

IMPORTANTE INFORMACIÓN SOBRE SU SALARIO Y CONDICIONES

Encuentre más información acerca de sus derechos y obligaciones en el lugar de trabajo durante el impacto del coronavirus en [coronavirus.fairwork.gov.au](https://www.coronavirus.fairwork.gov.au)

En Australia los empleados tienen derechos y protección en el trabajo, conforme a:

LEYES LABORALES JUSTAS	LAUDOS	ACUERDOS EMPRESARIALES	CONTRATOS DE EMPLEO
<ul style="list-style-type: none"> derechos mínimos para todos los empleados incluye el National Employment Standards (Normas Nacionales de Empleo) 	<ul style="list-style-type: none"> establecen el salario y condiciones mínimas para una industria u ocupación cubren a la mayoría de los empleados de Australia 	<ul style="list-style-type: none"> establecen el salario y condiciones mínimas para un determinado lugar de trabajo son negociados y aprobados por medio de un proceso formal 	<ul style="list-style-type: none"> proporcionan condiciones adicionales para un empleado individual no pueden reducir o quitar los derechos mínimos a

Encuentre su laudo en www.fairwork.gov.au. Verifique si su lugar de trabajo tiene un acuerdo empresarial en www.fwc.gov.au/agreements



EMPLEADOS OCASIONALES

Si usted es un empleado ocasional, deben entregarle la Declaración de información de empleo ocasional (Casual Employment Information Statement), cuando comience a trabajar. Visite www.fairwork.gov.au/ceis para obtener más información.



SALARIO

El monto del salario mínimo está en su laudo o acuerdo empresarial. Si no hay ni laudo ni acuerdo para su trabajo, usted debe recibir por lo menos el Salario Nacional Mínimo. **Usted no puede acordar que le paguen menos.** El monto del salario mínimo se actualiza por lo general anualmente.

Infórmese sobre lo que debe recibir en www.fairwork.gov.au/minimum-wages

SALARIO NACIONAL MÍNIMO	\$20.33/hora	\$25.41/hora	Utilice nuestros calculadores gratuitos para verificar su pago, licencia y terminación en:
A PARTIR DEL 1° DE JULIO DE 2021	a tiempo completo o parcial	ocasional (casual)	www.fairwork.gov.au/pact
Ésta es la tarifa para empleados adultos sin laudo ni acuerdo empresarial. Se pueden aplicar tarifas más bajas a los "Juniors", aprendices y empleados con discapacidad.			



NORMAS NACIONALES DE EMPLEO

Son normas mínimas para todos los empleados. Se pueden aplicar reglas y exclusiones. **Su laudo o acuerdo pueden proveer más.** Puede encontrar más información sobre las Normas Nacionales de Empleo en www.fairwork.gov.au/NES

	Empleados a tiempo completo y a tiempo parcial	Empleados ocasionales
Licencia por vacaciones anuales	✓ 4 semanas de licencia pagada por año (prorrataada para empleados a tiempo parcial) + 1 semana para trabajadores elegibles por turnos	✗
Licencia personal (licencia por enfermedad o licencia de cuidador/a)	✓ 10 días por año de licencia pagada (prorrataada para empleados a tiempo parcial)	✗
Licencia de cuidador/a	✓ 2 días de licencia sin sueldo por una ocasión admisible (si ya no queda licencia personal pagada)	✓ 2 días de licencia sin sueldo por una ocasión admisible
Licencia compasiva	✓ 2 días de licencia pagada por un motivo admisible	✓ 2 días de licencia sin sueldo por un motivo admisible
Licencia por motivos familiares y violencia doméstica	✓ 5 días de licencia sin sueldo por 12 meses	✓ 5 días de licencia sin sueldo por 12 meses
Licencia por servicio comunitario • Servicio como jurado	✓ 10 días de licencia con pago compensatorio + licencia sin sueldo según se requiera	✓ Licencia sin sueldo según se requiera
• Actividades voluntarias de manejo de emergencias	✓ Licencia sin sueldo según se requiera para participar en la actividad	✓ Licencia sin sueldo según se requiera para participar en la actividad
Licencia por años de servicio	✓ Licencia pagada (el tiempo y reglas de elegibilidad varían entre estados y territorios)	* Varía entre estados y territorios
Licencia parental se tiene derecho después de 12 meses de empleo	✓ 12 meses de licencia sin sueldo, prolongable hasta 24 meses con el acuerdo del empleador	✓ 12 meses de licencia sin sueldo para empleados regulares y ocasionales sistemáticos, prolongable hasta 24 meses con el acuerdo del empleador
Horas máximas de trabajo	✓ Empleados a tiempo completo: 38 horas por semana + horas adicionales razonables Empleados a tiempo parcial y ocasionales: 38 horas o la cantidad habitual de horas (según cual sea menor) + horas adicionales razonables	
Feridos públicos	✓ Un día libre pagado si usted trabajaría normalmente. Si le piden que trabaje puede negarse, si es razonable hacerlo	✓ Un día libre no pagado. Si le piden que trabaje puede negarse, si es razonable hacerlo
Aviso de terminación	✓ 1-5 semanas de aviso (o pago a cambio del aviso), basado en la duración del empleo y la edad	✗
Pago por despido Usted tiene derecho después de 12 meses de empleo	✓ 4 - 16 semanas de sueldo basado en la duración del empleo (se aplican algunas excusiones)	✗
Conversión de ocasional	✗	✓ El derecho a convertirse en empleado a tiempo completo o parcial, en algunas circunstancias.

