



Obligaciones y derechos laborales mínimos

Este folleto ofrece un resumen de algunas de las obligaciones y los derechos laborales mínimos establecidos por la ley para empleados y empleadores.

No se puede pedir a los empleados que acepten propuestas laborales que no cumplan con los derechos mínimos establecidos por la ley.

Un empleado es aquella persona que presta sus servicios a través de un contrato de trabajo a cambio de una forma de pago, que puede ser un sueldo, un salario, una comisión o a destajo.

Contratos de trabajo

Todos los empleados deben tener un contrato de trabajo escrito. Este acuerdo puede darse de forma colectiva (entre empleados, empleadores y sindicatos) o de forma individual (entre el empleado y el empleador).

Por ley, existen ciertos términos que deben incluirse en un contrato de trabajo. Para más información, visite nuestro sitio web www.employment.govt.nz.

El Creador de contratos de trabajo es una herramienta gratuita que ofrece ayuda con la creación de contratos que se ajusten a las necesidades de cada empresa y cada uno de sus empleados. Esta herramienta ofrece una serie de sugerencias que le ayudarán a decidir qué debe incluir en un contrato 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. Para más información, visite el sitio web <https://eab.business.govt.nz>.

Los derechos laborales mínimos se deben cumplir incluso cuando estos no estén establecidos en un contrato de trabajo o cuando el contrato disponga términos que no cumplen con los derechos mínimos. A la hora de negociar las modificaciones de sus contratos de trabajo individuales (individual employment agreement, IEA), los empleados pueden buscar asesoramiento independiente (de sindicatos, defensores o abogados, por ejemplo).

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 la información brindada por el empleado sobre su habilitación para trabajar. Para más información, visite la página web www.immigration.govt.nz/about-us/our-online-systems/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, trabajadores ocasionales, personas que trabajan desde el hogar, o personas remuneradas total o parcialmente a comisión o a destajo. El empleado que tenga 16 años o más debe cobrar por lo menos el salario mínimo correspondiente a



los adultos, a menos que sea un aprendiz o un principiante.

Los empleados y los empleadores pueden acordar cualquier salario mientras que este no esté por debajo del salario mínimo.

Los salarios mínimos se revisan todos los años. Puede acceder a los actuales a través del sitio web www.employment.govt.nz.

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 de 20 años o más deben cobrar por lo menos el salario mínimo de capacitación.

Los trabajadores principiantes son aquellos que cumplen con las siguientes características:

- **Empleados de 16 y 17 años** que aún no han completado 6 meses de trabajo ininterrumpido con su actual empleador.
- **Empleados de 18 y 19 años** que han percibido una prestación específica del seguro social por seis meses o más, y que aún no han completado 6 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, en virtud de su contrato de trabajo, deben realizar una capacitación laboral para obtener al menos 40 créditos al año a fin de estar calificados para la ocupación a la que se refiere su contrato de trabajo.

A los empleados menores de 16 años no les corresponde un salario mínimo, pero sí se aplican todos los otros derechos laborales. Para evaluar si un empleado de 16 años o más es un trabajador principiante, se debe calcular el tiempo que este ha estado empleado de manera ininterrumpida. Al hacerlo, se debe tener en cuenta el tiempo que el trabajador haya sido empleado antes de cumplir 16 años.

Los **aprendices** son empleados que cuentan con las siguientes características:

- Tienen al menos **20 años** de edad.
- Están obligados por su contrato de trabajo a obtener al menos 60 créditos al año a través de un programa de capacitación laboral en una determinada área laboral a fin de estar calificados para la ocupación a la que se refiere su contrato de trabajo.

Pago de salarios

La ley establece que los empleadores deben pagar los salarios en efectivo (a excepción de la Corona y las autoridades locales). Para utilizar otros medios de pago (crédito directo o cheque, por ejemplo), los empleadores deben obtener el consentimiento por escrito de los empleados.

Los empleados deben dar su consentimiento por escrito antes de que se puedan realizar deducciones de su salario.

Algunas deducciones, como el pago de impuestos a medida que se perciben los ingresos (pay as you earn, PAYE), el plan de compensaciones por accidentes de la Accident and Compensation Corporation (ACC), los préstamos estudiantiles y la pensión alimenticia, son exigidos por ley y no requieren consentimiento por escrito.



