



Obligaciones y derechos laborales mínimos

En este folleto encontrará información de carácter general sobre las obligaciones y los derechos mínimos que corresponden por ley a empleadores y empleados.

No se puede pedir a los empleados que acepten tener menos derechos que los derechos mínimos.

Contratos de trabajo

Todos los empleados deben tener un contrato de trabajo escrito. Puede tratarse de un contrato colectivo (entre empleados, empleadores y sindicatos) o individual (entre el empleado y el empleador).

Por ley, existen ciertos términos que deben incluirse en los contratos de trabajo. Para redactar un contrato de trabajo, visite el sitio web

www.employment.govt.nz y busque "Employment Agreement Builder".

Los contratos de trabajo individuales deben incluir lo siguiente:

- › los nombres del empleador y del empleado;
- › una descripción del trabajo que se debe realizar, una indicación del lugar de trabajo, el horario laboral acordado o una indicación de las horas que trabajará el empleado;
- › el salario mínimo o el sueldo que se pagará y el método de pago;
- › una explicación clara de cómo ayudar a resolver los problemas en la relación laboral, incluido el consejo de que las quejas personales deben plantearse dentro de los 90 días;
- › una declaración de que el empleado obtendrá (al menos) un 50 % más de

su salario por trabajar en un día festivo;

- › para los empleados que correspondan, una disposición para la protección del trabajo que se aplicará si la empresa del empleador se vende o transfiere, o si el trabajo del empleado se contrata de forma externa;
- › cualquier otro asunto acordado, como los períodos de prueba, acuerdos de prueba o disposiciones sobre la disponibilidad; y
- › la naturaleza del empleo, si tiene una duración determinada.

El Creador de contratos de trabajo es una herramienta gratuita que permite crear contratos que se ajusten a las necesidades de las empresas y de cada uno de sus empleados. Ofrece sugerencias que le ayudarán a decidir qué debe incluir en los contratos de trabajo y que NO. A su vez, detalla aquello que debe hacer según la ley y presenta errores comunes y las formas para evitarlos.

Los derechos laborales mínimos se deben cumplir siempre, independientemente de que estén o no incluidos en el contrato de trabajo o de que el contrato otorgue menos derechos que los derechos mínimos.

Al negociar los contratos de trabajo individuales (CTI), los empleados pueden obtener asesoramiento independiente (por ejemplo, de sindicatos, defensores, abogados, amigos o familiares).

Cualquier cambio en las condiciones de empleo debe ser acordado por el empleador y los empleados. El empleador no puede cambiar los términos y condiciones sin el consentimiento por escrito del empleado.



Para obtener más información, visite el sitio web www.employment.govt.nz y busque “employment agreements”.

Derecho a trabajar en Nueva Zelanda

Los empleadores deben asegurarse de que todos los empleados que contraten estén legalmente habilitados para trabajar en Nueva Zelanda.

La herramienta VisaView del Servicio de Inmigración de Nueva Zelanda permite a los empleadores confirmar información sobre la habilitación de los empleados para trabajar. Visite el sitio web www.immigration.govt.nz y busque “VisaView”.

Salario mínimo

El salario mínimo se aplica a todos los empleados, ya sea que se trate de trabajadores a tiempo completo, a tiempo parcial, con contrato de duración determinada, ocasionales, personas que trabajan desde el hogar o personas cuya remuneración es total o parcialmente a comisión o a destajo. Los empleados mayores de 16 años deben cobrar, por lo menos, el salario mínimo correspondiente a los adultos, a menos que sean aprendices o principiantes.

Los empleadores y empleados pueden acordar cualquier salario, siempre que no sea inferior al salario mínimo actual.

Los salarios mínimos se revisan todos los años y las cifras actuales se encuentran disponibles en el sitio web www.employment.govt.nz/minimum-wage.

Todos los empleados que intervengan en la capacitación o supervisión de otros empleados deben cobrar, por lo menos, el salario mínimo correspondiente a los adultos.

Los trabajadores que recién inician sus actividades laborales deben cobrar, por lo menos, el salario mínimo correspondiente a los trabajadores principiantes, y los

aprendices mayores de 20 años deben cobrar, por lo menos, el salario mínimo de capacitación.

