

EL PCE SIGUE EN LA INMIGRACIÓN



Nota aclaratoria sobre el presente documento:

Este documento tiene por objetivo resumir datos, recursos e indicaciones que puedan ayudar a la clase trabajadora inmigrante a instalarse en los diferentes países donde hemos podido recoger la información necesaria y fehaciente desde nuestras experiencias como migrantes y trabajadoras.

Queremos aclarar que todas las informaciones que aquí se detallan están hechas con la intención de ayudar a todas las y los migrantes sin más interés que el de facilitar la instalación en el nuevo país de acogida. Esperemos que sepan perdonar cualquier error que hayamos podido cometer, lapsus, cambio legislativo en el país de acogida aquí no recogido o desconocimiento de alguno de los muchos asuntos e imprevistos que surgen cuando cambias de país.

Si cualquiera de quien lea, utilice o consulte este documento y quiera y pueda ayudarnos a mejorarlo, estaremos encantados de escuchar y atender sus peticiones y propuestas. Pueden ponerse en contacto con nosotros a través de cualquiera de nuestras redes sociales que disponemos, así como nuestro correo electrónico exterior@pce.es

Esperemos que este documento sirva para ayudar a todas y todos, que, como nosotros, tengan que abandonar sus casas para buscar un futuro mejor. Y por supuesto pueden compartirlo quien pueda necesitarlo.

Muchas gracias.

Gran Bretaña

Los datos que el documento provee están actualizados a fecha de junio de 2021.

Índice:

1. Instalarse en el país
 - 1.1. Cómo obtener un visado para entrar en el Reino Unido
 - 1.2. Requisitos para abrir una cuenta bancaria
 - 1.3. Requisitos para ser contratada/o según tipo de trabajo
2. El contrato de trabajo
 - 2.1. Requisitos mínimos legales
 - 2.2. Discriminación
 - 2.3. Salario, horario y cotización
 - 2.4. Vacaciones
 - 2.5. Despido
 - 2.6. Modificaciones del contrato
 - 2.7. Posibles problemas
 - 2.8. Filiación Sindical
 - 2.9. Datos adicionales: Escocia
3. Cobertura sanitaria
 - 3.1. Acceso a la sanidad
 - 3.2. (Pérdida) / Acceso a la sanidad en España
 - 3.3. Retorno a España
 - 3.4. Cobertura durante vacaciones

4. Contactos y centros de información útiles

4.1. Consulado y embajada

4.2. Trámites esenciales

4.3. Otras asociaciones

5. Introducción a los sindicatos británicos

5.1. Características organizativas

5.2. Principales sindicatos



1. Instalarse en el país

1.1. Cómo obtener un visado para entrar en Reino Unido.

Desde el 1 de octubre de 2021 los ciudadanos de la Unión Europea (UE), Suiza o el Espacio Económico Europeo (EEE) no pueden usar únicamente sus tarjetas de identidad nacionales para entrar en Reino Unido (RU) como se hacía hasta entonces, a menos que:

- Tengan concedido el pre-settled o settled status por medio del EU Settlement Scheme.
- Tenga un permiso de familiar de acuerdo con el EU Settlement Scheme family permit.
- Tenga un permiso de trabajador fronterizo (frontier worker permit).

En estos casos, se puede usar el DNI para entrar en el Reino Unido al menos hasta el 31 de diciembre de 2025.

Es necesario poder demostrar los documentos correctos en el frontera y únicamente se aceptarán los documentos que han sido mencionados anteriormente.

Fuera de los casos mencionados anteriormente, será necesario comprobar si se tiene que solicitar un visado para poder entrar en Reino Unido. A continuación, se resumen las situaciones más comunes por las que un ciudadano español querría intentar entrar en Reino Unido detallando en su caso si es necesario obtener un visado con anterioridad a dicha entrada, así como otros requisitos que pudieran ser exigidos. Para una información más detallada y actualizada (esta información es de junio de 2021), se recomienda acceder al siguiente enlace: [find out if you need to apply for a visa](#).

De acuerdo con la normativa general aprobada en Reino Unido, ciudadanos de la UE, Suiza o el EEE pueden viajar a Reino



Unido de vacaciones o para viajes cortos sin necesidad de un visado. Para cruzar la frontera es necesario, sin embargo, un pasaporte válido para todo el tiempo que se pretende pasar en Reino Unido.

A pesar de esta normativa general, desde el 1 de enero de 2021 se han dado casos en los que ciudadanos españoles han sido retenidos en la frontera y forzados a volver a España por no acreditar circunstancias adicionales como capacidad económica para cubrir la estancia en Reino Unido, billete de avión de vuelta o no haber clarificado los motivos de su viaje.

Para la entrada de familiares de ciudadanos de la UE, EEE o Suiza pero que no ostenten dicha ciudadanía será necesario tener un pasaporte válido y uno de los siguientes documentos:

- Permiso de familiar de ciudadano de la UE obtenido en el marco del EU Settlement Scheme
- Permiso de familiar de ciudadano del EEE
- Permiso de residencia biométrico emitido por el Departamento de Extranjería británico. Turismo de ciudadanos españoles en Reino Unido

Según la normativa general aprobada en Reino Unido (RU) no es necesario un visado para entrar en RU para hacer turismo siempre que se vaya a estar en el país menos de 6 meses.

Será necesario solicitar un visado estándar para visitar el país si se tienen antecedentes penales o si en el pasado las autoridades británicas le han denegado la entrada, usando el servicio ofrecido en el siguiente enlace: [apply for a Standard Visitor visa](#).

Durante el período de estancia en RU por turismo no se podrá:

- Realizar ningún trabajo pagado o voluntario para una empresa de Reino Unido o como autónomo.
- Pedir ayudas o prestaciones sociales de ningún tipo.



- Vivir en RU durante largos períodos de tiempo por medio de visitas frecuentes.
- Casarse o registrarse como pareja de hecho o incluso presentar una solicitud para ello. En dichos casos será necesario obtener un visado en el siguiente enlace: [Marriage Visitor visa](#).

En la frontera será necesario mostrar pasaporte con validez para toda la duración del viaje.

Además, las autoridades de la frontera podrán requerir documentación acreditativa de las siguientes circunstancias (Nótese que, aunque la legislación no exige que los agentes de frontera pidan la siguiente documentación, la realidad es que está siendo tendencia pedirlo casi arbitrariamente en cualquier circunstancia, por lo que se recomienda estar preparado):

- Que se va a practicar turismo (por ejemplo, con tickets de transporte interno o de entrada previamente reservados para visitar museos u otros lugares turísticos).
- Capacidad económica durante el viaje (por ejemplo, con saldos de cuentas bancarias, efectivo que cubra el período de estancia).
- Reserva del alojamiento para la estancia en RU.
- Billetes de vuelta o capacidad económica suficiente para asumir su compra.
- Que se va a abandonar RU al finalizar la estancia.

