

SPANISH

Este folleto es para los ciudadanos españoles que vienen a trabajar al Reino Unido

worksmart

Know Your Rights **(Conozca sus derechos)**

www.worksmart.org.uk

Para trabajar en el Reino Unido: sus derechos

Bienvenido al Reino Unido

Este folleto ha sido redactado por el Trades Union Congress (TUC, Congreso de sindicatos) y está destinado a ciudadanos españoles. El TUC es la organización que representa a los sindicatos británicos. El TUC es la única confederación de sindicatos de Inglaterra, a la cual pertenecen más de 50 sindicatos, que entre todos tienen más de 6,5 millones de afiliados.

El TUC es independiente de patronos, gobierno y partidos políticos.

El sistema legislativo de cualquier país es siempre complejo. No podemos explicar con todo detalle en un folleto la legislación laboral del Reino Unido. Debe considerar este folleto como una guía para los aspectos básicos. Si cree que en su situación sale perdiendo o que su patrono o agencia de empleo está infringiendo la ley, deberá obtener asesoramiento adicional. Más adelante en este folleto, ofrecemos algunas sugerencias acerca de dónde puede obtener más ayuda.

Para comenzar a trabajar en el Reino Unido:

Seguro nacional e impuesto sobre la renta

Para trabajar el Reino Unido necesitará también un número del National Insurance (Seguro nacional). Para obtener este número, tendrá que concertar una cita para una entrevista de "prueba de identidad" en el centro de trabajo más cercano. Este centro es una oficina gubernamental que se puede encontrar en la mayoría de los pueblos grandes o distritos de ciudades. Tendrá que llevar una prueba de su identidad (como por ejemplo un pasaporte) así como una prueba de que está trabajando.

Algunos patronos pueden ofrecerle un trabajo sin pagar el Seguro nacional o el impuesto sobre la renta (lo que se conoce como "dinero en mano"). Esto va contra la ley. Si están infringiendo esta ley, es muy probable que infrinjan también otras leyes laborales y especialmente las que protegen a los trabajadores. Le resultará muy difícil conseguir que se respeten sus derechos legales si no está trabajando legalmente. Debe evitar este tipo de trabajo.

Todos los trabajadores del Reino Unido tienen un número de Seguro nacional. Se utiliza para hacer el seguimiento de las aportaciones a la seguridad social. Si gana más de 80 libras esterlinas a la semana aproximadamente, tanto usted como su patrono tendrán que pagar lo que se denomina aportaciones al Seguro nacional. Estas aportaciones son una especie de impuesto. Como compensación, los trabajadores adquieren derechos a diversos subsidios de seguridad social. El pago de aportaciones al Seguro nacional en el Reino Unido también puede ayudarle a adquirir derechos en su país de origen.

Tendrá que pagar también el impuesto sobre la renta. El importe del impuesto que tendrá que pagar depende de varios factores. Todos los trabajadores del Reino Unido tienen un código fiscal que el patrono utiliza para calcular la cantidad que tiene que pagar en su nombre. Si está en su primer trabajo en el Reino Unido, probablemente comenzará a pagar el "impuesto de emergencia" hasta que se le asigne un código fiscal. También se le asignará un número temporal del Seguro nacional hasta que se le asigne el número correcto.

Tenga en cuenta que su patrono no tiene por qué quedarse con su pasaporte o sus documentos de identidad y no tiene ningún derecho a retenerlos. Lo que sí puede es hacer copias de ellos para sus registros.

SPANISH

¿Trabajador o empleado?

La mayoría de las personas que trabajan en el Reino Unido tienen algunos derechos básicos como por ejemplo el salario mínimo y el derecho a vacaciones pagadas.

Hay derechos especiales que son aplicables a los que utilizan una agencia de empleo (llamadas a veces *gangmasters*, o enroladores de cuadrillas) para buscar trabajo - consulte más adelante. Muchos trabajadores tienen más derechos porque tienen la categoría legal de *empleado*. Explicaremos esto más adelante.

Todos estos derechos de empleo pueden ser impuestos legalmente. Esto puede hacerse ante un tribunal laboral - un tribunal especial que se ocupa de la mayoría de los problemas relacionados con el trabajo - o con la ayuda de un sindicato, si está afiliado a alguno. Este tema se tratará más adelante en este folleto.

