

# Conoce tus derechos laborales.

SPANISH



Una guía para mujeres y personas con identidad de género diverso recién llegadas a Australia para comprender sus derechos en el lugar de trabajo.

WWQ  
WORKING WOMEN  
QUEENSLAND



Basic Rights  
Queensland

# CONTENIDO

**4** **CÓMO USAR ESTE RECURSO**

**6** **DISCRIMINACIÓN E INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN**

**14** **CONTRATISTAS VS EMPLEADOS**

**18** **NORMAS NACIONALES DE EMPLEO**

- Número máximo de horas semanales
- Acuerdos de trabajo flexible (flexibilidad laboral)
- Pasar a ser empleado permanente
- Permiso parental
- Otros derechos relacionados con el permiso parental
- Vacaciones anuales
- Permiso personal y/o para cuidadores (permiso por enfermedad)
- Otros tipos de licencia
- Jubilación/Pensión
- Notificación de despido
- Indemnización por terminación del empleo

**36** **PAGOS INSUFICIENTES Y ROBO DE SALARIO**

**42** **PROTECCIONES GENERALES**

**44** **DÓNDE OBTENER AYUDA**

**46** **GLOSARIO**



# CÓMO USAR ESTE RECURSO

PARTE

01



Este es un recurso que le ayudará cuando esté buscando, o este a punto de empezar un nuevo trabajo. La información contenida en este recurso es correcta al **1 de Julio de 2025**.

Contiene lo siguiente:

Información jurídica general

**CASOS PRÁCTICOS**

**En verde, casos prácticos en los que se aplica la información a una situación concreta**

**CONSEJOS**

**En morado, consejos sobre cuestiones que debe tener en cuenta o medidas que puede tomar**

**CONSEJOS**

**En rojo, términos cuya definición figura en el glosario al final del documento**

Al leer el documento, es posible que descubra algún comentario en el que se le indique que, si se encuentra en determinadas situaciones, debe obtener asesoramiento jurídico específico. En el apartado “Dónde obtener ayuda” figuran las organizaciones a las que puede dirigirse en busca de asesoramiento, que pueden ser un buen punto de partida si usted está confuso o necesita más asistencia.

# DISCRIMINACIÓN

# E

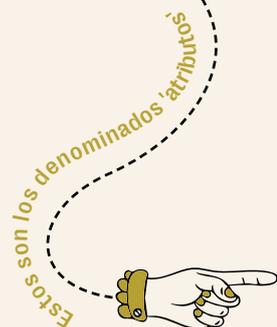
# INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN

La discriminación se produce cuando alguien lo trata de forma desfavorable por algún aspecto de su persona, como por ejemplo su raza, edad o sexo.

PARTE  
02

Si usted trabaja en Queensland, la ley prohíbe que lo discriminen por su:

Estos son los denominados 'atributos'.



- Edad
- Discapacidad o impedimento
- Sexo
- Raza y religión
- Embarazo, situación parental, y situación de pareja, responsabilidades familiares y de cuidado de otras personas, y lactancia materna.
- Sexualidad, identidad de género y características sexuales
- Actividad de trabajo sexual
- Convicción o actividad política
- Convicción o actividad sindical
- Asociación con alguien con una o más de estas características

En Queensland, la discriminación por un atributo es contraria a la ley en el trabajo. El término "trabajo" se aplica a todas las categorías de trabajo, ya sea a tiempo completo, a tiempo parcial, ocasional, voluntario, en período de prácticas, como contratista o en cualquier otra modalidad de trabajo.

### Abarca todas las facetas del trabajo, incluidas las siguientes:

- Cuando se anuncian puestos de trabajo,
  - Durante los procesos de reclutamiento y selección,
  - Los términos y condiciones en los que se ofrece un puesto de trabajo,
  - Los beneficios laborales,
  - Durante las oportunidades de transferencia y promoción, y
  - El cese del empleo.
- En **algunas ocasiones**, la discriminación **no** es ilegal. Son las denominadas 'excepciones'.

**ENTRE ELLAS FIGURAN:**

→ Algo que se hace para proteger la salud y la seguridad de las personas en el trabajo.

*Por ejemplo, una persona con una lesión crónica de espalda puede no ser apta para un trabajo que requiera grandes esfuerzos físicos.*

→ Algo que se hace para promover la igualdad de oportunidades para un grupo de personas.

*Por ejemplo, programas especiales de empleo para apoyar a las mujeres en profesiones dominadas por los hombres.*

→ Requisitos genuinos del trabajo

*Por ejemplo, emplear a solo mujeres para puestos que impliquen registraciones corporales en mujeres.*

→ Cuando el trabajo consista en realizar servicios domésticos en el domicilio del empleador

*Por ejemplo, una mujer con discapacidad podría optar por contratar a una mujer que le ayudara a preparar comidas en su cocina y a limpiar su casa.*

**ATENCIÓN: La discriminación por motivos de raza y religión no siempre son evidentes. A veces se trata de comentarios sobre su nombre, acento, el color de su piel o la vestimenta religiosa que se lleva.**

**CASO PRÁCTICO****LA EXPERIENCIA DE DISCRIMINACIÓN RACIAL DE LEENA**

Leena es una mujer paquistaní que lleva hiyab. En una entrevista telefónica le ofrecieron un puesto de trabajadora de apoyo a discapacitados. La invitan a la oficina para que conozca al equipo y firme unos papeles de admisión.

