

ATENCIÓN En tanto que trabajador no europeo, sigues teniendo los mismos derechos laborales que los trabajadores irlandeses y europeos

Descubre tus derechos laborales

Guía informativa del MRCI

2020



Sobre el MRCI

El Centro de los Derechos del Migrante de Irlanda es una organización nacional que lucha por promover la justicia, el empoderamiento, la igualdad para los migrantes y sus familias.

La misión del MRCI es erradicar la explotación laboral, el abuso, el racismo y la discriminación en el entorno laboral.

Nuestros servicios

Proporcionamos información, apoyo y asesoramiento legal en un amplio espectro de asuntos, incluidos los derechos laborales de los trabajadores extranjeros. Apoyamos a los **trabajadores extranjeros** cara a cara en nuestros centros de forma gratuita y confidencial, así como por teléfono, correo electrónico y mediante nuestras campañas públicas de concienciación. Esta guía informativa sobre los derechos del trabajador contiene información sobre tus derechos laborales **BÁSICOS**, los cuales no son **en absoluto** diferentes de los de los residentes irlandeses o europeos. **Tenéis los mismos derechos.**



Tenéis los mismos derechos laborales.

No importa de dónde vengas o en qué sector trabajes; ya sea una **granja de champiñones**, una **fábrica de productos cárnicos** o un **almacén**; si eres un **cuidador**, un **trabajador doméstico** o un **au pair**; tenéis los mismos derechos. Esta guía te proporcionará unas directrices generales. Para más información sobre tus derechos, consulta los siguientes recursos:

- www.workplacerelations.ie- WRC contiene información para los empleados, incluyendo los servicios de arbitraje e inspección de las instalaciones del lugar de trabajo.
- www.citizensinformation.ie- CIS contiene recursos completos e información en su página web sobre trabajo y otros derechos.



Contrato de trabajo:

No importa el sector: **todo trabajador tiene derecho a recibir las condiciones laborales principales** durante los primeros **5 días** tras comenzar el trabajo **Y el resto de las condiciones** deben facilitarse por escrito **durante los siguientes dos meses**.

Las condiciones principales deberán presentarse en un idioma que el empleado comprenda y deben incluir:

- el nombre completo del empleador y del empleado
- la dirección del empleador
- la duración del contrato (si es temporal, de plazo fijo o indefinido)
- la remuneración, ya sea por hora o al año
- el número de horas de trabajo por día y por semana (por ejemplo, 39 horas a la semana u ocho horas por día cinco días a la semana)

El resto de las condiciones laborales deberán incluir:

- el título del trabajo y la descripción
- fecha de inicio del trabajo
- frecuencia de pago (por ejemplo, semanal o mensual)
- todo tipo de condición especial relativa a las horas de trabajo (incluidas las horas extraordinarias)
- derecho a vacaciones pagadas y no pagadas, incluidas las vacaciones anuales y los días festivos
- baja por enfermedad y su correspondiente remuneración
- jubilación y plan de pensiones (de haberlo)
- periodo de preaviso del empleado hacia el empleador
- datos de cualquier acuerdo colectivo que pueda tener incidencia en las condiciones del trabajador

Si tu empleador no te entregó un contrato de trabajo, contacta con el MRCI o registra tu **queja de forma gratuita**

por internet para solicitar arbitraje mediante la Comisión de Relaciones Laborales (WRC por sus siglas en inglés) durante los primeros 6 meses de tu trabajo.

Salario mínimo:

Si eres un empleado con experiencia y más de 18 años, tienes derecho a cobrar el salario mínimo nacional (NWH por sus siglas en inglés). El salario mínimo nacional está sujeto a cambios y depende de los presupuestos anuales del estado. **Si un empleador paga a un empleado adulto por debajo del salario mínimo estará incurriendo en una ilegalidad.**

Salario mínimo por hora desde el 1 de febrero de 2020	Salario mínimo por hora desde el 1 de enero de 2019	Salario mínimo por hora desde el 1 de enero de 2018	Salario mínimo por hora desde el 1 de enero de 2018
€10,10	€9,80	€9,55	€9,55

Hay excepciones en los casos de:

- Personas que estén contratadas por familiares cercanos (por ejemplo, el cónyuge, pareja civil o padres)
- Personas que estén cursando un período de prácticas o programa de voluntariado
- Trabajadores menores de edad

Además, si cuidas de niños en el domicilio de la familia o eres un trabajador doméstico, parte de los ingresos se podrán deducir del salario mínimo en concepto de alojamiento y comida.