A aquellos españoles menores de 18 años que viajen solos se les requerirá además una carta de sus padres o guardianes legales con la siguiente información:

- Datos de contacto y autorización para viajar a RU.



- Nombre, fecha de nacimiento, dirección y vínculo familiar de la persona con la que el menor va a pasar su estancia en RU.
- Autorización para pasar la estancia con dicha persona.

Si el menor no va a pasar la estancia con un familiar, los padres o guardianes legales tendrán que comunicar a las autoridades locales la visita del menor en los siguientes casos:

- Si es menor de 16 años (o menor de 18 si se tiene una discapacidad).
- Va a estar bajo responsabilidad de una persona sin vínculo familiar durante más de 28 días. Trabajar en RU durante un período de tiempo inferior a 6 meses.

Según la normativa general aprobada en RU, no es necesario obtener un visado para realizar algunas actividades académicas y determinados negocios, sin embargo, sí que será necesario un visado para trabajar (por cuenta ajena o propia).

No será necesario un visado en los siguientes casos:

- Si se es invitada como una persona experta en una determinada profesión en el marco de un 'Permitted Paid Engagement'.
- Visitas para determinados negocios o actividades académicas que no impliquen trabajar en RU.

Será necesario solicitar un visado incluso para los supuestos anteriores, si se tienen antecedentes penales o en caso de que se haya denegado la entrada en el pasado.



Entrada en el país como persona experta en una determinada profesión.

En el supuesto de que se intente entrar en RU por una invitación como experta o experto en una determinada profesión se puede estar en el país hasta un mes sin solicitar visado, sin embargo, solo se podrá aceptar remuneración por realizar determinadas actividades, por ejemplo:

- Conferencias en una Institución de Educación Superior.
- Proporcionar consejo legal en un procedimiento judicial.
- Tomar parte en actuaciones artísticas de entretenimiento o deportivas.

El gobierno ha facilitado una lista de actividades permitidas en el siguiente enlace: <https://www.gov.uk/permitted-paid-engagement-visa>

En los supuestos mencionados se debe mostrar en la frontera un pasaporte válido para toda la estancia en RU. También se podrá ser requerida documentación acreditativa de las siguientes circunstancias:

- Que se reúnen los requisitos legales, académicos o de otro tipo para hacer la actividad para la que se pretende acceder al país.
- Que se ha reservado alojamiento para la estancia.
- Que se abandonará el país al finalizar la estancia.
- Que se tiene capacidad económica para sí misma y para las personas dependientes durante la duración de la estancia.



Visitas para determinados negocios o actividades académicas que no impliquen trabajar en RU.

La regulación aprobada por RU permite venir como un 'Standard Visitor' por un período de hasta 6 meses sin necesidad de obtener un visado, pero solo se podrán realizar determinados negocios o actividades académicas, como, por ejemplo, atender una conferencia o una reunión.

No se podrá:

- Realizar una actividad remunerada o no para una empresa de RU o como autónomo.
- Realizar un trabajo como parte de una pasantía en prácticas.
- Vender directamente al público o proveer bienes y servicios.

El gobierno ha aprobado una lista de negocios y actividades académicas que se pueden realizar como visitante en el siguiente enlace: <https://www.gov.uk/guidance/immigration-rules/immigration-rules-appendix-visitor-permitted-activities>

En este caso se debe mostrar en la frontera un pasaporte válido para toda la estancia en RU. También podrá ser requerida documentación acreditativa de las siguientes circunstancias:

- Que se reúnen los requisitos legales, académicos o de otro tipo para hacer la actividad para la que se pretende acceder al país.
- Que se ha reservado alojamiento para la estancia.
- Que se abandonará el país al finalizar la estancia.
- Que se tiene capacidad económica para sí misma y para las personas dependientes durante la duración de la estancia.



Trabajar en otros sectores en RU hasta 6 meses:

Es necesario solicitar un visado para trabajar (enlaces a las páginas web del gobierno con las instrucciones detalladas para cada supuesto):

- Como voluntario.
- En un puesto de trabajo que requiera experiencia previa.
- En una ONG.
- En una Organización religiosa
- Como trabajador del hogar en una casa particular.
- Transferido a una sucursal en RU de una empresa extranjera.
- En un puesto de trabajo cualificado (skilled job)
- En un puesto de trabajo cubierto por el Derecho Internacional como por ejemplo como trabajador de un gobierno extranjero en una embajada.
- Como trabajador de una empresa suiza.
- En actividades deportivas.
- En actividades artísticas o de entretenimiento.

En el supuesto de trabajo en actividades deportivas, artísticas o de entretenimiento durante menos de 3 meses, no será necesario obtener un visado para trabajos cualificados, sino que se podrá usar el servicio de trabajadores temporales (Temporary Worker - Creative and Sporting visa (T5) concession.). En este supuesto, además, será necesario obtener un certificado de 'sponsorship' y pruebas que acrediten ahorros para ser mostrados a los agentes de frontera. Será



necesario hablar con un agente de frontera y no usar los servicios de ePassport.

Trabajar en RU durante un período de tiempo superior a 6 meses.

Será necesario obtener un visado para trabajar o llevar a cabo negocios o actividades de investigación en RU. El tipo de visado que será necesario obtener dependerá de las circunstancias particulares del trabajador.

Trabajadores cualificados:

Un visado para trabajador cualificado será apropiado en el supuesto de haber recibido una de las siguientes ofertas:

- Trabajo cualificado (skilled job) en RU.
- Trabajo en el sector público o servicios de cuidados, por ejemplo, en el NHS.
- Trabajo en una sucursal en RU de una empresa extranjera.
- Trabajo en una comunidad religiosa.
- Trabajo como deportista de élite o entrenador.

Trabajadores temporales:

Un visado para trabajador temporal será apropiado en el caso de que se vaya a trabajar por un período determinado de tiempo (superior a 6 meses).

- En una actividad deportiva.
- En actividades artísticas o de entretenimiento.
- Como voluntario de una ONG.
- En una experiencia laboral o actividad de investigación o en un programa de formación
- En una organización religiosa.



- En un puesto de trabajo cubierto por el Derecho Internacional como por ejemplo como trabajador de un gobierno extranjero en una embajada.

Otros trabajos (períodos superiores a 6 meses):

- Trabajadoras del hogar en casas particulares.
- Representantes de una empresa extranjera.

Estudiar en RU durante un período de tiempo inferior a 6 meses.

En atención a la regulación aprobada por RU, no sería necesario obtener un visado para entrar en RU para estudiar por un período de tiempo inferior a 6 meses.

Sin embargo, será necesario obtener un visado de 'Standard Visitor' si el estudiante tiene antecedentes penales o se le ha prohibido la entrada en RU con anterioridad.