Cuando Leena acudió a la oficina, el jefe le dijo que no le permitirían llevar su hiyab en el trabajo porque no formaba parte de su uniforme. Entonces le retiraron la oferta de trabajo y le dijeron que habían decidido no contratar a una nueva trabajadora. Más tarde, Leena se enteró de que habían contratado a una mujer australiana blanca para ese puesto.

Decirle a Leena que no puede llevar su hiyab sólo porque no es el uniforme y no contratarla una vez que han visto que es paquistaní es discriminación por motivos de raza y religión.

Leena puede llamar a Working Women Queensland para consultar sobre sus opciones.

Si usted cree que ha sido discriminado, podría resolver el problema de varias maneras. Le recomendamos que solicite asesoramiento jurídico sobre qué medidas son las más adecuadas para usted.

Cuando usted está solicitando y realizando una entrevista de trabajo, su jefe potencial le hará preguntas para averiguar si usted es apto para el puesto. El mismo deberá tener una razón legal para hacerle esas preguntas. En una entrevista o en una solicitud de empleo, algunos empleadores le harán preguntas sobre sus hijos, o sobre otros atributos protegidos de manera informal. El hecho de que la pregunta se formule de forma amistosa o cordial no significa que sea bien intencionada. Es ilegal que un empleador potencial le haga preguntas sólo con la intención de discriminarte por tener un atributo protegido (rasgo o característica personal protegida).

Estas se consideran solicitudes de información innecesaria. Hay otras leyes que dicen que los empleadores deben tomar 'medidas razonables' en 'momentos razonables' para verificar la situación de visa de un posible empleado. Esto puede incluir una verificación una VEVO (Verificación en línea del derecho a visa), o pedir ver su visa. Si tiene preguntas o dudas sobre su visa, puede hablar con un Agente de Migraciones Acreditado o con un abogado especializado en migraciones.

Un posible empleador puede pedir razonablemente información médica en algunas circunstancias, como cuando esa información está relacionada de manera directa con su capacidad para cumplir los **requisitos inherentes (inherent requirements)** al puesto de trabajo, o cuando esa pregunta está permitida por otra ley.



**CASO PRÁCTICO**

**¿CUÁNDO UNA PREGUNTA SE CONSIDERA UNA SOLICITUD DE INFORMACIÓN INNECESARIA?**

Si usted solicita un empleo en el que todos los días tendrá que levantar pesos de 15 kg, el entrevistador puede preguntarle si usted padece alguna enfermedad que le impida levantar 15 kg.

SIN EMBARGO, el entrevistador no puede preguntarle «¿tiene usted alguna discapacidad?». Aunque algunas discapacidades podrían impedirle levantar 15 kg, esta pregunta es demasiado amplia y la respuesta podría ser poco pertinente para su trabajo. Por ejemplo, ser sordo no afectaría a su capacidad para levantar 15 kg.

**ATENCIÓN:** Después de una entrevista, usted puede pedirle al entrevistador que le comente qué tal le ha ido. Esta puede ser una forma útil de saber cómo le fué, sobre todo si no tuvo éxito. Legalmente, la empresa no está obligada a darle su opinión.

CONSEJOS

CONSEJOS



VIDEO

Hablar con un Trabajador Social



<https://wwwq-knowyourworkrights.carrd.co/>



Cuando enfrentas un problema laboral, las llamadas de apoyo con trabajadores sociales comunitarios pueden ser una oportunidad para que te sientas escuchada, comprendida y tomada en serio. Tu trabajadora social buscará ayudarte a sentirte menos abrumada y más conectada contigo misma, con otras personas y con los recursos comunitarios.

Este video muestra un ejemplo de cómo puede ser una llamada a Working Women Queensland y una conversación con una de nuestras trabajadoras sociales, para que te sientas más cómoda y sepas qué esperar.

# CONTRATISTAS VS EMPLEADOS



**Los empleados y los contratistas tienen diferentes derechos laborales.**

## SI USTED ES CONTRATISTA:

- Usted dirige su propia empresa y presta sus servicios a su jefe.
- Usted debe ocuparse de sus propios impuestos y asegurarse de que le pagan lo suficiente.
- Su jefe no le pagará la licencia y probablemente usted deberá utilizar su propio equipo en el trabajo.
- Usted debe tener más control sobre sus horas, su salario y su forma de trabajar.

## SER EMPLEADO PUEDE

### PRESENTAR DISTINTAS FACETAS:

#### Tiempo completo:

Los empleados a tiempo completo trabajan normalmente un promedio de 38 horas semanales. Suelen estar contratados de manera **permanente (permanent)** o por una **duración determinada (fixed term)**.

