

★ IWGB

Manual de derechos laborales:

Salarios y nominas



Version digital

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 El salario mínimo

4 ¿Qué cuenta como mi salario? ¿Es sólo mi pago por hora?

5 ¿Cuánto es el salario mínimo nacional?

7 ¿Cómo puedo calcular si me están pagando el salario mínimo?

10 Nóminas ('payslips')

12 ¿Que debería estar incluido en mi nómina?

14 Me pagan por hora, ¿cómo puedo comprobar que me han pagado por las horas correctas?

14 Mis horas varían cada mes ¿cómo puedo verificar que me paguen lo correcto?

15 No me llegan las nóminas ¿Qué puedo hacer?

16 ¿Qué debo hacer si tengo un problema con mi nómina?

18 Deducciones salariales

18 ¿Qué deducciones legales puede hacer mi compañía de mi salario?

20 ¿Qué son las deducciones ilegales del salario?

20 Acabo de recibir mi pago y creo que está mal...
¿Qué hago?

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').



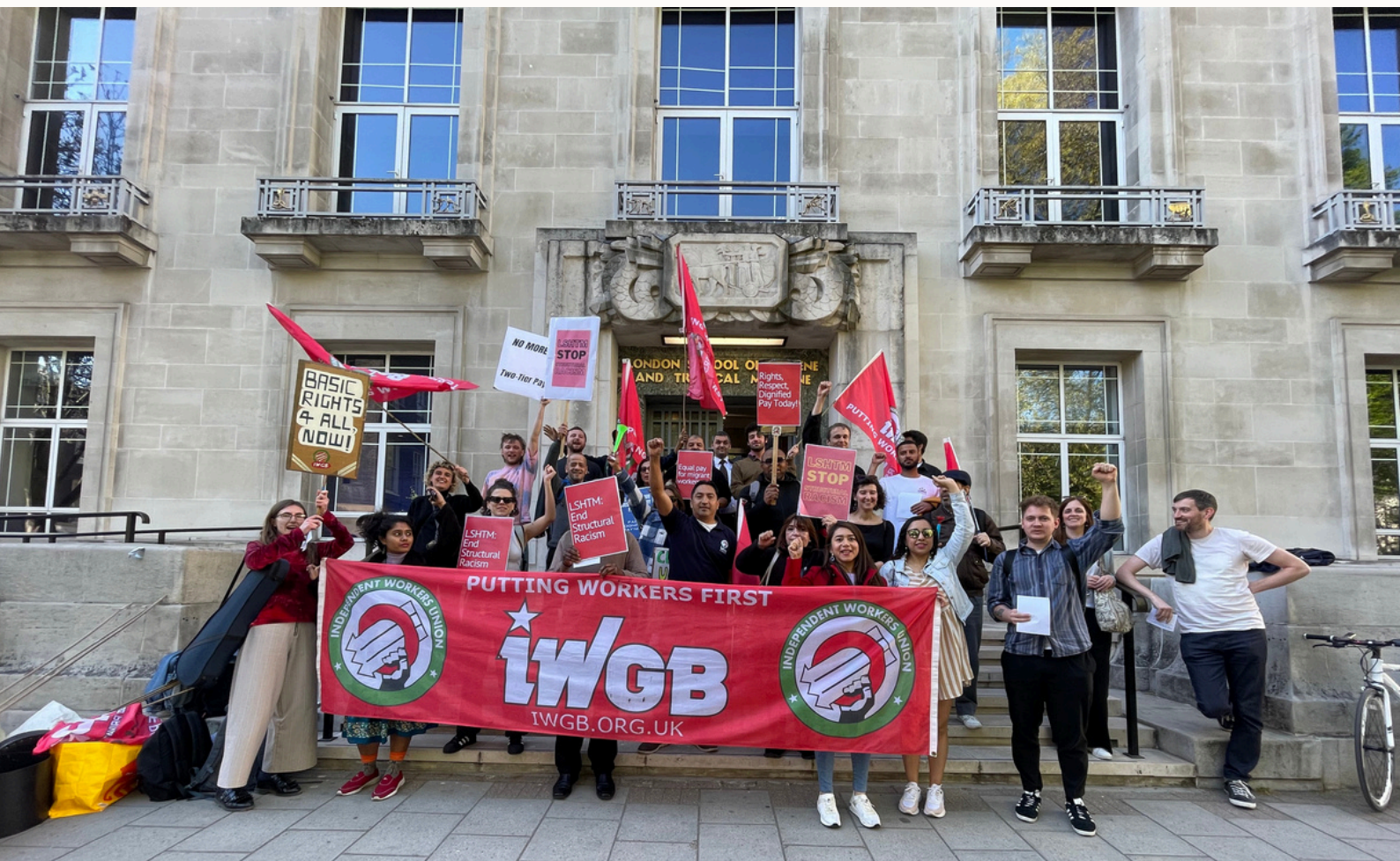
Ten en cuenta que algunas empresas pueden optar por ofrecer mejores condiciones (derechos contractuales) que los mínimos legales. Estos derechos pueden ofrecer mejores beneficios, **pero nunca desmejorar los mínimos legales contenidos en esta guía.**