Empleado

¿Exige su patrono que trabaje unas horas determinadas y le paga por estas horas independientemente de que haya o no trabajo que hacer?

¿Controla su patrono lo que hace y establece cuándo y cómo lo hace?

¿Tiene que realizar el trabajo personalmente? (es decir, no puede pedir a otro trabajador que lo realice por usted)

¿Proporciona su patrono las herramientas u otros equipos para el trabajo?

¿Paga su patrono el impuesto sobre la renta y el Seguro nacional en su nombre? (aunque a muchos trabajadores se les deduzca de su paga el impuesto sobre la renta y el Seguro nacional, esto por sí solo no demuestra que sea usted un empleado)

¿Tiene un contrato escrito con su patrono que incluye la frase "contrato de empleo"?

Trabajador

¿Le ofrece y paga trabajo su patrono sólo cuando lo necesita?

¿Puede decidir cuándo trabajará e incluso rechazar trabajo que se le ofrezca?

¿Puede usted proporcionar otro trabajador para realizar el trabajo en su lugar si lo desea?

¿Tiene que aportar sus propias herramientas?

¿Se le deja que pague sus propios impuestos sobre la renta y Seguro nacional?

¿Tiene un contrato escrito con su patrono que incluye la frase "contrato para servicios"?

La mayoría de las personas que trabajan en el Reino Unido son empleados y por lo tanto tienen mejores derechos. Pero en muchos de los trabajos que probablemente harán los que vienen a este país para trabajar durante breves períodos (incluidos casi todos los proporcionados por agencias de empleo) es posible que no cuenten como empleados.

Observe la tabla situada debajo a la izquierda. Si su respuesta es "sí" a la mayoría de las preguntas de la columna Empleado, lo más probable es que sea un empleado. Si su respuesta es "sí" a la mayoría de las preguntas de la columna Trabajador, lo más probable es que sea un trabajador.

Si tiene alguna duda, deberá obtener asesoramiento. Los sindicatos y las agencias de asesoramiento comprenden las dificultades jurídicas, pero es posible que algunos casos tengan que ser dirimidos por un tribunal laboral.

Sus derechos como trabajador

La mayoría de las personas que trabajan, incluidos todos los trabajadores de agencias, disfrutan de estos derechos desde su primer día de trabajo:

- el salario mínimo nacional;
- derechos de tiempo de trabajo (incluidos descansos, vacaciones y vacaciones pagadas y un límite sobre la semana laboral);
- protección de la salud y seguridad;
- el derecho a afiliarse a un sindicato y
- protección contra la discriminación injusta.

El salario mínimo nacional

Este es el mínimo que se le puede pagar por cada hora que trabaje:

Si tiene 22 años o más deberá cobrar como mínimo 5,73 libras esterlinas por hora.

Si tiene de 18 a 21 años deberá cobrar como mínimo 4,77 libras esterlinas por hora.

Si tiene 16 o 17 años deberá cobrar como mínimo 3,53 libras esterlinas por hora.

Las propinas que se le den directamente no cuentan, pero sí todo lo que se le pague a través de su paquete de paga.

Pero hay dos complicaciones:

Deducciones: Las deducciones del salario por bienes y servicios proporcionados por el patrono, tales como comidas o transporte, no deben hacer descender su paga por debajo de los niveles de los salarios mínimos. Hay una excepción a esta regla. Si se le proporciona alojamiento, se puede deducir un máximo de 31,22 libras esterlinas por semana o 4,46 libras esterlinas por día si se proporciona alojamiento durante menos de una semana completa. Esto no significa que no se le puede cargar más, sino sólo que se puede deducir esta cantidad de su paga antes de determinar si se le está pagando el salario mínimo.

Sin horas establecidas: A algunas personas se les paga en función de la cantidad de trabajo que hacen en lugar de hacerlo por el tiempo durante el que trabajan. Seguirá teniendo la protección del salario mínimo, pero el sistema utilizado para calcularlo es diferente.

