

★ IWGB

Manual de derechos laborales:

Entender tu contrato



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 **Tus derechos laborales**
- 4 Trabajadx por cuenta propia:
- 5 Trabajadx ('Worker'):
- 7 Empleadx ('Employee'):
- 9 Derechos como empleadx
- 14 **Contrato de trabajo**
- 17 Plantilla: Solicitar contrato
- 18 ¿Qué información debe contener el contrato?
- 20 Tipos de términos en un contrato (partes de un contrato)
- 24 **Contratos de cero horas**
- 26 Tus derechos bajo un contrato de cero horas
- 27 Continuidad de empleo y antigüedad
- 28 Derecho a pedir horas fijas
- 28 Pago por enfermedad y maternidad
- 29 Vacaciones
- 30 Periodo de previos ('notice')

Contenido

- 33** Trabajadorxs a tiempo parcial ('part-time')
- 36** ¿Me puede la empresa tratar peor que a un full time?
- 39** ¿Cuándo podría un empleador justificar un trato diferente?
- 41** Contratos temporales (fixed-term contracts)
- 42** Notice
- 43** ¿Tengo derecho a un contrato permanente después de cierto tiempo?
- 45** ¿Me pueden despedir simplemente no renovándome el contrato?
- 46** ¿Qué ocurre si no me renuevan el contrato pero sigo trabajando?
- 47** Tus derechos en un contrato temporal
- 49** Trabajadorxs de Agencia
- 51** Tus derechos desde el principio y después de 12 semanas

Contenido

- 53** El periodo de 12 semanas
- 56** ¿Con quién tengo que lidiar: Agencia o cliente?
- 56** Para pedir vacaciones
- 57** Para notificar que estás enfermo
- 57** Presentar quejas sobre tu trabajo y procesos disciplinarios
- 58** Dar el “notice”

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').



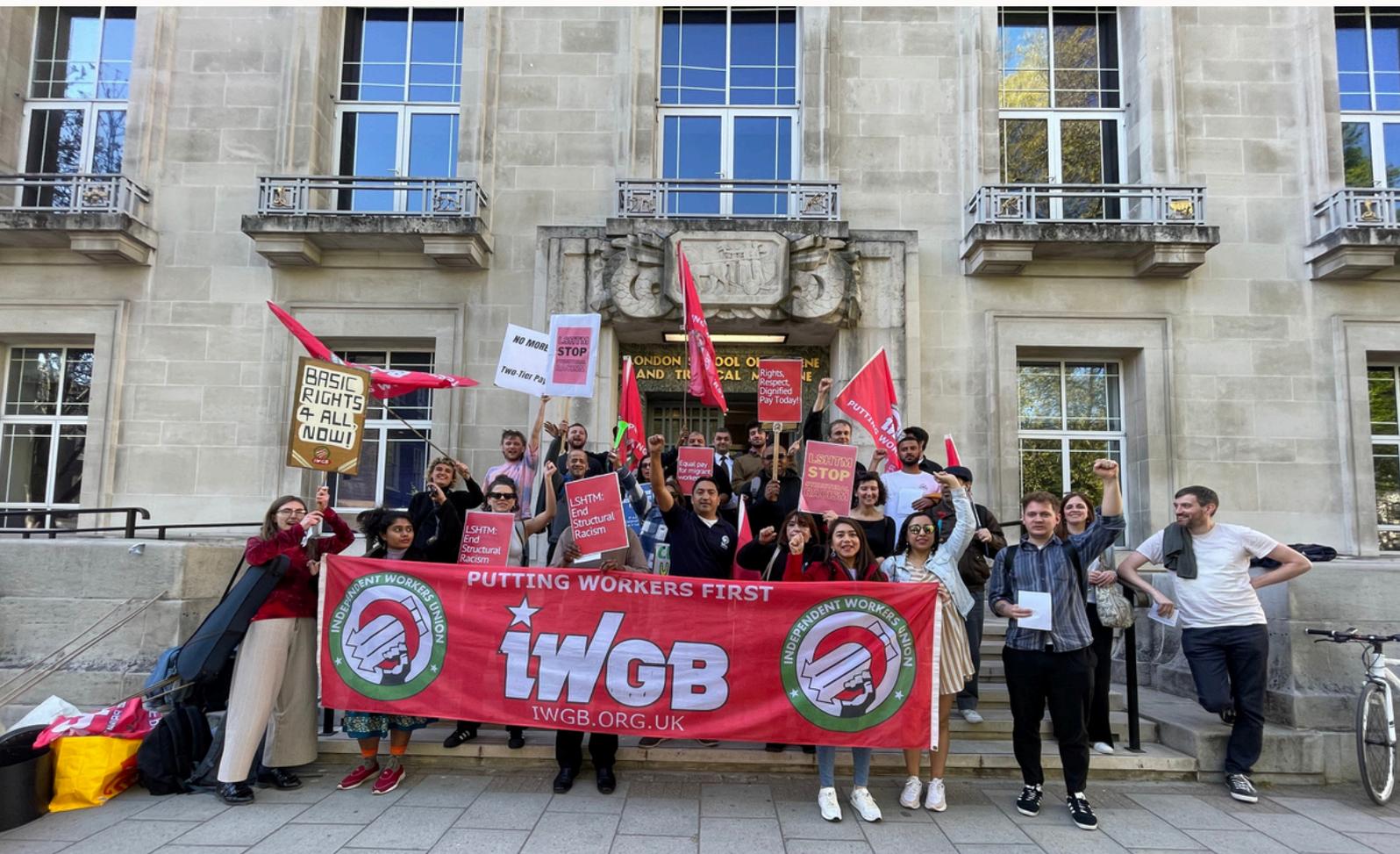
Ten en cuenta que algunas empresas pueden optar por ofrecer mejores condiciones (derechos contractuales) que los mínimos legales. Estos derechos pueden ofrecer mejores beneficios, **pero nunca desmejorar los mínimos legales contenidos en esta guía.**

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



TUS DERECHOS LABORALES

Tus derechos laborales dependen de la situación laboral en la que te encuentres. En términos generales, hay tres tipos de relaciones laborales: Trabajadxr por cuenta propia o autónomx ('Self-employed'):

Trabajdxx por cuenta propia:

Una persona sera trabajadora por cuenta propia si:

- No tiene que realizar el trabajo personalmente, es decir puede mandar a un sustituto a hacer el trabajo en su lugar.
- Tiene su propio negocio y presta servicios a clientes.
- No hay ninguna obligación entre el cliente y el trabajador de ofrecer trabajo y de realizar ese trabajo más allá de lo acordado.

Tus derechos laborales

Un ejemplo de trabajadrx autónomx es por ejemplo un(x) fontanerx que trabaja por cuenta propia y no para una empresa. Lxs autonomxs apenas tienen derechos laborales ya que se les considera sus “propios jefxs” y se entiende que tienen la flexibilidad de decidir qué trabajos hacer y cómo. Tienen algunos derechos mínimos en cuanto a protección de salud y seguridad pero poco más.