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.



1

El salario mínimo

¿Qué cuenta como mi salario? ¿Es sólo mi pago por hora?

El salario es la remuneración económica que recibes por un trabajo hecho e incluye el sueldo base (por hora, mes, o año), así como todas las bonificaciones, horas extraordinarias (*overtime*) y comisiones.

También incluye el pago por permisos autorizados como la paga de vacaciones, enfermedad o incapacidad, maternidad, paternidad, adopción o permiso parental compartido. El salario básico tiene que ser siempre **mayor o igual al salario mínimo**. (página 5).

El salario mínimo

Toda persona que trabaje o sea empleada en el Reino Unido tiene derecho a ganar por lo menos el salario mínimo nacional por hora.

Ninguna compañía puede pagar por debajo del salario mínimo nacional, aunque así lo estipule en el contrato de trabajo.

¿Cuánto es el salario mínimo nacional?

A partir de abril de 2024, el salario mínimo es de:

- £11.44 por hora para mayores de 21 años;
- £8.60 por hora para personas entre 18 y 20 años;
- £6.40 por hora para personas entre 16 y 18 años;
- £6.40 por hora para aprendices;
- £9.99 es el descuento que puede hacer tu empleador por día si te ofrecen acomodación.

Estas cifras cambian anualmente en abril.



Es importante tener en cuenta que la [Fundación Living Wage](#) tiene diferentes tasas para el salario mínimo (**£12.00**) y para personas que trabajen en Londres (**£13.15**), que solo aplican a las empresas acreditadas por esta misma fundación.

El salario mínimo



Nota que en el Reino Unido **NO** hay una obligación legal para que las empresas paguen más si trabajas en los turnos de la noche, en feriados ('*bank holidays*') o fines de semana. Durante estas horas te deben garantizar el salario mínimo por hora. Sin embargo, recuerda que tu contrato puede ofrecerte mejores condiciones.

Excepciones:

Las **ausencias por enfermedad, maternidad, paternidad, baja parental compartida o por adopción** son casos de excepción al salario mínimo nacional y deberían ser pagadas con las tasas contenidas en esta guía.

En caso de que haya deducciones legales sobre tu salario (costes asociados al trabajo como uniforme, *training*, etc.) estas deducciones nunca pueden hacer que tu salario sea menor que el salario mínimo por hora.

Si estas deducciones hacen que el promedio del salario por hora que recibes caiga por debajo del salario mínimo, la compañía deberá reembolsarte el dinero suficiente para hacer que este promedio sea acorde al menos con el salario mínimo.

El salario mínimo

¿Cómo puedo calcular si me están pagando el salario mínimo?

Primero deberás establecer la cantidad de horas trabajadas durante el periodo por el que se te está pagando. Tendrás también que establecer si se te paga por hora o con base en un salario anual.