Si piensa que no se le está pagando el salario mínimo puede presentar directamente una queja al servicio de atención telefónica del **salario mínimo nacional**, NMW Helpline, llamando al teléfono 0845 6000 678 (Inglaterra, Escocia o Gales) o al teléfono 0845 6500 207 (Irlanda del Norte). También puede pedir asesoramiento a su sindicato si está afiliado, o a una asesoría laboral.

Derechos de tiempo de trabajo

Estos derechos cubren descansos durante el trabajo, vacaciones y paga de vacaciones, trabajo nocturno y el número de horas que se puede trabajar cada semana. Hay folletos que explican estos derechos y que puede obtener llamando al teléfono 0870 600 4 882 de la línea *Know Your Rights (Conozca sus derechos)* del TUC.

Descansos durante el trabajo

Tiene derecho a un descanso durante el trabajo de 20 minutos, si su jornada laboral es de más de seis horas. Si tiene menos de 18 años, tiene derecho a un descanso de 30 minutos después de trabajar cuatro horas y media.

Vacaciones

Debe tener como mínimo 24 días anuales de vacaciones pagadas (o la parte proporcional equivalente si trabaja a tiempo parcial o durante menos de un año completo). Esto se aumentará a 28 días a partir del 1 de abril de 2009. Las festividades públicas se cuentan como parte de este derecho. Para calcular las vacaciones a las que tiene derecho multiplique el número de días que trabaja por semana por 4,8 (5,6 a partir del 1 de abril de 2009).

SPANISH

Algunas agencias de empleo han estado saltándose esto diciendo que el salario por horas incluye la paga de vacaciones y que por lo tanto no tienen que hacer ningún pago adicional si se toma un descanso. Ahora, esta práctica es ilegal. Tenga en cuenta que las prácticas a las que puede estar acostumbrado, como por ejemplo el pago del mes 13º (o el 14º) y la subvención por vacaciones no son normales en Inglaterra.

Semana de trabajo

Tiene derecho a no trabajar como media más de 48 horas semanales. Este límite se promedia a lo largo de un periodo de 17 semanas. Puede renunciar a ese derecho, pero no puede ser presionado para hacerlo y puede recuperarlo de nuevo en cualquier momento, aunque puede tener que esperar hasta tres meses para obtener protección.

Trabajo nocturno

Los trabajadores nocturnos regulares no deben trabajar más de ocho horas en cada período de 24 horas. Los Working Time Regulations (Reglamentos de tiempo de trabajo) permiten calcular la media del trabajo nocturno a lo largo de un período de 17 semanas de la misma manera que las horas de trabajo semanales. Los trabajadores nocturnos tienen también derecho a un chequeo médico gratuito. No es posible renunciar a los derechos que otorgan los reglamentos de trabajo nocturno.

Agricultura

Si trabaja en el sector agrícola, estará cubierto por el Agricultural Wages Board (Consejo de salarios agrícolas). Este consejo establece las tarifas (que pueden ser superiores al salario mínimo nacional), así como las horas de trabajo, las vacaciones y las tarifas de las horas extraordinarias. Para obtener más información telefonee al servicio de atención telefónica sobre salarios agrícolas Defra al número 0845 0000 134

Protección de salud y seguridad

Su patrono tiene la obligación de proporcionarle un entorno de trabajo seguro y saludable. Esto debe incluir darle formación sobre los problemas de salud y seguridad en su puesto de trabajo. Hay muchas reglas especiales que tendrán aplicación en cualquier lugar de trabajo en el que existan riesgos especiales para los trabajadores.

Protección contra la discriminación

Tiene derecho a no ser tratado menos favorablemente que otros trabajadores por su agencia o por la empresa contratante por razones de edad, sexo, raza, discapacidad, embarazo, orientación sexual y religión o creencia.

Afiliación a sindicatos

Se le permite afiliarse a un sindicato. No está obligado a decir a su patrono si está afiliado. No puede ser discriminado por estar afiliado a un sindicato.

