

# ★ IWGB

## Manual de derechos laborales:

## Disciplinarios



# 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** Discipinarios
- 5** Fase informal
- 6** Fase formal
- 6** Investigación
- 9** Suspensión
- 11** La reunión disciplinaria
- 13** ¿Qué clase de problemas se tratan en un disciplinario?
- 16** Durante la reunión
- 17** Resultados del disciplinario
- 19** Apelación
- 20** Hacer una queja formal en medio de un disciplinario

# 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').



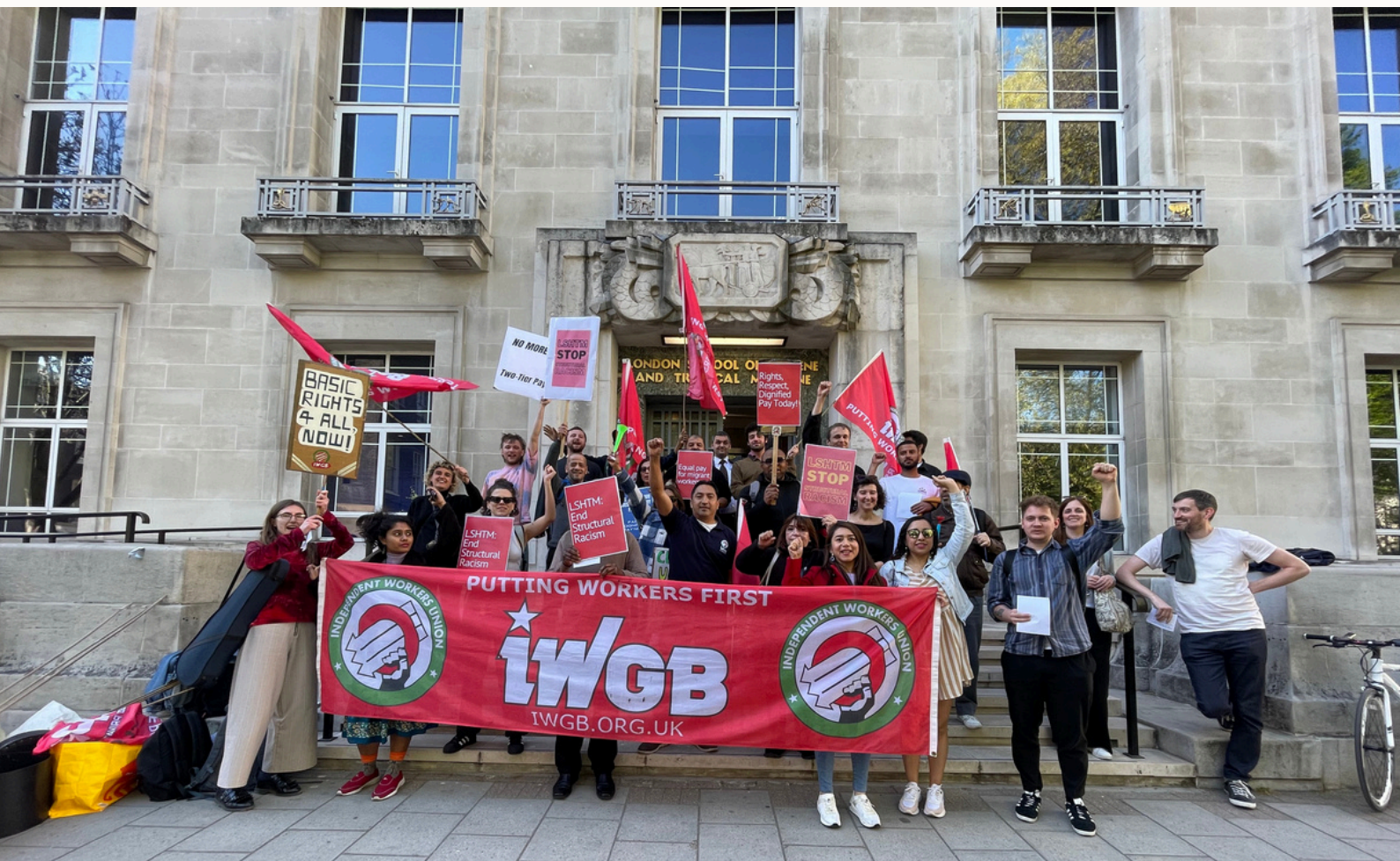
Ten en cuenta que algunas empresas pueden optar por ofrecer mejores condiciones (derechos contractuales) que los mínimos legales. Estos derechos pueden ofrecer mejores beneficios, **pero nunca desmejorar los mínimos legales contenidos en esta guía.**