Se podrá asistir a una Institución acreditada hasta 6 meses, esto incluye cursos de inglés. Además, se podrá:

- Hacer una pequeña actividad de investigación necesaria para el curso.
- Hacer una actividad laboral en prácticas en el supuesto de estudios de medicina, veterinaria, ciencias u odontología.
- Un curso artístico de hasta 30 días, por ejemplo, un curso de danza.

No se podrá, sin embargo:

- Estudiar en una Academia o escuela pública (state funded school or academy)



- Hacer un curso de duración superior a los 6 meses (excepto cursos a distancia)
- Realizar un trabajo retribuida o no (fuera de los ejemplos anteriores en disciplinas médicas)
- Vivir en RU por un período superior a los 6 meses por medio de visitas frecuentes o sucesivas.
- Solicitar y/o recibir ayudas públicas.

Qué será necesario acreditar en la frontera:

Será necesario tener un pasaporte válido durante todo el período de estancia en RU. Será además necesario acreditar (la normativa no establece que sea obligatorio acreditar, pero se recomienda estar preparado):

- Aceptación en un curso ofrecido por una Institución acreditada, por ejemplo, una carta oficial de aceptación incluyendo el nombre del curso, duración y coste.
- Relevancia de la actividad de investigación o formación para el curso que se está realizando, por ejemplo, una carta de la Institución describiendo dicha relevancia.
- Capacidad económica para el estudiante y sus dependientes durante el período de estancia o que se tiene acceso a apoyo económico de una entidad (becas).
- Capacidad económica para asumir el retorno a España.
- Reserva de alojamiento para el período de estancia en RU.
- Que se abandonará el país tras la estancia de estudios.

Para estudiar o investigar en determinados casos, puede ser necesario obtener un certificado [Academic Technology Approval Scheme (ATAS) certificate]. Será necesario solicitar este certificado con anterioridad al inicio del curso.



A aquellos españoles menores de 18 años que viajen solos se les requerirá además una carta de sus padres o guardianes legales con la siguiente información:

- Datos de contacto y autorización para viajar a RU.
- Nombre, fecha de nacimiento, dirección y vínculo familiar de la persona con la que el menor va a pasar su estancia en RU.
- Autorización para pasar la estancia con dicha persona.

Si el menor no va a pasar la estancia con un familiar, los padres o guardianes legales tendrán que comunicar a las autoridades locales la visita del menor en los siguientes casos:

- Si es menor de 16 años (o menor de 18 si se tiene una discapacidad)
- Va a estar bajo responsabilidad de una persona sin vínculo familiar durante más de 28 días. Será necesario llevar la respuesta de dicha autoridad local si se ha recibido alguna. Estudiar en RU durante un período de tiempo superior a 6 meses.

Será necesario obtener un visado de estudios en RU. El visado que será necesario solicitar dependerá de las circunstancias particulares del estudiante.

Será necesario solicitar un visado de corta duración (Short-term study visa) para estudiar un curso de inglés de hasta 11 meses de duración.

Será necesario solicitar un visado de estudiante (Student visa) para estudiar un curso de estudios superiores.



Si el estudiante tiene entre 4 y 17 años y pretende cursar sus estudios en una Institución privada, será necesario obtener un visado de estudiantes para niños (Child Student visa)

1.2. Requisitos para abrir una cuenta bancaria

Para abrir una cuenta bancaria en UK se requerirán los siguientes documentos:

A. Prueba de identidad:

Esto es, Pasaporte, Documento Nacional de Identidad u otros documentos que el banco en particular acepte.

B. Prueba de Residencia:

Cada banco establece su propia lista de documentos aceptados como prueba de residencia. Estos suelen ser:

- Contrato de alojamiento.
- Factura de servicios de tu residencia (electricidad, agua, gas, etc.).
- Una carta o contrato de tu empleador que confirme tu dirección de residencia.
- En caso de hospedarse en un hostel, puede usar esa dirección como dirección provisional.
- Carta de registro en un General Practitioner (GP) en la NHS.

Los documentos deben presentarse en su versión original, deben haber sido expedidos en los últimos tres meses y en ellos debe constar el nombre completo y dirección de residencia.



Finalmente, los pasos a seguir para formalizar el proceso pueden variar entre los distintos bancos. Así, se recomienda revisar con antelación los requerimientos exactos de tu banco. Por lo general, el proceso consiste en:

- Reunir todos los documentos requeridos y rellenar el formulario de solicitud de apertura de una cuenta.
- Solicitar cita en la sucursal local de tu elección.
- Presentarse a dicha cita, proveer los documentos requeridos en su versión original y realizar un depósito inicial.

1.3. Requisitos para ser contratada/o según tipo de trabajo

Hay tres requisitos fundamentales a cumplir para buscar y establecer un contrato de trabajo:

- Presentar un visado de residencia y permiso de trabajo. Para ciudadanos de la UE, esto se daría en un escenario post-Brexit con detalles aún por especificar.
- Ser titular de una cuenta bancaria
- Ser titular de un “Número de Seguridad social Nacional” (National Insurance number) o justificar el inicio de tramitación de este.

Para solicitar tu National Insurance number (NI) será necesario presentar una prueba de identidad y de residencia, certificado de nacimiento, así como un certificado de tu situación civil y permiso de conducir si correspondiera. Se procederá a concertar una entrevista con Job Centre Plus donde se hará entrega de dicha documentación. Una vez finalizada la entrevista y confirmada la validez de la documentación presentada, se detallará la recepción del NI.



Más información en: <https://www.gov.uk/apply-national-insurance-number>

2. El contrato de trabajo

2.1. Requisitos mínimos en legales.

En la mayoría de los casos, el contrato de trabajo ofrecerá mejores términos, por lo que se aplicarán los derechos del contrato. Los derechos del o la trabajadora no pueden ser peores que los mínimos legales. Siempre hay que revisar los términos contractuales que se van a aplicar, estos pueden registrarse en:

- El contrato escrito.
- Una declaración de términos y condiciones.
- Un manual del personal / intranet.
- Su carta de cita, o
- Reglas de la compañía.

Todos los trabajadores tienen derecho a recibir una declaración o contrato por escrito de sus términos y condiciones el primer día de trabajo. Esto debe incluir los siguientes detalles:

- Nombres del empleador y trabajador / empleado.
- Fecha en que comenzaste a trabajar.
- Título del trabajo o breve descripción del trabajo.
- Lugar de trabajo y cualquier obligación de movilidad.
- Salario, método de pago, cómo se calcula y los intervalos de pago (mensual, semanal, etc.).



- Horas de trabajo, incluidas las horas de trabajo "normales", qué días se requerirá que el trabajador trabaje y si tales días pueden ser variables.
- Duración y condiciones del período de prueba.
- Derecho de vacaciones, pago de vacaciones y cualquier otro tipo de vacaciones pagadas o no.
- Detalles de cómo proceder ante enfermedad, y baja por enfermedad.
- Derecho a pensión.
- Cualquier otro beneficio que el trabajador tenga derecho a recibir.
- Duración de la notificación necesaria para la terminación del contrato laboral por empleador y empleado.
- Fecha de terminación si el contrato es por un plazo fijo.
- Convenios colectivos que afectan los términos y condiciones del empleo.
- Procedimientos disciplinarios y de queja.
- Derecho de los empleados a la formación.
- Detalles si el empleado debiera trabajar fuera del Reino Unido.