Derechos especiales para trabajadores de agencias

Ausencia de honorarios

- Una agencia de empleo no puede cobrarle unos honorarios simplemente por encontrarle trabajo o por registrarle en sus libros.
- Una agencia de empleo no puede insistir en que le compre otros productos o servicios tales como redacción del CV, formación o equipos de protección personal, como condición para utilizar los servicios de búsqueda de trabajo de la agencia.

Se supone que las agencias de empleo obtienen dinero de los patronos que necesitan trabajadores y no de los trabajadores que buscan trabajo.

Para cobrar sus salarios

Una agencia no puede retener su paga simplemente por no haber recibido el pago que le corresponde de la empresa u organización donde trabaja o porque no puede presentar una hoja de tiempos firmada. Si la empresa contratante rehúsa firmar una hoja de tiempos, es responsabilidad de la agencia establecer las horas durante las que ha trabajado realmente. Debe ser pagado por estas horas.

Una declaración escrita de términos y condiciones

Al inscribirse en una agencia deberá recibir una declaración por escrito de los términos y las condiciones antes de comenzar ningún trabajo. Esto es aplicable tanto si la agencia está tratando de encontrarle un trabajo temporal como si está tratando de encontrarle un trabajo permanente nuevo. Una vez acordados y confirmados por escrito los términos, no podrán cambiarse a menos que usted esté de acuerdo. Todos los cambios acordados tienen que ser confirmados por escrito dentro de un plazo de cinco días laborables.

Si su agencia está buscándole un trabajo temporal, el acuerdo por escrito deberá cubrir:

- si está clasificado como empleado de la agencia o como trabajador al que se contrata para prestar servicios. Normalmente, será un trabajador (consulte la página 4 para ver más información acerca de esta importante diferencia).
- el hecho de que se le pagará por todo el trabajo que realice;
- qué preaviso esta obligado a dar y cual tiene derecho a recibir con objeto de terminar el contrato;
- la tarifa que se le pagará o la tarifa mínima que la agencia espere razonablemente conseguir para usted. Esta tarifa tendrá que ser como mínimo la correspondiente al salario mínimo nacional;
- si se le pagará mensual o semanalmente;
- la cantidad de vacaciones pagadas que tendrá. La mayoría de los trabajadores de agencias están cubiertos por los Working Time Regulations (Reglamentos de tiempo de trabajo) y tienen derecho como mínimo a cuatro semanas de vacaciones pagadas por año (consulte más arriba).

Salud y seguridad

Las agencias tienen la obligación de averiguar todos los riesgos para la salud y la seguridad que sean conocidos para la empresa contratante así como las medidas adoptadas para prevenir o controlar esos riesgos.

Deben comprobar que la empresa contratante ha realizado una completa evaluación de riesgos para la salud y la seguridad y asegurarse de que usted es consciente de la situación antes de colocarle en la organización.

Derechos adicionales para empleados

Si tiene el estatus legal de «empleado» obtendrá derechos adicionales, pero puede tener que trabajar durante un período de prueba. Esto significa que los derechos no comienzan en su primer día de trabajo, sino sólo después de haber tenido el mismo patrono durante cierto período de tiempo. Esta sección establece los derechos adicionales de los que disfrutaban los empleados y el tiempo que tienen que esperar para disfrutar de ellos. Tendrá también todos los derechos de los trabajadores descritos anteriormente.

Derechos desde su primer día de trabajo

- Deberá recibir una declaración en la que se indique lo que gana y todas las deducciones que se harán de su paga. (Esto no es lo mismo que un contrato de empleo, aunque el contrato de empleo puede contener esta información).
- Tiene derecho a 52 semanas de baja por maternidad incluso si estaba embarazada cuando comenzó a trabajar.
- Puede tomarse días libres no pagados por causas familiares graves.
- Puede tomarse tiempo libre para asistir a citas médicas si está embarazada.
- Tiene protección contra despido por algunas razones limitadas que incluyen embarazo, denuncias de prácticas ilegales en la empresa y actividad sindical.
- Tiene derecho a no ser discriminado por razones de sexo (incluido el estar embarazada), raza (incluidos nacionalidad u origen nacional), orientación sexual, religión/creencia, edad, cualquier discapacidad o por pertenecer a un sindicato.
- Tiene derecho a llevar a un representante sindical o compañero de trabajo a una vista disciplinaria o de reclamación formal.
- Tiene derecho a que su sindicato sea reconocido por el patrono para negociar sus condiciones de trabajo si lo desea la mayoría de los empleados.
- Tiene derecho a recibir la misma paga que los miembros del otro sexo que hagan el mismo trabajo que usted o un trabajo comparable.
- Tiene derecho a que no le hagan deducciones (distintas del impuesto sobre la renta y el Seguro nacional) de su paga a menos que las haya aceptado previamente.
- Puede reclamar por incumplimiento de contrato si su patrono le despide sin darle el previo aviso acordado o si incumple alguna otra condición de su contrato de empleo.
- Si está pagando aportaciones al Seguro nacional, podrá solicitar la Statutory Sick Pay (Paga establecida por ley por enfermedad) después de haber estado de baja por enfermedad cuatro días seguidos.