Trabajadrx ('Worker'):

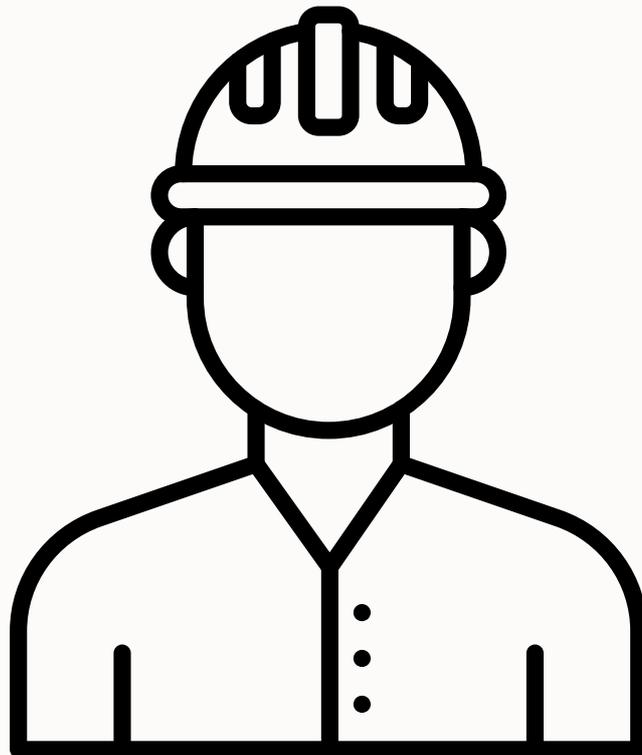
Una persona será trabajadrx si:

- Tiene que hacer el trabajo de manera personal, es decir no puede mandar a un sustituto a hacer su trabajo o si puede hacerlo, esto es de manera muy irregular y limitada.
- Trabaja para una empresa en vez de prestar servicios a un cliente.
- Hay cierta obligación entre trabajadrx y empresa en cuanto al trabajo que se ofrece y que se tiene que realizar. La empresa también dicta y regula ciertos aspectos del trabajo, como por ejemplo el salario, pero el trabajadrx normalmente tiene más flexibilidad que un(x) empleadx en cuanto a la cantidad de horas que trabaja y a decidir cuándo trabajar.

Tus derechos laborales

Lxs trabajadorxs tienen algunos derechos como el derecho al salario mínimo, vacaciones pagadas, protección contra la discriminación o en caso de que denuncien irregularidades pero **NO** tienen protección contra el despido improcedente, a recibir permisos parentales o pago por “redundancy”.

Tomando el ejemplo de antes, si a un(x) conductor(x) de Uber le suspenden su cuenta de Uber y no puede trabajar más, no tiene ningún derecho a reclamar este despido, a no ser que el despido sea por un acto discriminatorio.



Tus derechos laborales

Empleadx ('Employee'):

Una persona será empleadx si:

- Trabaja para una empresa y la empresa controla cómo hace su trabajo y por lo tanto tiene menos flexibilidad.
- Tiene que realizar el trabajo de manera personal, al igual que un “worker”.
- La empresa está obligada a ofrecer trabajo y el “employee” a realizar el trabajo (aunque hay excepciones como los contratos de cero horas).

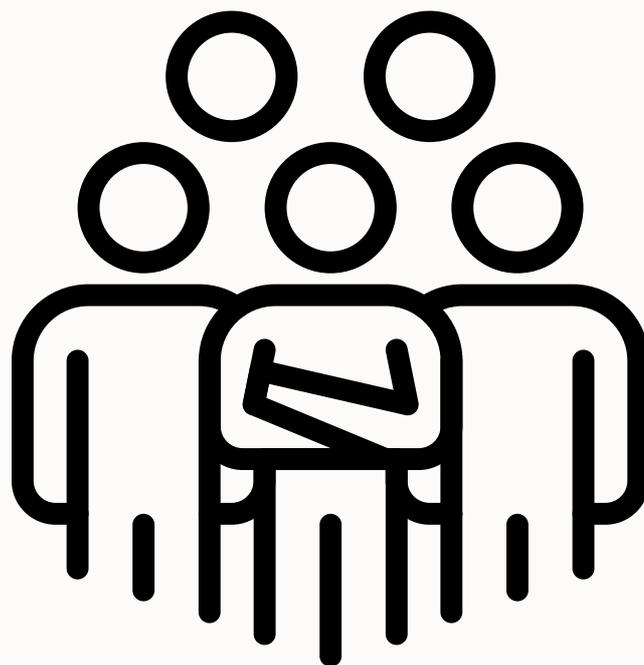
Esta es la forma de empleo más tradicional y la que ha sido más común hasta ahora. Si estás categorizadx como “employee” entonces tienes derecho a todas las protecciones legales existentes.



Tus derechos laborales

Para determinar tu estado laboral, lo primero que deberías hacer es verificar si tienes un contrato de trabajo o términos escritos. El contrato debería clarificar tu situación laboral pero a veces el contrato puede no reflejar la situación real y puede que te están clasificando de forma errónea. Por ejemplo, tu contrato puede decir que eres autónomx pero en realidad tu no tienes un negocio propio y trabajas para una empresa que determina muchas de tus condiciones, por lo que podrías ser un “worker” y tener más protecciones.

Si crees que este es tu caso, contacta con el sindicato.



Derechos como empleadx

Incluso aunque tu estatus laboral sea el de “employee” hay varios derechos que acumulas desde tu primer día de trabajo y otros solo los acumulas una vez que llevas dos años trabajando. El período de adquisición de derechos laborales de 2 años se basa en el empleo continuado con la misma empresa. Esto se calcula desde el primer día de trabajo, incluyendo períodos normales de interrupción como las bajas médicas o vacaciones.

A continuación detallamos algunos de estos derechos divididos en dos categorías, aquellos a los que tienes derecho nada más empezar el trabajo y aquellos para los que necesitas haber trabajado dos años.

Tus derechos laborales

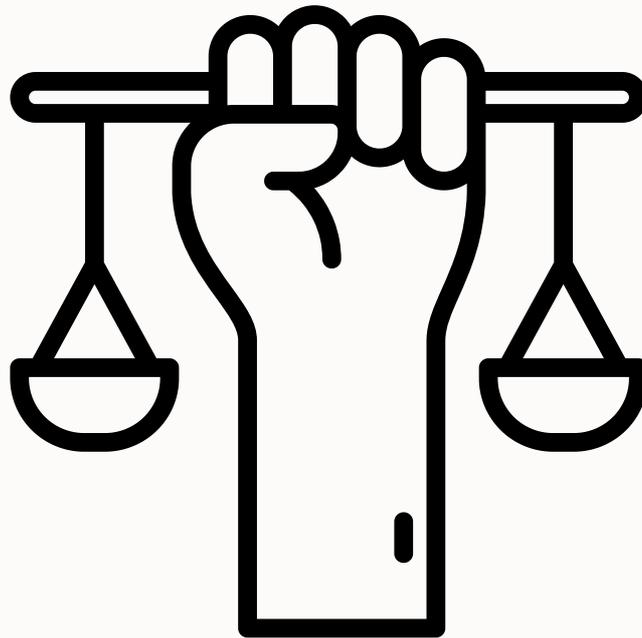
Derechos desde el día uno	Derechos después de dos años
Protección contra actos discriminatorios.	Derecho a reclamar por despido improcedente independientemente de si la razón es automática o no. Por ejemplo, por motivo de conducta o rendimiento en el trabajo.
Protección contra el despido improcedente si el despido es automático. Razones automáticas pueden ser por ejemplo: Haber participado en una acción sindical o en una huelga; Haber reclamado un derecho legal tuyo, como por ejemplo el que se te pague de acuerdo con tu contrato; Haber denunciado un problema de salud y seguridad; Haberte quejado del incumplimiento del salario mínimo Etc; Si la razón del despido no es automática, entonces solo tendrás protección si has trabajado dos años.	El derecho a tener una compensación en caso de “redundancy”.

