

★ IWGB

Manual de
derechos
laborales:

Quejas en
contra de tu
empresa



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** Quejas contra tu empresa
- 6** Resolver un problema de manera informal
- 10** Mediación
- 12** Queja formal

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



Quejas contra tu empresa

Si tienes un problema en el trabajo, puedes plantearlo de forma formal o informal con tu empresa. Por lo general, es mejor intentar abordarlo de manera informal primero. Antes de que intervengamos como sindicato te recomendamos resolver el problema que enfrentas de manera informal, dependiendo de la gravedad de los hechos.

Tratar un problema de forma informal significa tomar medidas para resolverlo sin utilizar un procedimiento formal como una queja.

Es posible que sientas nervios al plantear un problema. Pero las empresas a menudo están abiertas a resolver problemas rápidamente sin pasar por un procedimiento formal.

Quejas contra tu empresa

Puedes plantear el problema de forma formal si:

- Ya has intentado resolverlo a través de pasos informales;
- Sientes que es demasiado serio para plantearlo informalmente.



Si quieres hacer una queja formal te recomendamos primero contactarnos, ya que corres el riesgo de que **NO** te podamos representar si no hemos seguido el caso desde el principio. Esto obedece a las políticas de nuestro Departamento Legal.

Resolver un problema de manera informal



Es importante que cuando empieces a tener un problema en tu trabajo, anotes todos los sucesos (ya sea en papel, por mensaje, por email etc) y que vayas recopilando información que vaya a ser necesaria para solucionar el problema (por ejemplo, en un problema de pagos, saca fotos de los “timesheets”, guarda tus payslips o apunta en un cuaderno cuántas horas trabajas cada día).

Si te sientes cómodo, deberías hablar con tus supervisores/managers o alguien en recursos humanos. Es más fácil poner una queja formal si antes de eso has intentado lidiar con el problema de manera informal y la empresa no lo ha resuelto.

A veces si se trata de un problema fácil de resolver, una charla informal puede solucionarlo rápidamente. En algunas ocasiones la empresa puede que sugiera tener una reunión informal.

Quejas contra tu empresa

No tienes derecho a ir acompañado por un representante sindical o compañerx a una reunión informal.

Eso sí, si no puedes comunicarte bien en inglés, debería pedir que además de tu supervisor/manager, la compañía también proporcione a alguien para que te traduzca. Esta persona a veces puede ser otrx compañerx u otrx supervisor (si no sientes que esa persona vaya a hacer un buen trabajo traduciendo, porque por ejemplo has tenido problemas con esa persona en el pasado, entonces pide que la empresa llame a otra persona).



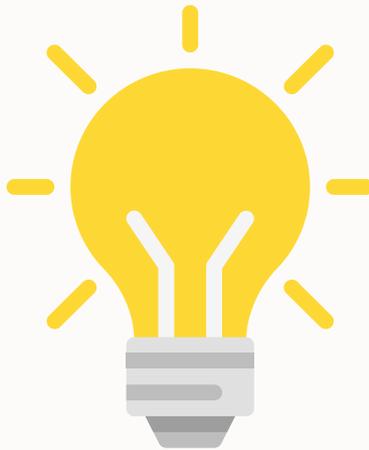
Quejas contra tu empresa

Para ayudarte a prepararte para una reunión informal, puedes:

- Preparar lo que quieres decir, por ejemplo, prepara cómo explicar lo que te molesta. Intenta resumir claramente los hechos y el problema, es decir, menciona solo los hechos relevantes. A veces las empresas se escudan en que no han entendido bien el problema para no hacer nada. Asegúrate de que explicas tu problema con claridad y brevemente si es posible.
 - Si el problema es complejo y con muchos incidentes, te recomendamos que hagas una cronología de estos eventos: es decir, en un papel escribe las fechas y un resumen de lo que ocurrió ese día y ordénalo esta lista de manera cronológica. Esto hará que la empresa pueda seguir el problema de una manera más ordenada y clara.
- Recopilar cualquier evidencia que puedas necesitar, por ejemplo, payslips si tu problema es sobre el pago o mensajes de WhatsApp o cualquier otro tipo de comunicación por escrito que pueda servir para tu caso.