Registros precisos de las horas trabajadas

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

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

También deben conservar una copia de los siguientes documentos:

- acuerdos relacionados con el traslado de días festivos;
- acuerdos para cobrar las vacaciones anuales;
- solicitudes relacionadas con el traslado de días festivos;
- solicitudes de cobrar las vacaciones anuales que no fueron concedidas por el empleador;
- permisos para realizar deducciones de los salarios.

Para obtener más información sobre los registros que se deben conservar, visite el sitio web www.employment.govt.nz.

Derecho al descanso

Los empleados tienen derecho a gozar de descansos remunerados y recesos para el almuerzo no remunerados que sean razonables y apropiados en relación con la cantidad de tiempo que trabajan para el empleador por día. Los recesos son para descansar, reanimarse y ocuparse de asuntos personales.

No hay reglas relacionadas con la duración o el momento en que deben ofrecerse los descansos y recesos para el almuerzo. Los

empleadores y los empleados deberán negociar de buena fe la duración y el horario de los recesos.

La práctica habitual establece descansos de 10 a 15 minutos y recesos para el almuerzo de al menos 30 minutos, pero esto varía de acuerdo al área laboral y la ocupación. Si un empleado no está seguro de qué se acostumbra o cuál es la práctica habitual en su área laboral, este puede consultarlo con el sindicato o la asociación de esa área.

Un empleado puede acceder a una remuneración razonable en lugar de los recesos cuando así lo acuerden con el empleador o en el caso de que este último no pueda ofrecer recesos al empleado debido al tipo de trabajo. No hay reglas fijas que establezcan cuál debería ser este pago adicional, pero puede ser la misma cantidad de tiempo fuera del trabajo que el empleado hubiera tenido para su descanso o receso para el almuerzo, en un horario diferente del establecido normalmente, siempre que se apliquen las mismas condiciones que las del descanso.

Los empleadores deben proporcionar recesos (adicionales) e instalaciones adecuadas para las empleadas que deseen amamantar o extraerse leche para sus bebés, siempre que esto sea factible y razonable. El empleador no está obligado a pagar estos, a menos que acuerden lo contrario.

Vacaciones anuales

Al final de cada año de trabajo ininterrumpido con cualquier empleador, un empleado tiene derecho a 4 semanas de vacaciones anuales pagas.

Los empleados pueden solicitar (por escrito) el cobro en lugar del goce de hasta una semana de sus vacaciones anuales cada año. Los empleadores no pueden presionar a los



empleados para que estos cobren las vacaciones anuales, y no debe incluirse una cláusula con una solicitud de este tipo en el contrato de trabajo.

Para calcular el pago de las vacaciones anuales, se tendrá en cuenta el salario semanal que recibiría el empleado normalmente cuando comienzan sus vacaciones anuales, o el promedio de los salarios semanales de los últimos 12 meses antes del comienzo de sus vacaciones anuales, dependiendo de cuál sea el mayor de los dos montos.

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

Los empleados ocasionales (aquellos que trabajan de manera intermitente) y los empleados con contrato por una duración determinada (de menos de 12 meses) pueden acordar recibir el pago por vacaciones junto con el pago del salario (*pay as you go*), siempre que se cumplan ciertas condiciones. Para obtener más información, visite el sitio web www.employment.govt.nz.

Los empleadores pueden pedir a los empleados que cobren 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, el empleado tiene derecho a percibir este pago especial en caso de que, de otro modo, para él hubieran sido días laborales.

Feridos

Los empleados tienen derecho a 11 feriados pagos si estos caen en 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 en un feriado, este debe cobrar al menos su pago diario más la mitad de este por el tiempo trabajado. Si el feriado cae un día en que normalmente trabajaría, el empleado también tiene derecho a un feriado pago alternativo.

Empleadores y empleados pueden acordar pasar la celebración de un feriado para cualquier otro día laborable con el fin de satisfacer las necesidades de la empresa o de los empleados.

No obstante, no se puede reducir el número de feriados a los que tienen derecho los empleados. El día para el que se pasa el feriado se trata como un feriado cualquiera a los efectos del pago y la licencia/el permiso de descanso.

Visite el sitio web www.employment.govt.nz para acceder a una lista de feriados y a una herramienta de vacaciones y licencias.

Licencia por enfermedad

Luego de 6 meses de trabajo ininterrumpido, todos los empleados tienen derecho a 5 días de licencia paga por enfermedad.

De ahí en adelante, los empleados tienen derecho a 5 días de licencia paga por enfermedad cada 12 meses y pueden acumular 15 días de licencia por enfermedad que no haya sido utilizada hasta alcanzar un máximo de 20 días.