El salario mínimo inicial se aplica en los siguientes casos:

- › **Empleados de 16 y 17 años** que aún no completaron seis meses de trabajo ininterrumpido con su actual empleador.
- › **Empleados de 18 y 19 años** que percibieron una prestación específica del seguro social por seis meses o más y que no completaron seis meses de trabajo ininterrumpido con ningún empleador desde que comenzaron a percibir una prestación. Una vez que hayan completado 6 meses de trabajo ininterrumpido con un único empleador, ya no serán trabajadores principiantes y deberán cobrar, por lo menos, el salario mínimo correspondiente a los adultos.
- › **Empleados de 16, 17, 18 y 19 años** que deben realizar una capacitación laboral para obtener al menos 40 créditos al año a fin de cumplir con los requisitos para la ocupación a la que se hace referencia en su contrato de trabajo.

En el caso de los empleados menores de 16 años no hay salario mínimo, pero se aplican todos los demás derechos laborales. Una vez que cumplan 16 años y hayan pasado al menos seis meses trabajando para el mismo empleador, tienen derecho al salario mínimo para adultos.

El salario mínimo de capacitación se aplica a los aprendices empleados que cumplen los siguientes requisitos:

- › tienen al menos **20 años**; y
- › en virtud de su contrato de trabajo, deben obtener al menos 60 créditos al año en un programa de capacitación laboral a fin de cumplir con los requisitos para la ocupación a la que se hace



referencia en su contrato de trabajo.

Pago del salario

Los empleadores deben pagar a los empleados en efectivo (a excepción del Estado y las autoridades locales). Para pagar el salario de otra manera (por ejemplo, mediante crédito directo o cheque), los empleadores deben mencionar dicho método de pago en el contrato de trabajo por escrito de los empleados.

Se debe pagar a los empleados por todas las horas que trabajan, incluidas las actividades al comienzo

- o al final del turno, por ejemplo, se debe pagar a los empleados de venta minorista por abrir y cerrar la tienda.

Los empleadores no pueden deducir ningún dinero, excepto lo permitido por la ley (por ejemplo, el impuesto sobre la renta, los préstamos estudiantiles y el plan de compensaciones por accidentes de la Accident and Compensation Corporation), a menos que cuenten con el consentimiento por escrito del empleado.

Para obtener más información, visite el sitio web www.employment.govt.nz y busque "Types of pay".

Los empleadores deben llevar registros precisos

Los empleadores deben llevar un registro preciso de las horas trabajadas, los pagos, las vacaciones, las licencias pedidas y los derechos de los empleados.

Además, deben conservar una copia firmada del contrato de trabajo o de los términos y condiciones vigentes firmados, y deben entregar una copia al empleado si este la solicita.

También deben conservar ejemplares por escrito de los siguientes documentos:

- › acuerdos relacionados con el traslado de feriados;
- › acuerdos sobre el cobro de las vacaciones anuales;
- › solicitudes de trasladar feriados;
- › solicitudes de cobro de las vacaciones anuales que no fueron aceptadas por el empleador; y
- › permisos para realizar deducciones del salario.

Para obtener más información sobre los registros que se deben llevar, visite el sitio web www.employment.govt.nz y busque "Keeping records".

Recesos para descansar y almorzar

Los empleados tienen derecho a gozar de recesos fijos para descansar y almorzar. La cantidad y la duración de estos recesos dependerán de las horas trabajadas, por ejemplo:

- › en un día de trabajo de ocho horas debe haber al menos dos recesos para descansar remunerados, de 10 minutos cada uno, y un receso no remunerado de 30 minutos para almorzar.
- › en un día de trabajo de seis horas debe haber un receso remunerado de 10 minutos para descansar y un receso no remunerado de 30 minutos para almorzar.

El objetivo de los recesos es descansar, reanimarse y ocuparse de asuntos personales. Los recesos para el descanso son buenos para el lugar de trabajo porque ayudan a los empleados a trabajar de manera segura y productiva.

Los empleadores y los empleados deben acordar cuándo el empleado toma sus descansos en su contrato de trabajo. Si dichas partes no pueden llegar a un acuerdo, según la ley, los recesos deben tomarse en los momentos que se indican en la Ley de Relaciones



Laborales (Employment Relations Act) del año 2000, siempre que esto resulte razonable y práctico.