# 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.



# Disciplinarios

Un procedimiento disciplinario es un proceso formal que tu empresa usa en casos que tengan alguna queja generalmente sobre tu trabajo o tu comportamiento. **Las empresas están obligadas a seguir un proceso formal con aquellos empleados que lleven más de dos años en la empresa.** Desafortunadamente, lxs empleadxs con menos de dos años no tienen derecho a esta protección y por lo tanto las empresas a veces pueden tomar acciones disciplinarias contra el empleadx sin seguir un proceso formal. Aún así, esto no quiere decir que desde el sindicato no podamos presionar a todas las empresas a seguir un proceso justo en cualquier caso.

## Fase informal

En los casos menos serios y sobre todo en cuanto a asuntos de rendimiento, antes de comenzar un procedimiento disciplinario, tu empresa debe primero ver si el problema puede resolverse de manera informal. Esto suele ser la solución más rápida y sencilla.

Tu empresa debe intentar resolver el problema contigo mediante:

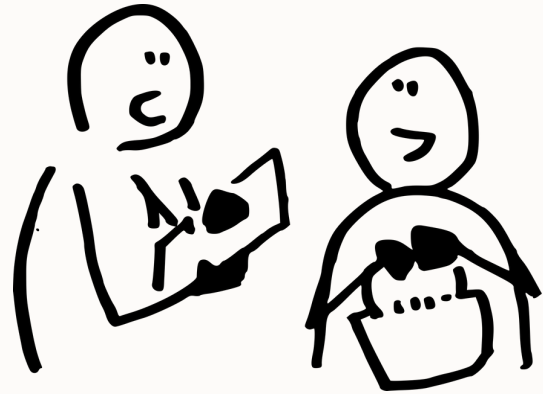
- Una conversación en privado contigo y con cualquier otro personal involucrado.
- Acordando mejoras a realizar.
- Estableciendo un plan de capacitación o desarrollo, si se trata de un problema de rendimiento.



# Disciplinarios

## Fase formal

## Investigación



Si la empresa cree que el asunto no se puede resolver de manera informal o cree que la acusación sobre tu comportamiento o tu rendimiento es lo suficientemente seria, deberían llamarte primero a una reunión de investigación.

Esta reunión **NO es una reunión disciplinaria**. El propósito de esta reunión es simplemente establecer los hechos y las empresas no deberían sacar conclusiones ni acusarte de nada en esta reunión. La empresa debería hacer preguntas que no sean sugestivas, por ejemplo: “¿Qué ocurrió el día xxxx?”.

En la mayoría de los casos sin embargo, te harán preguntas sugestivas para intentar incriminarte, por ejemplo: “estaría de acuerdo conmigo de que esto es una falta grave, ¿verdad?”

# Disciplinarios

Tú debes contestar a este tipo de preguntas diciendo: “No me debe hacer esa pregunta y no debo contestar a esa pregunta ya que el propósito de esta reunión es simplemente establecer los hechos”.

**La empresa no está obligada a informarte con antelación de esta reunión de investigación.** A veces, te mandarán una carta y por lo tanto sabrás que la empresa te va a llamar a una reunión de investigación. Si recibes esta carta, asegúrate de llamar al sindicato lo antes posible.

En esta reunión **no tienes derecho a llevar a un representante sindical** ya que no es una reunión formal, pero es importante que si puedes hables con el sindicato para que te aconsejemos sobre lo qué decir antes de que vayas a la reunión.