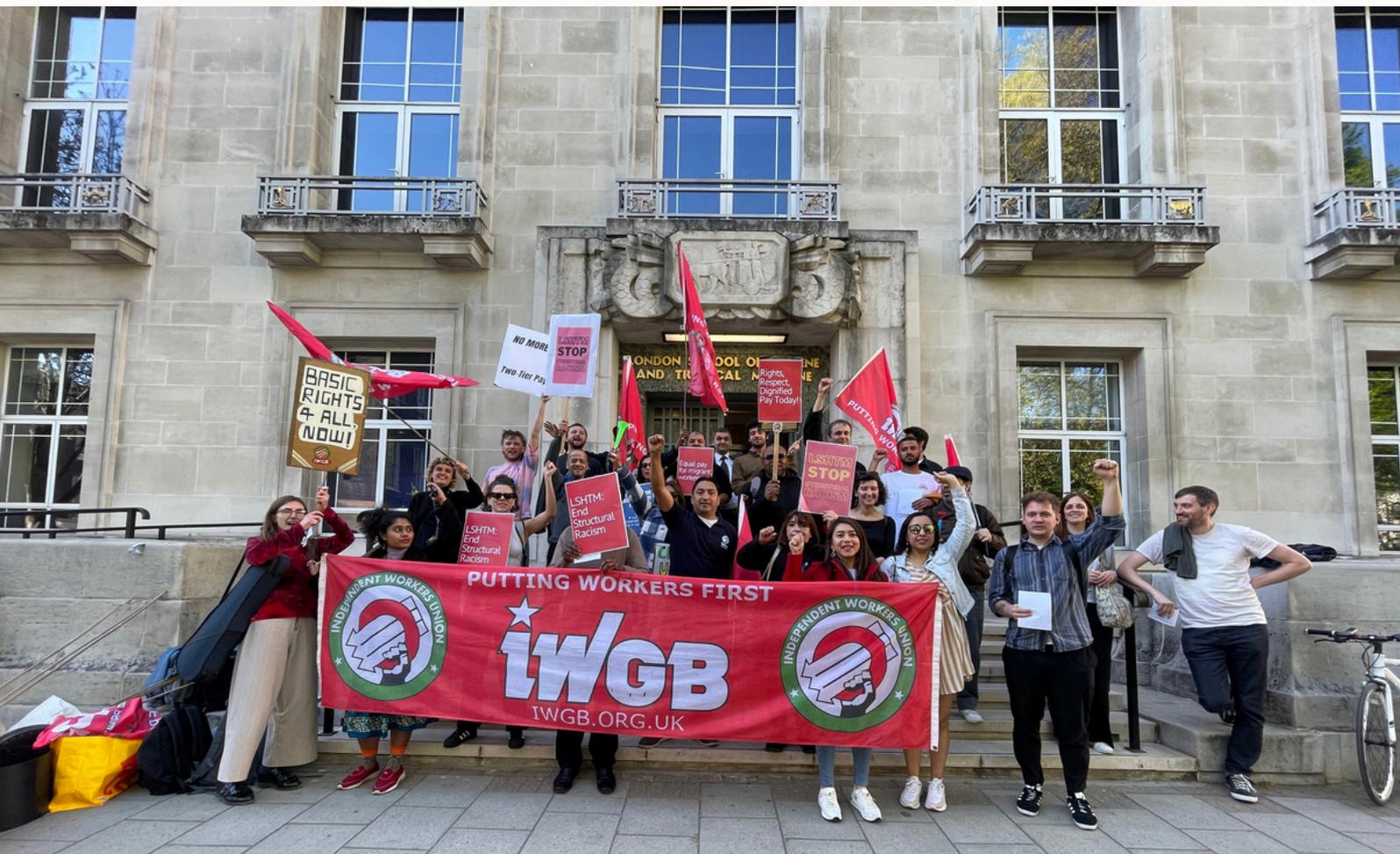
Tus derechos laborales

Derechos desde el día uno	Derechos después de dos años
Derecho a vacaciones	El derecho de reclamar por despido debido a una transferencia TUPE.
Derecho a no sufrir deducciones ilegales de tu salario	
Derecho al pago por enfermedad	
El derecho para lxs trabajadorxs a tiempo parcial de no ser tratadxs de manera menos favorable que lxs trabajadorxs a tiempo completo	
El derecho para lxs empleadxs a plazo fijo de ser tratados de manera igual que lxs empleadxs permanentes	
El derecho a pedir un solicitud de trabajo flexible (horas a tiempo parcial, horas escalonadas, trabajo remoto, trabajo desde casa, trabajo híbrido, horario flexible, trabajo compartido, horas comprimidas). Esta solicitud puede ser negada pero te tienen que dar una justificación escrita.	

Tus derechos laborales

Hay también beneficios que solo puedes percibir una vez que hayas trabajado un número concreto de semanas para la empresa. Por ejemplo, para recibir el pago de maternidad o paternidad, necesitas haber trabajado 26 semanas consecutivas para tu empleador.





CONTRATO DE TRABAJO

Es muy importante que cuando empieces un nuevo trabajo, establezcas claramente cuál es tu contrato de trabajo y los términos que lo conforman, como por ejemplo tus horas, salario, vacaciones etc.

Un contrato de trabajo puede establecerse de diferentes maneras:

- **De forma verbal:** Esto ocurre cuando las partes acuerdan los términos del trabajo en una conversación y estos no se ponen por escrito.
- **Por escrito:** la mayoría de contratos de trabajo se establecen por escrito. Normalmente este es un solo documento pero a veces un contrato puede estar formado por varios documentos, como por ejemplo una carta de oferta de trabajo más correos electrónicos que la empresa te ha enviado confirmando algunos términos.

Contrato de trabajo

¡Importante!:

Recuerda que un contrato verbal es igual de legal y vinculante que un contrato por escrito. Es decir si en una conversación antes de empezar el trabajo tu acuerdas con la empresa que vas a trabajar 35 horas por semanas, y luego la empresa reduce esas horas, esto sería ilegal ya que estarían incumpliendo tu contrato verbal. Por lo tanto podrías tomar acciones legales. Ahora bien, el problema con los contratos verbales es que son difíciles de probar ya que es tu palabra contra la de la empresa. Por lo tanto siempre aconsejamos que al empezar el trabajo te **asegures de que la empresa te da una copia escrita de tu contrato lo antes posible.**

Es también importante que entiendas todos los términos de tu contrato antes de firmar. Te aconsejamos que utilices la herramienta de Google translate donde puedes adjuntar tu contrato de trabajo para que te lo traduzca al español. Si aún así no estás segurx de alguna de las cláusulas, contacta con el sindicato. Una vez que firmes se entiende que has leído y aceptado **TODOS** los términos del contrato (siempre y cuando estos términos sean legales).