Los empleadores también deben otorgar recesos adicionales y contar con instalaciones adecuadas para que las empleadas puedan amamantar

- o extraerse leche, siempre que esto resulte razonable y práctico. A menos que quiera hacerlo, el empleador no está obligado a pagar a la empleada por estos recesos.

Para obtener más información, visite el sitio web www.employment.govt.nz y busque "Rest and meal breaks".

Cláusula de disponibilidad

En los contratos de trabajo no se puede incluir una cláusula de disponibilidad (es decir, que el trabajo está condicionado a que el empleador lo ponga a disposición de un empleado y se le exige que esté disponible para aceptar cualquier trabajo que el empleador ofrezca) a menos que suceda lo siguiente:

- › en el contrato de trabajo se especifican las horas de trabajo acordadas y se incluyen las horas de trabajo garantizadas dentro de esas horas acordadas, y la cláusula de disponibilidad es adicional a dichas horas de trabajo garantizadas;
- › el empleador tiene razones genuinas basadas en motivos razonables para incluir la cláusula de disponibilidad y la cantidad de horas de trabajo especificadas; o
- › conforme a la cláusula de disponibilidad se le otorga al empleado una compensación razonable por ponerse a disposición para trabajar.

Si en el contrato de trabajo no hay una cláusula de disponibilidad válida que dispone el pago de una compensación razonable, entonces el empleado puede negarse a realizar el trabajo que no forma parte de las horas garantizadas en su contrato de

trabajo. Los empleadores no pueden perjudicar a los empleados si rechazan el trabajo.

Para obtener más información, visite el sitio web www.employment.govt.nz y busque "Hours of work".

Vacaciones anuales

Al final de cada año de trabajo ininterrumpido con cualquier empleador, los empleados tienen derecho a 4 semanas de vacaciones anuales pagas.

Cada año los empleados pueden solicitar (por escrito) el cobro, en lugar del goce, de hasta una semana de sus vacaciones anuales. Los empleadores no pueden presionar a los empleados para que cobren las vacaciones anuales, y las solicitudes de cobro no pueden incluirse en los contratos de trabajo.

Para determinar el pago de las vacaciones anuales se toma en cuenta la mayor de las siguientes opciones:

- › el salario semanal que normalmente recibiría el empleado al comienzo de sus vacaciones anuales; o
- › el promedio de los salarios semanales de los 12 meses previos a la finalización del último período de pago antes de las vacaciones anuales.

Ese cálculo debe incluir toda comisión que el empleado recibió como parte de su contrato de trabajo.

Si un empleado se va antes de completar un año de trabajo, el pago de vacaciones anuales equivaldrá al 8 % de sus ingresos brutos, menos cualquier pago por vacaciones que haya percibido.

Los empleados verdaderamente ocasionales (aquellos que trabajan de manera intermitente) y los empleados con contrato de duración determinada (empleados por menos de 12 meses) pueden acordar recibir el pago por vacaciones como se mencionó (según la regla del 8 %), siempre que se cumplan ciertas condiciones. Para obtener más información, visite el sitio web



www.employment.govt.nz y busque “pay as you go”.

Los empleadores pueden pedirles a los empleados que se tomen las vacaciones anuales durante un período de cierre una vez al año (en Navidad, por ejemplo), siempre que se lo hagan saber con un mínimo de 14 días de anticipación. Si el período de cierre de un empleador incluye feriados, sus empleados tienen derecho a que se les paguen los feriados pagos ya que, de otro modo, estos hubieran sido días laborables para ellos.

Para obtener más información, visite el sitio web www.employment.govt.nz y busque “Annual holidays”.

Feriatos

Cada 12 meses, los empleados deben tener 11 feriados pagos, si son días en los que el empleado normalmente trabajaría.

Los empleadores deben pagar a los empleados su remuneración diaria o su remuneración diaria promedio (si corresponde) por los feriados.

Si un empleado trabaja un día feriado, este debe cobrar al menos su pago diario más la mitad de este por el tiempo trabajado. Si el feriado cae un día que el empleado normalmente trabajaría, también tiene derecho a un día libre alternativo pago.

Los empleados pueden negarse a trabajar los días feriados a menos que en su contrato de trabajo se establezca lo contrario.

Para obtener más información, visite el sitio web www.employment.govt.nz y busque “Public holidays”.

Licencia por enfermedad

Tras seis meses de trabajo ininterrumpido, todos los empleados tienen derecho a cinco días de licencia paga por enfermedad.