Si tu forma de pago no se puede determinar claramente en relación con un número de horas concreto contacta con el sindicato.

Si se te paga por hora:

- Debes conocer tu pago completo bruto, es decir, antes de las deducciones legales ([página 12](#)), durante el periodo por el que se te está pagando. Por ejemplo, una semana, una quincena o un mes. Este número debe figurar en tu nómina ([página 11](#)).
- Luego debes calcular las horas trabajadas durante ese periodo de pago.
- Tu pago completo bruto lo divides entre las horas trabajadas. El resultado de esta operación es el salario que recibes por hora. Así podrás compararlo con el salario mínimo nacional y saber si es menor a este.

El salario mínimo

Si se te paga un salario anual:

- Debes dividir tu salario anual para que este sea acorde con el periodo de referencia de pago (una semana, una quincena o un mes). Por ejemplo, si tu paga es mensual debes dividir tu salario anual en 12 meses; si tu paga es quincenal debes dividir tu salario en 26 quincenas o si tu paga es semanal deberás dividir tu pago anual en 52 semanas. Te recomendamos hacer tus cálculos con ayuda de la siguiente [calculadora](#).



- Una vez sepas tu pago por el periodo de referencia, tienes que dividir este pago por las horas que has trabajado. Estas horas pueden ser variables cada mes, por lo que deberías hacer un promedio el cual estará estipulado en tu contrato. Luego, tienes que dividir tu salario entre las horas promedio. El resultado de esta operación se compara con el salario mínimo nacional y se establece si te paga menos del mínimo.





2

Nóminas (‘payslips’)

Todas las personas que trabajen o sean empleadas en el Reino Unido tienen derecho a una nómina (*payslip*) detallada. Es la obligación de la empresa proporcionar las nóminas a tiempo a todo su personal.

Las nóminas **deben entregarse antes o en la fecha de pago**, esto permite rectificar cualquier problema o salario perdido. La nómina **puede ser física o electrónica**.



Nóminas ('payslips')

Ejemplo:

Número de empleado o número de nómina

Employee No.	Employee	Date	National Insurance No.				
001	<i>Tu nombre</i>	<i>Fecha</i>	<i>Tu número de seguro nacional</i>				
Payments	Units	Rate	Amount	Deductions	Amount		
Basic Pay			£XXXX.XX	Income Tax <i>+ tu código fiscal - 'tax code'</i>	£XXX.XX		
Total Payments			£XXX.XX	National Insurance	£XXX.XX		
<i>Pagos, bonus, comisiones</i>				Total Deductions	£XXX.XX		
<i>Pago y deducciones totales para el periodo de pago</i>				<i>Deducciones: impuesto de renta ('Income Tax') y seguro nacional ('National Insurance')</i>			
<i>Tu nombre</i> <i>Tu dirección</i>				Totals This Period		Totals Year To Date	
				Total Payments	£XXX.XX	Taxable Gross Pay	£XXXX.XX
				Total Deductions	£XXX.XX	Income Tax	£XXX.XX
						Employee NIC	£XXX.XX
						Employer NIC	£XXX.XX
				<i>Pago neto (lo que te llega a la cuenta)</i>		Net Pay	£2,020.39

Nóminas ('payslips')

¿Que debería estar incluido en mi nómina?

- **El monto bruto** del pago ('*gross pay*'). Este es el pago total que recibes antes de que se haya deducido cualquier impuesto u otras deducciones.
- **El pago neto** ('*net pay*'). Este es el pago que recibes directamente en tu cuenta. Es el resultado de restar las deducciones a tu pago bruto.
- **Tu código fiscal** ('*tax code*'). Este código está conformado normalmente por letras y números, por ejemplo, 1275 L.



Ten en cuenta que la cantidad de deducciones depende en el código fiscal que tengas asignado. Si crees que hay un problema con tu código, te recomendamos llamar a la Oficina de Impuestos Nacionales (HMRC) al siguiente número telefónico: 0300 200 3300.