En ocasiones tu manager se acercará a ti cuando estés trabajando y te pedirá que asistas a la reunión sin previo aviso. **Esto es legal y por lo tanto te aconsejamos que no te niegues a asistir.** Sin embargo, si no estás seguro de lo que decir, asegúrate de no explicar las cosas demasiado y por lo tanto ser breve para no decir cosas de las que luego te arrepientas.

# Disciplinarios

Ten en cuenta que cualquier cosa que digas puede ser usada en tu contra más adelante así que responde a las preguntas de forma clara y concisa. La reunión se debe llevar a cabo en español o debe haber un persona que te traduzca. Si este no es el caso, niégate a participar en la reunión.

En la reunión se deberían tomar notas para registrar lo que se ha dicho en la reunión. **NO firmes nada si no entiendes lo que dicen las notas.** Tienes derecho a pedir una copia de las notas y decir que las firmarás una vez que las hayas revisado y las hayas entendido.

Después de la reunión de investigación pueden pasar dos cosas:

- Que la empresa considere que no se deben tomar más acciones y por lo tanto el asunto se quede ahí y no vaya a más.
- O que la empresa considere que el asunto es lo suficientemente serio como para iniciar un proceso disciplinario e invitarte a una reunión disciplinaria.



## Suspensión



En los casos más graves la empresa te puede **suspender del trabajo**: esto significa que temporalmente no puedes trabajar mientras investigan algo que sucedió. Durante ese tiempo, la empresa puede pedirte que no contactes a tus colegas. La suspensión no significa que has hecho algo malo, y no debe utilizarse para disciplinar a alguien, simplemente da a la compañía un espacio para investigar mejor lo que ha pasado.

**El periodo de suspensión es normalmente pagado y los beneficios de tu contrato se siguen acumulando, por ejemplo, los días de vacaciones.**

# Disciplinarios

La suspensión debe durar lo menos posible. Dependiendo de lo que estén investigando y de la gravedad del caso, la suspensión puede durar solo por unos días o en ciertos casos hasta semanas. Es importante que te informen claramente por escrito sobre por qué te suspenden y cuánto va a durar la suspensión. Aunque estés suspendido, la empresa tiene que invitarte a una reunión de investigación y seguir el mismo proceso disciplinario.



## La reunión disciplinaria

La empresa debe informarte por escrito de que quieren invitarte a una reunión disciplinaria. La carta debe incluir:



- Los detalles de las acusaciones contra ti;
- La fecha y el lugar donde se celebrará la reunión;
- Tu derecho a tener una representante sindical en la reunión representante;
- Las posibles acciones que la empresa puede tomar contra ti, como un primer aviso, despido etc.

**Nada más recibir la carta contacta con el sindicato en el siguiente link para que te podamos acompañar.** Por ley tienes derecho a postponer la reunión hasta un máximo de 5 días. Por lo tanto, nada más recibir la carta, por favor manda este email (**siguiente pagina**) para postponer la reunión y por lo tanto darnos más tiempo para poder preparar el disciplinario y acompañarte.

# Plantilla: Notificación de aplazamiento de disciplinario

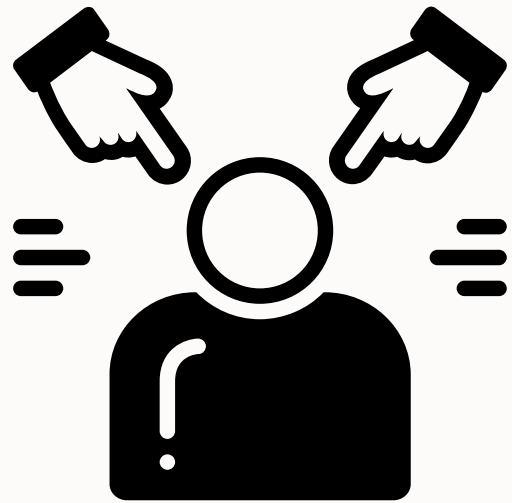
Dear [nombre del manager],

I am writing to request a postponement of my disciplinary hearing according to sec 10(4) of the Employment Relations Act 1999. My trade union representative will be in touch shortly to set up a convenient date and time for the hearing to take place.

