

defendernos a nosotras mismas

La precariedad laboral y la autodenominada "flexibilidad laboral" son formas de empeorar nuestras condiciones de trabajo dejando que nos exploten más que nunca y poniendo en riesgo los puestos permanentes. Por tanto, la precariedad no sólo afecta a las trabajadoras temporales y de agencia, sino a todas las trabajadoras.

Las empresas despedirán a aquellas trabajadoras que no les agraden, sabiendo que la mayoría no quieren –o bien, no pueden– recurrir a un tribunal de empleo. No es suficiente con disponer de ciertos derechos legales y un contrato de trabajo; debemos mantenernos juntas, hombro con hombro, para garantizar que los derechos que tanto costo conseguir sean respetados.

La única manera de evitar que nos hostiguen y ataquen es defendernos mutuamente y por nuestros propios medios. No podemos dejar ésta tarea al gobierno, a los partidos políticos o sindicatos mayoritarios. La manera más efectiva de defender nuestros derechos es mediante la organización y la acción directa colectiva. Formando nuestros propios grupos autónomos e igualitarios podremos resistir a la explotación y defender con éxito nuestros derechos laborales.

La defensa de nuestros derechos es sólo el comienzo; una vez alcanzado ese objetivo podremos tomar la iniciativa. ¡Si tocan a una, nos tocan a todas!

Solidarity Federation



www.solfed.org.uk

Este panfleto ha sido realizado por Solidarity Federation como parte de una campaña en contra de la precariedad. Está escrito por trabajadoras para las trabajadoras, con el objetivo de difundir los derechos que todas tenemos. Solidarity Federation forma parte de la Asociación internacional de trabajadores (AIT), organización anarcosindicalista internacional. La presente campaña incluye acciones por parte de todas las secciones de la AIT del mundo contra la precariedad y por la solidaridad de las trabajadoras. Las acciones son más fuertes que las palabras, cuanto más consigamos juntas más alto nos oírán.

Contactanos para pedir panfletos gratuitos para difusión y para más información sobre la campaña contra la precariedad laboral y/o información acerca de Solidarity Federation. También puedes contactar para asesoramiento gratuito sobre derechos laborales y seguridad e higiene en el trabajo a Solidarity Federation PO Box 469, Preston PR1 8XF o por correo electrónico a: solfed@solfed.org.uk

solidarity federation



las
**COSAS
QUE TU
JEFE**

no quiere que sepas

OCT 2013

Algunos derechos laborales básicos

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

1 El derecho a que se nos comunique por escrito cuánto y cuándo se nos pagará. El sueldo mínimo está establecido en £6.31/hora para las trabajadoras mayores de 21 años (aunque se revisa periódicamente). Para las trabajadoras de entre 18 - 20 años es de £5.03/hora, y de £3.72 para aquellas de entre 16 - 17 años. Para aprendices menores de 19 años el sueldo mínimo se fija en £2.68. En el caso las agencias de colocación los salarios han de ser pagados el día acordado, independientemente de que la empresa contratante haya pagado o no a la agencia.

2. El derecho a disponer de un mínimo de 28 días de vacaciones remuneradas al año. Todo contrato de trabajo debe especificar el derecho a vacaciones. De no ser así, se asume que serán 28 días (a los que se les pueden sumar los días festivos). Esto se aplican del mismo modo a todas las trabajadoras, trabajadoras por agencia, del hogar, en prácticas, precarias y freelancers. Los derechos vacacionales se aplican de forma inmediata, de modo que el día 1 tenemos dos meses de vacaciones, pasados 6 días de trabajo son 14 días, etc. (para las trabajadoras a tiempo parcial son menos días y este cálculo se aplica a los trabajos que empezaron después del octubre de 2001).

3 El derecho a descansos de al menos 20 minutos por cada 6 horas de trabajo. Tenemos derecho, al menos, a 11 horas de descanso por cada 24 horas trabajadas; y a un mínimo de 1 día libre a la semana. En el caso de menores de 18 años los descansos deben ser de 30 minutos por cada 4 horas y media trabajadas.

4 El derecho a negarnos a trabajar más de 48 horas a la semana. No podemos ser obligados a trabajar más de 48 horas semanales, a no ser que hayamos dado nuestro consentimiento a la empresa por escrito. (Nótese que estas 48 horas corresponden a un cálculo de medio basado en un período de 17 semanas, de forma que, si pueden obligarnos a trabajar más horas en una semana determinada y compensarlo durante las semanas restantes).

