

Problemas de empleo durante la pandemia de coronavirus

Preguntas frecuentes

La siguiente información fue traducida de un documento producido por Citizens Advice Southwark - Ben Mitchell, Barrister.

Debo ir a trabajar durante la pandemia de coronavirus?

La orientación del gobierno es que debe trabajar en casa siempre que sea posible. La única excepción es que sea "imposible" trabajar desde casa. Si este es su caso, es esencial discutir este tema con su empleador tan pronto como pueda hacerlo.

Cual es el esquema de "licencia" del gobierno? (Furlough scheme) ¿Puedo beneficiarme del compromiso de pagar hasta el 80% de los salarios?

El gobierno se ha comprometido a pagar hasta el 80% de los salarios (con un tope de £ 2,500) por mes para los empleados a quienes los empleadores les han pedido que dejen de trabajar pero que se mantienen en la nómina. Se llama el esquema de retención de trabajos de Coronavirus. El gobierno pagará este dinero a los empleadores; no pagará dinero directamente a los empleados. En cambio, la idea es que los empleadores continuarán pagando a sus empleados incluso si no hay trabajo que hacer.

HMRC ha emitido una guía que confirma que el esquema tendrá una fecha anterior al 28 de febrero de 2020. Esto significa que, si perdió su trabajo desde entonces, el empleador puede volver a contratarlo, clasificarlo como un empleado suspendido y beneficiarse del esquema. Como esta guía se ha publicado recientemente, es aconsejable contactar a su empleador e informarse si podrían volver a contratarlo y beneficiarse del esquema, pero no hay obligación del empleador de hacerlo.

Para que el plan se aplique a usted, su empleador debe clasificarlo e informarle por escrito como "trabajador suspendido".

Esto significa:

- Aún debe estar en la nómina, es decir, su empleador no puede despedirlo y aún debe pagarle.
- No se le puede pedir que haga ningún trabajo para su empleador mientras esté designado como trabajador suspendido. Es sensato pedir que su empleador lo ponga por escrito.
- Su empleador necesita su consentimiento.

Su empleador puede suspender a algunos empleados pero no a otros. Sin embargo, la elección de qué empleados están exentos debe hacerse de manera justa. Esto significa, por ejemplo, que no debe ser discriminatorio.

El 80% se calcula en función del salario real antes de impuestos, excluyendo cualquier tarifa, comisión y bonificación. No incluye beneficios no monetarios (como un automóvil o seguro de salud). Para los empleados cuyo pago varía, el 80% se basa en el pago mensual más alto para el año fiscal 2018/2019 o el pago en el mismo mes del año anterior. Esto significa que los empleados con contratos de cero horas aún pueden beneficiarse de este esquema.

Si lo designan como trabajador suspendido, su contrato de trabajo aún existe. Esto significa que tiene derecho a su monto de pago habitual (aunque el gobierno solo paga hasta el 80% de este), a menos que haya un término en su contrato que le permita a su empleador retener el pago si no hay trabajo. Algunos empleadores continúan pagando los salarios completos, reponiendo el 80% recibido del gobierno. Algunos empleadores, sin embargo, están pidiendo a los empleados que reduzcan su salario. Una reducción en su pago será un incumplimiento de su contrato (conocido como una deducción ilegal de salarios) a menos que usted dé su consentimiento a la reducción antes de que tenga lugar. La mayoría de los empleadores le pedirán que otorgue este consentimiento por escrito y abordarán la cuestión del pago cuando soliciten su consentimiento para ser suspendido.

No tiene que dar su consentimiento para una reducción en el pago (o para ser suspendido). Sin embargo, si su empleador no puede permitirse mantenerlo en la nómina sin su consentimiento para que le hagan un recorte salarial, puede considerar la posibilidad de que su trabajo sea terminado/redundante.

El mejor consejo es tener una discusión abierta con su empleador sobre estos temas.

¿Pueden los empleados comenzar un nuevo trabajo cuando están sin permiso?

Sí, siempre que se permita un segundo trabajo, de acuerdo con su contrato de trabajo.

Mi empleador ha reducido mi salario, ¿cuáles son mis derechos?

La ley laboral ordinaria todavía se aplica durante la crisis del coronavirus. Esto significa que su empleador no puede simplemente reducir su salario: una reducción en su salario será un incumplimiento de su contrato (y una deducción ilegal de salarios) a menos que usted dé su consentimiento a la reducción antes de que tenga lugar. La mayoría de los empleadores le pedirán que otorgue este consentimiento por escrito.

