago (o mayor) y el nuevo edificio debe encontrarse a una distancia razonable de donde trabajabas anteriormente.

- Es decir, si antes trabajabas 8 horas a £12.5/h en el centro de Londres y la empresa te ofrece un trabajo de 6 horas a £11.5/h y en las afueras de Londres, esto no sería un puesto razonable. Ahora bien, si la empresa te ofrece las mismas horas y el mismo pago pero el sitio está a una hora de donde trabajabas antes pero sigue siendo el centro de Londres, esto se podría considerar un trabajo alternativo. Todo dependerá de tus circunstancias particulares.

Si se te ofrece un trabajo alternativo que es razonable y lo rechazas, puedes perder tu derecho al despido por indemnización, así que asegúrate de justificar bien por qué el puesto que se te ofrece no es razonable.

DESPIDOS

Si no se te presenta una alternativa razonable, o rechazas las ofertas (tienes que tener una buena razón), se formalizaría tu despido por 'redundancy'.



Indemnización por redundancy

El pago de indemnización **SOLO** aplica a quienes tienen **más de dos años de antigüedad** en su empresa.

- **¿Cuánto puedo cobrar por mi indemnización por redundancy?**

Si tienes más de dos años de antigüedad, tienes derecho al pago de indemnización por redundancy. 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 completado donde hayas tenido menos de 22 años;
- - Una semana de salario por cada año completado donde hayas tenido 22 años o más, pero menos de 41 años;
- - Una semana y media de salario por cada año completado que hayas trabajado a partir de los 41 años.
- La antigüedad máxima es de 20 años.

DESPIDOS

Tu remuneración semanal es el promedio de tus ingresos semanales (con un máximo de £700 por semana) durante las doce semanas anteriores al día en que recibiste la carta de despido.

Por ejemplo: Maria ha trabajado en la empresa desde enero de 2014 hasta Abril del 2024, es decir 10 años completados. Durante el primer año de trabajo ella tenía 40 años. Ella gana 400 libras por semana. El cálculo de la indemnización se haría de la siguiente manera:

- 1 x 1 semana (ya que durante un año tenía menos de 41 años) x £400 semanales: £400
- 1.5 x 9 semanas (los restantes años donde Maria tenía más de un año) x 400 semanales: £5400
- En total el pago de indemnización es de £5800.

El pago de indemnización por redundancy no está sujeto a impuestos. Ahora bien, el pago por notice y otros pagos como tu salario sí.

DESPIDOS

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

Recuerda que tu empresa puede tener una política por la cuál te pagan más de lo establecido por ley. Para comprobar esto deberás chequear tu contrato o el manual de 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, basándose en tu fecha de inicio de tu empleo.



P45

Tanto en caso de renuncia como de despido, 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.

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.



IW/GB

Junio 2024