Contrato de trabajo

El hecho de que no recibas una copia de tu contrato nada más empezar no quiere decir que el contrato de trabajo no haya empezado ya. El contrato comienza en el momento que tu aceptas la oferta de trabajo y empiezas a trabajar. Aún así las empresas están obligadas por ley a proporcionarte por escrito tus términos de trabajo básicos en tu primer día de trabajo.

Para pedir tu contrato utiliza la plantilla que esta en la próxima pagina:

Plantilla: Solicitar contrato

Dear [nombre de manager],

I trust this email finds you well.

I am writing as I still have not received a copy of my contract. As you will be aware, the company is obliged to provide a statement of initial employment particulars on the first day of employment pursuant to sec 1 of the Employments Right Act 1996.

Could you please send this as soon as possible?

Kind regards

[Tu nombre]

Contrato de trabajo

¿Qué información debe contener el contrato?



La compañía está obligada a poner por escrito los siguientes términos (y este documento se te tiene que proporcionar nada más empezar tu trabajo):

- el nombre del empleador;
- tu nombre, tu puesto de trabajo o una descripción del trabajo y fecha de inicio;
- cuánto y con qué frecuencia se te pagará;
- horas y días de trabajo y si y cómo pueden variar (también si tendrás que trabajar los domingos, durante el “período nocturno” o trabajar horas extras);
- derecho a vacaciones (y si eso incluye días festivos);
- dónde trabajarás y si podrías tener que reubicarte;
- si trabajas en diferentes lugares, dónde estarán y cuál es la dirección del empleador;

Contrato de trabajo

- cuánto tiempo se espera que dure tu trabajo (y cuál es la fecha de finalización si es un contrato de duración fija);
- cuánto dura el período de prueba y cuáles son sus condiciones;
- cualquier otro beneficio (por ejemplo, vales de cuidado de niños y almuerzo);
- formación obligatoria, esté o no pagada por el empleador.

Después de dos meses la empresa debería proporcionarte otros documentos con los demás términos y condiciones en cuanto a por ejemplo pensiones, procesos disciplinarios y de queja etc. Lo más común es que las empresas solo proporcionen un solo documento donde incluyan todos los términos de una.

La información en el contrato debe cumplir con la ley. Por ejemplo, la compañía no puede incluir un término que establezca que te pagan £4 por hora, ya que este monto estaría por debajo del Salario Mínimo Nacional. ***Si la compañía incluye un término que va en contra de la ley, NO puede hacer que lo cumplas.***

Contrato de trabajo

Tipos de términos en un contrato (partes de un contrato)



Un contrato de empleo usualmente incluye:

- **Términos expresos:** Son términos específicos que generalmente se ponen por escrito, como tu salario o tus horas de trabajo. Por lo tanto estos se encontrarán en la mayoría de los casos en tu contrato de trabajo. Los términos expresos también se pueden acordar verbalmente, a través de conversaciones.
- **Términos implícitos:** Son términos que son tan obvios que no necesitan ser escritos, otros que provienen de la ley laboral y otros se incorporan por costumbre o práctica.

Algunos de estos términos implícitos son esenciales para mantener una relación laboral funcional y en algunos casos se te aplican tanto a ti como a la empresa. Algunos ejemplos pueden ser:

Contrato de trabajo

- El deber de ambas partes de actuar con honestidad y confiar en la otra parte para trabajar juntos de manera efectiva. Por ejemplo, si la empresa se comporta de una forma arbitraria y empieza un disciplinario sin motivo, esto iría en contra de este término y por lo tanto la empresa estaría incumpliendo tu contrato.
- El deber de la empresa de proporcionar un lugar de trabajo seguro. Esto quiere decir por ejemplo que la empresa no debe darte una carga de trabajo excesiva comprometiendo así tu salud.

Los términos implícitos en un contrato laboral son cruciales para una buena relación entre la empresa y lxs empleadxs, y se aplican incluso fuera del horario laboral, como durante vacaciones o licencias por enfermedad. ***Estos términos NO pueden ser anulados por ninguna cláusula contractual y su incumplimiento es ilegal con lo que pueden dañar o terminar la relación laboral. Aunque en la mayoría de los casos solo podrás tomar acciones legales si has trabajado para la empresa más de dos años.***

Contrato de trabajo

Hay en ciertas ocasiones donde varios términos de tu contrato se pueden incorporar por lo que se denomina como “**costumbre y práctica**”. Esto ocurre cuando hay una práctica que no está reconocida en tu contrato pero que se lleva a cabo de manera regular, durante un largo periodo de tiempo y que la empresa sabe que existe y se aplica de manera consistente.

Por ejemplo, si durante años la empresa te paga el doble cuando haces overtime pero el contrato no dice nada sobre esto, puede que por costumbre y práctica este término sea ahora parte de tu contrato. Por lo tanto, si la empresa ahora no quiere pagarte el doble durante overtime, estaría incumpliendo tu contrato. **Estos casos no son fáciles de establecer así que siempre es mejor intentar presionar a la empresa para que ponga todos los términos por escrito cuanto antes. Si la empresa se niega a hacer esto, contacta con el sindicato.**





CONTRATOS DE CERO HORAS

Los contratos de cero horas se suelen utilizar a menudo por las empresas para crear inseguridad laboral y entorpecer los derechos laborales de los trabajadores. En algunos casos, algunxs trabajadorxs pueden preferir tener la flexibilidad de un contrato de cero horas pero en la mayoría de los casos las empresas abusan de estos contratos con el único fin de explotar a los trabajadores.

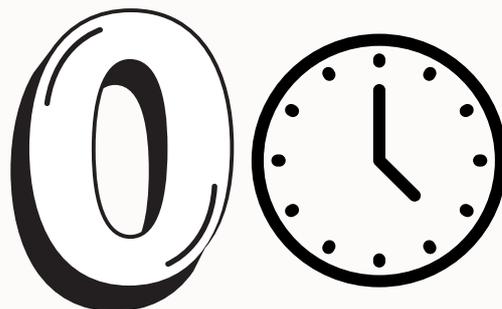
En teoría, este tipo de contrato se emplea cuando el trabajo no es constante y por lo tanto la demanda de trabajo fluctúa. Sin embargo, en muchas ocasiones las empresas utilizan estos contratos incluso cuando hay trabajo estable y regular.