Derechos al cabo de un mes

- Deberá recibir aviso de despido con una antelación de una semana.
- Deberá ser pagado si se le da de baja por razones médicas.
- Deberán pagarle salarios si es despedido.

Derechos al cabo de dos meses

- Tiene derecho a una declaración escrita de sus condiciones de empleo que debe incluir su paga, horas, dónde se espera que trabaje, vacaciones y otros beneficios tales como un derecho a pensión. Aunque la declaración escrita no es un contrato de empleo, es muy importante que tenga una ya que puede ser utilizada en un tribunal si surgen problemas.

Derechos al cabo de seis meses

- Si está embarazada y es 15 semanas antes de que vaya a nacer su hijo, tiene derecho a 39 semanas de paga establecida por ley por maternidad.
- Puede solicitar disposiciones de trabajo flexible si es responsable de criar un hijo de menos de seis años o de menos de 18 años si el hijo tiene una discapacidad.
- Puede tener derecho a dos semanas de baja por paternidad.

SPANISH

Derechos al cabo de un año

- Tiene derecho a reclamar despido injusto si su patrono le despide sin una buena razón o sin permitirle pasar a través de un procedimiento de despido correcto. También tiene derecho a obtener por escrito de su patrono las razones del despido.
- Puede tener derecho a solicitar baja por necesidades como padre o madre de familia.

Derechos al cabo de dos años

- Puede reclamar indemnización por despido si su trabajo ha terminado y no se ha contratado a nadie para hacerlo. El importe depende de su edad, su paga y su tiempo de servicio.

SPANISH

Para que se cumplan sus derechos: ayuda e información

Los patronos le niegan sus derechos por diversas razones.

Algunas veces es porque no saben cuáles son sus responsabilidades. Algunas veces es porque siempre han conseguido salirse con la suya, pero se echan atrás si se les planta cara. Y algunas veces es porque confían en el miedo y en la explotación para obtener sus beneficios.

Hay un recurso legal para todos los derechos descritos en este folleto.

Pero eso no significa que sea siempre un proceso fácil. Los malos patronos persiguen al personal que insiste en sus derechos legales. La mejor manera de proceder es seguir los consejos de su sindicato, o si no está afiliado, buscar el mejor para afiliarse usted y sus colegas y luego seguir su consejo. De lo contrario, póngase en contacto con una asesoría laboral como por ejemplo las Citizens Advice Bureaux (Oficinas de asesoramiento a los ciudadanos).

Para llevar un caso a un tribunal laboral

Los tribunales laborales son una clase especial de tribunales que se ocupan de problemas de empleo. Son más informales que los tribunales de justicia. A veces intervienen abogados, pero en casos más directos la gente utiliza a un responsable del sindicato o a alguien de una asesoría laboral o bien deciden presentar por sí mismos sus propios casos.

Aunque algunas personas se han representado a sí mismas con éxito, no aconsejamos hacer esto. Los cambios en los procedimientos han hecho las cosas más complejas y confusas. Si piensa que tiene un caso por el que luchar, póngase en contacto con su sindicato o si no está afiliado a ninguno, obtenga asesoramiento sobre la manera de proceder.

Es importante comprender que la mayoría de las reclamaciones tienen que hacerse dentro de un plazo de tres meses naturales a partir de la fecha del suceso. Este plazo se amplía a seis meses para problemas de despido.