Después de los cinco días iniciales, los empleados tienen derecho a cinco días adicionales de licencia por

enfermedad cada 12 meses. Pueden acumular 15 días de licencia por enfermedad no utilizada hasta alcanzar un máximo de 20 días.

La licencia por enfermedad puede pedirse en los siguientes casos:

- › el empleado está enfermo o herido;
- › el cónyuge, la pareja o un hijo del empleado está enfermo o herido; o
- › una persona que está bajo el cuidado del empleado está enferma o herida.

Los empleadores deben pagarles a los empleados

su remuneración diaria o su remuneración diaria promedio (si corresponde) por la licencia por enfermedad.

Los empleadores pueden solicitar una prueba de la enfermedad, como un certificado o una constancia médica. Si el empleador solicita pruebas dentro de los primeros tres días de la enfermedad o lesión, dicha parte debe pagar los costos del médico. Los empleadores no pueden insistir para que los empleados consulten a un médico en particular. Después de tres días de enfermedad, el empleado debe pagar la cita con el médico.

Para obtener más información, visite el sitio web www.employment.govt.nz y busque “Sick leave”.

Licencia por duelo

Luego de 6 meses de trabajo ininterrumpido, todos los empleados tienen derecho a licencia paga por luto, que incluye lo siguiente:

- › tres días por la muerte del cónyuge
 - la pareja, los padres, los hijos, los hermanos, los abuelos o los nietos, o los padres del cónyuge o la pareja;
- › un día si el empleador acepta que han sufrido una pérdida relacionada



con una persona cercana no incluida en ninguna de las categorías antes mencionadas.

Para obtener más información, visite el sitio web www.employment.govt.nz y busque "Bereavement leave".

Empleados que sufren violencia doméstica

Las personas que sufren violencia doméstica tienen protecciones legales adicionales en el trabajo.

Estos derechos no se aplican a las personas violentas o abusivas con alguien con quien tienen una relación familiar o doméstica. Esto incluye parejas, exparejas, familiares o whānau, compañeros de apartamento o personas que no viven con el empleado.

La violencia puede ser abuso físico, sexual o psicológico. También ocurre cuando alguien hostiga o amenaza a otra persona o trata de controlar lo que ella hace o piensa. Los siguientes son algunos ejemplos:

- › intimidación;
- › acoso;
- › daño a las pertenencias;
- › amenazas de abuso;
- › abuso financiero o económico;
- › abuso emocional o psicológico.

Para ayudar a los empleados a lidiar con los efectos de la violencia doméstica, en la ley se establece que las personas afectadas por la violencia doméstica tienen derecho a lo siguiente:

- › tomarse hasta 10 días de licencia paga por violencia doméstica al año, independientemente de la licencia anual, la licencia por enfermedad y la licencia por duelo; solicitar un contrato de trabajo flexible a corto plazo, que se extenderá por un máximo de dos meses;

- › no recibir un trato desfavorable en su lugar de trabajo porque puede haber sufrido violencia doméstica.

Los empleados tienen estos derechos aunque la violencia doméstica haya ocurrido en el pasado.

En caso de violencia doméstica, el empleado debe solicitar por escrito la licencia y el empleador debe responderle por escrito en un plazo máximo de 10 días laborables. Si el empleado solicita trabajo flexible, el empleador tiene dos meses para responderle.

Para obtener más información, incluido un folleto traducido en múltiples idiomas, visite el sitio web

www.employment.govt.nz y busque "domestic violence".

Licencia parental y pagos por licencia parental

La licencia parental implica ausentarse del empleo para cuidar a un hijo.

Si cumplen con ciertos requisitos, los empleados pueden ser elegibles para obtener lo siguiente:

- › licencia parental no remunerada; y
- › pagos por licencia parental (o licencia parental paga).

Los empleados pueden tener derecho a una licencia parental no remunerada (incluidas la licencia para parejas, la licencia para cuidadores principales y la licencia extendida) si cumplen con los requisitos de los seis meses o de los 12 meses.

Requisitos de los seis meses:

El empleado debe haber trabajado para el mismo empleador durante un promedio de al menos 10 horas por semana durante los seis meses anteriores a la fecha de parto (o a la fecha en la que se convierte en el responsable del



cuidado de un niño menor de seis años de manera permanente).