Si su pago se reduce sin su consentimiento, puede presentar un reclamo ante el Tribunal de Empleo para el reembolso de los salarios deducidos ilegalmente (recuerde comunicarse con ACAS antes de solicitar directamente al Tribunal). Existen plazos estrictos para presentar reclamos ante los Tribunales de Empleo (3 meses menos 1 día a partir de la fecha de despido), que pueden extenderse por un período corto para contabilizar el tiempo de contacto con ACAS

(consulte la pregunta a continuación para hacer cumplir su derechos para más información sobre esto). Como primer paso, es sensato hablar con su empleador e intentar resolver el problema de manera informal.

Mi lugar de trabajo ha cerrado por coronavirus, ¿cuáles son mis derechos?

Si su empleador ha cerrado temporalmente y no paga a los empleados, esto se conoce como "despedido". A menos que haya un término en su contrato que le permita a su empleador hacer esto si no hay trabajo, entonces se considera un incumplimiento de su contrato y puede ser una deducción ilegal de salarios o un despido injustificado.

Si esto sucede, pregúntele a su empleador sobre el "Plan de retención de trabajo de trabajadores suspendidos" / Coronavirus (ver arriba).

Perdí mi trabajo o fui despedido debido al coronavirus, ¿cuáles son mis derechos?

La ley laboral ordinaria todavía se aplica durante la crisis del coronavirus. Puede tener derecho a un pago por despido o presentar un reclamo por despido improcedente al Tribunal de Empleo (recuerde ponerse en contacto con ACAS antes de presentar una solicitud directamente al Tribunal). Existen plazos estrictos para presentar reclamos ante los Tribunales de Empleo (3 meses menos 1 día a partir de la fecha de despido o despido), que pueden extenderse por un corto período para contabilizar el tiempo de contacto con ACAS (consulte la pregunta a continuación en haciendo cumplir sus derechos para obtener más información al respecto). Como primer paso, es sensato hablar con su empleador e intentar resolver el problema de manera informal.

Tengo COVID-19, ¿tengo derecho al pago por enfermedad?

Si le han diagnosticado COVID-19 y no puede trabajar, o le han aconsejado que se aíse por sí mismo y no puede trabajar, tiene derecho al pago legal por enfermedad. Su contrato también puede otorgarle el derecho a un pago por enfermedad contractual, que será adicional al pago legal por enfermedad.

En la legislación laboral ordinaria, el pago legal por enfermedad no está disponible durante los primeros tres días de enfermedad (lo que significa que normalmente solo comienza a pagarse el día 4 de una enfermedad (incluidos los días no laborables)). Sin embargo, las reglas ahora son diferentes para el coronavirus, por lo que el pago por enfermedad ahora se paga desde el día 1 (este cambio de regla aún no ha sido finalizado por el gobierno, pero se espera que se complete en breve).

Algunos empleadores pueden requerir evidencia de que usted está enfermo (por ejemplo, una nota de ajuste del médico, a veces llamada Declaración de aptitud para el trabajo). Sin embargo, el NHS ha aconsejado a las personas que no visiten a los médicos para obtener

notas de ajuste relacionadas con el coronavirus. En cambio, puede obtener una nota de aislamiento completando un formulario en línea en el sitio web de NHS 111, en lugar de visitar a un médico en persona.

Alguien en mi hogar tiene síntomas de coronavirus y me han aconsejado que me aíse, ¿tengo derecho a un pago por enfermedad incluso si no tengo ningún síntoma?

Si. Si le han aconsejado que se aíse, puede obtener una nota de aislamiento completando un formulario en línea en el sitio web de NHS 111, que le dará derecho a un pago legal por enfermedad.

Estoy preocupado por contraer el coronavirus en el trabajo, ¿puede mi empleador obligarme a entrar?

Esto depende del tipo de trabajo que realice y del lugar donde trabaje. Muchos empleadores han decidido no exigir a los empleados que asistan al trabajo y, en cambio, les han pedido que trabajen desde casa. Si su empleador le pide que asista, tienen el deber de tener un cuidado razonable para proporcionar un lugar seguro para trabajar. Por ejemplo, esto probablemente requerirá que los empleadores proporcionen instalaciones para lavarse las manos y para garantizar que los empleados y clientes puedan mantener una distancia segura entre sí.

El primer paso más sensato es discutir sus inquietudes con su empleador. Puede solicitar un trabajo flexible (por ejemplo, puede solicitar el derecho a trabajar desde casa). Su empleador no tiene que estar de acuerdo con esto, pero debe considerarlo y probablemente se pondrá de acuerdo con usted sobre la mejor opción para las dos partes.

