

IWGB

Manual de
derechos
laborales:

Transferencias
TUPE



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** Transferencias TUPE
- 4** ¿Qué es una transferencia TUPE?
- 6** ¿Qué protección otorgan las regulaciones de TUPE?
- 6** Protección a tus términos y condiciones
- 9** Protección contra el despido
- 13** Obligación de las empresas a informar y consultar a los empleadxs
- 15** ¿Qué ocurre si no quiero transferirme a la nueva empresa?

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').



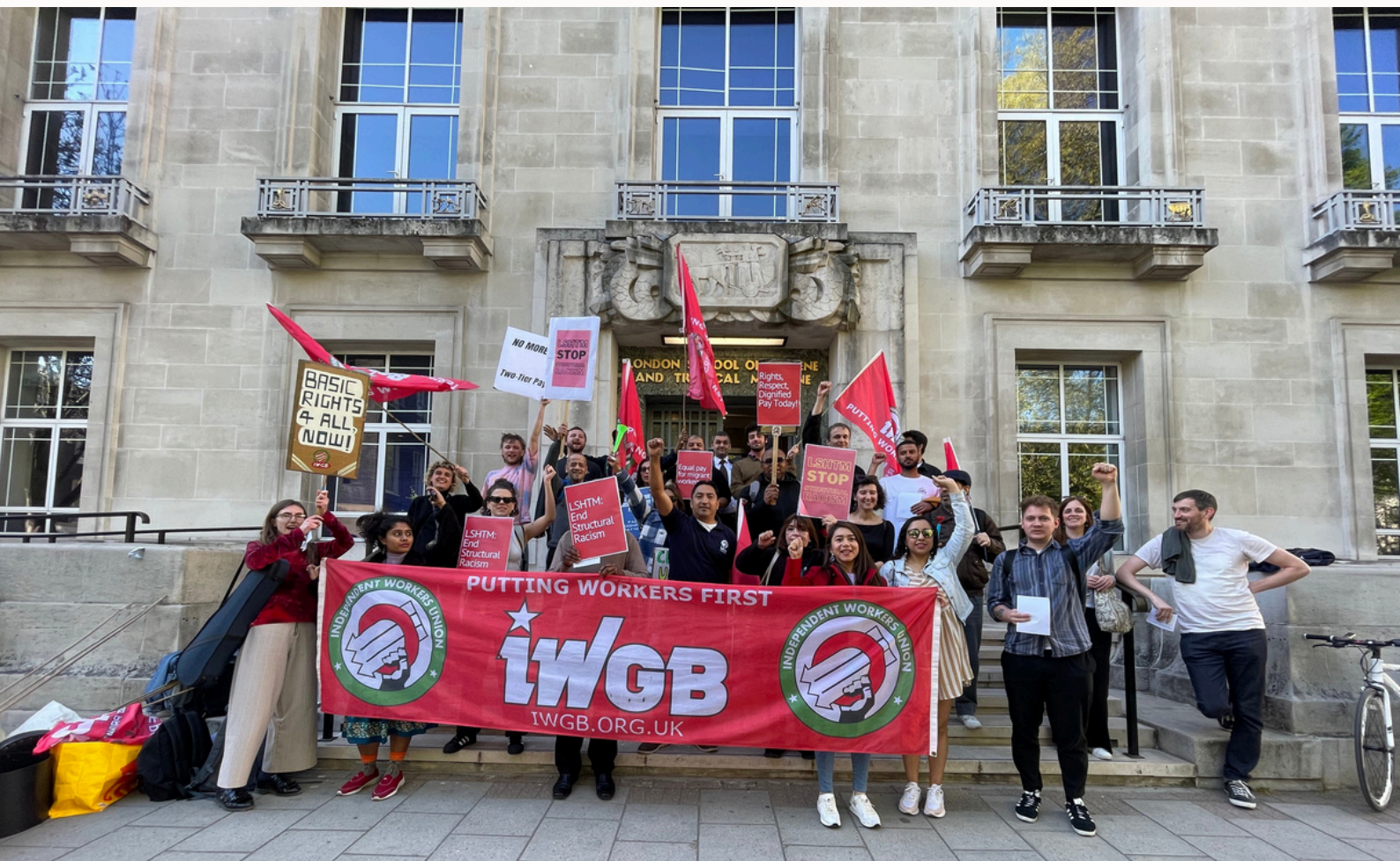
Ten en cuenta que algunas empresas pueden optar por ofrecer mejores condiciones (derechos contractuales) que los mínimos legales. Estos derechos pueden ofrecer mejores beneficios, **pero nunca desmejorar los mínimos legales contenidos en esta guía.**

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.



Transferencias TUPE

¿Qué es una transferencia TUPE?