#### Tiempo parcial:

Los empleados a tiempo parcial trabajan menos de 38 horas por semana y su horario es regular semana a semana, por lo general. Suelen estar empleados de manera **permanente (permanent)** o con un contrato **de duración determinada (fixed term)**.

#### Ocasional:

Una persona es un empleado ocasional si acepta una oferta de trabajo de un empleador sabiendo que no existe un compromiso firme por adelantado de trabajo continuo con un patrón de trabajo acordado.

**Si no trabaja como empleado dependiente, es posible que usted sea un «contratista independiente».**

**Para determinar si usted es empleado o contratista, lea su contrato y piense también acerca de cómo trabaja día a día.**

A continuación te ofrecemos algunos ejemplos de preguntas que le ayudarán a determinar si usted es empleado o contratista:

1 ¿Su jefe controla cómo y cuándo usted trabaja?

Sí  No

2 ¿Su jefe le provee el equipo de trabajo?

Sí  No

3 ¿Está usted de acuerdo con esta afirmación? *No le doy facturas a mi jefe antes de cobrar*

Sí  No

4 ¿Es su jefe el que paga sus impuestos?

Sí  No

5 ¿Está usted de acuerdo con esta afirmación? *No trabajo bajo un ABN*

Sí  No

Si ha respondido **SÍ** a estas preguntas, es probable que usted sea un empleado.

Si ha respondido **NO** a algunas o a todas estas preguntas, usted tal vez sea un contratista independiente.

Este es un tema legal complicado, así que si no lo tiene claro, busque asesoramiento jurídico.

**ATENCIÓN: A VECES SE HACE REFERENCIA A SU JEFE COMO “SUPERIOR JERÁRQUICO”, “SUPERVISOR”, “JEFE DE EQUIPO”, ETC.**



### ¿QUÉ OCURRE CON EL TRABAJO PAGADO EN EFECTIVO?

El trabajo pagado en efectivo presenta riesgos porque no existen pruebas evidentes de su empleo. Debido a eso, este tipo de trabajo es difícil de regular. Esto puede facilitar que su jefe lo explote en su empleo.



# NORMAS NACIONALES DE EMPLEO

PARTE 04

Las "Normas Nacionales de Empleo" son un conjunto de derechos laborales mínimos. Están establecidos en la Ley. Estos aplican a casi todos los trabajadores en Australia. En Queensland, las Normas Nacionales de Empleo no se aplican a los empleados de la administración estatal o local.

¿Qué tipo de cuestiones cubren las Normas Nacionales de Empleo?

Número máximo de horas semanales *p20*

Acuerdos de trabajo flexible (flexibilidad laboral) *p21*

Pasar a ser empleado permanente *p23*

Permiso parental *p24*

Otros derechos relacionados con el permiso parental *p26*

Vacaciones anuales *p27*

Permiso por asuntos personales y/o para cuidadores (permiso por enfermedad) *p28*

Otros tipos de licencia *p30*

Jubilación/Pensión *p32*

Notificación de despido *p32*

Indemnización por terminación del empleo *p34*



## NÚMERO MÁXIMO DE HORAS SEMANALES

A los empleados a tiempo completo no se les puede pedir que trabajen más de 38 horas semanales, a menos que las horas extra sean razonables.

A todos los demás empleados no se les puede pedir que trabajen más de su horario normal, O más de 38 horas semanales (o lo que sea menor), a menos que las horas extra sean razonables.

Los empleadores tienen derecho a negarse a trabajar horas adicionales si éstas no son razonables.

### PIENSE LO SIGUIENTE:

A la hora de considerar si trabajar horas extra es razonable, tenga en cuenta estas cuestiones:

- ¿Los riesgos para la salud y la seguridad?
- ¿La remuneración?
- ¿Refleja su salario la expectativa de horas extra?
- ¿Se avisó con antelación?
- ¿Cuál es la naturaleza de su función y responsabilidad?
- ¿En qué sector trabaja?

Por ejemplo, el **régimen moderno (modern award)** que se aplica a los enfermeros de hospitales privados les permite trabajar más de 38 horas a la semana, pero para equilibrarlo no les permite trabajar más de 152 horas en 28 días.



## ACUERDOS DE TRABAJO FLEXIBLE

Los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial pueden solicitar acuerdos de trabajo flexible si han trabajado con la misma empresa durante al menos 12 meses.

Las solicitudes de flexibilidad laboral deben hacerse por escrito y seguir un formato específico. El defensor del pueblo (ombudsman) en materia de trabajo equitativo (fair work) ofrece más orientación y una planilla para solicitar acuerdos de trabajo flexible aquí:

[Acuerdos de trabajo flexible - Fair Work Ombudsman](#)



[www.fairwork.gov.au/employment-conditions/flexibility-in-the-workplace/flexible-working-arrangements#how-employees](http://www.fairwork.gov.au/employment-conditions/flexibility-in-the-workplace/flexible-working-arrangements#how-employees)

### CASO PRÁCTICO

#### ¿PUEDE SURI NEGARSE A QUE SU JEFE LE PIDA QUE TRABAJE MÁS DE 38 HORAS?

Suri trabaja actualmente 38 horas semanales en una tienda. El jefe de Ada quiere que ella empiece a trabajar más horas. Quiere que trabaje 44 horas a la semana.