2.2. Discriminación

El Equality Act (2010) prohíbe la:

- Discriminación (directa o indirecta)
- Acoso
- Victimización



En el Reino Unido la legislación laboral protege a las empleadas/os en las siguientes áreas:

- Discapacidad
- Sexo/género
- Matrimonio/pareja civil
- Raza: color de piel, nacionalidad, etnia o país de origen
- Embarazo/maternidad
- Reasignación de género
- Orientación sexual
- Religión/credo
- Edad

Podéis encontrar más información en los siguientes enlaces:

<https://piescotland.org/es/>

<https://www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance>

<https://www.gov.uk/employment-contracts-and-conditions/contract-terms>

2.3. Salario, Horario y Cotización

Salario

Todos los trabajadores tienen derecho a:

- Declaraciones de pago detalladas por escrito.



- Pago por baja por enfermedad (con algunas excepciones. solo empleados).
- A no tener deducciones de pago no autorizadas (solo empleados).
- Pagos Semanales Regulaciones de abril 2021. Pago baja maternidad/paternidad/adopción £151.20.
- Paga por baja laboral £96.35.
 - Límite mínimo de sueldo £120/semana.
 - Por Hora.
 - Salario mínimo Nacional.
 - Trabajadoras mayores de 25 años £8.91.
 - Trabajadoras de 21-24 £8.36.
 - Trabajadoras de 18-20 £6.56.
 - Trabajadoras de 16-17 £4.62.
 - Aprendiz £4.30.

Podéis encontrar más información en el siguiente enlace:

<https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>

Igualdad de salarios

- Mujeres y hombres empleados en trabajos calificados como equivalentes, tienen derecho a igual salario a menos que el empleador tenga un motivo material de la diferencia salarial.
- Las cláusulas de pago secreto (Pay secrecy clauses) son ilegales, por lo que cualquier término en un contrato que prohíbe a los empleados discutir su paga con el fin de averiguar si hay discriminación es inaplicable.



Pensiones

Todos los empleadores y/o compañías deben proporcionar un mínimo plan de pensiones en virtud del plan de pensiones de inscripción automática.

Horarios

Con algunas excepciones, la mayoría de los trabajadores tienen derecho a:

- Un período de descanso diario de 11 horas.
- Un período de descanso semanal de 24 horas.
- Un descanso (no remunerado) de 20 minutos si trabajan más de 6 horas al día.
- No trabajar más de un promedio 48 horas a la semana.
- No trabajar más de un promedio de 8 horas por noche.
- 5.6 semanas de vacaciones anuales pagadas al año (incluido los días festivos). Cotizaciones: nóminas e impuestos

Lo que debe aparecer en la nómina:

- Ganancias antes y después de cualquier deducción.
- La cantidad de horas trabajadas y, si el salario varía según el tiempo trabajado.
- Las deducciones que pueden cambiar cada vez que se cobra, por ejemplo, impuestos y seguro nacional (NIN).



- Las deducciones fijas, como, por ejemplo, el reembolso de un préstamo de abono de transporte.

Los empleadores deben actualizar esto cada año:

- Información sobre vacaciones y bajas médicas.
- Información sobre despidos y modificaciones de contrato.

2.4. Vacaciones y bajas médicas:

Vacaciones

Casi todos los trabajadores tienen derecho legal a 5,6 semanas de vacaciones pagadas al año (statutory leave entitlement or annual leave).

Esto incluye:

- Trabajadores de agencia.
- Trabajadores con horario irregular.
- Trabajadores con contratos de cero horas.
- Un empleador puede incluir los días festivos (bank holidays) como parte de las vacaciones anuales legales.

La mayoría de los trabajadores que trabajan una semana de 5 días deben recibir al menos 28 días de vacaciones anuales pagadas al año. Esto equivale a 5,6 semanas de vacaciones.

Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a al menos 5,6 semanas de vacaciones pagadas, pero esto equivaldrá a menos



de 28 días. Por ejemplo, si trabajan 3 días a la semana, deben tener al menos 16,8 días de licencia al año (3×5.6).

Los empleadores pueden:

- Obligar a su personal a que cojan vacaciones en días festivos o Navidad.
- Restringir cuándo se puede coger el periodo de vacaciones, por ejemplo, en ciertos períodos de alta ocupación.
- Poner reglas al respecto en el contrato de trabajo.

Podéis encontrar más información en el siguiente enlace:

<https://www.gov.uk/calculate-your-holiday-entitlement>

Subsidio por enfermedad

El mínimo que percibir por baja por enfermedad o Pago Estatutario por Enfermedad (Statutory Sick Pay) es de £ 95.85 por semana. Se podrá cobrar hasta un máximo de 28 semanas.

Para poder tener derecho a esta baja por enfermedad se debe:

- Ser clasificado como empleado y haber trabajado para su empleador.
- Ganar un promedio de al menos £ 120 por semana
- Haber estado enfermo, sin acudir al puesto de trabajo durante al menos 4 días seguidos (incluidos los días no laborables).



No se puede percibir menos de este mínimo legal. Si la empresa tiene un plan de ocupacional o de baja por enfermedad puede que este mejore el mínimo legal.

Baja maternidad

Permiso de maternidad legal

- Las empleadas elegibles pueden tomar hasta 52 semanas de licencia por maternidad. Las primeras 26 semanas se conocen como "Licencia de maternidad ordinaria", las últimas 26 semanas como "Licencia de maternidad adicional".
- Lo más temprano que se puede coger el permiso es 11 semanas antes de la semana esperada del parto, a menos que el bebé nazca temprano.
- Las empleadas deben tomar al menos 2 semanas después del nacimiento (o 4 semanas si son trabajadores de una fábrica).

Pago por baja por maternidad (Statutory Maternity Pay)

- El SMP para empleados elegibles se puede pagar por hasta 39 semanas, generalmente de la siguiente manera:
- Las primeras 6 semanas: 90% de las ganancias semanales promedio en bruto de la empleada, las 33 semanas restantes: £ 151.20 o 90% de las ganancias en bruto. Se aplicará el de menor cantidad.
- Los impuestos y el seguro nacional (NIN) deben deducirse.

2.5. Despido



Si un trabajador/a es despedido, el empleador/a debe demostrar que:

- Tiene una razón válida y que puede demostrar.
- Actuó de forma razonable bajo las circunstancias.
- No se puede tratar de manera diferente a los/las trabajadoras en función de su contrato (jornada completa, temporal, fijo, etc.).