IMPORTANTE INFORMACIÓN SOBRE SU SALARIO Y CONDICIONES



FLEXIBILIDAD

Luego de 12 meses de empleo, usted puede hacer por escrito un **pedido de horario de trabajo flexible** si tiene 55 o más años de edad, es cuidador/a, tiene una discapacidad, es víctima de violencia familiar (o está manteniendo a una familia o miembro del grupo familiar que lo está, o del cual usted es el padre/madre), o tiene la responsabilidad de cuidar, un niño de edad escolar o menor. Esto incluye a empleados que vuelven al trabajo después de licencia parental o por adopción y piden trabajo a tiempo parcial para cuidar al niño. Su empleador debe responder por escrito dentro de un plazo de 21 días. Sólo pueden decir que no basándose en motivos comercialmente razonables.

Usted y su empleador pueden también **negociar un acuerdo individual flexible**. Esto cambiaría cómo se aplican a usted ciertos términos de su laudo o acuerdo empresarial. Un acuerdo individual flexible debe ser una elección auténtica: no puede ser una condición del empleo, y debe dejarle en mejores condiciones generales. Infórmese más en:

www.fairwork.gov.au/flexibility

¿SABÍA USTED QUE?

Puede crear una "Mi cuenta" gratis para guardar la información sobre su lugar de trabajo en un solo lugar en:

www.fairwork.gov.au/register

Puede encontrar cursos gratuitos en línea que le ayuden a empezar un nuevo trabajo o tener conversaciones difíciles en el trabajo, visite:

www.fairwork.gov.au/learning

El **Record My Hours app** hace rápido y fácil registrar las horas que usted trabaja. Es gratuito en la App Store y Google Play.



FINALIZACIÓN DEL EMPLEO

Cuando su empleo finaliza, su pago final deberá incluir todos los **derechos pendientes**, tales como sueldos y licencia por vacaciones no usada y licencia por años de servicio.

Usted puede tener derecho a **Aviso de terminación**, o pago en lugar de aviso. Si usted es despedido por grave mala conducta no tiene derecho a aviso. Si renuncia podría tener que dar aviso a su empleador. Para verificar si se requiere aviso y lo que debería ser su pago final, visite:

www.fairwork.gov.au/ending-employment

Si considera que su **despido fue injusto** o ilegal, tiene **21 días calendario** para presentar un reclamo ante la Fair Work Commission. Hay reglas y excepciones aplicables. Infórmese más en:

www.fairwork.gov.au/termination



PROTECCIÓN EN EL TRABAJO

Todos los empleados tienen protecciones en el trabajo.

Usted no puede ser tratado de manera diferente o peor porque tiene o ejerce un derecho en el lugar de trabajo, por ejemplo, el derecho a solicitar acuerdos laborales flexibles, tomar licencia o presentar una queja o consulta sobre su empleo.

Tiene derecho a afiliarse a un sindicato o elegir no hacerlo, y a tomar parte en una actividad industrial legal o decidir no hacerlo.

También tiene protecciones contra la discriminación cuando se ausenta temporalmente del trabajo debido a enfermedad o lesión, intimidación y acoso, coerción, tergiversación, contratación falsa, e influencia o presión indebidas. Infórmese más en:

www.fairwork.gov.au/protections



CONCERTACIÓN DE ACUERDOS

Los acuerdos empresariales se negocian entre un empleador, sus empleados, y algún representante de los empleados (por ejemplo un sindicato). Este proceso se llama "bargaining" (negociación con cierto regateo) y tiene que seguir reglas establecidas. La Fair Work Commission examina y aprueba los acuerdos. Por información sobre concertación, modificación o terminación de un acuerdo empresarial visite:

www.fwc.gov.au/agreements



TRANSFERENCIA DE EMPRESAS

Si hay una transferencia de la empresa, su empleo con su antiguo empleador finaliza. Si el nuevo empleador lo emplea dentro de los tres meses siguientes para hacer el mismo (o similar) trabajo, algunos de sus derechos pueden transmitirse al nuevo empleador. Esto puede suceder si, por ejemplo, la empresa es vendida o pasan el trabajo a otro empleador. Infórmese más en:

www.fairwork.gov.au/transfer-of-business



DERECHO DE INGRESO

Los dirigentes del sindicato con permiso de ingreso pueden entrar al lugar de trabajo para hablar con los trabajadores a quienes tienen derecho a representar, o para investigar problemas sospechados de seguridad o infracciones de las leyes del lugar de trabajo.

Deben cumplir con ciertos requisitos, tales como notificar al empleador, y pueden inspeccionar o copiar ciertos documentos. Se aplican reglas de privacidad al titular del permiso, su organización y su empleador. Infórmese más en:

www.fwc.gov.au/entry-permits

¿QUIÉN PUEDE AYUDAR?

FAIR WORK OMBUDSMAN

- información y asesoramiento sobre salarios y derechos
- calculadoras, plantillas y cursos en línea gratuitos
- ayuda para resolver problemas en el lugar de trabajo
- investiga y hace cumplir las leyes laborales en caso de infracciones.

www.fairwork.gov.au - 13 13 94

FAIR WORK COMMISSION

- oye reclamos por despido injusto, terminación ilegal, intimidación, discriminación o acción adversa en el trabajo
- aprueba, modifica y pone término a acuerdos empresariales
- expide permisos de ingreso y resuelve las disputas industriales.

www.fwc.gov.au - 1300 799 675

Si usted trabaja en el sector de la construcción comercial, la Australian Building and Construction Commission puede ayudar.

www.abcc.gov.au - 1800 003 338