Suri no sabe si puede comprometerse a trabajar más horas. Cuando se lo dice a su jefe, éste le responde: "Si quieres este trabajo, tienes que hacer que te resulte".

Suri no cree que las horas extra sean razonables.

→ Según las Normas Nacionales de Empleo, Suri tiene derecho a rechazar las horas extra.

→ Suri puede llamar a Working Women Queensland para consultar sobre sus opciones.

## CASO PRÁCTICO

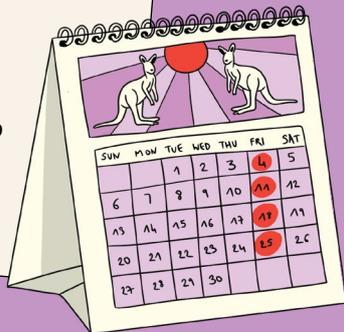
## CASO PRÁCTICO: SOLICITUD DE FLEXIBILIDAD LABORAL POR PARTE DE CARMEN

Carmen lleva cuatro años trabajando a tiempo completo en un puesto de marketing. Hace poco se enteró de que espera su primer hijo. Con muchas citas con el médico y revisiones por delante, no está segura de cómo va a combinarlas con su horario de trabajo.

Después de pensarlo un poco, Carmen escribe a su jefe para preguntarle si puede trabajar media jornada todos los viernes para poder acudir a todas sus citas por la mañana. A fin de compensar el tiempo perdido, ella piensa trabajar una hora más otros días de la semana.

Carmen escribe un correo electrónico a su jefe para solicitar un horario flexible. Su jefe organiza una reunión para discutir la petición y acepta que los cambios propuestos no afectarán significativamente al funcionamiento de la empresa.

El jefe de Carmen responde a su correo electrónico aprobando el acuerdo y sugiriendo que vuelvan a hablar de ello dentro de 8 semanas.



## PASAR A SER EMPLEADO PERMANENTE

Es posible que a usted lo contraten como empleado permanente al inicio de su relación laboral. Si, por el contrario, se lo contrata como empleado ocasional, existe una vía formal para solicitar a su jefe que lo convierta en empleado permanente si usted cumple con los siguientes requisitos:

- 1 Si su lugar de trabajo tiene **15 empleados o más**, → usted debe llevar contratado **Más de 6 meses**.
- 2 Si su lugar de trabajo tiene **Menos de 15 empleados**, → usted debe llevar contratado **Más de 12 meses**.

+ Y +

Usted cree que ya **no trabaja** como un **empleado ocasional**.

Puede obtener más información sobre cómo convertirse en empleado permanente aquí: [Pasar a ser empleado permanente - Fair Work Ombudsman](#)

[www.fairwork.gov.au/starting-employment/types-of-employees/casual-employees/becoming-a-permanent-employee](http://www.fairwork.gov.au/starting-employment/types-of-employees/casual-employees/becoming-a-permanent-employee)

Recuerde que siempre puede acudir a su jefe en cualquier momento y plantearle la posibilidad de convertirse en empleado permanente. Si ambos están de acuerdo, puede pasar a serlo.

CONSEJOS

CONSEJOS

## PERMISO PARENTAL

La licencia parental es un permiso no remunerado que permite a los padres cuidar de su nuevo hijo. Suele tomarse tras el nacimiento o la adopción de un bebé.

### USTED TIENE DERECHO A 12 MESES DE PERMISO PARENTAL NO REMUNERADO CUANDO:

- Usted es un trabajador **permanente (permanent)** o un **trabajador ocasional regular**: Los trabajadores ocasionales regulares:

  - han trabajado para su empleador de forma regular y sistemática durante al menos 12 meses
  - tienen una expectativa razonable de seguir trabajando para su empleador de manera regular y sistemática, de no haber sido por el nacimiento (o el nacimiento previsto)
  - la adopción (o la adopción prevista) de un hijo.
- Usted lleva 12 meses trabajando para el empleador;

  - Trabajar durante 12 meses significa: al menos 12 meses de servicio continuo con su empleador.

3 Usted adopta un niño o usted o su pareja dan a luz; y

- Puede ser su cónyuge, o una pareja **de hecho (de-facto)** actual o ex pareja de hecho.

4 Usted es responsable del cuidado del niño

- Empleados que tienen o tendrán la responsabilidad de cuidar a un niño.

### ASPECTOS BÁSICOS

Los trabajadores por cuenta ajena pueden acceder inicialmente a una licencia parental no remunerada de hasta 12 meses. Además, los trabajadores pueden solicitar hasta 12 meses más de licencia. Esto significa que los trabajadores pueden disfrutar de hasta 24 meses de licencia parental no remunerada. La licencia puede tomarse de la siguiente manera:

- un periodo único
- licencia parental flexible hasta 100 días
- una combinación de un periodo continuo y días flexibles.