Contratos de cero horas

En términos generales, bajo este contrato:

- Tu compañía no tiene que proporcionar un número mínimo de horas de trabajo. Esto quiere decir **que no tienes horas garantizadas** si no que pueden variar de manera regular.
- **No estás en la obligación de aceptar ningún trabajo** que te ofrezcan. Es decir, si la empresa te pide que vayas a trabajar un día en concreto, al contrario de un contrato con horas fijas, puedes decir que no puedes ir a trabajar ese día y no deben tomar ninguna acción contra ti. Aunque esta flexibilidad puede variar dependiendo de lo que diga el contrato.

Estos contratos pueden ofrecer flexibilidad, pero es importante entender sus implicaciones antes de aceptar uno de estos contratos, ya que pueden tener ventajas y desventajas para ti.



Tus derechos bajo un contrato de cero horas

A veces se cree que por estar en un contrato de cero horas, no se tienen derechos laborales. Esto no es así, los derechos laborales que tengas dependerán de si eres un “employee” o un “worker”. Por ejemplo si eres “employee”, tendrás protección por despido improcedente después de dos años mientras que si eres un “worker” tendrás el mismo derecho a vacaciones pero ninguna protección por despido improcedente.

Para más información sobre los diferentes derechos de cada estatus laboral consulta nuestra sección de derechos laborales contenida en este manual.

Si tienes preguntas o necesitas más información sobre tus derechos, por favor, contacta al sindicato o continúa llenando este formulario.

Contratos de cero horas

También deberías tener en cuenta lo siguiente:

- **Continuidad de empleo y antigüedad**

Es importante entender la naturaleza del contrato de cero horas ya que en algunos casos este será un contrato continuo o puede que por el contrario cada trabajo sea un contrato diferente y por lo tanto no haya continuidad de empleo. Si no se te proporciona trabajo durante una semana calendario completa (7 días consecutivos desde el domingo hasta el sábado siguiente), esto suele contar como una interrupción en el empleo. Las bajas por enfermedad, maternidad etc. no interrumpen la continuidad de empleo.

Determinar esto es muy importante porque si no tienes continuidad no tienes derecho a reclamar por despido improcedente después de dos años o puedes perder el derecho a pago por “redundancy” ya que necesitas haber trabajado dos años de forma continuada.

Contratos de cero horas

- **Derecho a pedir horas fijas**

Desafortunadamente, no existe un derecho a pedir el cambio a un contrato de horas fijas después de un tiempo determinado, es decir después de haber estado trabajando 6 meses o un año. Si trabajas de manera regular las mismas horas cada semana sin interrupción y llevas trabajando así durante un periodo largo, es posible que se pueda argumentar que tu contrato se ha modificado y que por lo tanto en realidad ahora tienes un contrato de horas fijas. Sin embargo, esto no es fácil de argumentar así que aconsejamos que antes de aceptar un contrato de cero horas estés segurx de sus implicaciones ya que puede ser difícil modificar los términos en un futuro.

- **Pago por enfermedad y maternidad**

Para poder optar a ciertos beneficios como la baja por enfermedad o la baja por maternidad necesitas ganar un promedio de £123 a la semana. Si estás en un contrato de cero horas y tus horas varían, puede ser que a la hora de hacer el promedio no ganes lo suficiente como para optar a estos beneficios. Para obtener mas información puedes revisar nuestra sección de maternidad.

Contratos de cero horas

- **Vacaciones**

Con la introducción de una nueva ley, las empresas pueden calcular las vacaciones de una persona en un contrato de zero horas de la siguiente manera: Multiplicando las horas trabajadas en un periodo de referencia x 12.07% (que equivale a 5.6 semanas o 28 días, que es el mínimo por ley). *[Este porcentaje puede cambiar si por contrato tienes más vacaciones que 28 días].

Por ejemplo, si a María se le paga cada mes y durante un mes ha trabajado 70 horas, las vacaciones se calcularán antes del día de pago y por lo tanto tendrías que multiplicar 70 horas x 12.07% (0.1207)= 8.44 horas de vacaciones, que redondeado serían 8 horas.

Para más información, visita la sección de vacaciones en nuestro sitio web.



Contratos de cero horas

- **Período de preaviso ('notice')**

A veces se cree que por estar en un contrato de cero horas no se tiene que dar ningún preaviso. Eso puede ser verdad si eres un “worker”, pero en la mayoría de los casos si eres un “employee”, tendrás que dar notice si ya no quieres seguir trabajando.

Tú y tu empleador deben seguir las reglas sobre los períodos de preaviso para “employees”. Si has trabajado para una compañía:

- De 1 mes a 2 años: el período de preaviso es de 1 semana.
- De 2 a 12 años: el período de preaviso estatutario es de 1 semana por cada año completo que han trabajado.
- 12 años o más: el período de preaviso estatutario es de 12 semanas.

Por ejemplo, si has trabajado para tu compañía durante 4 años y 9 meses, tienes derecho a un período de preaviso mínimo de 4 semanas.

Contratos de cero horas

Tu contrato de empleo o las políticas de la empresa pueden establecer un período de preaviso diferente. Esto se llama 'preaviso contractual'. La compañía puede dar más preaviso del mínimo legal, pero no pueden darte menos. Debes hablar con tu compañía si tienes dudas de cuánto preaviso recibirás.

Si tienes preguntas o necesitas más información, por favor, contacta al sindicato o continúa leyendo este formulario para obtener una respuesta a tu pregunta.





TRABAJADORXS A TIEMPO PARCIAL (‘PART-TIME’)

¿A quién se le considera un “part time”?

Un part-time es alguien que trabaja menos horas que un empleadx o trabajadxr a tiempo completo (“full-time”) en la misma organización. Aunque parezca raro, no existe un número determinado de horas que cuente como trabajo a tiempo completo o parcial, esto se determina dependiendo de las prácticas de cada empresa. Es decir, en una empresa pueden considerar que un full-time sea una persona que trabaje 30 horas, y en otra empresa por el contrario 35 horas, y por lo tanto todas las personas que trabajen menos de esas horas serán consideradas part-time.

Trabajadorxs a tiempo parcial

¿Qué beneficios debo recibir como trabajadxr part time?

Todos los beneficios como por ejemplo el salario y las vacaciones se otorgan prorrateadamente a los part-time. Prorrata significa “en proporción a las horas trabajadas”. Por ejemplo, un full-time gana 28.000 libras esterlinas al año. Alguien que trabaje en el mismo puesto durante la mitad de las horas debería cobrar 14.000 libras esterlinas. Esto no es un trato desfavorable, ya que se le están otorgando los mismo beneficios que a un full-time (el mismo pago), pero reducido ya que el part-time trabaja menos horas.

Es necesario matizar que en el caso de overtime pagado, la situación es algo diferente.

Por ejemplo, un full time trabaja normalmente 40 horas y tiene derecho a overtime pagado (a una tarifa mayor de lo normal y que recibe una vez que trabaja sus 40 horas). En este caso un part-time que normalmente trabaja 20 horas tendría que exceder las 40 horas para reclamar que su empleador le pague esas horas al mismo ratio que el full-time.

Trabajadorxs a tiempo parcial

Por último es esencial que si eres part-time, te compares con un full time que trabaje para la misma empresa, bajo el mismo contrato que tú y que haga el mismo trabajo o similar que tú. Por ejemplo, un part-time que tenga un contrato de autónomo (“self-employed”) no se puede comparar con un full-time que está empleadx por la empresa, ya que son dos tipos de contrato y de relaciones laborales completamente diferentes.