5 El derecho a baja por enfermedad. Tenemos derecho a la paga por enfermedad reglamentaria a partir del cuarto día consecutivo de ausencia; siempre y cuando nuestro salario supere las £77 a la semana y hayamos trabajado más de 3 meses (o se calcula que hemos estado trabajando de forma continuada al menos durante 13 semanas).

6 Baja por maternidad/paternidad. Desde abril de 2003 las madres tenemos derecho a 26 semanas de baja por maternidad remunerada y a un permiso de otras 26 semanas sin retribución. El derecho a esta baja sólo será efectivo para aquellas trabajadoras con sueldos que superen las £77 semanales y que hayan trabajado por lo menos 6 meses en el momento en que falten 15 días para el nacimiento del bebé. Durante las 6 primeras semanas se cobrará el 90% del salario, después una cantidad fija de £100 semanales durante las 20 semanas restantes. En caso de no poder solicitarse la paga, se podrá solicitar la baja de maternidad al DSS. Los padres/familiares masculinos tenemos derecho a 2 semanas de baja de paternidad sujeta a las mismas condiciones).

¿Trabajas en un entorno laboral seguro y saludable?

Normas sobre el horario de trabajo

Derechos y protecciones básicas:

- Límite de una media de 48 horas de trabajo a la semana (aunque las trabajadoras pueden trabajar más si así lo desean).
- Límite de 8 horas de trabajo sobre 24, para las trabajadoras del turno de noche.
- El derecho de las trabajadoras nocturnas a 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 supera las 6 horas.
- El derecho a 4 semanas de vacaciones al año.



ACAS (corporación independiente que en ocasiones interviene en la resolución de conflictos laborales) han elaborado un Code of Practice (código de conducta o buena práctica), el cual nos informa de en qué casos es pertinente interponer una denuncia oficial (a grievance). Dicho código no es vinculante legalmente, por lo que no servirá, por sí mismo, como alegación en un tribunal y, el hecho de no seguirlo, no siempre nos defenderá de la

7 El derecho a no ser víctimas de acoso. Todas tenemos derecho a un lugar de trabajo libre de acoso moral (bullying), racista o sexual, discriminación o prejuicios. Las trabajadoras por agencia o a tiempo parcial tienen los mismos derechos que las de jornada completa.

8 El derecho a defendernos. Todas tenemos derecho a no ser despedidas por defender nuestros derechos laborales. También tenemos derecho a poder unirnos con nuestras compañeras, a organizarnos colectivamente y a afiliarnos a un sindicato.

9 El derecho a rechazar trabajos inseguros para los cuales no hemos sido formados. Todas tenemos el derecho a rechazar un trabajo si lo consideramos peligroso o creemos que no estamos capacitados para realizarlo. Las leyes que regulan las agencias también indican que no pueden enviarnos a empleos para los que no estamos cualificados, y deben asegurarse de que recibimos la formación adecuada.

Ideas básicas sobre salud y seguridad

Los empresarios deben:

- Asegurar unas condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Dar información y proporcionar formación a sus empleadas en todos los centros de trabajo.
- Redactar y distribuir instrucciones para prevenir los riesgos en el trabajo.
- Informar a todas las trabajadoras de los acuerdos, políticas y prácticas sobre salud y seguridad antes de comenzar a trabajar.

Mantener unas condiciones idóneas de seguridad y salud en el trabajo tiene un coste en tiempo y dinero que afecta a los beneficios de la empresa, por lo que muchas empresas tratan de evadir sus responsabilidades legales. Por ley, todas las empresas están obligadas a generar unas condiciones de salud y seguridad adecuadas. **Recuerda que legalmente tienes derecho a dejar el trabajo si sientes que estás expuesto a un peligro inminente.**

Procedimientos para las demandas

El código es tomado en consideración en los tribunales de empleo, con las excepciones de los despedidos con fines económicos, o si no se renueva un contrato temporal. Un tribunal puede cambiar la cantidad de una indemnización (entre el 25% más y el 25% menos) en el caso de que no se hayan seguido de forma razonable las normas del código.

A aquellas trabajadoras que estén a la espera de una acción disciplinaria se les debe dar un plazo razonable para poder preparar una defensa, así como se les permite presentar pruebas y testigos. Tenemos el derecho de ser acompañadas por otra persona y podemos elegir a algún representante del sindicato (aun cuando el sindicato no esté reconocido por la empresa) o por una compañera del trabajo. En todo caso, tanto la trabajadora como su acompañante, cuentan con protección ante posibles medidas disciplinarias interpuestas en su contra o el despido. La vista debe celebrarse dentro de un período de tiempo razonable.