Los empleados que cumplan con los requisitos de los seis meses tienen derecho a un total de 26 semanas de licencia no remunerada (incluida la licencia para cuidadores principales).

Requisitos de los 12 meses:

El empleado debe haber trabajado para el mismo empleador durante un promedio de al menos 10 horas por semana durante los 12 meses anteriores a la fecha de parto (o a la fecha en la que se convierte en el responsable del cuidado de un niño menor de seis años de manera permanente).

Los empleados que cumplan con los requisitos de los 12 meses tienen derecho a un total de 52 semanas de licencia no remunerada (incluida la licencia para cuidadores principales).

Los empleados pueden compartir la licencia parental no remunerada con su pareja, siempre que esta también cumpla con los requisitos de los seis o los doce meses.

Las embarazadas tienen derecho a una licencia especial no remunerada de hasta 10 días por razones vinculadas al embarazo, antes del inicio de la licencia parental.

Para entender mejor los derechos a la licencia parental, visite el sitio web www.employment.govt.nz y busque “parental leave”.

Los pagos por licencia parental (o licencia parental paga) son financiados por el gobierno y administrados por la Administración Tributaria. Una persona puede tener derecho a pagos por licencia parental aunque no cumpla los requisitos para una licencia parental en su trabajo.

Los pagos por licencia parental generalmente se asignan a la madre biológica o al cuidador principal elegido (si se convierte en el

cuidador principal permanente de un niño menor de seis años).

La Administración Tributaria tiene más información sobre los pagos por licencia parental. Para conocer más, visite el sitio web www.ird.govt.nz y busque “parental leave”.

Otros derechos de licencia

Los empleados pueden tener derecho a otros tipos de licencia, por ejemplo, en caso de haber sufrido una lesión en un accidente de trabajo o si están recibiendo entrenamiento en las fuerzas armadas.

Para obtener más información sobre otros tipos de licencia, visite el sitio web www.employment.govt.nz y busque “Other types of leave”.

Disposiciones de trabajo flexible

Por ley, todos los empleados tienen derecho a solicitar un cambio de horario, días y lugar de trabajo. Los empleadores deben evaluar la solicitud y solo pueden desestimarla por determinados motivos.

Para obtener más información, visite el sitio web www.employment.govt.nz y busque “flexible working”.

Discriminación

A la hora de contratar o despedir, pagar, capacitar o promover a un empleado, los empleadores no pueden discriminar por motivos de raza, color, origen nacional o étnico, sexo u orientación sexual, estado civil o familiar, situación laboral, edad, creencia religiosa u opinión política, discapacidad, participación en ciertas actividades sindicales o si sufrieron violencia doméstica. Esto también incluye a las personas que se postulan para empleos.

Ellos tienen los mismos derechos laborales y tienen derecho a recibir el mismo salario que una persona que hace



el mismo trabajo y tiene una experiencia similar.

Para obtener más información, visite el sitio web www.employment.govt.nz y busque "Discrimination".

Empleados con contrato por una duración determinada

Los empleadores pueden ofrecer un empleo por una duración determinada solo si se dan las siguientes condiciones:

- › hay motivos genuinos, como el trabajo estacional o el trabajo en un determinado proyecto, o cuando el empleado está suplantando a un empleado permanente que se encuentra de licencia; y
- › el empleador le comunica al empleado los motivos, cómo o cuándo finalizará el empleo, y el empleado expresa su conformidad en el contrato de trabajo.

Al igual que otros contratos de trabajo, los contratos por una duración determinada deben hacerse por escrito.

Para obtener más información, visite el sitio web www.employment.govt.nz y busque "Types of employee".

Empleados ocasionales

"Empleado ocasional" no se define en la legislación laboral, pero el término se usa generalmente para referirse a una situación en la que el empleado no tiene horas garantizadas de trabajo, ni un patrón de trabajo regular ni expectativas de empleo. El empleador no está obligado a ofrecer trabajo al empleado y el empleado no está obligado a aceptar el trabajo si se le ofrece. El empleado trabaja como y cuando le conviene tanto a él como al empleador.

Esto a veces puede suceder porque es difícil para el empleador predecir cuándo debe realizarse el trabajo o cuándo debe realizarse rápido. Cada

vez que el empleado acepta una oferta de trabajo, se inicia un nuevo período de empleo.