Quejas contra tu empresa

- Pensar en lo que tu empresa podría hacer para solucionar el problema. Es muy común que al final de la reunión la empresa te pregunte: “¿qué sugieres para solucionar este problema?”. Si es posible, debes comunicarle a la empresa qué acciones te gustaría que la empresa tomara, porque si no la empresa puede tomar otras acciones diferentes.



Estas pautas son muy útiles en caso de que después se tenga que poner una queja formal. No debería ser el caso, ya que esto normalmente solo aplica a quejas formales, pero recomendamos que si la empresa te pide firmar algún documento que no entiendes o del que no estás seguro, **NO** lo firmes. Contáctanos primero para que podamos revisarlo y aconsejarte. Con un poco de suerte tras la reunión informal, se solucionará el problema.

Quejas contra tu empresa

Mediación



Asimismo, si existe un conflicto con otra persona, por ejemplo con un compañerx de trabajo, la empresa podría sugerir un proceso de mediación.

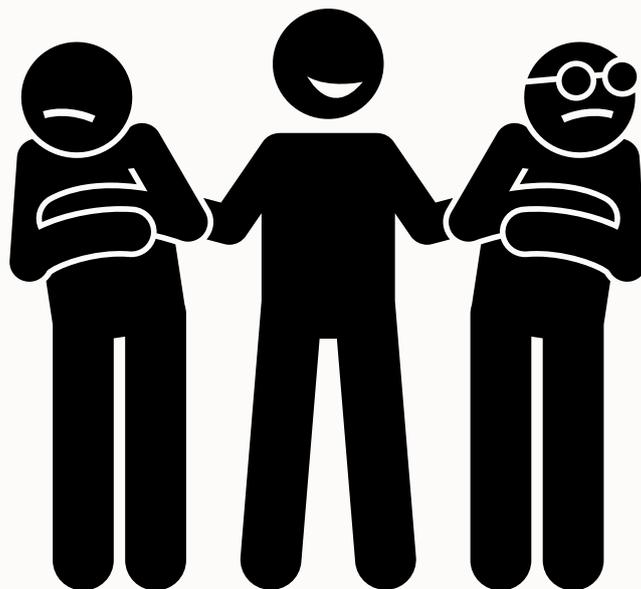
La mediación la puedes usar para resolver desacuerdos en torno a relaciones laborales que tengas con tus colegas, managers u otro tipo de personal. Por ejemplo, te resulta muy difícil trabajar con un compañerx porque nos os entendéis, sientes que no te escucha, a veces no hace su trabajo y tú tienes que hacer más, etc.

Normalmente, **recomendamos usar la mediación en conflictos interpersonales**, ya que es más eficiente que el procedimiento formal para solucionar este tipo de problemas.

Quejas contra tu empresa

La mediación normalmente incluye a una persona independiente e imparcial que ayuda a ambas partes a intentar encontrar una solución a un problema. Esto significa que lxs mediadores no deberían tomar partido. Están allí para ayudar a encontrar una solución en la que tú y las personas que están involucradas en el problema puedan estar de acuerdo.

No se trata de juzgar quién tenía razón o quién estaba equivocadx en el pasado, sino de buscar una solución para trabajar mejor en el futuro sin que este tipo de problemas se vuelvan a repetir.



Queja formal



Si tras la reunión informal la situación sigue sin resolverse, es recomendable entonces interponer una queja formal. Para ello es siempre importante intentar conseguir lo que se denomina como “**handbook**” (las políticas de la empresa que estipulan el proceso de queja). También, como se mencionó antes, es importante recopilar toda la evidencia posible (emails, WhatsApp, testimonios) para adjuntarla a la queja.

Quejas contra tu empresa



Recuerda que si hay un problema que afecta a tus compañerxs también, es mejor hacer una queja colectiva con todos lxs trabajadores, ya que tendréis más posibilidades de que la empresa os escuche y haga algo.

Si quieres poner una queja formal o colectiva, contactanos.

Si, por el contrario, quieres poner la queja formal sin ayuda del sindicato y te sientes cómodx haciéndolo, puedes utilizar esta herramienta de Citizens Advice para escribirla o utilizar una de las plantillas de ACAS.



IW/GB

Junio 2024

