

## DEFENDIENDO NUESTROS DERECHOS

La precariedad o el llamado trabajo flexible son formas de empeorar nuestras condiciones de trabajo y aumentar nuestra explotación. También hacen más vulnerables a los trabajos indefinidos. La precariedad no sólo afecta a los trabajadoras/es temporales y a los de las agencias, sino que nos afecta a todos.

Los empresarios despedirán a los trabajadores/as que no les gusten, pues saben que muchos somos reacios o incapaces de ir a un tribunal laboral. No es suficiente tener algunos derechos laborales estatutarios o contractuales; necesitamos estar unidos para asegurar que esos derechos por los que luchamos hace mucho tiempo son respetados.

Sólo permaneciendo unidos podemos prevenir las intimidaciones y agresiones de los jefes. No podemos dejarlo en manos del gobierno, empresarios, partidos políticos o los sindicatos oficiales. La mejor manera de defender nuestros derechos es organizarnos nosotros mismos y llevar a cabo acción directa colectiva. Creando nuestros propios grupos en los que todos somos iguales, podemos resistir la explotación y conseguir nuestros derechos en el trabajo efectivamente.

Defender nuestros derechos es sólo el comienzo. Una vez hemos conseguido esto, podemos tomar la iniciativa. *¡Un daño a uno, es un daño a todos!*



[www.solfed.org.uk](http://www.solfed.org.uk)

Este panfleto ha sido producido por la Solidarity Federation como parte de una campaña en marcha contra la precariedad. Está escrito por trabajadores/as para trabajadores/as, y ha sido diseñado para difundir los derechos que todos tenemos. La Solidarity Federation forma parte de la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT), que es la organización anarcosindicalista internacional. Esta campaña incluye acciones por parte de todas las secciones de la AIT en el mundo contra la precariedad y por la solidaridad entre los trabajadores/as. Los actos hablan más alto que las palabras. Cuanto más consigamos juntos, más alto se nos oirá.

Por favor, quiero recibir más panfletos para tener más información sobre la campaña contra la precariedad

Por favor, quiero recibir más información sobre la Solidarity Federation

Nombre.....

Dirección.....

Correo electrónico/teléfono.....

Envía este cupón a la **Solidarity Federation. P. O. Box: 469 Preston PR1 8XF.**

O escribenos al correo electrónico: [solfed@solfed.org.uk](mailto:solfed@solfed.org.uk)

También puedes escribirnos para obtener asesoría sobre derechos laborales y seguridad e higiene en el trabajo.

# LAS COSAS QUE TU JEFE NO QUIERE QUE SEPAS



**Una guía básica de tus derechos en el trabajo  
- por trabajadores - para trabajadores -**

## ALGUNOS DERECHOS LABORALES BÁSICOS

Independientemente de tu situación laboral (temporal o indefinido, por agencia, a tiempo completo o a tiempo parcial) y de tu contrato de trabajo, todos tenemos una serie de derechos básicos. Entre éstos:

### **1. El derecho a ser comunicados por escrito la cuánto y cuándo seremos pagados.**

Desde octubre de 2007 el salario mínimo está establecido en £5.52. Para trabajadores de entre 18 y 12 años es £4.60. Para los trabajadores/as contratados por agencias, el salario debe ser abonado los días acordados, independientemente de que la empresa contratante haya pagado a la agencia o no.

### **2. El derecho a un mínimo de 4 semanas de vacaciones remuneradas al año.**

Todo contrato de trabajo debe especificar los derechos a vacaciones. Si no lo hace, entonces nos deben dar 4 semanas (a los que se pueden sumar los días festivos). Esto se aplica a todos los trabajadores/as, trabajadores/as por agencia, trabajadoras del hogar, contratados en prácticas, precarios y freelancers. Los derechos vacacionales comienzan inmediatamente, por ejemplo, el día uno tenemos dos días de vacaciones, tras 6 meses de trabajo 10 días (aunque para los trabajadores/as a tiempo parcial es menos, y se aplica a trabajos que empezaron después de octubre de 2001).

### **3. El derecho a descansos de al menos 20 minutos después de cada 6 horas de trabajo.**

Tenemos derecho a, al menos, 11 horas de descanso por cada 24h y mínimo, 1 día libre a la semana. Los descansos para los menores de 18 deben ser de 30 minutos cada 4 horas y media.

### **4. El derecho a negarnos a trabajar más de 48 horas a la semana.**

No podemos ser obligados a trabajar más de 48 horas a la semana a no ser que hayamos dado nuestra conformidad por escrito a la empresa (Notese que estas 48 horas corresponden a un cálculo medio basado en un periodo de 17 semanas, de forma que si nos podrían obligar a trabajar más horas en una semana determinada y compensarlo durante las semanas restantes)

### **5. El derecho a paga por enfermedad cuanto estemos enfermos.**

Tenemos derecho a la paga por enfermedad reglamentaria si ganamos normalmente más de £77 a la semana y hemos trabajado más de 3 meses (o calculamos que hemos estado trabajando de manera continuada durante al menos 13 semanas).