Kind regards,

[Tu nombre]

## ¿Qué clase de problemas se tratan en un disciplinario?

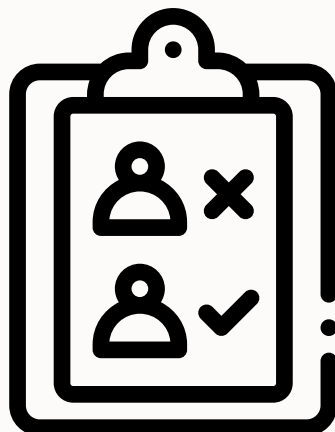


Los disciplinarios pueden lidiar con diferentes asuntos, algunos de ellos pueden ser:

- **Tu capacidad** de hacer el trabajo o rendimiento. Por ejemplo puede que hayan recibido quejas de cliente sobre que no has limpiado un área correctamente
- **Tu comportamiento.** Por ejemplo, si has tenido un altercado con un colega o si te has negado a hacer ciertas tareas sin justificación razonable. Recuerda que el comportamiento fuera del trabajo también puede ser razón de disciplinario. Por ejemplo, tu comportamiento en la fiesta de Navidad de la empresa.
- **Faltas graves:** como por ejemplo acoso o violencia física contra un colega o fraude. Por ejemplo, pedir que un colega te firme en el libro de asistencia aunque no estés yendo a trabajar.

# Disciplinarios

- **Un número alto de ausencias.** Por lo general, estas revisiones constan de tres etapas, cada etapa establece mecanismos automáticos para revisar las ausencias. A veces se les llaman «puntos de activación» o «puntos de revisión» (*trigger points*).
  - **No existen normas legales sobre cómo o cuándo deben revisarse las ausencias.** Las empresas deben ser razonables y tener en cuenta condiciones de salud a largo plazo y discapacidades de su personal si las ausencias están relacionadas con problemas de salud. Durante una revisión por ausencia por enfermedad, se debería considerar si hay razones válidas para tus ausencias médicas y la empresa debe examinar qué apoyo puede brindarte para que puedas realizar tu trabajo.



# Disciplinarios

El tipo de sanción para cada falta dependerá de las circunstancias de cada caso, pero siempre es aconsejable chequear las políticas de la empresa donde deberían aparecer un listado de acusaciones ligadas a diferentes tipos de sanciones. Este documento se llama “**Handbook**”.

Es importante que siempre que sea posible, consigas recopilar las mayores pruebas posibles que ayuden a defender tu caso para que esto se pueda utilizar en la reunión disciplinaria: por ejemplo testimonio de compañerxs, emails, mensajes de Whatsapp etc.



**Si no asistes a la reunión y no tienes una excusa razonable** para no asistir, la reunión puede proseguir sin ti y pueden tomar acciones contra ti, como despedirte. Por lo tanto es importante que acudas a la reunión acompañadxs de un representante sindical.

## Durante la reunión



En la reunión la empresa te hará preguntas sobre las acusaciones y tendrás el derecho de exponer tu caso. Tu representante sindical también tendrá la oportunidad de exponer tu caso y de intervenir durante la reunión si la empresa no se está comportando de manera adecuada.

**Normalmente, tu representante no puede responder preguntas por ti.** Lo que puede hacer es asegurarse de que las preguntas que te hacen son relevantes a las acusaciones e incluso hacerte preguntas que puedan clarificar mejor las situaciones. Tu representante también puede interrumpir la reunión y pedir unos minutos para poder hablar contigo en privado. Esto es para poder hablar de la estrategia que estás usando y asegurarse de que estés respondiendo a las preguntas de la mejor manera. Al final de la reunión, tu representante puede hacer preguntas o añadir información que no se ha tenido en cuenta.

## Resultados del disciplinario



### Primera, segunda y últimas advertencias:

Tras el disciplinario, podrías recibir una advertencia. Esta podría ser una advertencia verbal o una advertencia escrita que se divide en primera, segunda y última advertencia (final written warning'), esta última siendo la más seria.