Cuando una organización (o parte de ella) cambia de manos, ¿hasta qué punto están seguros los puestos de trabajo de quienes trabajan en ella? Esta es una cuestión que las regulaciones de TUPE aborda, ya que estas regulaciones protegen tus derechos como empleadx cuando te transfieren a una nueva empresa. Si no estás clasificadx como empleadx (por ejemplo eres “worker”) puede que no estés protegidx por estas regulaciones aunque este es un área legal que está evolucionando. Para saber más sobre tu estatus laboral consulta esta sección:

Transferencias TUPE

Una 'transferencia de TUPE' ocurre cuando:

- una organización, o parte de ella, es transferida de una empresa a otra. Por ejemplo, una empresa compra a otra empresa y se fusionan.
- un servicio es transferido a un nuevo proveedor, por ejemplo, cuando otra empresa asume el contrato de limpieza de oficinas que antes tenía otra empresa. Esto puede tomar tres formas diferentes:
 - Un cliente externaliza sus servicios a una subcontrata (“outsourcing”);
 - Un cliente termina el contrato con la subcontrata y vuelve a proporcionar estos servicios directamente (“in house”);
 - Los servicios externalizados pasan de una empresa a otra.

Los clientes suelen externalizar sus servicios para no tener que responsabilizarse de lxs empleadxs y esto siempre lleva a una situación en la que lxs trabajadorxs externalizadxs tienen peores condiciones de trabajo que lxs que están empleadxs directamente por el cliente.

Transferencias TUPE

¿Qué protección otorgan las regulaciones de TUPE?

TUPE hace tres cosas importantes:

1. Protección a tus términos y condiciones

Cuando hay una transferencia de TUPE, lxs empleadxs se transfieren automáticamente del empleador original (p.ej empresa de limpieza) al nuevo empleador (p.ej otra empresa de limpieza o el cliente). La nueva empresa o el cliente se pone en los zapatos de la empresa antigua y hereda todos los derechos, responsabilidades y obligaciones en relación con lxs empleadxs.

La nueva empresa no puede cambiar tus términos y condiciones después de una transferencia de TUPE **A MENOS QUE** exista una razón económica, técnica u operativa que implique cambios en la plantilla (es decir, reducción de empleadxs). [Estas razones las explicamos más abajo]. Sin embargo, esto es bastante raro y no es algo que los empleadores puedan argumentar fácilmente.

Transferencias TUPE

Esto significa que tu antigüedad, pago, turnos y otros términos y condiciones seguirán siendo los mismos. La responsabilidad de pagar salarios pendientes también se transferirá a tu nueva empresa.

Ejemplo

El año de vacaciones de unx empleadx comienza el 1 de enero y termina el 31 de diciembre. Le quedan 10 días de vacaciones cuando se transfiere el 1 de octubre. Su nueva empresa debe permitirle tomar estas vacaciones antes del final de su año de vacaciones.

Si tu nueva empresa no cumple con los términos de tu contrato de empleo, es una violación del contrato y es posible que puedas hacer una reclamación a un tribunal laboral.

Transferencias TUPE

Sin embargo, recuerda que todo aquello que no es contractual puede cambiar. **Los cambios más comunes se dan en las políticas de empresas no contractuales**, por ejemplo sobre cómo informar sobre las vacaciones o ausencias por enfermedad (que por ejemplo ahora tengas que rellenar un formulario para informar sobre tus vacaciones o que el año de vacaciones ahora irá de abril a marzo en vez de enero a diciembre). Aún así, lo que no puede cambiar es tu derecho a vacaciones anuales o licencia por enfermedad (es decir el número de vacaciones o el monto que debes recibir cuando estás enfermo).

En la fecha de la transferencia, tu nuevo empleador asume automáticamente tu contrato de empleo. Esto significa que tu contrato de empleo continúa, **NO** recibes uno nuevo. **Por lo tanto es muy importante conservar el contrato original y si no lo tienes pedir una copia a la empresa antes de que transfieran.** Esto es importante porque si no hay pruebas de cuáles eran tus términos y condiciones antes de la transferencia, es complicado luchar contra los cambios que tu nueva empresa quiera hacer.

Transferencias TUPE

2. Protección contra el despido

TUPE protege a lxs empleadxs contra el despido en relación con una transferencia de TUPE (a menos que exista una razón económica, técnica u operativa (ETO) que implique cambios en la plantilla).

Las razones de ETO incluyen:

- requisitos esenciales de ahorro de costos (razones económicas);
- uso de nuevos procesos o equipos (razones técnicas);
- realización de cambios en la estructura de una organización (razones organizativas).

Transferencias TUPE

Ejemplo

Una razón de ETO válida para un cambio en el contrato.

Cleaning LTD recientemente compró una empresa más pequeña llamada Spotless. Todxs los 27 empleadxs de Spotless se transfirieron a Cleaning LTD. La mayoría de tecnología como aspiradoras, robots y demás usada por Cleaning LTD es más avanzada que la tecnología usada por Spotless. Esto significa que el trabajo ahora se puede hacer con menos empleadxs. Cleaning LTD decide reestructurar su organización y despide a 5 empleadxs. Después de consultar con todo el personal afectado, Cleaning LTD acuerda con el personal afectado cambiar sus contratos para que ahora puedan trabajar en otros sitios donde Cleaning LTD opera. Es probable que esta sea una razón de ETO válida porque hay una razón técnica (nuevos equipos) que involucra un cambio en el número de la fuerza laboral (despidos).