Organizaciones útiles

Hay una serie de organizaciones que pueden proporcionar asesoramiento y asistencia. Algunas son entidades gubernamentales que hacen respetar derechos concretos y otras son independientes del gobierno y pueden proporcionar asesoramiento e información sobre una gama de problemas.

Citizens Advice Bureau (CAB - Oficina de asesoramiento a los ciudadanos)

Hay una CAB en la mayoría de las ciudades. El Citizens Advice Service (Servicio de asesoramiento a los ciudadanos) ofrece asesoramiento gratuito, confidencial, imparcial e independiente. Las Citizens Advice Bureaux ayudan a resolver casi 6 millones de nuevos problemas cada año que son fundamentales para las vidas de las personas, incluidos problemas de deuda y consumo, subsidios, vivienda, asuntos jurídicos, empleo e inmigración. Los asesores pueden ayudar a rellenar formularios, escribir cartas, negociar con acreedores y representar a clientes ante un tribunal.

Vaya a www.citizensadvice.org.uk o consulte una guía de teléfonos para localizar la CAB más próxima.

Employment Agency Standards Inspectorate (Inspección de agencias de empleo)

Si trabaja para una agencia que le está tratando mal y piensa que puede estar infringiendo la ley puede comunicar el caso a la oficina del gobierno que regula las agencias.

T: 0845 955 5105

Recruitment and Employment Confederation (REC - Confederación de contratación y empleo)

Algunas agencias (normalmente las mejores) son miembros de la REC, que establece normas para sus miembros. Si su agencia tiene el símbolo REC en sus oficinas o en su documentación, puede quejarse a la REC si piensa que está infringiendo la legislación laboral.

T: 020 7462 3260

SPANISH

Health and Safety Executive (HSE - Ejecutivo de salud y seguridad)

El HSE puede proporcionar asesoramiento e información sobre problemas de salud y seguridad. T: 08701 545 500 (08:00 - 18:00)

National Minimum Wage Helpline (Servicio de atención telefónica del salario mínimo nacional)

T: 0845 600 0678

Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS - Servicio de asesoramiento, conciliación y arbitraje)

ACAS es un organismo público que fomenta las buenas relaciones en el lugar de trabajo. Su servicio de atención telefónica nacional responde a preguntas sobre empleo y proporciona asesoramiento general sobre derechos en el trabajo para empleados y patronos. Tel.: 08457 47 47 47 (09:00 -16:30)

Employment Tribunal Service (Servicio del tribunal de empleo)

Servicio telefónico de consultas

Información sobre la manera de hacer una reclamación o sobre procedimientos de los tribunales

Tel.: 08457 959 775

Si piensa que su problema puede tener un aspecto discriminatorio puede que le sea de utilidad:

Equality and Human Rights Commission (EHRC - Comisión de igualdad y derechos humanos)

La EHRC es responsable de hacer cumplir la legislación antidiscriminación y fomentar la igualdad por razones de sexo, raza, discapacidad, orientación sexual, religión/creencias y edad y derechos humanos.

Para obtener más información, consulte: www.equalityhumanrights.com

SPANISH

Los sindicatos hoy: su amigo en el trabajo

El TUC publica toda una gama de folletos gratuitos con más información acerca de los derechos en el trabajo de la que hemos descrito brevemente en este folleto. Puede obtener estos folletos del servicio de atención telefónica del TUC Know Your Rights (Conozca sus derechos) llamando al teléfono 0870 600 4 882. El sitio web del mundo del trabajo del TUC www.worksmart.org.uk contiene también información detallada sobre derechos de empleo y salud y seguridad en el trabajo.

Todo el mundo tiene derecho a afiliarse a un sindicato; cuesta menos de lo que piensa y su patrono no tiene porqué saber que está pensando en afiliarse. El coste medio de afiliarse a un sindicato es sólo del orden de 1,50 libras esterlinas por semana para trabajadores a tiempo parcial y 2,50 libras esterlinas para los que trabajan a jornada completa.