Notificación

Se debe dar la notificación con el tiempo estipulado en tu contrato o el mínimo estatutario, el que sea más largo.

Hay algunas situaciones en las que se puede despedir de forma inmediata, como por ejemplo por violencia.

Obtener tu despido por escrito

Tienes el derecho a pedir un escrito del empleador argumentando las razones de tu despido siempre que hayas realizado 2 años de servicio (1 si empezaste antes del 6 de abril del 2012)

El empleador debe entregarte el escrito en un plazo de 14 días desde que se pide.

El empleador debe darte un escrito si te despide mientras estás de baja por maternidad, aunque no lo pidas y sin tener en cuenta cuánto se ha trabajado.

Razones para el despido



Hay algunos casos en los que te pueden despedir de forma procedente:

- Por no poder hacer tu trabajo de forma adecuada
- Antes de proceder se te debe dar aviso si por ejemplo tu trabajo no es satisfactorio o Darte la oportunidad de mejorar (con formación, por ejemplo)
- Enfermedad
- Si padeces de una enfermedad crónica o de larga duración
- Antes de proceder deben buscar formas de apoyarte (por ejemplo, si es el trabajo en sí el que te provoca la enfermedad y hay que cambiarlo)
- Darte un tiempo razonable para recuperarte de la enfermedad
- Si padeces de una discapacidad (la cual puede incluir una enfermedad de larga duración) el empleador tiene el deber legal de apoyarte.
- Despido por discapacidad se podría considerar discriminación

Se te puede despedir de forma inmediata:

- Por conducta inapropiada (violencia, por ejemplo).
- El empleador deberá investigar las circunstancias antes de proceder con el despido.
- Por una restricción legal
- Si el seguir contratándote significa romper la ley. Por ejemplo, ser conductor de camiones y perder el carnet de conducir.
- Si es imposible seguir con tu contrato



- Por ejemplo, si la fábrica se quema completamente
- Una razón sustancial
- Si por ejemplo te niegas a aceptar una reorganización en la empresa que cambia los términos de tu contrato
- Te envían a prisión

2.6. Modificaciones al contrato

Por lo general se necesita de un acuerdo entre el trabajador y el empleador para cualquier cambio al contrato. Aunque el trabajador puede insistir en un cambio si es un derecho legal.

El empleador debe buscar la aceptación por parte del trabajador de los cambios realizados. Debería:

- Consultar o negociar con los/las trabajadoras o sus representantes (sindicatos...)
- Explicar el porqué de los cambios
- Escuchar propuestas alternativas por parte de los/las trabajadoras o sus representantes 16
- El/la trabajadora puede insistir en cambios en su contrato si entran dentro de su derecho estatutario
- Una vez encontrado el acuerdo, el empleador debe actualizar las condiciones del contrato del “Written statement”.
- Escribir a los trabajadores en el plazo de un mes informándoles de los cambios realizados
- Si se cambian condiciones que no se encuentran dentro del “written statement”, se debe informar a los/las trabajadoras donde encontrar los cambios realizados.



a) Modificaciones a los acuerdos de empresa

El empleador debe informar a los/las trabajadoras de los cambios realizados en los acuerdos de empresa.

b) Cláusulas de flexibilidad

Las cláusulas de flexibilidad son cláusulas en el contrato que permiten al empleador cambiar algunas condiciones del contrato, como por ejemplo la localización. Sólo se pueden utilizar para hacer cambios razonables.

c) Cambios de empleador

Si el trabajador/a cambia de empresa debería recibir un “written statement” en un plazo de 2 meses

Si la empresa cambia de manos, el nuevo propietario/a no tiene por qué preparar un nuevo “written statement” a menos que hayan cambios.

d) Medidas disciplinarias

Pueden ocurrir cambios en el contrato debido a medidas disciplinarias. La empresa debe tener información disponible en el “staff handbook” o en la intranet de cómo puede ocurrir.

2.7. Problemas

Puede haber problemas cuando el empleador cambia el contrato unilateralmente, vuelve a contratar a un trabajador/a bajo nuevas condiciones o se rompen las condiciones del contrato.



a) Cambios unilaterales

Si el empleador realiza cambios de forma unilateral o utiliza la cláusula de flexibilidad de forma no razonable, el/la trabajadora:

- tiene el derecho a negarse a trabajar bajo las nuevas condiciones.
- decir que están trabajando bajo protesta (under protest) y consideran el cambio como un incumplimiento del contrato.
- renunciar y pedir compensación.
- llevar el caso al tribunal (employment tribunal).

Si el trabajador/a está en desacuerdo con los cambios, pero no dice nada, se puede considerar que acepta las nuevas condiciones.

b) Volver a contratar bajo nuevas condiciones

El empleador puede, como último recurso, despedir y recontratar bajo nuevas condiciones, pero debe seguir los pasos legales requeridos. Si no el trabajador/a puede llevar a el caso al tribunal y reclamar por:

- incumplimiento de contrato.
- despido improcedente.

c) Incumplimiento de contrato

Si un trabajador/a reclama por incumplimiento de contrato, y no se puede solventar de forma informal con el empleador pueden llevar el caso a un tribunal civil (civil court) o a un “employment tribunal”.

El empleador puede realizar una reconvención contra el trabajador.



Ambas sólo pueden ir a los tribunales si:

- están relacionadas con un problema con el contrato de trabajo
- no se han resuelto cuando el trabajador acaba su contrato

Límite de tiempo

El trabajador tiene 3 meses desde que finaliza su contrato para realizar la demanda. El empleador tendrá 6 semanas desde que recibe una copia de la demanda para decidir si presenta o no una reconvencción.

Límites a la compensación

Si el tribunal está de acuerdo con la demanda presentada por el trabajador/a, puede dar paso a una compensación. Esta sólo puede ser por pérdida de ingreso hasta un máximo de £25000

Podéis encontrar más información en el siguiente enlace:

<https://www.gov.uk/your-employment-contract-how-it-can-be-changed>

2.8. Filiación sindical

Tienes derecho a:



- Elegir si te quieres afiliar o no a un sindicato.
- Decidir si quieres permanecer o terminar tu afiliación con el sindicato.
- Afiliarte al sindicato que tu elijas, aunque éste no sea el sindicato con el que tu empleador/a haya negociado salarios y condiciones laborales.

Tu empleador/a NO puede:

- Ofrecerte una compensación para que dejes de estar afiliado/a a tu sindicato.
- Amenazarte o tratarte desfavorablemente si decides permanecer afiliado/a al sindicato.