Transferencias TUPE

Ejemplo

una razón de ETO **no válida** para un cambio en el contrato

Un colegio tenía personal trabajando con 6 contratos diferentes con diferentes términos y condiciones resultantes de transferencias TUPE, por lo que quería poner a todos en los mismos términos para facilitar la administración y reducir costos. Como uno de los empleados se niega a este cambio el colegio decide despedirle. La armonización de términos y condiciones tras una transferencia no es una razón de ETO válida porque la razón principal del cambio y del despido es la transferencia y los cambios propuestos no implican un cambio en la fuerza laboral.



Sin embargo, si llevas menos de dos años de empleo, no podrás reclamar por despido improcedente incluso aunque el despido sea por una razón ETO no válida.

Transferencias TUPE

Si un cambio en el contrato no está relacionado con la transferencia, las regulaciones de TUPE no te impiden a ti ni a tu empresa hacer cambios en tus términos y condiciones.

Tu nueva empresa puede tener razones legales para acordar cambios en el contrato contigo. Por ejemplo, si las necesidades comerciales han cambiado por razones que no están relacionadas con la transferencia.

Tú y tu empresa deben acordar cualquier cambio y seguir el proceso legal usual para cambiar un contrato de trabajo. Para más información consulta nuestra sección sobre cambios de términos y condiciones en nuestra pagina web.

3.Obligacion de las empresas a informar y consultar a los empleadxs

TUPE requiere que los empleadores informen y consulten a lxs representantes de lxs empleadxs afectadxs antes de que se lleve a cabo una transferencia. Aunque en empresas con menos de 50 personas, los empleadores no tienen porqué consultar con los representantes y solo tienen obligación de consultar con lxs empleadxs individualmente.

En un lugar de trabajo con un sindicato reconocido, las empresas deben consultar con ese sindicato. Si no hay ningún sindicato y hay más de 50 empleados, entonces deben realizar una votación para elegir representantes entre lxs empleadxs.

Transferencias TUPE

No hay un marco de tiempo establecido para cuándo debe comenzar o finalizar esta consulta, solo debe permitir suficiente tiempo para que se escuchen todas las opiniones. Por lo tanto, una o dos semanas no necesariamente se considerarían suficientes, pero un mes podría serlo (sin embargo, esta es una situación específica según la cantidad de información que se debe proporcionar, el tamaño de la organización, la cantidad de empleados afectados, etc.).

La información que ambos empleadores deben proporcionar y consultar es la siguiente:

- confirmación de que la transferencia se está realizando, cuándo se espera que suceda y por qué;
- cómo el empleador planea llevar a cabo la transferencia;
- si habrá alguna reestructuración;
- el número de trabajadores de la agencia empleadxs, los departamentos en los que están trabajando y el tipo de trabajo que están haciendo, si se utilizan trabajadorxs de agencia;

Transferencias TUPE

- cualquier medida que el nuevo empleador esté planeando que pueda afectar la transferencia del personal, por ejemplo, cambios en las horas de trabajo, descripciones de puestos, fechas de pago de salarios o riesgo de despidos;
- Cualquier implicación legal, social o económica.

¿Qué ocurre si no quiero transferirme a la nueva empresa?

Si no quieres transferir, esto se tratará como si te estuvieras renunciando y tu empleo terminará. En estas situaciones, deberás informar a tu nueva empresa que deseas renunciar por escrito. Necesitarás dar un período de aviso ('notice'). Ten en cuenta que perderás cualquier continuidad de empleo según tu contrato actual y se te deberá pagar cualquier salario pendiente y vacaciones que hayas acumulado pero aún no hayas tomado cuando termine tu empleo.

Transferencias TUPE

Normalmente no tendrás derecho a pagos adicionales como un pago de indemnización por despido o reclamación por despido injustificado.

Tu empresa actual puede decidir ofrecerte un trabajo alternativo. Si lo hacen y lo aceptas, tu antigüedad ('período de empleo continuo') continuará si el nuevo trabajo comienza antes de la fecha de la transferencia. Tu empresa informará a la nueva empresa que ya no te transferirán.

Si no te ofrecen un trabajo alternativo, tu empleo terminará en la fecha en que tenga lugar la transferencia. Si la transferencia ocurre antes de que termine tu período de aviso, no necesitarás trabajar más allá de la fecha de transferencia. No te pagarán por el resto de tu período de aviso.

Antes de tomar una decisión, es una buena idea explorar todas tus opciones. Por lo que te recomendamos contactar al sindicato si estes es tu caso.



IW/GB

Junio 2024