Si su empleador insiste en que asista al trabajo y le preocupa que no sea seguro, puede negarse a asistir. Existe el riesgo de que su empleador pueda tratar esto como una ausencia no autorizada y tratar de tomar medidas disciplinarias en su contra. Si su empleador ha cumplido con el deber de tener un cuidado razonable será una consideración importante en cualquier procedimiento disciplinario. Alternativamente, su empleador puede tratar sus ausencias como vacaciones anuales.

Necesito asistir al trabajo, pero mi empleador no me ha proporcionado instalaciones para lavarse las manos y no está haciendo cumplir el distanciamiento social en el trabajo, ¿cuáles son mis derechos?

Su empleador tiene el deber de tener un cuidado razonable para proporcionar un lugar de trabajo seguro. En casi todos los casos, pero dependiendo de las características específicas de su trabajo, no tomar las medidas básicas para proteger a los empleados contra el coronavirus puede ser una violación de este deber.

Si tiene inquietudes, es sensato hablar con su empleador e intentar resolverlas de manera informal. En última instancia, si el empleador no le proporciona un lugar seguro para trabajar, puede presentar una queja ante el Ejecutivo de Salud y Seguridad (HSE).

¿Puedo acceder a los beneficios de bienestar social sin renunciar a mi trabajo?

Si. Incluso si todavía tiene un trabajo, tiene derecho a acceder al sistema de asistencia social si tiene bajos ingresos. Universal Credit, por ejemplo, está disponible para empleados con bajos ingresos.

Estoy trabajando desde casa pero también tengo que cuidar a mis hijos que no pueden asistir a la escuela, ¿cuáles son mis derechos?

No hay una respuesta fácil a este problema. La mayoría de los empleadores están acomodando a los empleados tanto como sea posible, al permitir un trabajo flexible (por ejemplo, trabajar por un período de tiempo más corto o en horas inusuales, para adaptarse a los compromisos de cuidado de niños). Es sensato discutir estos temas con su empleador.

En última instancia, si no se puede llegar a un acuerdo con su empleador, tiene derecho a tomar una licencia sin goce de sueldo. No hay un límite preciso para el período de tiempo que puede despegar (s.57A de la Ley de Derechos de Empleo de 1996 le da derecho a tomar "una cantidad razonable de tiempo libre" en estas circunstancias). Por lo general, una cantidad de tiempo razonable sería de unos pocos días, pero cuando las escuelas permanecen cerradas por un período prolongado, se debe permitir que los empleados tomen más tiempo. Su contrato también puede darle derecho a vacaciones pagas, pero no existe un derecho legal general sobre esto.

Estoy trabajando desde casa y mi empleador y mis colegas me contactan fuera del horario laboral (por ejemplo, tardes y fines de semana), ¿tengo que responder en ese momento?

No. Mientras trabajaba en su hogar, sus obligaciones con su empleador permanecen como estaban cuando trabajaba en las instalaciones del empleador, sujetas a cualquier cambio acordado para facilitar el trabajo en el hogar. Esto significa que sus horas de trabajo deben permanecer iguales, a menos que usted y su empleador hayan acordado un acuerdo diferente, por ejemplo, facilitar los compromisos de cuidado de niños.

A medida que el trabajo a domicilio se vuelve más común, la realidad es que los empleados serán fácilmente contactables fuera del horario laboral. Para proteger la salud mental, será importante que los empleadores alienten al personal a no interrumpir la privacidad de los demás extendiendo el trabajo más allá de las horas normales. Dados los cambios sin precedentes que tienen lugar en la forma en que trabajan las personas, sería sensato discutir este tema con los empleadores.

¿Pueden despedirme del trabajo si quiero trabajar como voluntario, por ejemplo, con el NHS?

La respuesta corta es: "pronto". El gobierno ha introducido un nuevo tipo de licencia llamada "licencia de voluntariado de emergencia". Permitirá a un empleado tomarse una licencia no remunerada de 2, 3 o 4 semanas para ser voluntario en ciertos organismos y organizaciones del NHS o del sector de atención social. Al final de la licencia, los voluntarios pueden regresar a su trabajo.

El esquema aún no está en vigencia, y algunos de los detalles aún no se han resuelto por el gobierno, pero el esquema es el siguiente:

- Los empleados pueden tomar 2, 3 o 4 semanas de licencia.
- Los empleados necesitan un certificado de un 'organismo apropiado' (por ejemplo, una autoridad local o una Junta de Comisionamiento del NHS) para certificarlos como voluntarios.
- El empleador no tiene que pagar al empleado durante la licencia.
- El gobierno proporcionará una compensación a los voluntarios durante su licencia de voluntariado de emergencia; el monto de la compensación aún no está decidido.
- Los empleados pueden tomar un período de licencia de voluntariado de emergencia en cada "período de voluntariado", el primero de los cuales aún no ha comenzado, pero tendrá una duración de 16 semanas. Los futuros períodos de voluntariado serán establecidos por el gobierno y serán por diferentes períodos de tiempo.