### **6. Permiso por maternidad/paternidad cuando tenemos hijos.**

Desde abril de 2003, la mayoría de las madres tenemos derecho a un permiso remunerado de maternidad de 26 semanas, y un permiso de otras 26 semanas sin retribución. Para tener derecho al permiso remunerado debemos ganar más de £77 a la semana y haber trabajado al menos 6 meses en el momento en que el bebé esté a 15 semanas de nacer. Las primeras 6 semanas se cobrará el 90% del salario, después una cantidad fija de £100 a la semana durante las 20 semanas restantes. Si no se puede solicitar la paga, entonces se pedirá el permiso de maternidad al DSS. Los padres/familiares masculinos obtienen 2 semanas de permiso remunerado (sujeto a las mismas condiciones que los permisos de maternidad).

### **7. El derecho a estar libres de acoso.**

Todos tenemos derecho a un lugar de trabajo sin acoso moral (bullying), racial o sexual, discriminación o prejuicios. Los trabajadores/as por agencias o a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los de jornada completa.

### **8. El derecho a defendernos.**

Todos tenemos derecho a estar protegidos de ser despidos por defender nuestros derechos laborales. También tenemos el derecho a unirnos con nuestros compañeros y organizarnos colectivamente, y afiliarnos a un sindicato.

### **9. El derecho a rechazar trabajos inseguros o en los que no se nos da formación.**

Todos tenemos el derecho a rechazar un trabajo si percibimos que nos encontramos ante un daño inminente. Las leyes que regulan a las agencias también indican que no pueden enviarnos a empleos para los que no estamos cualificados, y deben asegurar que se nos facilita la formación adecuada.

## ¿TRABAJAS CON SEGURIDAD Y SALUD?

### **Las normas sobre el horario de trabajo**

Los derechos y protecciones básicos que contienen las normas son:

Un límite de una media de 48 horas de trabajo a la semana (aunque los trabajadores pueden trabajar más si lo desean)

Un límite de 8 horas de trabajo sobre 24, para los trabajadores de turno de noche.

El derecho de los trabajadores nocturnos para recibir asesoramiento sanitario gratuito

El derecho a 11 horas de descanso al día

El derecho a un día libre a la semana

El derecho a tiempo de descanso si la jornada de trabajo excede las 6 horas

El derecho a 4 semanas de vacaciones al año

### **IDEAS BÁSICAS DE SALUD Y SEGURIDAD**

Los empresarios deben:

Dar unas condiciones de trabajo seguras y saludables

Dar información y formación a los empleados en todos los centros de trabajo

Redactar y distribuir instrucciones para prevenir los riesgos en el trabajo

Informar a todos los trabajadores/as de los acuerdos, políticas y prácticas sobre seguridad e salud antes de comenzar a trabajar

**La salud y la seguridad en el trabajo cuestan tiempo y dinero, y afecta a los beneficios, por lo que los empresarios tratan de evitar sus responsabilidades legales. Por ley, deben facilitar salud y seguridad en el trabajo a todos los empleados.**

**Recuerda, legalmente tienes derecho a dejar el trabajo si te sientes en un peligro inminente.**

### **Procedimientos para las demandas**

A partir del 1 de octubre de 2004, todos los empresarios, independientemente del tamaño, están obligados a seguir los procedimientos mínimos para las demandas y fue abolida la exención de los pequeños empresarios a facilitar detalles.

Procedimientos para las demandas: el procedimiento estándar de tres pasos. (El procedimiento para las demandas de tu empresario debe tener más de tres pasos, paso debe incluir lo siguiente):

#### **1. Comunicación escrita.**

Debes establecer tu demanda por escrito (habitualmente llamada "carta de primer paso"). Las instrucciones del procedimiento de demanda del empresario deben indicar a quién debes enviar la carta. Si esa es la persona que causa el problema, o si han ignorado quejas previas, envíalo al departamento de Recursos Humanos o a nombre del empresario.

#### **2. Reunión**

Tu demanda debe ser investigada de manera justa y neutral. Tu empresario debe invitarte a una reunión (llamada en ocasiones la audiencia) para discutir el problema, y debes acudir si te es posible. Si hay alguien más involucrado, también debería estar (pero debes comunicar al empresario si te sientes incómodo con esto). Si solicitas al empresario antes, legalmente tienes derecho a llevar a la reunión a un "acompañante" (un representante sindical o un amigo).

#### **3. Reunión de apelación**

Si no estás satisfecho con la decisión, o piensas que el procedimiento seguido ha sido seriamente defectuoso, tienes derecho a apelar. Tu empresario debe darte suficiente tiempo para apelar. En caso contrario, realiza tu apelación de todos modos, y di que darás más información más adelante. Si estás pensando llevar tu caso al Juzgado de Trabajo debes apelar, aunque parezca que no tiene sentido, porque tu indemnización será mucho menor si no lo haces.