Si un empleado está contratado para hacer un trabajo informal, el acuerdo debe quedar claro en su contrato de trabajo.

Los derechos y responsabilidades laborales también se aplican a los empleados ocasionales, pero la forma en que se aplican las vacaciones anuales, la licencia por enfermedad y la licencia por duelo puede variar para estos empleados.

Para obtener más información, visite el sitio web www.employment.govt.nz y busque "Types of employee".

Comparación entre contratistas y empleados

Los empleados y los contratistas tienen diferentes derechos y responsabilidades, y hay pruebas legales para ayudar a diferenciarlos. Por ejemplo, los contratistas generalmente tienen más control sobre cuándo y cómo hacer su trabajo. Es importante entender bien esta diferencia para evitar sanciones.

Para obtener más información, visite el sitio web www.employment.govt.nz y busque "Contractor versus employee".

Períodos de prueba

Solo los empleadores que tienen hasta 19 empleados pueden hacer una oferta de empleo que incluya un período de prueba (de hasta 90 días).

Los períodos de prueba son voluntarios. Deben acordarse por escrito y negociarse de buena fe como parte del contrato de trabajo, antes de que comiencen las tareas del empleado.



Un empleado que es despedido antes de la finalización de un período de prueba no puede presentar un reclamo personal aduciendo un despido injustificado.

Los empleados sí pueden presentar un reclamo personal aduciendo otros motivos, como discriminación, acoso o acción injustificada por parte del empleador.

Los empleados en período de prueba tienen derecho a todos los demás derechos laborales mínimos.

Para obtener más información, visite el sitio web www.employment.govt.nz y busque "Trial periods".

Sindicatos

Un sindicato es una organización que apoya a los empleados en el lugar de trabajo ya que negocia con los empleadores en su nombre. Los empleados tienen derecho a decidir si desean afiliarse a un sindicato o no y, en caso de que lo deseen, tienen derecho a elegir el sindicato. Ni un empleador ni ninguna otra persona deben presionar a los empleados para que se afilien o no se afilien a un sindicato.

Los empleadores deben hacer lo siguiente:

- › entregar a los empleados nuevos un formulario para que indiquen si tienen previsto afiliarse a un sindicato en los primeros 10 días luego del inicio del trabajo;
- › entregar el formulario al sindicato, a menos que el empleado diga que no desea que se transmita su información; y
- › transmitir a los futuros empleados información sobre el rol y la función de los sindicatos.

Los sindicatos deben pagar el costo del uso del material impreso si quieren que este se difunda.

El empleado tiene 30 días para entregar el formulario a su empleador. Esto le da tiempo para hablar con los representantes sindicales antes de decidir si desea afiliarse o no. Si se afilia al sindicato, se pasará al convenio colectivo. Si no se afilia al sindicato, se mantendrá su contrato de trabajo individual.

Los empleadores deben permitir a los empleados que sean delegados sindicales realizar sus actividades sindicales dentro del horario laboral y deben pagarles el salario normal por hora. Un ejemplo de actividad sindical es la representación de los empleados en una negociación colectiva.

Los empleados que sean delegados sindicales deben acordar con el empleador cuándo realizarán sus actividades sindicales, o al menos informarle con anticipación. El empleador puede no estar de acuerdo si esto interrumpirá de modo poco razonable el funcionamiento de la empresa o afectará la manera en que los empleados realizan sus tareas.

Los representantes sindicales pueden ingresar a los lugares de trabajo sin consentimiento, siempre que los empleados estén cubiertos por un acuerdo colectivo o estén negociando uno. Los representantes solo pueden ingresar a un lugar de trabajo para ciertos fines, deben respetar el horario habitual de operación y deben seguir los procedimientos de protección y seguridad. Para obtener más información, visite el sitio web www.employment.govt.nz y busque "Unions" y "Employment Relations Amendment Act".

Salud y seguridad

Los empleadores deben ofrecer un lugar de trabajo seguro, así como



capacitación, supervisión y equipos adecuados.

Este deber incluye la identificación, evaluación y eliminación (o disminución) de riesgos o peligros, así como la investigación de incidentes vinculados a la salud y la seguridad. Los empleadores también deben informar a la oficina de seguridad laboral de Nueva Zelanda (WorkSafe New Zealand) acerca de cualquier lesión grave que ocurra en el lugar de trabajo.