Trabajadorxs a tiempo parcial

¿Me puede la empresa tratar peor que a un full time?

Por ley, lxs part-time están protegidos de recibir un trato menos favorable que un full-time.

Esto significa que no deberían estar en peor situación en lo que respecta a:

- Los términos de su contrato, por ejemplo: salarios, vacaciones, ausencia por enfermedad, maternidad, paternidad, adopción y licencia parental compartida etc.
- Cualquier otra acción de la empresa que vaya en detrimento del part time. Por ejemplo la empresa estaría incumpliendo la ley si por el hecho de ser part-time te excluye de actividades laborales (como asistir a reuniones importantes) o eventos sociales (como por ejemplo la cena de navidad) o te reduce las horas y el pago . Si unx trabajadorx sufre cualquier detrimento por ejercer sus derechos como part-time, podría tomar acciones legales.

Trabajadorxs a tiempo parcial

Además, lxs empleadxs part-time (“part-time employees”) tienen una protección automática que les protege cuando les despiden por ejercer sus derechos como part-time. Esto quiere decir que la persona part-time no necesita haber trabajado para el empleador durante el mínimo de 2 años que normalmente se requiere para poder denunciar un despido improcedente.

Ejemplo:

Mario es un part-time que trabaja 20 horas a la semana. Mario presenta una queja por escrito a su empleador porque no le pagan lo mismo (de manera prorrateada) que a un full-time que realiza el mismo trabajo. Su empleador despide a Mario debido a esta denuncia.

Mario podría presentar una demanda por despido improcedente automático ante un tribunal de empleo.



Trabajadorxs a tiempo parcial

¿Qué hago si me están tratando peor que a un full time?

Si alguien que trabaja part-time recibe un trato menos favorable que un full-time, primero debería hablar con su empleador. Esto podría ayudar a resolver el problema rápidamente sin necesidad de un procedimiento formal.

Si esto no funciona, lxs empleadxs y trabajadorxs part-time tienen derecho por ley a solicitar a su empleador una declaración escrita de los motivos del trato menos favorable. El empleador deberá presentar la declaración en el plazo de 21 días. Si no lo hacen, esto podría contar en su contra ante un tribunal de empleo.

Unx empleadx o trabajadxr podría presentar una reclamación ante un tribunal laboral si no están satisfechos, y si no había alguna razón válida ("justificación objetiva") para un trato menos favorable.



Trabajadorxs a tiempo parcial

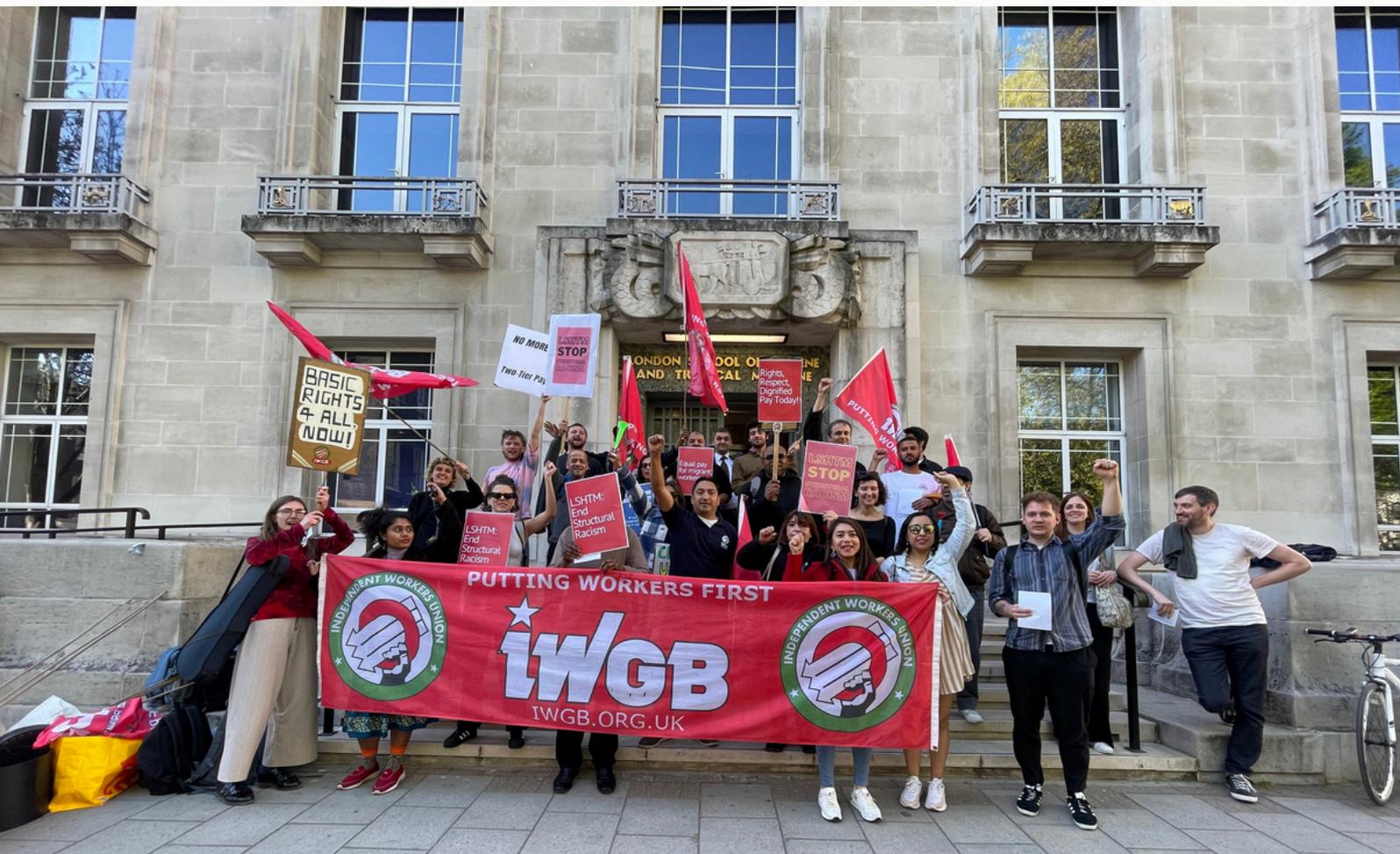
¿Cuándo podría un empleador justificar un trato diferente?

Hay algunas situaciones en las que los empleadores no tienen que tratar a lxs part-time de la misma manera que a lxs empleadxs full-time. El empleador debe poder demostrar que existe una razón válida para hacerlo. Esto se denomina "justificación objetiva" según la ley. Qué es una justificación objetiva depende de cada caso y de las circunstancias en cada empresa pero tiene que ser una razón de peso que justifique el trato desigual.

En términos generales, la justificación objetiva significa que el motivo del trato diferente es:

- Para lograr un fin u objetivo comercial legítimo;
- Y una forma necesaria y adecuada para lograr este objetivo.