18

- Negarse a darte un empleo por razones relacionadas a tu afiliación con el sindicato.
- Insistir en que te afilies a un determinado sindicato o que transfieras tu afiliación a otro sindicato distinto al tuyo.
- Despedirte por razones relacionadas a tu afiliación sindical.
- Seleccionarte o eliminarte (no tenerte en cuenta) en procesos de reducción de plantilla porque quieres afiliarte a un sindicato, o porque tomes parte, o quieras tomar parte en es sindicales

2.9. Datos adicionales: Escocia



Desde el primer día de trabajo, se tiene derecho por ley a:

- Un informe/documento en el que aparezca información desglosada de tu paga.
- Un límite de 48 horas laborables semanales (de media) a no ser que estés de acuerdo en trabajar más horas a la semana y des consentimiento por escrito.
- Si eres mayor de 18 años, cuando trabajes más de 6 horas tienes derecho a un descanso de 20 minutos.
- Paga por vacaciones (en el caso de media jornada, la paga de vacaciones se calcula de manera proporcional a las horas trabajadas), baja sin paga en caso de que surja una emergencia familiar.
- A no sufrir discriminación por razón de sexo, raza, género, orientación sexual, religión o credo, edad, cambio de género, embarazo o maternidad, matrimonio o pareja de hecho.
- Derechos de maternidad/paternidad y baja por adopción legal.
- Paga establecida por la ley en caso de baja por enfermedad.
- Estándares apropiados de seguridad y salud en el trabajo.

Después de 1 mes en tu puesto de trabajo, tienes derecho por ley a:

- Que te informen de tu despido con una semana de antelación. Puede darse el caso de que en tu contrato se establezca este derecho desde el primer día que comienzas tu empleo.



Después de 2 meses en tu puesto de trabajo, tienes derecho por ley a:

- Un documento por escrito de tus condiciones laborales (el contrato de trabajo legalmente existe desde el momento en que recibes tu primer salario).

Después de 12 semanas en tu puesto de trabajo, tienes derecho por ley a:

- Permiso pagado para atender citas prenatales.
- Permiso no pagado para atender, al menos, a dos citas con tu pareja durante su embarazo.

Después de 6 meses en tu puesto de trabajo, tienes derecho por ley a:

- A solicitar flexibilidad en tu horario laboral.
- Baja ordinaria por paternidad o baja parental compartida.

Después de 1 año en tu puesto de trabajo, tienes derecho por ley a:

- 4 semanas de baja por maternidad/paternidad sin salario por hijo al año (hasta un máximo de 18 semanas) hasta que los hijos cumplan 18 años.
- Si te despiden, tienes derecho a recibir un documento por escrito esgrimiendo las razones de tu despido. Este documento debe ser entregado antes que cumplan 14 días tras ser solicitado.



Después de 2 años en tu puesto de trabajo, tienes derecho por ley a:

- Paga por despido (existe un mínimo establecido por ley), si se te despido por un caso de reducción de plantilla.
- Protección en el caso de despido improcedente.

Tienes derecho a recibir una nómina pormenorizada

3. Cobertura sanitaria

3.1. Acceso a la sanidad

El acceso a la sanidad pública en Reino Unido (NHS) comienza a través de la inscripción en el GP (General Practitioner) o médico de cabecera.

Una vez llegado al centro de salud, en caso de aceptación, te harán rellenar un papel (GMS1 registration form) donde deberás introducir tus datos personales. Además, y también muy importante, deberás mostrar una prueba de residencia (como por ejemplo una carta del trabajo, del NIN, del banco, una factura, etc.).

Una vez el GP te haya aceptado, el proceso para pedir cita varía mucho entre los diferentes centros de salud. Deberás informarte de cuáles son los medios para pedir cita con tu GP, ya que pueden darse todas o algunas de las siguientes opciones: en el mostrador, por teléfono o por internet.

Hay que tener en cuenta que algunos de ellos puede que ya no admitan nuevos pacientes, ya sea porque no tienen más capacidad de aceptación o porque consideran que tu vivienda se encuentra fuera de los límites de ese centro de salud.



En cuanto a la funcionalidad del GP es muy parecida a la del médico de cabecera en España. El GP se encarga de la asistencia primaria y deriva al paciente al especialista según se determine el caso.

Para encontrar cuáles son los centros de salud más cercanos a tu vivienda, puedes consultar esta página: <https://www.nhs.uk/Service-Search>.

Ahí, en la sección “Find services near you”, deberías clicar en “GP” y en la siguiente página escribir tu código postal en el Reino Unido clicando y seleccionar “Search”. Es entonces cuando te sale una lista de los centros de salud más cercanos a tu vivienda, con información sobre cada uno de ellos.

Más información:

<https://www.nhs.uk/using-the-nhs/nhs-services/gps/how-to-register-with-a-gp-practice/>

Después del Brexit:

- Los ciudadanos de la UE que posean el “pre-settled” o “settled” estatus seguirán teniendo acceso a la sanidad en las mismas condiciones.
- Para ciudadanos de la UE que hayan llegado a partir de la consecución del Brexit, día 31 de diciembre de 2020, se requiere disponer de una visa para tener acceso a la sanidad. Como parte del proceso de obtención de la visa se debe pagar un impuesto sanitario “Immigration health surcharge”.
- La cuantía de este impuesto es:
 - £470/año para estudiantes y menores de 18 años.
 - £624/año para el resto de las inmigrantes.



Más información:

<https://www.gov.uk/guidance/healthcare-for-eu-and-efta-nationals-living-in-the-uk>

<https://www.gov.uk/healthcare-immigration-application/how-much-pay>

3.2. (Pérdida) / Acceso a la sanidad en España

Tras la etapa en la que la población española emigrante perdió el derecho a cobertura sanitaria en España a partir de 2014, se aprobó en 2018 la ley de atención sanitaria universal que permite que los emigrantes españoles de origen puedan seguir manteniendo el acceso a dicho derecho a pesar de residir fuera de España.

Por norma general, por la falta de actualización de los censos sanitarios y por el nulo cruce de datos entre el sistema sanitario español y británico, la tarjeta sanitaria de la que disponíamos antes de emigrar hacia el Reino Unido puede seguir sirviendo para recibir atención sanitaria en España, ya que la tarjeta no se habrá desactivado.

3.3. Retorno a España

En caso de que esta tarjeta se haya desactivado, y al estar en España ligado el derecho de cobertura sanitaria con la posesión de trabajo, el proceso para la reactivación de la tarjeta será el siguiente. Si no disponemos de un trabajo al volver, habremos de ir a una Oficina de la Seguridad Social en España (Centro de Atención e Información de la Seguridad Social -CAISS-), rellenar el impreso que nos disponen al informar a la oficina de nuestra voluntad de inscribirnos, copia del DNI y prueba de residencia en España.



Para más información, consúltese aquí:
<https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/personas/prestaciones/pdf/Guia-retorno.pdf>

3.4. Cobertura durante vacaciones en España y otros países de la Unión Europea

Para acceder a la cobertura sanitaria en España y otros países de la UE durante vacaciones si aún seguimos residiendo en el Reino Unido es necesario disponer de una Tarjeta Sanitaria Europea Británica.