Los empleados también son responsables de su propia salud y seguridad. Deben seguir todas las políticas y procedimientos de salud y seguridad, y evitar provocarles daños a otras personas por la forma en que hacen su trabajo. Los empleados pueden rechazar el trabajo si creen que los expondrá a ellos o a otra persona a un riesgo grave para la salud y la seguridad. Los empleadores deben consultar con sus empleados por asuntos relacionado con las políticas de salud y seguridad.

Para obtener más información, visite el sitio web www.worksafe.govt.nz.

Despidos, cambios de trabajo o reestructuración

Los empleadores deben consultar, de buena fe, con los empleados sobre cualquier propuesta que pueda afectar negativamente las condiciones de trabajo de los empleados. Esto incluye cualquier cambio en su contrato de trabajo actual, como la reducción de horas o días.

Los empleadores deben proporcionar toda la información relacionada con los empleados afectados y deben darles suficiente tiempo para hacer comentarios antes de tomar una decisión.

Los empleadores deben considerar los comentarios de buena fe, hacer los cambios necesarios y comunicar las decisiones finales a los empleados afectados. Los empleadores deben

analizar la redistribución y la capacitación del personal existente.

En todos los contratos de trabajo se debe incluir una "disposición para la protección del empleado" que respalde un proceso "justo" y proteja a los empleados en caso de que la empresa se venda, contrate o transfiera.

Se aplican normas especiales a los empleados que realizan actividades de servicio de comidas y bebidas, limpieza, cuidado, lavandería y ordenanza cuando la empresa de su empleador se vende, o su trabajo se subcontrata o pasa a un nuevo contratista. Para obtener más información, visite el sitio web

www.employment.govt.nz y busque "Restructuring when a business is sold or transferred".

Para obtener más información sobre este tema, visite el sitio web

www.employment.govt.nz y busque "Workplace change".

Problemas en la relación laboral

Si surge un problema laboral en el trabajo, los empleadores y los empleados deben, primero, aclarar los hechos y tratar de encontrar una solución por sí mismos. Deben dialogar, y para ello el empleado puede contar con el apoyo de una persona o un representante del sindicato o de la asociación. Para obtener información sobre cómo resolver los problemas, visite el sitio web www.employment.govt.nz y busque "Steps to resolve."

Si el problema persiste, los empleados y los empleadores pueden utilizar el servicio gratuito de mediación laboral de Employment New Zealand. Para obtener más información sobre este servicio y cómo solicitar una mediación, visite el sitio web www.employment.govt.nz y busque "mediation".



Los problemas que no se resuelvan por acuerdo de las partes ni en la mediación se pueden elevar a la Autoridad de Relaciones Laborales dentro de los 90 días posteriores al surgimiento del problema o a los tribunales laborales.

Los empleadores y los empleados pueden obtener información sobre sus derechos y responsabilidades en Employment New Zealand.

Visite el sitio web

www.employment.govt.nz

Llame a la línea gratuita 0800 20 90 20.

Sanciones

Existen sanciones económicas para los empleados que no cumplan con las leyes laborales. Estas ascienden a un máximo de \$50 000 en el caso de los particulares y, en el caso de las empresas, puede llegar a ser de \$100 000 o tres veces el monto del beneficio financiero obtenido por la empresa como consecuencia de la violación, el monto que sea mayor.

Los empleadores también puede ser multados o procesados por no cumplir con las leyes de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Para obtener más información, visite el sitio web www.employment.govt.nz y busque “Employers who have breached minimum employment standards”, y www.worksafe.govt.nz y busque “enforcement”.

¿Desea conocer más sobre las leyes laborales?

En Employment New Zealand (MBIE) se crearon módulos de aprendizaje electrónico gratuitos sobre el empleo con los que, en pasos sencillos, puede obtener información esencial para el trabajo. Hacer los módulos lleva unos 15 minutos aproximadamente y tanto los empleadores como los empleados pueden acceder a ellos. Son una fuente útil

de información para garantizar que empleadores y empleados entiendan sus derechos y responsabilidades y cumplan con las leyes laborales de Nueva Zelanda.

Regístrese en

www.employment.elearning.ac.nz o visite el sitio web www.employment.govt.nz y busque “modules”.