CONTRATOS TEMPORALES (FIXED-TERM CONTRACTS)

¿Qué se considera un contrato temporal?

Tienes un contrato temporal si se aplican ambas de las siguientes condiciones:

- tienes un contrato laboral con la organización para la que trabajas;
- tu contrato termina en una fecha particular, o al completar una tarea específica, por ejemplo, un proyecto.

Ejemplo 1: José tiene un contrato para limpiar el estadio del Arsenal durante una temporada de fútbol. Comienza a trabajar en agosto. Cuando acabe la temporada en mayo del año siguiente, finalizará su contrato. Tiene por tanto un contrato temporal.

Contratos temporales

Ejemplo 2: A María le contratan para cubrir una baja por maternidad de Nuria. Una vez que se acabe la baja de maternidad y Nuria vuelva al trabajo, se acabará el contrato de María. María tiene por lo tanto un contrato temporal.

Notice

Los contratos temporales generalmente finalizarán automáticamente cuando alcancen la fecha de finalización acordada. La empresa **no tiene la obligación de dar ningún aviso.**

Si la empresa quiere terminar tu contrato antes, lo que suceda dependerá de los términos del contrato. Si el contrato no menciona nada sobre terminar el contrato anticipadamente, la empresa podría estar incumpliendo el contrato si quiere terminar el contrato antes de la fecha de expiración.

Por otro lado, si el contrato permite la terminación anticipada y la empresa te ha dado el aviso adecuado, entonces el contrato se puede terminar antes de la fecha establecida en el contrato.

Contratos temporales

En cuanto al plazo mínimo de preaviso, tienes derecho a un período mínimo de preaviso de:

- 1 semana si has trabajado continuamente durante al menos 1 mes.
- 1 semana por cada año que hayas trabajado hasta un máximo de 12 semanas.

Estos son los periodos mínimos. Sin embargo, tu contrato podría especificar un plazo de preaviso más largo. Si tu empresa termina tu contrato sin dar el aviso adecuado, puedes reclamar incumplimiento de contrato. Si este es tu caso, sigue completando el formulario.

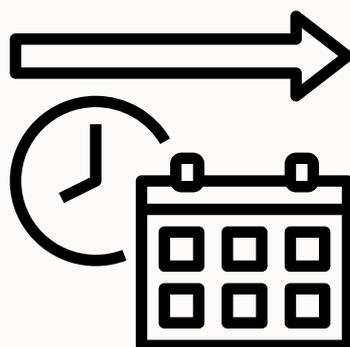
¿Tengo derecho a un contrato permanente después de cierto tiempo?

Los contratos fijos se deben utilizar únicamente en situaciones en las que el trabajo solo está disponible durante un tiempo limitado. Sin embargo, las empresas a veces utilizan contratos temporales incluso cuando el trabajo es constante y permanente. .

Contratos temporales

Desafortunadamente, **hasta que no hayas trabajado 4 años con contratos temporales sucesivos, no podrás optar a un contrato permanente.** Si llevas cuatro años o más con contratos temporales, automáticamente te convertirás en empleado permanente, a menos que la empresa pueda demostrar una razón comercial válida para no darte un contrato permanente. La empresa tiene que justificar esta razón por escrito.

Por ejemplo, si estás trabajando en un proyecto que está a punto de finalizar pero el que requiere que se trabaje unos meses más allá de los cuatro años. En esta situación estaría justificado extender el contrato unos meses más y no ofrecer un contrato permanente. O por ejemplo, cuando el puesto de trabajo está ligado a financiación externa que no está garantizada y está sujeta a unos tiempos concretos. En este caso la empresa podrá justificar no ofrecer un contrato permanente y seguir ofreciendo contratos temporales



Contratos temporales

¿Me pueden despedir simplemente no renovándome el contrato?

Depende. Si llevas menos de dos años trabajando, en la mayoría de los casos podrían simplemente no renovarte el contrato (a no ser que la razón para no renovarte sea discriminatoria o automática).

Si llevas trabajando más de dos años, tu empresa debe demostrar que existe una razón " justa" para no renovar tu contrato (por ejemplo que el trabajo ya no existe) y tienen que seguir un proceso formal invitándote a reuniones y dándote la oportunidad de ir acompañado de un representante sindical. Para informarte más sobre los procedimientos de despido consulta nuestra sección sobre despidos disponible en nuestra pagina web.

Si la razón de despido es que ya no existe el trabajo, es decir hay una situación de "redundancy", y llevas más de dos años, tendrías derecho a una compensación por redundancy. Para saber cómo calcular esta cantidad puedes usar la siguiente [calculadora](#).



Contratos temporales

¿Qué ocurre si no me renuevan el contrato pero sigo trabajando?

Si continúas trabajando después de que haya terminado formalmente tu contrato sin ser renovado, significa que hay un "acuerdo implícito" por parte de la empresa de que la fecha de finalización ha cambiado.

Sin embargo, tu empresa aún debe darte un aviso adecuado si quiere despedirte.

Por ejemplo, si el contrato inicial era por 1 mes, pero terminaste trabajando durante 3 meses, todavía tendrías derecho al período mínimo de preaviso (1 semana) o más si el contrato estipula otro periodo de notificación.

Contratos temporales

Tus derechos en un contrato temporal

Como empleadx con un contrato temporal, no deberías ser tratado de manera menos favorable que el personal permanente que hacen el mismo trabajo, a menos que tu empresa pueda demostrar una buena razón comercial para hacerlo. Esto se llama "justificación objetiva".

Por ejemplo, supongamos que eres como Sam, que tiene un contrato temporal de 3 meses. Si ves que un empleadx permanente que hace el mismo trabajo tiene un automóvil de empresa, pero tú no recibes uno, podría deberse a que tu empresa considera que el costo es demasiado alto para el breve período de tu contrato. Esto es considerado como legal.

Además, tu empresa debe asegurarse de que obtengas:

- Los mismos salarios y condiciones que lxs empleadxs permanentes.
- Un paquete de beneficios similar o equivalente.
- Información sobre las vacantes permanentes dentro de la organización.



TRABAJADORXS DE AGENCIA

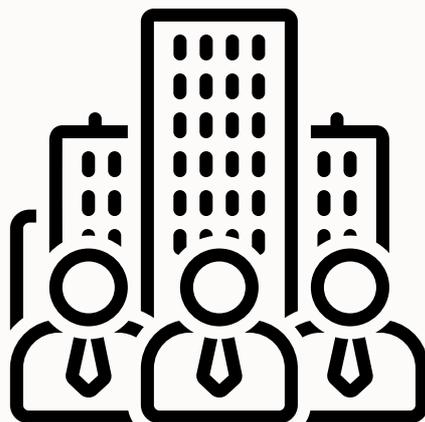
¿Qué es unx trabajadxr de agencia?