Mi empleador dice que soy autónomo y se niega a darme el apoyo que los empleados deberían recibir, ¿qué puedo hacer?

La ley sobre la distinción entre trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia es compleja. Algunos trabajadores son tratados por las empresas como contratistas independientes, pero en realidad son empleados. En los casos en que son empleados, la empresa les debe todos los derechos laborales que disfrutaban los empleados.

Si cree que en realidad es un empleado, pero su empleador no está de acuerdo, puede presentar un reclamo del Tribunal de Empleo para hacer cumplir sus derechos (consulte la respuesta a la pregunta a continuación para obtener más información sobre esta opción).

Si no puede convencer a su empleador de que lo trate como empleado, hay una serie de apoyos para personas que trabajan por cuenta propia que el gobierno ha introducido, de los cuales puede beneficiarse:

- El gobierno ha introducido una subvención que es similar al Esquema de retención de empleo de Coronavirus (ver arriba) para trabajadores independientes, llamado Esquema de apoyo a los

ingresos del trabajo por cuenta propia. Es un pago que vale el 80% de las ganancias mensuales promedio (sujeto a un límite de £ 2,500), durante tres meses. Los trabajadores independientes con un beneficio comercial de menos de £ 50,000 son elegibles para recibirlo. El gobierno ha dicho que HMRC se comunicará con las personas que son elegibles para el esquema y los invitará a presentar su solicitud en línea.

- Los trabajadores por cuenta propia tienen derecho al Subsidio de Apoyo al Empleo o al Crédito Universal, que se ha recalculado para igualar el monto que se pagaría a un empleado que recibe un pago legal por enfermedad.

- HMRC ha aplazado el pago del impuesto sobre la renta de julio de 2020 hasta el 31 de enero de 2021.

- El gobierno también ha introducido el esquema de diferimiento del IVA, lo que significa que las obligaciones de IVA que vencen entre el 20 de marzo de 2020 y el 30 de junio de 2020 no tienen que pagarse hasta el 31 de marzo de 2021.

Mi empleador se niega a pagarme o está violando mis derechos, ¿qué puedo hacer? ¿Cómo hago valer mis derechos?

El Tribunal de Empleo existe para que los empleados puedan hacer valer sus derechos contra los empleadores. Si no puede resolver los problemas con su empleador por medios informales, puede considerar presentar un reclamo ante el Tribunal de Empleo. Sin embargo, es importante reconocer antes de hacer esto que los Tribunales ya enfrentan retrasos severos (ya es común que los casos demoren de 1 a 2 años en ser escuchados). Es probable que estos retrasos sean aún más largos ya que muchas oficinas del Tribunal no pueden funcionar correctamente durante el bloqueo del coronavirus.

Un primer paso sensato es comprometerse con su empleador y tratar de llegar a un acuerdo informalmente. Realice una investigación en línea para comprender los principios legales relevantes y acercarse a su empleador para analizar sus inquietudes. Sería sensato mantener registros escritos de estos, ya sea en forma de cartas o actas de reuniones. Si eso falla, ACAS proporciona servicios para ayudar a resolver disputas entre empleadores y empleados que pueden ayudarlo a llegar a un compromiso con su empleador.

Si finalmente decidió presentar una demanda ante los Tribunales de Empleo, la regla de oro es actuar rápidamente. Hay plazos estrictos dentro de los cuales los empleados deben enviar sus reclamos a los Tribunales. Para la mayoría de los problemas, el límite de tiempo es de 3 meses menos 1 día a partir de la fecha del incumplimiento de los derechos. Cuando la violación es continua (por ejemplo, una reducción persistente de los salarios), el tiempo transcurre desde la última fecha de la violación.

El límite de tiempo de tres meses se extenderá por un período corto cuando el empleado contacte a ACAS antes de presentar el reclamo. Debe comunicarse con ACAS antes de enviar

su reclamo al Tribunal de Empleo. ACAS también puede ayudarlo a llegar a un compromiso con su empleador sin necesidad de acudir al Tribunal.

La forma más fácil de presentar un reclamo del Tribunal de Empleo es completar un formulario (conocido como ET1) en línea.

Los mantendremos informados sobre cualquier actualización sobre los anteriores temas durante este tiempo de crisis.

Tenga en cuenta que estas preguntas son para información y orientación y le recomendamos que busque asesoramiento específico sobre su situación laboral individual.