La licencia por enfermedad puede tomarse en los siguientes casos:

- el empleado está enfermo o herido;
- el cónyuge o la pareja del empleado está enfermo o herido;



- una persona que está bajo el cuidado del empleado está enferma o herida.

Los empleadores deben pagar a los empleados su remuneración diaria o su remuneración diaria promedio (si corresponde) por este tipo de licencia.

Los empleadores pueden solicitar una prueba de la enfermedad, como un certificado o una constancia médica. Si el empleador solicita la constancia dentro de los primeros 3 días luego de la enfermedad o lesión, el empleador asumirá la responsabilidad de los gastos en los que incurra el empleado para obtener dicha constancia. Los empleadores no pueden insistir en que los empleados consulten a un médico en particular.

Licencia por luto

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

- tres días pagos por la muerte del cónyuge o la pareja, los padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, o padres del cónyuge o la pareja;
- un día pago si el empleador acepta que el empleado ha sufrido una pérdida que no involucra a ninguna de las personas mencionadas anteriormente.

La herramienta de vacaciones y licencias en www.employment.govt.nz/holidaytool puede ayudarle con los derechos de licencia.

Licencia parental y pagos por licencia parental

Los empleados pueden tener derecho a licencia parental paga y no paga, o a beneficiarse de los pagos por este tipo de licencia si cumplen con determinados requisitos.

La licencia parental y los pagos por este tipo de licencia son dos cosas diferentes y, asimismo, los criterios de elegibilidad varían también.

Licencia parental implica ausentarse del empleo para cuidar a un hijo. El empleado obtiene este beneficio del empleador.

Los empleados pueden tener derecho a licencia parental (licencia para parejas, licencia para cuidadores principales y licencia extendida) si cumplen con los requisitos de los 6 meses o de los 12 meses.

Requisitos de los 6 meses:

El empleado debe haber trabajado para el mismo empleador por un promedio de al menos 10 horas por semana durante los 6 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 6 años de manera permanente).

Los empleados que cumplan con los requisitos de los 6 meses tienen derecho a un total de 26 semanas de licencia (incluidas las 18 semanas de licencia para cuidadores principales).

Requisitos de los 12 meses:

El empleado debe haber trabajado para el mismo empleador por 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 6 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 (incluidas las 18 semanas de licencia para cuidadores principales).

Los empleados pueden compartir la licencia extendida con su pareja, siempre que esta



cumpla con los requisitos de los 6 meses o de los 12 meses. El total de licencia extendida que se tome o se comparta no puede superar las 52 semanas o las 26 semanas si ambos cumplen únicamente con los requisitos de los 6 meses. Si uno de los integrantes de la pareja tiene derecho a 52 semanas y el otro a 26, el empleado con derecho a 26 semanas no puede tomar una licencia de más de 26 semanas.

Si cumple con los requisitos de los 6 meses, la pareja de un empleado tiene derecho a 1 semana adicional de licencia no paga. Si cumple con los requisitos de los 12 meses, la pareja de un empleado tiene derecho a 2 semanas adicionales de licencia no paga.

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

Para entender mejor los derechos a la licencia parental o saber qué hacer ante la solicitud de un empleado, visite el sitio web www.employment.govt.nz.

Los pagos por licencia parental son pagos financiados por el gobierno. Los empleados deben solicitarlos al Departamento de Hacienda (Inland Revenue).

Los empleados que han estado trabajando (no es necesario que sea con el mismo empleador) al menos 10 horas por semana durante 26 semanas dentro de las 52 semanas inmediatamente anteriores al nacimiento de su hijo tienen derecho a pagos por licencia parental financiados por el gobierno por un período de hasta 18 semanas. Algunas o la totalidad de estas pueden transferirse al cónyuge o pareja si estos cumplen con los requisitos.

El Departamento de Hacienda ofrece más información sobre los pagos por licencia

parental. Visite la página web <http://www.ird.govt.nz/yoursituation-ind/parents/parents-paid-parental-leave.html>.

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.

Disposiciones de trabajo flexible

Por ley, todos los empleados tienen derecho a solicitar un cambio de horas, días y lugar de trabajo. Los empleadores deben considerar la solicitud y solo pueden desestimarla por determinados motivos. Visite el sitio web www.employment.govt.nz.

Igualdad en el salario y los derechos laborales

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 o participación en ciertas actividades sindicales.