El sindicato no puede ayudarte a cambiar tu código fiscal, ya que esto lo tienes que hacer personalmente con HMRC.

Nóminas ('payslips')

- Una lista de deducciones legales (página 12). Estas son deducciones del seguro nacional ('national insurance'), el impuesto sobre la renta ('income tax') y préstamos estudiantiles ('student loans').
- Cualquier pago de vacaciones, pago por enfermedad (SSP), maternidad, paternidad, adopción o permiso parental compartido. Estos pagos **se deben enumerar por separado y serán sujetos a deducciones fiscales.**
- También puede haber otras deducciones enumeradas. Cualquier deducción no reglamentaria debe ser acordada contigo previamente. Estas pueden incluir préstamos de la compañía, contribuciones a un sindicato, adelantos de salario, etc. Cualquier deducción como esta debe ser acordada entre tú y la compañía *antes* de que se realicen las deducciones.

Nóminas ('payslips')

Me pagan por hora, ¿cómo puedo comprobar que me han pagado por las horas correctas?

Desde abril de 2019, **las compañías tienen que especificar las horas trabajadas** en las nóminas en aquellos casos en los que el salario de los empleados/as varía según la cantidad de horas trabajadas. Esto permite a quienes trabajen por hora verificar si se les paga por el número correcto de horas trabajadas.

Si trabajas con base a un salario anual, las horas trabajadas no se muestran en la nómina. Sin embargo, si haces horas extras, estas deben especificarse en la nómina.

Mis horas varían cada mes ¿cómo puedo verificar que me paguen lo correcto?

Si tienes un contrato en el que las horas varían, tu nómina puede agrupar todas las horas en un solo campo o pueden enumerarse por separado. Si las horas están agrupadas, debes verificar que las horas pagadas sean las mismas que las horas que has trabajado.

Nóminas ('payslips')

En algunos casos, los pagos reflejan diferentes salarios por diferentes horas trabajadas. Esto puede ser, por ejemplo, cuando recibes más pago por trabajar los fines de semana. De ser así, los diferentes salarios deben indicarse por separado.

No me llegan las nóminas ¿Qué puedo hacer?

Es obligatorio que tu empresa te envíe tu nómina, de manera física o electrónica, antes o en el mismo día de tu pago regular. Las nóminas electrónicas se te podrán enviar directamente al correo electrónico o se deberán subir a un portal en línea al cual deberás tener acceso protegido.

Si no has recibido tu nómina, contacta a tu empresa lo más pronto posible.

Nóminas ('payslips')

¿Qué debo hacer si tengo un problema con mi nómina?

Lo primero que debes hacer es **notificar a tu compañía de inmediato**, informándoles que te hace falta parte de tu salario o que se han realizado deducciones incorrectas. Normalmente tu compañía rectificará el problema o se pondrá en contacto con el departamento de nóminas para rectificar.

Revisa la plantilla disponible en la siguiente página



Si crees que la compañía no ha intentado corregir el error, por ejemplo, si ya ha pasado un periodo largo de tiempo, debes notificarlo a tu representante sindical.

Ten en cuenta que el tribunal solamente acepta casos en los que la deducción de tu salario haya pasado dentro de los tres meses y un día anteriores. Por lo que **si tienes una deducción salarial debes notificar a tu representante sindical al menos con cuatro semanas antes de la fecha límite.**

Plantilla: Solicitar tu nómina o 'payslip' o contrato

Dear [nombre de la persona a quien te diriges]

I hope you are well.

I am writing because I have not received my payslip and contract. I would like to request that these be sent to me as soon as possible. Please understand that if there is any further delay, I will seek support from my union.

I look forward to hearing from you soon,

Best,

[Tu nombre]



3

Deducciones salariales

Una **deducción salarial** es una cantidad que se descuenta de tu nómina de trabajo. Algunas deducciones son permitidas y legales, mientras otras podrían ser ilegales y se deben reclamar (por ejemplo, si crees que te han pagado menos de lo que trabajaste).