Se aplicarán los siguientes baremos:

- Para manutención (comida) únicamente: €0,90 por hora trabajada (calculado por hora)
- Para alojamiento únicamente: €23,86 por semana o €3,42 por día

Si tu empleador te paga por debajo del salario mínimo nacional, contacta con el MRCI inmediatamente para que podamos ayudarte y asesorarte. Podemos ayudarte a que hagas una reclamación virtual para solicitar arbitraje mediante la Comisión de Relaciones Laborales (WRC) durante los primeros seis meses desde la fecha en la que cometió la irregularidad.

KNOW YOUR RIGHTS

Deducciones del salario y de la nómina:

Los empleadores están obligados a enviarte la nómina y pormenorizar cada una de las deducciones aplicadas. No hacerlo constituye un delito.

- La nómina deberá ser emitida de forma regular y sin retrasos injustificables.
- Todo empleador debe guardar un registro de tus horas trabajadas durante los últimos 3 años como mínimo.

Los empleadores deberán aplicar deducciones del salario únicamente si:

- **lo requiere la ley**, como ocurre con las deducciones fiscales (PRSI/PAYE)
- **está contemplado en el contrato de trabajo** (por ejemplo: algunas contribuciones al plan de pensiones; programas para ir a trabajar en bicicleta; ayudas al transporte para ir a trabajar)
- **se aplican con el consentimiento escrito** del empleado, por ejemplo: la cuota para un seguro de salud privado o para organizaciones sindicales.

Es delito que un empleado aplique deducciones (a parte de las exigidas por la ley vigente) a tu salario si no se acordaron con antelación. Para que las deducciones se ajusten a derecho, tienes que mostrar tu acuerdo de forma explícita.

Por ejemplo, **un empleador no debería aplicar deducciones** por equipos o herramientas de trabajo dañados **salvo que** este tipo de deducciones **se hubiese acordado** mediante una cláusula en el contrato de trabajo que firmaste. **ADEMÁS**, el **valor de la deducción** en tales situaciones **deberá ser justa y razonable**, y tomando en cuenta todas las circunstancias, incluido el salario del empleado.

Si tu empleador aplica deducciones injustas a tu salario o no emite la nómina, contacta con el MRCI de inmediato.

COME AND VISIT US

Máximo de horas de trabajo a la semana:

La Ley sobre la Organización del Horario Laboral de 1997 (Organisation of Working Time Act) establece **el máximo de horas de trabajo a la semana:**

- **el máximo de horas trabajadas de media a la semana para la mayoría de trabajadores no debe exceder las 48 horas.** La media se suele calcular con base en los últimos 4 meses.
- Estas 48 horas no incluyen las vacaciones, bajas por enfermedad, maternidad, adopción o paternidad.

Esto no significa que una semana de trabajo nunca pueda sobrepasar las 48 horas; es la media lo que importa.

Si te obligan a trabajar más de 48 horas por semana a largo plazo, contacta con el MRCI de inmediato. Si tu empleador se aprovecha de ti y explota tanto a ti como a otros trabajadores, es importante que **presentes o presentéis una queja al WRC no más tarde de 6 meses desde la fecha de la infracción.** En estos casos **podrías o podríais tener derecho a reclamar una indemnización de hasta 2 años de salario.**

Talk to us!

Horas extraordinarias:

Las Horas extraordinarias son las horas de trabajo realizadas fuera del horario habitual. Los empleadores no tienen ninguna obligación legal para pagarte por el trabajo que realices durante horas extraordinarias (salvo que trabajes en un sector específico que esté cubierto por acuerdos especiales como el de la construcción). Sin embargo, tu contrato de trabajo debería contemplar si tendrás que trabajar durante horas extraordinarias y si recibirás remuneración alguna.

Mínimos de pausas y descansos

En general, los empleados tienen derecho a un mínimo de:

- 15 minutos de pausa no remunerados tras 4 horas y media de trabajo
- 30 minutos de pausa no remunerados tras 6 horas de trabajo, los cuales pueden incluir los primeros 15 minutos de pausa.

NOTA: No hay ningún derecho a cobrar por estas pausas y no se consideran tiempo de trabajo.

- Los trabajadores en tiendas minoristas con turnos de más de 6 horas y cuyos turnos incluyan los períodos de 11:30 AM - 2:30 PM tienen derecho a una hora de descanso consecutiva que deberá ocurrir entre las 11:30 AM - 2:30 PM.
- Se deberán garantizar pausas de 11 horas entre periodos de trabajo (es decir, si terminaste la jornada laboral a las 10 PM no deberán obligarte a acudir al lugar de trabajo hasta las 9 de la mañana del día siguiente).
- Los trabajadores deberán disfrutar de 24 horas de descanso consecutivas en cualquier período de 7 días (por ejemplo, si trabajaste todos los días en un período de 7 días, el octavo día debería ser de descanso, seguido de 11 horas de descanso consecutivas).