Si ya tienes un proceso disciplinario en tu expediente, sé consciente de que una falta, aunque no sea muy grave, puede llevarte a un despido o una advertencia final. Normalmente en la carta donde te comunican el resultado de tu disciplinario te dirá cuánto durará una advertencia en tu expediente.

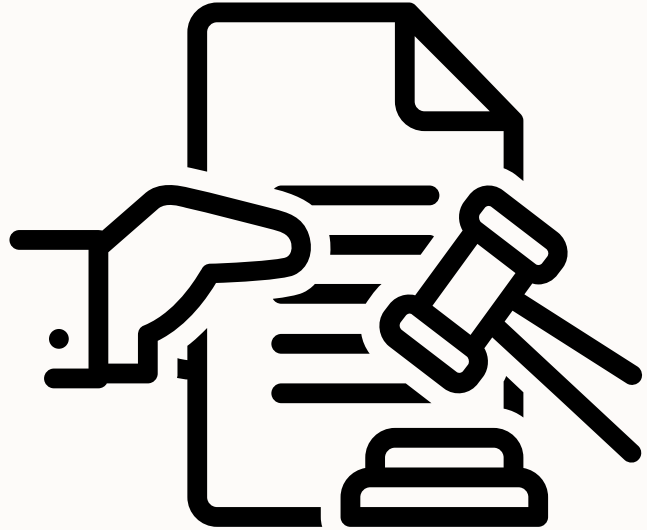
# Disciplinarios

**Si has cometido una falta grave, esto puede llevar al despido inmediato:**

Si cometes una falta grave, como fraude o violencia en el trabajo, podrías ser despedido de inmediato sin previas advertencias y no tendrías derecho a reclamar un pago de liquidación. Esto también podría afectar cuando pidas beneficios.



## Apelación



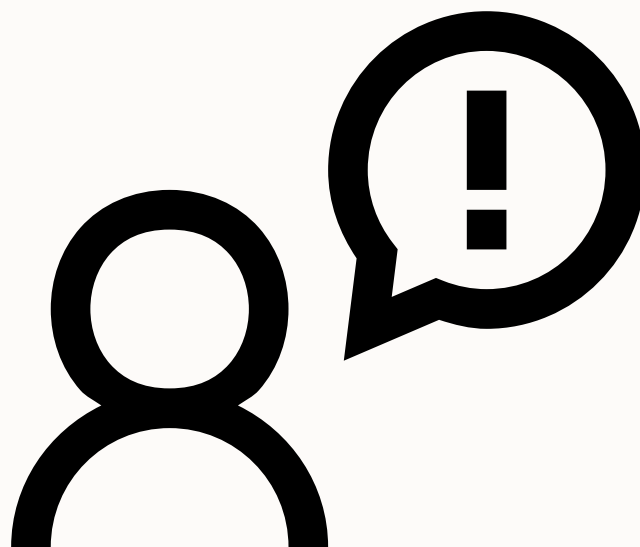
Tienes derecho a apelar la decisión de un proceso disciplinario, normalmente **dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles**. Tienes el derecho a apelar si consideras que no fue justo o si tienes evidencia adicional que no se tuvo en cuenta durante la audiencia disciplinaria. La apelación te brinda la oportunidad de presentar tu caso nuevamente ante una instancia superior dentro de la organización, que revisará la decisión original y determinará si es necesario realizar cambios y revertir las sanciones.

**Si te han despedido, no tienes derecho a que te continúen pagando hasta que se celebre la apelación.** Pero si te devuelven el trabajo después de la apelación, deberían pagarte por el tiempo que has pasado sin pago entre el despido y la decisión de devolverte el trabajo.

## Hacer una queja formal en medio de un disciplinario

Si durante el procedimiento disciplinario tú planteas una queja, la empresa puede pausar el proceso disciplinario y ocuparse primero de la queja, **¡aunque esto no es obligatorio!**

Podría ser apropiado tratar ambos asuntos al mismo tiempo si la queja y el caso disciplinario están relacionados.





**IW/GB**

**Junio 2024**