

# ★ IWGB

## Manual de derechos laborales:

## Discriminación



# 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** Introduccion
- 4** Discriminación
- 5** ¿Cuál es la definición legal de discriminación?
- 7** Discriminación y Acoso laboral (bullying).
- 9** ¿Cómo se manifiesta la discriminación?
- 11** Tipos de discriminación
- 13** ¿Qué hacer si has sufrido discriminación?
- 14** ¿Puedo grabar sin consentimiento?
- 15** Siguientes pasos

# 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').



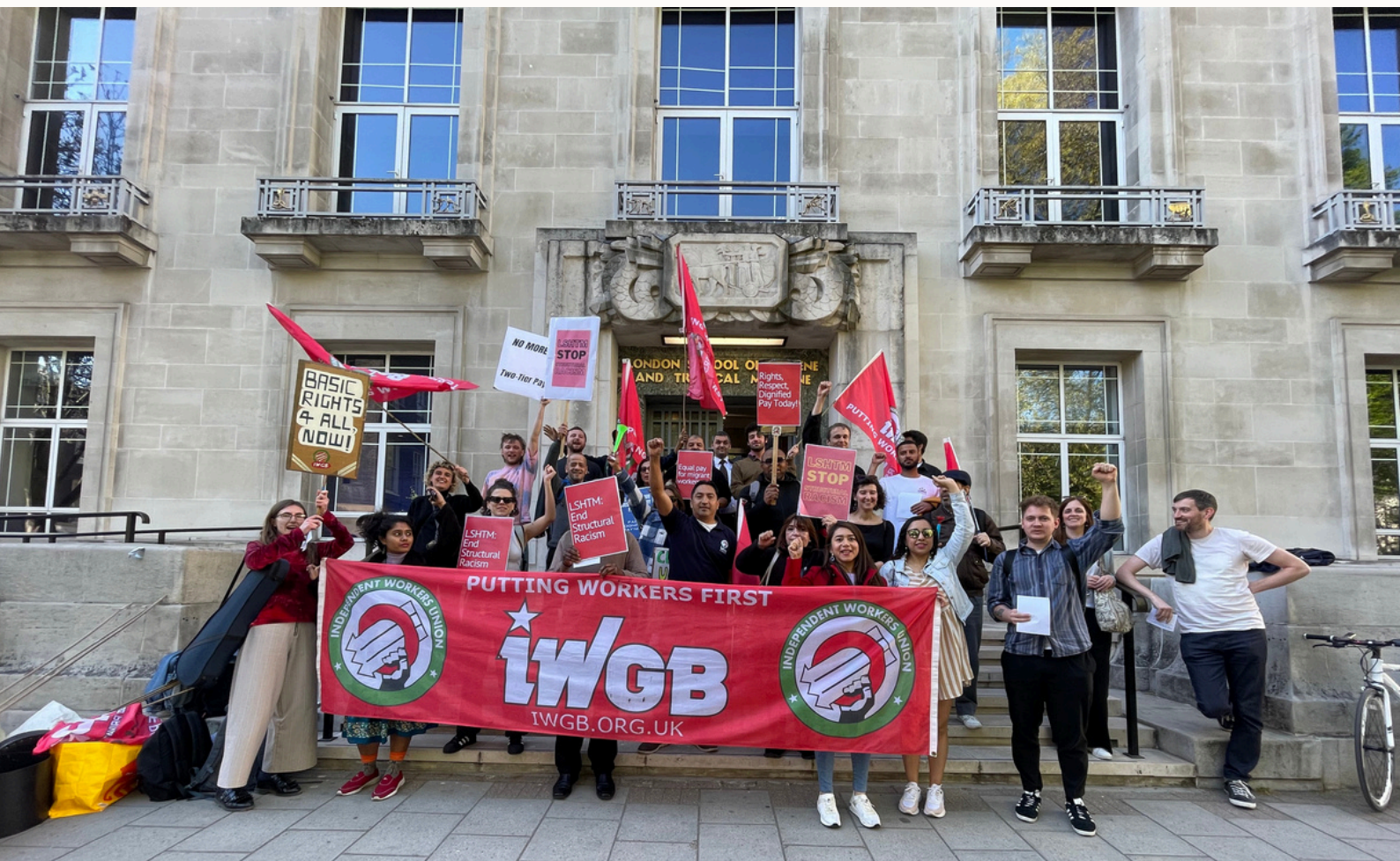
Ten en cuenta que algunas empresas pueden optar por ofrecer mejores condiciones (derechos contractuales) que los mínimos legales. Estos derechos pueden ofrecer mejores beneficios, **pero nunca desmejorar los mínimos legales contenidos en esta guía.**

# 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



# Discriminación

La ley de discriminación (Equality Act 2010) protege a las personas contra la discriminación en el trabajo.