**Su derecho a una licencia parental no remunerada no se ve afectado por la duración del permiso de su pareja.**



## OTROS DERECHOS RELACIONADOS CON EL PERMISO PARENTAL

Existen otros derechos relacionados con la licencia parental y el embarazo, entre los que se incluyen:

### -PERMISO PARENTAL REMUNERADO:

Algunos cuidadores tienen derecho a recibir un permiso laboral remunerado. Esto dependerá de su situación de residencia y de visa. Este régimen permite acceder a una paga financiada por el Estado equivalente al Salario Mínimo Nacional durante 24 semanas. Los **Convenios de empresa (enterprise agreements)**, los **regímenes modernos (modern awards)**, y las políticas del lugar de trabajo también pueden proveer un permiso remunerado durante este periodo.

### -LA GARANTÍA DE REINCORPORACIÓN AL TRABAJO:

con algunas excepciones, después de un periodo de permiso parental usted tiene derecho a volver a su puesto anterior a dicha licencia; o a un puesto para el cual esté calificado o capacitado, que sea lo más parecido en categoría y remuneración a su puesto anterior a la licencia parental.

### - TRABAJOS SEGUROS (SEGURIDAD LABORAL):

Si los trabajadores creen que están expuestos a algo en el trabajo que afecta la salud de su embarazo, pueden hablar con su jefe, representante de recursos humanos o representante sindical. Si el empleador no puede hacer pequeños ajustes en el puesto de trabajo y no es seguro para la persona seguir desempeñando su función habitual, debe ofrecerle un trabajo diferente (un trabajo seguro). Si no dispone de un puesto de trabajo seguro, el empleador puede concederle una "licencia debido a ausencia de trabajo seguro" hasta que disponga de un puesto de trabajo seguro. Para poder disfrutar de una licencia remunerada debido a ausencia de trabajo seguro, usted debe cumplir con determinados requisitos. En caso contrario, usted aún puede recibir una licencia no remunerada. Si tiene dudas, solicite asesoramiento jurídico.

## VACACIONES ANUALES

La licencia anual le permite cobrar mientras disfruta de tiempo libre de trabajo.

Los empleados de tiempo completo y tiempo parcial, disponen de 4 semanas de licencia anual remunerada por año. Las 4 semanas de licencia se calculan en función del número de horas que usted haya acordado trabajar a la semana. Al describir la duración de la licencia anual anuales que tiene un empleado a tiempo parcial, el empleador puede decir que su cantidad de vacaciones anuales se calcula de forma **pro rata**.

### CASO PRÁCTICO

#### ¿DE CUÁNTA LICENCIA ANUAL DISPONE LINH?

Linh es una empleada a tiempo parcial que trabaja 10 horas semanales durante un año.

Durante un año, Linh acumulará 40 horas de licencia anual (*el equivalente a 4 semanas de trabajo para ella*).

Los 'trabajadores por turnos' pueden disfrutar de hasta 5 semanas de licencia anual remunerada al año. Los trabajadores por turnos trabajan horas fijas (por ejemplo, turnos o listas de turnos) que están fuera o parcialmente fuera de las horas normales de trabajo de 9 de la mañana a 5 de la tarde. Los **regímenes modernos (modern awards)** y los **convenios de empresa (enterprise agreements)** suelen incluir una definición específica de trabajador por turnos.

Los trabajadores ocasionales no disfrutan de vacaciones anuales remuneradas.

La licencia anual puede disfrutarse en cuanto se acumula. Tampoco es obligatorio tomarla cada año. Los trabajadores tienen que pedir permiso a su empleador para tomar su licencia anual. El empleador sólo puede rechazar una solicitud de licencia si su negativa es razonable.

## PERMISO PERSONALES Y/O PARA CUIDADORES (PERMISO POR ENFERMEDAD)

Puede solicitarla si usted está enfermo o lesionado y no puede trabajar.

También puede tomarla si debe cuidar a un **familiar directo (immediate family)** o a un miembro de la familia que esté enfermo, lesionado o tenga una emergencia inesperada.

Una ejemplo de emergencia puede ser la ruptura de la tubería de la lavadora y la consiguiente inundación de la casa.

### Sus derechos

- Los trabajadores de tiempo completo disponen de 10 días de licencia por enfermedad y cuidados al año.
- El número de días de licencia por enfermedad que tienen los empleados a tiempo parcial depende del número de días que trabajen.
- Los trabajadores ocasionales no tienen derecho a licencia por enfermedad ni para el cuidado de personas, pero tienen un horario flexible y un salario más elevado.