Si se afilia a un sindicato puede conseguir ayuda para hacer valer sus derechos y para mejorarlos. Su jefe no tiene porqué saber que se ha afiliado y todo lo que le diga a un representante sindical será tratado confidencialmente.

Muchos lugares de trabajo del Reino Unido tienen establecida una organización sindical desde hace mucho tiempo. Si en su lugar de trabajo no hay afiliados a sindicatos u organización sindical, un sindicato puede seguir estando interesado en prestar su ayuda; especialmente si muchos de ustedes tienen los mismos problemas y desean trabajar juntos para solucionarlos.

Mejor paga

Los mejores jefes se sientan para acordar un trato justo. Los sindicatos son organizaciones democráticas que dan a las personas que trabajan una voz que se hace oír en el trabajo.

Formación

Los sindicatos pueden ayudarle a hacer ese curso, obtener esa formación o estudiar para alcanzar esa calificación adicional. Con el apoyo del sindicato, puede conseguir que ocurra eso.

Salud

Todo el mundo ha trabajado en sitios donde el jefe trata de saltarse las normas para mantener los costes bajos: los representantes de salud y seguridad del sindicato tienen poder para hacer que los patronos protejan a su personal.

Oportunidades

Los sindicatos se ocupan de la discriminación y tratan de conseguir oportunidades para todos.

Justicia

Con el sindicato puede conseguir los mismos derechos que todos los demás, independientemente del número de horas que trabaje. Y si le molestan, le intimidan o le despiden, lo mejor que puede hacer es pedir apoyo al sindicato.

Para averiguar la mejor manera de afiliarse a un sindicato y cuál es el sindicato más adecuado para usted, telefonee al servicio de atención telefónica del TUC Know Your Rights al número **0870 600 4 882** o visite www.worksmart.org.uk/unionfinder.

SPANISH

Otros idiomas

English

If you would like copy of this leaflet in one of the languages below, write or e-mail to the address at the end, giving your name, address and the language you require.

Español

Si desea obtener un ejemplar de este folleto en uno de los idiomas que se indican debajo, escriba o envíe un correo electrónico a la dirección que figura al final indicando su nombre, dirección y el idioma deseado.

Hungarian

Ha ennek az anyagnak egy magyar nyelvű példányt szeretne megkapni, kerjük, hogy az alábbi címre kioldja a levelet vagy elektronikus levelet (E-mail) nevét, címet, valamint az anyag kívánt nyelvet.

Estonia

Eestikeelse voldiku saamiseks, palun saatke E-post või kirjutage alloleval aadressil, lisades oma nime, aadressi ning keele, milles voldikut soovite.

Czech

Pokud máte zájem o českou verzi tohoto letáku, napište nám nebo zaslete email na ofiální uvedenou adresu, udejte své jméno, adresu a jazyk, ve kterém tento leták požadujete.

Latvian

Ja vēlaties saņemt šo brošūru latviešu valodā, lūdzam rakstīt vai sūtīt a-pastu uz zemāk minēto adresi, norādot savu vārdu, adresi un attiecīgo valodu.

Lithuanian

Jei Jums reikalinga ši brošiūra lietuvių kalba, atsiuskite pastą arba a-pastą paraiška, nurodant vardą, pavardę, adresą ir pageidaujamą kalbą.

Slovak

Keď si prajete vytlačok tejto brožúry v slovenčine, napíšte nám alebo nám pošlite odkaz elektronickou poštou na adresu uvedenú nižšie a uďte Vaše meno, adresu a jazyk, v ktorom si vytlačok požadujete.

Polish

Aby otrzymać kopie tej ulotki w języku polskim, proszę napisać lub skontaktować się przez pocztę komputerową, używając poniżej podanego adresu, i podać swoje nazwisko, adres i wymagany język tłumaczenia.

TUC Migrant Workers Project Trades Union Congress (Congreso de sindicatos para el proyecto de trabajadores inmigrantes del TUC)

Congress House

Great Russell Street

Londres WC1B 3LS

Dirección electrónica: ctp@tuc.org.uk www.tuc.org.uk

Edición de noviembre de 2008

Diseño: Eureka! www.eureka.co.uk Fotografía: Getty Images Impresión: Ancient House Printing Group Ltd
50K Nov 2008