Es importante entender lo que la ley dice sobre la discriminación, para que puedas entender tus derechos y responsabilidades. Es importante notar que la definición legal de la discriminación es diferente a lo que comúnmente se piensa, por lo que en muchos casos de “discriminación” pueden NO cumplir los estándares legales para llevarlos ante una corte.

## ¿Cuál es la definición legal de discriminación?

La discriminación significa tratar a alguien de manera 'menos favorable' que a otra persona, debido a su:

- Edad
- Discapacidad
- Estado civil
- Embarazo o maternidad
- Raza
- Religión o creencia
- Sexo
- Orientación sexual o reasignación de género

Estos se llaman '**características protegidas**'. El trato desfavorable puede ser cualquier cosa que ponga a alguien con una característica protegida en desventaja, en comparación con alguien que no tiene esa característica.

Por ejemplo, excluir a alguien de un beneficio o de un evento social de trabajo, darle menos horas que a otrx compañerx, dificultarle el trabajo, no contratarle o despedirle etc.



# Discriminación

Este trato puede tomar muchas formas y en cada caso será diferente pero recuerda que siempre y cuando el trato discriminatorio te ponga en desventaja en comparación con tus compañerxs y este trato sea debido una de las características protegidas, se considerará un trato desfavorable y por lo tanto discriminatorio.

Este trato lo podrías sufrir por parte de un compañerx, supervisor, manager etc. Incluso lo podría experimentar de un compañerx con la misma característica como tú: por ejemplo, un supervisor ecuatoriano decide no contratar a una persona ecuatoriana aunque sea esté mejor calificadx que otros candidatxs, porque piensa que contratar a una persona británica creará una mejor impresión en los clientes. Esto sería una situación de discriminación por razón de raza.

Es importante mencionar que el trato menos favorable, es decir la discriminación, puede ocurrir incluso cuando no es intencionado, pero el que no sea intencionado no es una excusa y no protege al que discrimina.

# Discriminación

## Discriminación y Acoso laboral (bullying)

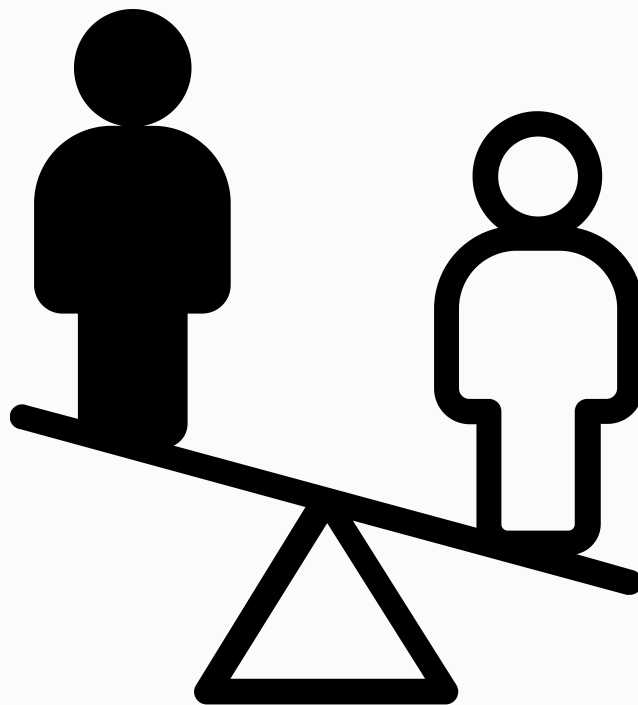


Aunque parezca muy injusto, si tu empleador te trata de manera desigual, pero el motivo no tiene nada que ver con las características anteriores, el trato no se considerará discriminación. Por ejemplo, tu supervisor te habla mal, critica tu trabajo constantemente o te da más trabajo que a los demás porque simplemente no le caes bien o tiene algún problema personal contigo. En este caso, habría una situación de acoso laboral o bullying pero NO sería discriminación.

Sin embargo, el acoso que no se clasifica como discriminación aún podría conducir a otros problemas legales. Ten en cuenta que tu empresa tiene un deber legal de cuidarte y protegerte de ciertas conductas o riesgos en el sitio de trabajo. Esto incluye abordar problemas de acoso en el sitio de trabajo.

# Discriminación

Las empresas deben hacer todo lo posible para prevenir que el acoso ocurra y deben tomar cualquier queja de acoso en serio e investigarla lo antes posible. Si la empresa no te protege ni lidia con el caso, esto puede derivar en una situación de despido constructivo, que es cuando te ves forzado a renunciar por culpa de la empresa. En estos casos puedes demandar a la empresa por daños, pero no es una demanda fácil, así que antes de renunciar, ponte en contacto con nosotros rellenando este formulario.