### CASO PRÁCTICO

#### APOYO DURANTE LA HOSPITALIZACIÓN DE LA PAREJA

José es enfermero y trabaja a tiempo completo. Tiene dos hijos y su pareja está embarazada del tercero. La semana pasada, su pareja dio a luz prematuramente y fue hospitalizada a dos horas de su casa. José le dijo a su jefe que necesitaba tomar una licencia por enfermedad y cuidados, a fin de para ocuparse de sus otros dos hijos. Su jefe se mostró comprensivo y le ayudó a tomar la licencia.



## OTROS TIPOS DE LICENCIA

**Usted puede tener derecho a otros tipos de licencia cuando:**

- ha sufrido violencia familiar y doméstica,
- la vida de una persona con la que convive o la de un **familiar directo (immediate family)** se ve gravemente amenazada por una enfermedad o lesión, o si una de estas personas fallece,
- su hijo nace muerto;
- tiene que formar parte de un jurado en un proceso judicial;
- está realizando servicios voluntarios de gestión de emergencias como miembro de un organismo de gestión de emergencias reconocido; y/o
- usted tiene derecho a disfrutar de una licencia por antigüedad.

**VIDEO**

## Samira y las Normas Nacionales de Empleo



<https://wwwq-knowyourworkrights.carrd.co/>

En este video, Samira entra por primera vez en el ascensor que lleva a su nueva oficina en la ciudad de Brisbane, está a punto de empezar su primer día en un nuevo trabajo. A medida que el ascensor sube hacia su planta, se encuentra con empleados que le enseñan las Normas Nacionales de Empleo.

Mira este video para saber más sobre tus derechos en virtud de las Normas Nacionales de Empleo y dónde obtener ayuda si la necesitas.

## JUBILACIÓN/ PENSIÓN

Los pagos de jubilación (superannuation) son pequeñas cantidades de dinero que se destinan a su retiro.

Los impuestos son dinero que se destina al Gobierno para pagar los servicios comunales.

Si usted es un trabajador por cuenta ajena:

❶ En cada ciclo de pago, su jefe debería deducir automáticamente su contribución impositiva y entregársela al gobierno en su nombre.

❷ Su jefe debe abonar una pequeña cantidad de la jubilación al fondo que haya elegido.

Si usted cree que su jefe no le está pagando la jubilación, puede contactar a la Oficina Australiana de Impuestos llamando al **13 10 20** para solicitar información sobre su jubilación y presentar una denuncia. La Oficina Australiana de Impuestos investigará su denuncia y, si comprueba que ha habido un incumplimiento en el pago de la jubilación, se pondrá en contacto con usted para recuperar la misma.

## NOTIFICACIÓN DE DESPIDO

La mayoría de los empleados tienen derecho a una notificación de terminación de empleo si su jefe pone fin a su relación laboral. El preaviso de terminación de empleo es esencialmente el momento en el que su empleador le notifica que tiene intención de poner fin a la relación laboral.

Las Normas Nacionales de Empleo establecen el periodo mínimo de preaviso que debe darle su empleador en función del tiempo que haya trabajado de manera ininterrumpida para él, lo que se conoce como “periodo de servicio continuo”. Algunos empleos ocasionales y la mayoría de las licencias no remuneradas no se contabilizan en el periodo de servicio continuo.

Un empleador puede despedirlo sin previo aviso si usted ha cometido una falta grave. Es lo que se denomina despido sumario. Entre las faltas graves se incluyen el robo, evi fraude, la violencia y las infracciones graves de los procedimientos de salud y seguridad en el trabajo.

## DERECHO AL PREAVISO DE TERMINACIÓN DEL EMPLEO EN VIGOR:

Periodo de <b>SERVICIO CONTINUO</b>	<b>1 año o menos</b>	<b>Más de 1 año - 3 años</b>	<b>Más de 3 años - 5 años</b>	<b>Más de 5 años</b>
	↓	↓	↓	↓
<b>PERIODO mínimo de PREAVISO</b>	<b>1 Semana</b>	<b>2 Semanas</b>	<b>3 Semanas</b>	<b>4 Semanas</b>

Algunas personas tienen derecho a un periodo de preaviso de despido más largo. Esto puede deberse a su edad y antigüedad, su sector de actividad, empresa o contrato de trabajo. En caso de terminación del empleo, usted debe comprobar el plazo de preaviso en su contrato de trabajo, **régimen moderno (modern award)** y/o **convenio de empresa (enterprise agreement)** o en la Ley de Trabajo Equitativo. Es conveniente obtener asesoramiento jurídico al respecto.

Su empleador puede notificarle la terminación del empleo con la antelación mínima (por ejemplo, diciéndole que está despedido y que su último día de trabajo es dentro de una semana) o puede concederle una “indemnización por preaviso”. El pago en lugar del preaviso consiste en que la empresa le abona una cantidad adicional en su última paga que coincide con el periodo mínimo de preaviso.

## INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN DEL EMPLEO

Algunos trabajadores tienen derecho a percibir una indemnización por terminación del empleo si su puesto deja de ser necesario. La terminación se produce cuando su empresa ya no necesita que nadie realice su trabajo debido a cambios en las necesidades operativas de la empresa, le han consultado y no existe la posibilidad de recolocarle en otro puesto dentro de la empresa.