Un trabajadxr de agencia es un trabajadxr que está contratadx por una agencia y que está cedidx a una empresa (el cliente) para trabajar temporalmente bajo la supervisión y dirección de este cliente. Es decir, tu empleador es la agencia pero en el día a día tu recibes órdenes del cliente. En muy limitadas ocasiones y dependiendo de hechos específicos, puedes intentar argumentar que tu empleador real es el cliente y no la agencia. Desafortunadamente, este argumento no suele ser aceptado por los tribunales y los tribunales sólo están dispuestos a establecer una relación laboral entre el cliente y el trabajador cuando es necesario.

Trabajadorxs de Agencia

Un trabajador de agencia puede ser unx empleadx (“employee”) o unx trabajadx (“worker”). Dependiendo de qué tipo de contrato tengas, tus derechos variarán, así que es importante leer el contrato proporcionado por la empresa antes de firmarlo. Puedes revisar esta información en nuestra sección de estatus de empleo o en el siguiente [link](#).

Una vez que hayas sido contratadx, además del contrato, la agencia te tiene que proporcionar detalles del sitio donde trabajarás, la fecha de comienzo, horas, pago etc. Recuerda que las agencias de trabajo NO pueden (como normal general) cobrarte por encontrarte trabajo ni tampoco pueden presionarte para que le pagues por contratar uno de sus servicios, como ayudarte con el CV, ofrecerte cursos de formación etc.



Trabajadorxs de Agencia

Tus derechos desde el principio y después de 12 semanas

Una de las cosas más importantes a tener en cuenta cuando eres un trabajadrx de agencia es que tus derechos son diferentes dependiendo si llevas trabajando para el cliente menos o más de **12 semanas**.

Desde el día 1 de tu trabajo, recibes de forma automática una serie de derechos básicos. Una vez que llevas 12 semanas consecutivas trabajando para el mismo cliente, entonces tienes derecho a otras condiciones extra para equiparar tus condiciones a lxs trabajadorxs que trabajan directamente para la empresa. A continuación listamos los derechos en función de este periodo de trabajo:



Trabajadorxs de Agencia

Derechos desde el primer día	Derechos EXTRA después de 12 semanas
Protección contra la discriminación y el trato desfavorable por ser un trabajad@x de agencia	Derecho a recibir los mismos términos y condiciones básicos de lxs trabajad@x emplead@x por el cliente en lo que se refiere a: - Pago* (incluye comisiones, pago por overtime etc).- Vacaciones- Baja por enfermedad.- Horas de trabajo (incluyendo los shifts de noche) y descansos.*El derecho al mismo pago excluye ciertos pagos mejorados que a veces otorgan la empresa como: - Pago por enfermedad de la empresa-Pago mejorado de redundancy -Pago mejorado por licencia de maternidad, paternidad y adopción, y licencia parental compartida.-Mejores contribuciones de pensiones etc.
Derecho al salario mínimo	
Al menos 5.6 semanas de vacaciones pagadas (prorratedo si eres part-time)	
Derechos básicos en cuanto a la jornada laboral: e.j máximo de 48 horas por semana, un descanso mínimo de 20 mins etc	
Derechos básicos en cuanto al sick pay	
Derecho a ser informado de puestos vacantes por parte del cliente	

El periodo de 12 semanas

Como hemos mencionado anteriormente, solo recibirás estos derechos extra si has trabajado 12 semanas **consecutivas**.

Es importante saber que si el periodo de 12 semanas se interrumpe, esto supondría que volverías a empezar y tendrías que trabajar otras 12 semanas ininterrumpidas para conseguir estos derechos extra. Sin embargo, esto no es así en todas las circunstancias.

Las situaciones en las que estas 12 semanas se pueden interrumpir son las siguientes:

- Comienzas una nueva asignación **con otro cliente**;
- Sigues trabajando para el mismo cliente pero empiezas a trabajar **en un nuevo puesto de trabajo** que es sustancialmente diferente al anterior;
- Hay una pausa de **más de seis semanas** entre los periodos de trabajo con el mismo cliente.

Trabajadorxs de Agencia

El periodo de 12 semanas **NO** se interrumpe y sigue igual si:

- Hay una interrupción por cualquier motivo y esta **no supera las seis semanas**;
- Hay una interrupción de **hasta 28 semanas porque estás de baja por enfermedad**;
- Has tomado **vacaciones o cualquier otro permiso legal**, como baja por maternidad, permiso parental etc. ;
- Hay una interrupción de hasta 28 semanas para que puedas **prestar servicio como juradx en los tribunales**; o
- Hay una interrupción causada por una **huelga, un cierre patronal u otra acción sindical** en el establecimiento del cliente.



¡Importante! La agencias no pueden no pueden programar de manera deliberada asignaciones con el fin de impedirte alcanzar el período de calificación de 12 semanas.

Trabajadorxs de Agencia

Derecho a no ser despedidx injustamente/ sufrir detrimento

Tienes derecho a no ser despedidx o sufrir detrimento (reducción de horas, acoso etc) por el mero hecho de ejercer tus derechos como trabajadrx de agencia: por ejemplo, por pedir que se te pague lo mismo que lxs trabajadorxs directos después de 12 semanas. Al contrario que en otras ocasiones, la protección por despido bajo estas circunstancias es un derecho desde el día uno de trabajo, es decir no necesitas haber trabajado dos años.



¿Con quién tengo que lidiar: Agencia o cliente?

Para pedir vacaciones



Si quieres pedir vacaciones deberías comunicarlo a la agencia. Es posible que también debas informarle al cliente. Al solicitar vacaciones, es posible que tu agencia necesite cierta anticipación, así que es bueno verificarlo. Incluso si no lo requieren, debes avisarles al menos con el doble de notificación en relación a la cantidad de vacaciones que deseas tomar. Por ejemplo, si quieres una semana de vacaciones, debes solicitarlo a tu agencia al menos 2 semanas antes de que comiencen tus vacaciones.

Las agencias pueden rechazar tu solicitud de vacaciones, pero deben permitirte tomarlas en otra fecha. Debes tomar tus vacaciones legales cada año.

Trabajadorxs de Agencia

Para notificar que estás enfermx

Es posible que tu agencia y el cliente hayan establecido en un acuerdo o política por escrito cómo y cuándo debes comunicarte con ellxs si no puedes trabajar debido a una enfermedad. De lo contrario, debes informarles a ambos lo antes posible sobre el motivo y cuánto tiempo es probable que estés de baja por enfermedad.

Presentar quejas sobre tu trabajo y procesos disciplinarios

Como la agencia es tu empleador, si quieres presentar una queja formal esta tiene que ser dirigida a la agencia.

Del mismo modo, las agencias deben tener reglas y procedimientos para abordar cuestiones disciplinarias y por lo tanto es la agencia quien tomaría acciones disciplinarias y no el cliente. Esto solo es así en caso de que seas empleadx pero esto no aplica si eres un “worker”.

Trabajadorxs de Agencia

Dar el “notice”

Tanto tú como la agencia como, no tenéis que dar ningún aviso para finalizar una asignación de trabajo antes de tiempo a menos que esté claramente escrito en tu contrato o en la información de la asignación.

Si hay un periodo de notificación (“notice period”) debes informarle a tu agencia si quieres finalizar la asignación antes de tiempo y respetando el tiempo estipulado en el contrato.





IW/GB

Junio 2024