Vacaciones:

Si has trabajado a jornada completa (o al menos 1365 horas) en un año tienes derecho a un mínimo de cuatro semanas de vacaciones pagadas, o a un 8 % de horas trabajadas del año en curso.

Si trabajaste al menos 8 meses tienes derecho a un período ininterrumpido de 2 semanas de vacaciones.

Si te pusiste enfermo durante tus vacaciones, los días en los que enfermaste no deberían formar parte de tus días de vacaciones y deberán ser restituidos (sujeto a la presentación de un certificado médico).

Tus vacaciones anuales no están afectadas a ningún otro tipo de vacaciones provistas por la ley vigente (por ejemplo, baja por paternidad), se trata de disposiciones legales diferentes.

Si dejas el trabajo, tienes derecho a recibir una remuneración por los días de vacaciones y festivos que se te deban.

Trabajo en domingo y festivos:

Trabajo en domingo: Tienes derecho a cobrar una prima o acumular horas libres por trabajar en domingo. Si no se acuerda nada entre el empleador y el empleado en relación con los domingos y la remuneración, el empleador deberá conceder **uno o varios** de los siguientes beneficios:

- Una remuneración razonable
- Un aumento razonable de sueldo
- Una remuneración razonable por tiempo fuera del trabajo

Días festivos y festivos nacionales: Si trabajas a jornada completa, tienes derecho a disfrutar de nueve festivos nacionales durante el año, sobre los cuales el empleador deberá concederte una de las siguientes opciones:

- Un día libre pagado en un festivo nacional
- Un día adicional de vacaciones
- Un día adicional de salario
- Un día libre pagado en un mes a partir del festivo nacional

Si trabajas a media jornada, para poder disfrutar de un festivo nacional deberás haber trabajado al menos 40 horas durante las 5 semanas anteriores al festivo nacional.

A continuación, se detallan los nueve festivos nacionales de Irlanda:

1. Día de Año Nuevo
2. Día de San Patricio
3. Lunes de Pascua
4. Primer lunes de mayo
5. Festivo de junio
6. Festivo de agosto
7. Festivo de octubre
8. Día de Navidad
9. Día de San Esteban

Contacta con nosotros para más información sobre los festivos.



Despidos

El despido es la pérdida de un trabajo, el cual puede ser:

- Procedente, debido a una infracción grave o rendimiento bajo
- o improcedente, si se debe a factores de género/raza, o despido por discriminación.

Si has sido despedido, tu empleador debería proporcionar un razonamiento lo bastante completo como para justificarlo y explicarte el motivo de tu despido.

Despido indirecto

Esto ocurre cuando se extingue el contrato de trabajo, con o sin aviso previo, debido a la conducta seria de tu empleador y la imposibilidad de continuar trabajando en un ambiente inseguro, intimidatorio o discriminatorio.

A tenor de lo dispuesto en la Ley de Despidos Improcedentes desde 1977 hasta 2015 (*Unfair Dismissals Acts* en inglés), **si crees que te han despedido de forma improcedente o indirecta puedes presentar una reclamación al WRC hasta 6 meses después de la fecha del despido.**

Mínima antelación

Todo trabajador que haya trabajado un mínimo de 13 semanas tiene derecho a recibir una mínima antelación de la extinción de la relación laboral o despido (con la excepción de los despidos por una infracción grave, como un robo). Este período varía según la antigüedad del empleado.

Entre 13 semanas y 2 años = una semana

Entre 2 y 5 años = dos semanas

Entre 5 y 10 años = cuatro semanas

Entre 10 y 15 años = seis semanas

Más de 15 años = ocho semanas

Todo empleador tiene la opción de ofrecer un pago por la cantidad de semanas de antelación requeridas en lugar de solicitarte que trabajes durante dicho período.

Acude a nuestro centro para asesoramiento si has sido despedido sin aviso previo.

Discriminación e igualdad

Estás protegido ante la discriminación en el trabajo por razón de tu edad, género, estado civil, estado de familia, raza, religión, orientación sexual, discapacidad o membresía en la comunidad de Travellers.

La discriminación puede darse en cualquier etapa de trabajo: Durante el reclutamiento, la formación, el proceso de ascenso e igualdad salarial, etc.

La discriminación consiste en el tratamiento de una persona de una manera menos favorable e comparación con el resto basado en cualquiera de los aspectos mencionados arriba.

La discriminación puede ser directa e indirecta.