¿Qué deducciones legales puede hacer mi compañía de mi salario?

La compañía puede realizar deducciones de tu salario en tres situaciones:

- Cuando la deducción está autorizada por ley, por ejemplo, el pago de la seguridad social ('*National Insurance*' o NI) y el impuesto sobre los ingresos ('*Income Tax*').

Deducciones salariales

- Si la deducción está incluida en el contrato o ha sido acordada voluntariamente, puede incluir los pagos del plan de pensiones o los reembolsos de los préstamos estudiantiles.
- Si has aceptado por escrito la deducción de tus salarios, por ejemplo, puede ser la devolución de un préstamo que te ha dado la empresa.



Si aceptas que se realice alguna deducción, estas tienen que ser especificadas por escrito, y tienes que recibir una copia del documento antes de que se realice la deducción.

Otras deducciones que la compañía puede hacer y que no necesitan ser acordadas contigo:

Exceso de pago en salarios anteriores o una deducción debido a la acción industrial o huelga

¿Qué son las deducciones ilegales del salario?

Es **cuando no recibes tu salario, recibes el salario incorrecto o hay una deducción que no has autorizado**. Es un deber legal que todo el personal de la empresa reciba sus nóminas ('payslips') para saber que tipos de deducciones se han hecho y si estas son legales o no. Solamente los salarios pagados pueden calificarse como deducciones ilegales.

Acabo de recibir mi pago y creo que está mal... ¿Qué hago?

- Revisa tu nómina y haz tus propios cálculos basados en tus horas trabajadas y tu salario básico por hora, mes o año.

Te recomendamos que uses esta [calculadora](#) para saber cuánto deberías recibir después del pago de impuestos. Recuerda que algunas compañías puede que te asignen un programa de pensión privada automáticamente, lo que puede reducir tu pago. Más información sobre pensiones en este [enlace](#).

- Consulta la **página 15** si no has recibido tu nómina

Deducciones salariales

Acabo de recibir mi pago y creo que está mal... ¿Qué hago?

- Asegúrate de que no se trata de una deducción legal (las **páginas 18 y 19** contienen ejemplos de estas).
- Si después de estos pasos sigues creyendo que tu pago es incorrecto, tienes el derecho a reclamarlo sin importar tu antigüedad en la empresa:
 - Contacta a tu empresa por escrito explicando lo que ha sucedido (por ej. un correo electrónico o un mensaje a tu supervisor o manager) lo antes posible.
 - Si tienes un contacto de nómina ('Payroll') de la empresa, escríbeles también.
 - Intenta llegar a un acuerdo con ellos para recibir el pago faltante.

Deducciones salariales

Chequea la plantilla disponible en la próxima página



Lo más probable es que la empresa corrija cualquier error en el próximo pago. Así que si aceptan abonarte la deducción, espera a tu próxima nómina para asegurarte de que se ha corregido.

Dispones de **3 meses** a partir de la fecha de pago del salario para presentar una reclamación.



Si hay una serie de pagos mal efectuados o deducciones ilegales, tienes 3 meses a partir de la fecha del último pago o deducción para presentar una queja legal en contra de la compañía. Siempre y cuando no hayan pasado más de tres meses entre cada deducción.

Si no puedes llegar a un acuerdo con ellos, es posible que puedas presentar una demanda ante un tribunal laboral ('*Employment Tribunal*') pero antes de ello **te aconsejamos contactar con el sindicato**.

Plantilla: Contactar a tu empresa acerca de una falta de pago

Dear [nombre de la persona a quien te diriges]

I hope you are well.

I have found some inconsistencies with my payslip dated [fecha de tu nomina]. I believe that my pay is incorrect; I should be paid [dinero que esperabas recibir] for the period and I only got [dinero que recibiste]. Could you please check this for me?

In case this issue is not resolved in the lapse of a working week, I will contact my trade union representative for support.

I look forward to hearing from you soon,

Best,

[Tu nombre]



IW/GB

June 2024