## ¿Cómo se manifiesta la discriminación?

A veces, la discriminación es muy obvia. Por ejemplo:

- Hacer comentarios abiertamente racistas hacia alguien;
- Decirle a alguien que no obtendrá un ascenso porque tiene una discapacidad;
- Burlarse de alguien por su orientación sexual.
- Otras conductas no siempre son obvias y pueden pasar desapercibidas para otras personas. Esto puede incluir:

**Prejuicio inconsciente:** cuando los pensamientos o decisiones de alguien son influenciados por creencias o suposiciones de las que no se es consciente. Por ejemplo, un manager cree que los hombres trabajan más duro que las mujeres y les da el trabajo más complejo a los trabajadores hombres.

# Discriminación

**Estereotipar a las personas:** tener una visión fija de cómo es alguien o qué puede hacer basado en una característica protegida. Por ejemplo, pensar que personas de cierta raza son más proclives a delinquir.

**Microagresiones:** pequeños comentarios, preguntas o comportamientos inapropiados que pueden causar ofensa, a veces sin que la persona que lo está haciendo se de cuenta. Por ejemplo, cuando se pregunta a una persona negra que es británica “de dónde es realmente”.

Si sufres alguno de estos actos, esto se consideraría discriminatorio. Al mismo tiempo, es importante que como trabajadrx te asegures de que no discrimines a tus compañerxs.

**El sindicato asimismo tiene que ser un sitio libre de opresión y discriminación** y te invitamos que leas la declaración de inclusividad del sindicato [aquí](#). Todxs lxs miembrxs deben comprometerse a respetar y cuidar a todxs lxs demás miembrxs del sindicato y asegurarse que cumplen con los valores fundamentales de inclusividad, respeto y tolerancia.

## Tipos de discriminación

**Discriminación directa:** trato menos favorable directamente debido a una característica protegida.

- Por ejemplo, una empresa decide no contratar a una mujer para un puesto porque cree que un hombre daría más autoridad en el cargo, y le dicen 'estamos buscando un hombre para este puesto'.

**Discriminación indirecta:** cuando el personal es tratado igual, pero las personas con una característica protegida se ven en desventaja.

- Por ejemplo: todo el personal se enfrenta a un disciplinario si llevan más de 14 días de enfermedad en un año. Esta medida tiene un efecto particularmente negativo en el personal que tiene discapacidades y que a menudo necesitará más tiempo de baja por enfermedad debido a su discapacidad.

# Discriminación

**Acoso:** comportamiento no deseado u ofensivo relacionado con una característica protegida que crea un ambiente hostil, humillante y degradante.

- Por ejemplo, el acoso sexual. Es importante recalcar que el acoso no tiene por qué estar dirigido a ti pero puede seguir siendo considerado acoso si el efecto de esa conducta es que crea un ambiente hostil, humillante y degradante.

Puedes informarte más sobre el **acoso sexual** en el manual de acoso sexual que puedes encontrar en nuestro sitio web o preguntando a nuestro equipo.

**Victimización:** trato negativo porque alguien presenta o respalda una denuncia por discriminación.

- Por ejemplo, a alguien se le niega un ascenso después de presentar una queja sobre acoso sexual por parte de su manager.

## ¿Qué hacer si has sufrido discriminación?



### Toma nota de lo que está pasando

Es una buena idea llevar un diario o registro de lo que ha sucedido, y apuntar y describir con detalle:

- Qué sucedió;
- Fechas y horas de cada incidente;
- Nombres de todas las personas involucradas en los incidentes: managers, supervisorxs, compañerxs etc;
- Cualquier evidencia, por ejemplo, correos electrónicos o capturas de pantalla de publicaciones en redes sociales o conversaciones de Whatsapp;
- Nombre de testigos (si había alguien);
- Cómo te hizo sentir.



## ¿Puedo grabar sin consentimiento?



En algunas ocasiones puede ser de ayuda que grabes ciertas conversaciones, ya que sin testigos o pruebas escritas puede ser muy difícil probar que alguien ha dicho algo o se está comportando de manera discriminatoria, ya que es su palabra contra la tuya.

Sin embargo, **esto solo se debe llevar a cabo en situaciones excepcionales y cuando es absolutamente necesario para poder probar ese comportamiento.** Ya que si no lo es, la empresa puede considerar esta acción como un acto inapropiado y tomar acciones disciplinarias.

Si no estás segurx de si deberías grabar ciertas conversaciones y antes de mostrar grabaciones a la empresa, **ponte en contacto con el sindicato** para que te podamos confirmar si las puedes usar.

## Siguientes pasos

Después de haber hecho esto lo más aconsejable es seguir un **proceso de queja formal**. Puedes leer más sobre este proceso en el manual de quejas contra tu empresa disponible en nuestro sitio web.



Antes de poner una queja formal o renunciar a tu trabajo, contacta con el sindicato para que podamos evaluar tu caso.



**IW/GB**

**Junio 2024**