Si usted tiene derecho a una indemnización por terminación de empleo, el monto mínimo de la misma se establece en las Normas Nacionales de Empleo:

Periodo de indemnización por terminación de empleo

Periodo de indemnización por despido

Al menos 1 año pero no más de 2 años	→	4 semanas
Al menos 2 años pero no más de 3 años	→	6 semanas
Al menos 3 años pero no más de 4 años	→	7 semanas
Al menos 4 años pero no más de 5 años	→	8 semanas
Al menos 5 años pero no más de 6 años	→	10 semanas
Al menos 6 años pero no más de 7 años	→	11 semanas
Al menos 7 años pero no más de 8 años	→	13 semanas
Al menos 8 años pero no más de 9 años	→	14 semanas
Al menos 9 años pero no más de 10 años	→	16 semanas
Al menos 10 años	→	12 semanas

Su derecho a percibir una indemnización por terminación del empleo también puede ser mayor porque su empleo tiene la cobertura de un **régimen moderno (modern award)** y/o un **convenio de empresa (enterprise agreement)**. Usted siempre debe verificar esta cobertura.

Si su empresa le dice que no tiene derecho a indemnización por

### CASO PRÁCTICO

#### ¿CUÁNTO TIEMPO DE PREAVISO E INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO DEBE RECIBIR MARÍA?

María fue empleada **permanente (permanent)** a tiempo completo de una gran empresa de limpieza durante 5 años y 4 meses. La empresa tenía 100 empleados.

Recientemente, la empresa estaba atravesando dificultades financieras y había perdido algunos de sus clientes más importantes, clientes para los que María había limpiado. El jefe de María le comentó que estaban considerando la posibilidad de terminar su empleo porque ya no había suficiente trabajo para ella. Habían hablado del asunto y ambos estaban de acuerdo en que no había ningún otro trabajo que María pudiera hacer en la empresa.

María tiene derecho a un preaviso de cuatro semanas y a diez semanas de indemnización por terminación de su empleo.

# PAGOS INSUFICIENTES Y ROBO DE SALARIO

PARTE  
05



**Usted tiene derecho a que se le paguen al menos su salario mínimo y sus beneficios.**

Su **régimen moderno (modern award)** o **convenio de empresa (enterprise agreement)**, incluirá su salario mínimo y sus beneficios. Para determinar qué indemnización le corresponde,

①

Consultar su contrato de trabajo

②

Visitar :

<https://services.fairwork.gov.au/find-my-award>

③

Llamar al Fair Work Ombudsman al teléfono  
13 13 94

En el caso de que su trabajo no esté cubierto por un **régimen moderno (modern award)** o un **convenio de empresa (enterprise agreement)**, usted estará cubierto por el Salario Mínimo Nacional.

Desde el 1 de julio de 2025, el Salario Mínimo Nacional es de \$24,95 por hora o \$948,00 por semana.

El Salario Mínimo Nacional se examina cada año.

Estas revisiones deben reflejarse en el contrato y, en caso necesario, ampliarse.

Cuando no se le paga el salario mínimo y los beneficios que le corresponden en virtud del Salario Mínimo Nacional, o de su **régimen moderno (modern award)** y **convenio de empresa (enterprise agreement)**, se habla de Pago Insuficiente, el cual es ilegal.

## QUÉ HACER SI LE PAGAN DE MANERA INSUFICIENTE

### 1 CONSULTE LA LEY

Revise su **régimen (modern award)** o **convenio de empresa (enterprise agreement)**, Consiga asesoramiento jurídico si necesita ayuda. Busque los documentos probatorios.

### 2 HABLE CON SU EMPLEADOR

Piense en lo que quiere decir y en quién podría ser la persona adecuada para hablar. Si le preocupa la conversación, piense qué apoyo podría necesitar.

### 3 ESCRIBA UNA CARTA A SU EMPLEADOR

Indique la cantidad que se le debe y cómo se calcula. Pida a su jefe que le pague lo que le debe en un plazo razonable. Puede enviar una carta a su jefe por correo electrónico o presentarla en mano. Asegúrese de conservar su propia copia.

### 4 ELEVE UNA QUEJA AL

### FAIR WORK OMBUDSMAN

El Fair Work Ombudsman puede:

- Ofrecer asesoramiento, herramientas o recursos
- Indagar e investigar posibles incumplimientos
- Utilizar herramientas de ejecución, tales como avisos de incumplimiento, de infracción, obligaciones ejecutables o procedimientos judiciales

### 5 INICIAR ACCIONES LEGALES

### ANTE LOS TRIBUNALES

Usted puede iniciar sus propias acciones legales para recuperar lo pagado de menos ante los tribunales. Usted puede representarse a sí mismo. Tiene 6 años para reclamar. Busque asesoramiento jurídico sobre las opciones.

▶ Recuerde que debe llevar un registro de todo. Haga sus propios registros, en caso de que su empleador no le dé registros escritos, o si sus registros son erróneos.