Existen dos tarjetas distintas y según nuestras condiciones podemos pedir una o la otra:

- EHIC (European Health Insurance Card): Pueden pedir esta tarjeta todos los ciudadanos de la UE que posean el “pre-settled” o “settled” estatus.
- Cubre cualquier tratamiento en las mismas condiciones que a los residentes de ese país
- GHIC (Global Health Insurance Card): Deben solicitar esta tarjeta los ciudadanos llegados después del día 31 de diciembre de 2020.
- Cubre solo 'necessary healthcare', es decir, tratamientos que no pueden esperar a que se regrese a UK como:
 - Emergencias.
 - Tratamiento rutinario de enfermedades preexistentes.



- Tratamiento de maternidad rutinario (excepto en los casos que la paciente haya viajado al país con intención de dar a luz allí).
- Oxígeno.
- Diálisis.

Es recomendable pedir la tarjeta EHIC siempre que se cumplan los requisitos, ya que esta ofrece una mayor cobertura.

Las dos tarjetas se pueden pedir en el siguiente enlace:

<https://www.nhs.uk/using-the-nhs/healthcare-abroad/apply-for-a-free-uk-global-health-insurance-card-ghic/>

Importante:

Existen páginas web y empresas donde cobran por realizar este trámite, esto se trata de empresas que se aprovechan del desconocimiento de la gente, ya que este trámite es gratuito en la página web del NHS (enlace de arriba) y realizarlo a través de un tercero no ofrece ninguna ventaja adicional ni acelera su resolución.

4. Contactos y centros de información útiles

4.1. Consulado y Embajada. Información sobre trámites comunes

En estos momentos (junio 2021), ofrecen pleno servicio tres consulados en territorio británico: Londres, Edimburgo y Manchester.

En este enlace encontrarás el enlace directo a los consulados antes mencionados, además de una selección de los servicios consulares más demandados por la ciudadanía española residente en Reino Unido:



<http://www.exteriores.gob.es/Embajadas/LONDRES/es/Embajada/ServiciosConsulares/Paginas/inicio.aspx>

Es muy importante saber cuál es tu consulado de referencia, ya que si se intenta realizar un trámite en el consulado equivocado éste será rechazado.

Trámites consulares:

Aquí se abre todo un abanico de trámites que se pueden necesitar en cada caso. Desde solicitar el “Alta” dentro del registro hasta pedir un poder notarial. Es recomendable familiarizarse con la web del consulado que te corresponde y ver que ofrece y cuáles son los requisitos para poder acceder a dichos servicios.

- Consulado General de España en el Reino Unido (Londres):

<http://www.exteriores.gob.es/Embajadas/londres/es/Paginas/inicio.aspx>

- Consulado General de España en Edimburgo:

<http://www.exteriores.gob.es/consulados/edimburgo/es/Paginas/inicio.aspx>

- Consulado General de España en Manchester:

<http://www.exteriores.gob.es/Consulados/MANCHESTER/es/ServiciosConsulares/Paginas/inicio.aspx>

Darse de alta en el consulado:

Para inscribirse hay que ponerse en contacto con la Oficina Consular en cuya demarcación se reside, acreditar la residencia,



identidad y nacionalidad española con la documentación correspondiente.

Por el momento, debido a la emergencia sanitaria por el COVID-19, este trámite se realiza enviando los documentos por correo postal.

Información de cada consulado:

Londres:

<http://www.exteriores.gob.es/Consulados/Londres/es/Paginas/inicio.aspx>

Edimburgo:

<http://www.exteriores.gob.es/Consulados/Edimburgo/es/Paginas/inicio.aspx>

Manchester:

<http://www.exteriores.gob.es/consulados/manchester/es/Paginas/inicio.aspx>

4.2. Trámites esenciales

El National Insurance Number.

Para trabajar en el Reino Unido, es necesaria la obtención de un National Insurance Number (NIN), este es el número que te permitirá gestionar tanto nóminas, pago de impuestos, pensiones, ayudas, etc. Todo trabajador o trabajadora debe tener uno. Es similar al número de la Seguridad Social en España. El NIN, se consigue mediante cita previa y es un trámite sencillo pero cuya resolución puede tardar hasta varios meses, por esto es recomendable iniciarlo nada más llegar a RU.

Este trámite se puede realizar en el siguiente enlace:



<https://www.gov.uk/apply-national-insurance-number>

Se puede empezar a trabajar sin tener un NIN, en ese caso se asigna uno de emergencia. Lo normal es que apliquen retenciones bastante altas, pero una vez tengas tu número correspondiente esas retenciones se devuelven o descuentan.

Para poder solicitar el NIN se debe:

- Vivir en UK.
- Poseer un visado o el “pre-settled” o “settled” estatus.

Importante:

Existen páginas web y empresas donde cobran por realizar este trámite, esto se trata de empresas que se aprovechan del desconocimiento de la gente, ya que este trámite es gratuito en la página web del gobierno y realizarlo a través de un tercero no ofrece ninguna ventaja adicional ni acelera su resolución.

Subsidios:

Actualmente existen dos subsidios distintos en UK:

- (JSA) ‘New style’ Jobseeker’s Allowance:

* Lo pueden solicitar las personas que hayan cotizado en los últimos 2 o 3 años como ‘employee’.

- Universal Credit:

* Lo pueden solicitar las personas con bajos ingresos o ninguno, independientemente de si se tiene cotizaciones o no, y que posean menos de £16000 en ahorros.



En ambos subsidios se asigna un ‘work coach’ que revisará cada 2 semanas si se está buscando empleo activamente. Si no se busca empleo activamente se puede llegar a perder el subsidio. Los dos subsidios son compatibles y se pueden pedir al mismo tiempo

Aunque no es exactamente el título más acertado, en la actualidad puedes tener derecho a acceder a una prestación por desempleo. En la siguiente página web del Gobierno puedes verificar si tienes acceso a dicha ayuda y cuáles son los pasos que tienes que dar en ese caso.

Más información:

<https://www.gov.uk/guidance/new-style-jobseekers-allowance>

<https://www.gov.uk/universal-credit>

Búsqueda de Empleo:

Existen bastantes plataformas y portales en Internet en las que puedes buscar empleo en el Reino Unido. Aquí tienes un enlace a la página del gobierno en la cual puedes comenzar tu búsqueda. En los Ayuntamientos también se pueden encontrar ofertas de empleo en diferentes sectores, puedes meterte en la web del Ayuntamiento de tu localidad y revisar que ofertas hay ahí.

<https://www.gov.uk/find-a-job>

Ejemplo para búsqueda de empleo a través de la web de un ayuntamiento:

https://secure.manchester.gov.uk/info/100008/work_jobs_training_and_advice/5731/see_job_vacancies

En esta página web puedes encontrar más enlaces divididos por sectores y consejos de cara a una entrevista de trabajo. Te



recomendamos que hagas alguna búsqueda en internet con palabras clave como: Búsqueda de empleo UK consejos, ¿cómo preparar una entrevista para trabajar en UK?, etc. También, dependiendo el sector en el que quieras y/o puedas trabajar los requisitos y expectativas cambiarán.