Empleados con contrato por una duración determinada

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

- hay motivos genuinos, como el trabajo estacional o el trabajo en un proyecto, o cuando el empleado está suplantando a un empleado permanente que se encuentra de licencia;
- 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.

Períodos de prueba

Los empleadores pueden ofrecer un empleo que incluya un período de prueba de hasta 90 días.

Los períodos de prueba son voluntarios y deben acordarse por escrito y negociarse de buena fe como parte del contrato de trabajo.

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 otros derechos laborales mínimos.

Sindicatos

Los empleados tienen derecho a decidir si desean afiliarse a un sindicato y, en caso de que lo deseen, tienen derecho a elegirlo. Es ilegal que un empleador (o cualquier otra persona) presione sin motivo a un empleado para que se afilie o no a un sindicato.

Si un sindicato ha iniciado negociaciones con los empleados, estos deben participar para llegar a un convenio colectivo.

Los miembros del sindicato pueden asistir a dos reuniones pagas (de hasta 2 horas cada una) por año calendario durante las horas habituales de trabajo. Los empleadores deben

descontar las cuotas del sindicato de los salarios de los empleados y pagar al sindicato directamente, en el caso de que el empleado así lo solicitara. Algunos miembros pueden tener derecho a una licencia paga para asistir a cursos de capacitación sobre relaciones laborales.

Los sindicatos deben contar con el consentimiento del empleador para visitar el lugar de trabajo. El empleador no puede negar dicho consentimiento sin motivo. Visite el sitio web www.employment.govt.nz para obtener más información sobre sindicatos y negociación colectiva, incluidos temas como huelgas y cierres patronales.

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 deben tomar precauciones razonables por el bien de su salud y seguridad, cumplir con las políticas y los procedimientos, y evitar causar daños a terceros por la forma en que realizan su trabajo. Asimismo, los empleados pueden negarse a realizar un trabajo que crean que puede exponerlos o exponer a otros a un riesgo grave a su salud o seguridad como consecuencia de la exposición a un peligro inmediato o inminente. Además, tienen derecho a participar en la mejora de la salud y la seguridad.

Visite el sitio web www.worksafe.govt.nz.



Cambio y reestructura

Los empleadores deben consultar a los empleados de buena fe sobre las decisiones propuestas que puedan tener efectos adversos en la continuidad del trabajo de un empleado.

Deben suministrar información a los empleados afectados y darles la oportunidad de expresarse antes de tomar una decisión. No es necesario que los empleadores divulguen información confidencial si tienen un buen motivo para no hacerlo.

Cada contrato de trabajo debe incluir una “disposición para la protección del empleado” que apoye un proceso “justo”, y proteja a los empleados en el caso de que se venda, contrate o transfiera un negocio. Se aplican reglas especiales a los empleados que realizan ciertas actividades de servicio de comidas y bebidas, limpieza, cuidado, lavandería y ordenanza en hospitales cuando el negocio de su empleador es vendido, o su trabajo es subcontratado o dado a un nuevo contratista. Sin embargo, es posible que un empleador y cualquier persona asociada quienes, en conjunto, contraten 19 empleados o menos (empresa pequeña y mediana) estén exentos de estas reglas.

Problemas en la relación laboral

Cuando en el trabajo surge un problema laboral, los empleadores y los empleados deben aclarar los hechos. Deben dialogar para tratar de resolver el problema, y pueden involucrar a una persona que sirva de apoyo, o un representante del sindicato o de la asociación. Para obtener más información sobre derechos y obligaciones, visite el sitio web www.employment.govt.nz.

Si sigue habiendo un problema, los empleados y los empleadores pueden utilizar el servicio gratuito de mediación laboral del Ministerio

de Negocios, Innovación y Empleo (Ministry of Business, Innovation and Employment, MBIE). Para más información sobre este servicio y cómo solicitar una mediación, visite el sitio web www.employment.govt.nz. Los problemas que no se resuelvan en esta instancia pueden derivarse a la Autoridad de Relaciones Laborales o, en una etapa posterior, al Tribunal Laboral.

Sanciones

Existen sanciones económicas por no cumplir con las leyes laborales, incluidas sanciones pecuniarias como consecuencia de violaciones graves. 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 \$100 000 o tres veces el monto del beneficio financiero obtenido por la empresa como consecuencia de la violación, dependiendo de cuál sea el mayor de los dos montos. Un empleador también puede ser multado o procesado por no cumplir con las leyes de salud y seguridad en el lugar de trabajo.