- Discriminación directa (ejemplo): los miembros de un mismo departamento han recibido un aumento salarial excepto un miembro del equipo que además es la única persona negra del equipo.
- Discriminación indirecta: se da cuando hay una práctica, política o norma que se aplica a todos de la misma manera, pero tiene un efecto negativo más evidente en algunos más que en otros. Por ejemplo, si tu lugar de trabajo tiene un código de vestimenta o normas sobre la apariencia que sean de aplicación para todos, puede suponer un perjuicio para ti si sigues una religión en particular.

Si crees que te han discriminado en tu lugar de trabajo, contacta con el MRCI de inmediato o habla con el servicio de asesoramiento confidencial de la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Irlanda llamando al +353 1 890 245545.

Protocolo para desagravios/quejas

Si sospechas que alguno de los derechos detallados arriba no se ha cumplido por parte de tu empleador acude a nuestros centros para recibir asesoramiento gratuito y confidencial. Nuestros expertos en derecho evaluarán tu situación y te proporcionarán la información y el apoyo necesarios.

También puedes presentar una queja virtual de forma gratuita en la página web de WRC mediante este enlace https://www.workplacerelations.ie/en/e-complaint_form/

Asegúrate de seleccionar la opción **Arbitraje** en el formulario de tu reclamación y de proporcionar información correcta sobre el empleador, las fechas de comienzo y de vencimiento del contrato de trabajo y cualquier otro aspecto que se requiera. Guarda una copia de esta queja.

Datos de contacto:

Servicio de información y atención al cliente

Workplace Relations Commission, O'Brien Road, Carlow, R93 E920. Número DX: 271001

Teléfono: +353 059 9178990

Número de llamada local: 1890 80 80 90

Horario de apertura: 09:30 - 17:00, de lunes a viernes

Contactos de interés:

Salud y seguridad

Puedes obtener información sobre la salud y la seguridad en el lugar de trabajo de la Autoridad de Salud y Seguridad en The Metropolitan Building, James Joyce Street, Dublin 1. Teléfono: +353 01 614 7000 o número de llamada local: 1890 289 389

Inicia sesión en www.hsa.ie

Asuntos fiscales

Todas las dudas sobre la fiscalidad general deberían dirigirse a los inspectores de hacienda de Irlanda, dirección: Taxes Central Registration Office, 9/15 Upper O'Connell Street, Dublin 1.

Número de llamada local: 1890 60 50 90 (dudas sobre el PAYE) o número de llamada local: 1890 30 67 06

Inicia sesión en www.revenue.ie

PPS y Asuntos Sociales y Familiares

Los asuntos relacionados con los números de PPS deberían consultarse en tu oficina local del Intreo.

Inicia sesión en www.welfare.ie, correo electrónico: info@welfare.ie

Servicio de atención al ciudadano

Teléfono: +353 0761 07 4000

En persona: Visita el centro de Servicio de atención al ciudadano más cercano.

Puedes buscar el centro más cercano en el directorio alojado en la página web www.citizensinformation.ie

Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Irlanda

Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Irlanda

16-22 Green Street

Dublín 7

D07 CR20

Número de llamada local: 1 890 245545

Teléfono: + 353 01 8583000

Correo electrónico: YourRights@ihrec.ie

Legislación vigente

Ley de Condiciones Laborales (Información) de 1944 (Terms of Employment [Information] Act)

Ley de Trabajo (Provisiones misceláneas) de 2018 (Employment [Miscellaneous Provisions] Act)

Ley de Remuneraciones Salariales de 1991 (Payment of Wages Act)

Ley del Salario Mínimo Nacional de 2000 (National Minimum Wage Act)

Ley de Organización de la Jornada Laboral de 1997 (Organisation of Working Time Act)

Leyes sobre el Despido Improcedente de 1977 - 2015 (Unfair Dismissals Acts)

Leyes sobre la Mínima Antelación y las Condiciones Laborales de 1973 - 2005 (Minimum Notice and Terms of Employment Acts)

Leyes sobre Igualdad Laboral 1998 - 2015 de (Employment Equality Acts)



Si tienes alguna duda sobre tus derechos laborales, visita nuestro centro de atención gratuita.

Nuestra dirección es: 13 Lower Dorset Street, Dublin 1

Abrimos de lunes a miércoles, de 10:00-13:00 y de 14:00-16:00

Teléfono: +353 01 5313238

Aviso legal: Estos materiales han sido preparados por el Centro de Derechos del Migrante de Irlanda (MRCI) con fines únicamente informativos, sin garantizar la exactitud o pertinencia a un determinado cúmulo de circunstancias. Estos materiales no constituyen en ningún caso una forma de asesoramiento legal. La información prestada puede cambiar con el tiempo y puede que no esté actualizada. El Centro de Derechos del Migrante de Irlanda no se hace cargo de ninguna responsabilidad legal por los contenidos o la exactitud de la información proporcionada. MRCI no ejerce ningún tipo de actividad legal.