<https://destinoreinounido.com/buscar-encontrar-trabajo-en-londres/>

A pesar de que la web destaca mucho Londres, los enlaces son válidos para todo el territorio. Pensión de jubilación:

En el Reino Unido la pensión es un sistema dual entre la Pensión Pública y la Pensión Privada. Por Ley los empleadores te darán de alta en un sistema privado de pensiones en la que pondrás una parte con tu sueldo y el empleador la otra. Todo eso se mete en una cuenta a la que tendrás acceso una vez te jubiles o por alguna urgencia muy concreta. Hasta ese momento, ese dinero no se podrá tocar.

Hay diferentes planes de pensiones y normalmente cada empresa o institución tiene una concreta en la que te dará de alta nada más comiences a trabajar. Dispondrás de un tiempo determinado para darte de baja (opt-out) sin penalización o para cambiar los datos a otra compañía. Es algo bastante importante a tener en cuenta, independientemente del tiempo que vayas a estar trabajando en el Reino Unido. En este enlace encontrarás todo más detallado y explicado:

<https://www.lifeinbelfast.es/la-pension-en-uk-y-como-trasladar-a-espana-lo-cotizado/>

La pensión pública se hace de manera automática, funciona básicamente igual que en España. En el siguiente enlace tienes más información sobre este apartado:



<https://www.gov.uk/state-pension>

4.3. Otras asociaciones, plataformas, y sindicatos.

Consejos de Residentes Españoles: órganos consultivos de las oficinas consulares en las cuestiones de interés para la comunidad española de residentes en su demarcación.

<http://www.exteriores.gob.es/Embajadas/LONDRES/es/Embajada/ServiciosConsulares/Paginas/ConsejoDeResidentesEnElExtranjero.aspx>

CRE Edimburgo:

<https://www.facebook.com/CREenNorteUK/>

<https://www.creenuk.org/>

CRE Manchester:

<https://www.facebook.com/CREenelCentroUK>

https://creecuk.wordpress.com/?fbclid=IwAR1_FzIYGgrCgjowVKb84AsZqjwcBzfJRVqMYrN4uuKuKRyV3cfAZp-TXM

CRE Londres:

En proceso de constitución. Para más información visitar:

<https://www.poruncreenelsuruk.org/>

Marea Granate: se define como “un colectivo transnacional, apartidista y feminista formado por emigrantes del Estado español,



cuyo objetivo es luchar contra las causas y quienes han provocado la crisis económica y social”.

<https://mareagranate.org/>

Comisión de Acogida Norte: está formada por españoles residentes en el norte de Inglaterra con el fin de servir de ayuda y responder dudas frecuentes.

<https://www.facebook.com/acogidanorte/>

<https://twitter.com/acogidanorte>

La Oficina Precaria de Escocia: es una organización que se ocupa de la atención, apoyo y asesoramiento gratuito (ayuda legal, welfare y emocional) a todas aquellas personas trabajadoras, migrantes residentes en toda Escocia.

<https://piescotland.org/en/>

Citizens Rights Project: Ofrecen información, ayuda y asesoramiento a ciudadanos de la UE residentes en Escocia

<https://citizensrightsproject.org/>

5. Introducción a los sindicatos británicos



5.1. Características organizativas

Aunque hay diferencias organizativas entre los sindicatos españoles y los británicos, la base es la misma: la unión de trabajadores en aras de defender sus derechos y mejorarlos. Allá donde el sindicato sea activo, sus miembros tienen una eficaz herramienta para hablar sobre sus condiciones laborales: salario, pensiones, trato discriminatorio, seguridad, etc.

Los sindicatos británicos pueden organizarse por ocupaciones profesionales, como el profesorado y la industria financiera, o por empresas, como el sindicato Aegis que organiza a los y las trabajadoras del Seguros Aegon. No obstante, la mayoría de los trabajadores y trabajadoras están afiliadas a los grandes sindicatos que tienen representación en diferentes sectores y ocupaciones.

La mayoría de los sindicatos británicos son miembros de TUC (Trade Union Confederation). Con más de 150 años de historia y con 48 sindicatos la TUC tiene como objetivo unificar la luchas de los sindicatos en Reino Unido bajo una sola voz que pueda hacer fuera en el Parlamento, pero además sirva como herramienta para fortalecer a los sindicatos tanto en sus centros de trabajo como en las comunidades, barrios y ciudades. Además, la TUC ofrece de manera continua formación a sus miembros.

Antes de afiliarte a un sindicato averigua si hay uno en tu centro de trabajo. Si lo hay, lo más recomendable es que te afilies al existente, ya que eso implica que la empresa reconoce a ese sindicato y eso facilita la organización y el desarrollo de una estructura con representantes de los trabajadores. No obstante, hay veces que en un mismo centro de trabajo puede haber más de un sindicato, o desgraciadamente no hay ninguno. En la página web de la TUC, ofrece una herramienta para buscar el sindicato según tu sector: <https://www.tuc.org.uk/joinunion>.



5.2. Principales sindicatos

El sindicato mayoritario en Reino Unido es Unite, con más de 1.200.000 miembros y representación en casi cada sector de la economía: Construcción, educación, distribución, sector financiero, hostelería, alimentación, agricultura, IT, etc. (<https://www.tuc.org.uk/unions/unite>).

Unite tiene más fuerza en el sector privado que en el público.

UNISON es el segundo sindicato mayoritario en Reino Unido, su presencia es más fuerte en el sector público, cubriendo sectores como: Trabajadores/as de la salud (médicas, enfermeros, etc.) trabajadores sociales, cuidadores/as, servicios públicos y gobiernos locales, charities, educación, policía, etc. (<https://www.tuc.org.uk/unions/unison>)

GMB es el tercer sindicato con más afiliación, aunque tiene una amplia representación en diversos sectores, donde tiene más fuerza en sectores de trabajos manuales como: transportes, alimentación, sectores energéticos, automoción, textil, madera, producción, minería, etc. (<https://www.tuc.org.uk/unions/gmb>)

Sindicatos por sectores específicos:

- En educación, NEU, con casi medio millón de afiliados (<https://www.tuc.org.uk/unions/neu>)

NASUWT (<https://www.tuc.org.uk/unions/nasuwt>)

Para el ámbito académico y de formación superior UCU (<https://www.tuc.org.uk/unions/ucu>)



- En el sector de venta al minorista, tiendas, supermercados y hostelería, USDAW

(<https://www.tuc.org.uk/unions/usdaw>).

- Transporte y unión ferroviaria, RMT

(<https://www.tuc.org.uk/unions/rmt>)

Para más información podéis consultar los siguientes enlaces:

<https://www.tuc.org.uk/>

<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/United-Kingdom/Trade%20Unions>