▶ Reúna documentos probatorios tales como:

- sus recibos de sueldo y otros documentos financieros en los que conste su salario,
- notas en su diario de las horas trabajadas y de los acontecimientos y conversaciones importantes,
- listas de turnos, fichas horarias, solicitudes y aprobaciones de licencias, descripciones del puesto,
- Recibos de toda compra relacionada con el trabajo, por ejemplo, gastos de uniforme y de lavandería/tintorería.

▶ Si conducir es parte de sus obligaciones, lleve un registro de los kilómetros recorridos y de la gasolina que ha comprado.

▶ Si no puede encontrar copias de alguno de sus registros, los empleadores tienen la obligación de conservar los registros relativos a su salario y a las horas trabajadas durante 7 años, y usted tiene derecho a solicitar copias de sus registros de empleado.



VIDEO

## Obtener Asesoramiento Legal



<https://wwq-knowyourworkrights.carrd.co/>

Cuando tienes un problema laboral, recibir asesoramiento jurídico de un Centro Jurídico Comunitario puede ser una forma gratuita y privada de hablar sobre tu pregunta jurídica, entender tus derechos y conocer los siguientes pasos que puedes dar.

Este video muestra un ejemplo de lo que puede ser recibir asesoramiento jurídico en nuestro Centro Juridico Comunitario, Working Women Queensland.

## RECURSOS

El sitio web Fair Work Ombudsman (El Defensor del Trabajo Justo) puede traducirse a más de 20 idiomas pulsando en el botón de idioma situado en la parte superior de la página.



### APLICACIÓN RECORD MY HOURS DEL FAIR WORK OMBUDSMAN:

[www.fairwork.gov.au/tools-and-resources/record-my-hours-app](http://www.fairwork.gov.au/tools-and-resources/record-my-hours-app)

### INFORMACIÓN SOBRE EL MANTENIMIENTO DE REGISTROS DEL FAIR WORK OMBUDSMAN:

<https://shorturl.at/DJDMk>



### CURSO Y GUÍA DEL FAIR WORK OMBUDSMAN: GUÍA DEL EMPLEADO PARA LAS CONVERSACIONES DIFÍCILES EN EL LUGAR DE TRABAJO (sólo en inglés)

<https://shorturl.at/jqZPN>



# PROTECCIONES GENERALES

PARTE  
06



Las protecciones generales salvaguardan sus derechos y prerrogativas, incluido el derecho a no sufrir discriminación ilegal, el derecho a acceder a distintos tipos de licencias, el derecho a presentar quejas y consultas sobre su trabajo y el derecho a presentar una solicitud para WorkCover (por nombrar algunos derechos comunes de los trabajadores). Estos derechos están contemplados en la Ley de Trabajo Equitativo (Fair Work Act) y la Ley de Relaciones Laborales (Industrial Relations Act).

De acuerdo con las Protecciones Generales, es ilegal que la empresa adopte “medidas adversas” contra usted por haber ejercido uno de estos derechos. La acción adversa puede adoptar muchas formas diferentes, y algunos ejemplos incluyen:

- **Despido**
- **Cancelación de turnos**
- **Advertencia formal**
- **Suspensión de funciones**

Se puede acceder a más información sobre las protecciones generales aquí:

[Understand general protections | Fair Work Commission](#)



<https://www.fwc.gov.au/job-loss-or-dismissal/dismissal-under-general-protections/about-general-protections/understand>

Los distintos tipos de trabajadores tienen diferentes derechos protegidos, y la medida adversa tomada contra ellos puede ser diferente. Si usted cree que ha sido objeto de una medida adversa por haber ejercido un derecho en el lugar de trabajo, debe buscar asesoramiento jurídico o laboral. Es importante saber que si lo despiden del trabajo por haber ejercido un derecho laboral, puede que tenga un plazo muy corto (21 días) para presentar una demanda, por lo que debe buscar asesoramiento lo antes posible.

# DÓNDE OBTENER AYUDA

PARTE  
07

GOBIERNO

COMUNIDAD



AFÍLIESE A SU SINDICATO

LOCAL COMMUNITY CENTRES

## GOBIERNO

### Normas Nacionales de Empleo, Derechos Laborales Generales:

Fair Work Ombudsman

[www.fairwork.gov.au](http://www.fairwork.gov.au)

13 13 94

### Acoso sexual:

[www.respectatwork.gov.au](http://www.respectatwork.gov.au)

### Otros lugares que proveen información sobre sus derechos en el trabajo:

[www.humanrights.gov.au](http://www.humanrights.gov.au)

[www.qhrc.qld.gov.au](http://www.qhrc.qld.gov.au)

## COMUNIDAD

### Asesoramiento jurídico laboral general:

Working Women Queensland

[www.wwq.org.au](http://www.wwq.org.au)

1800 358 511

### Caxton Legal Centre

[www.caxton.org.au](http://www.caxton.org.au)

(07) 3214 6333

### Asesoramiento jurídico en materia de visas y trabajo:

Refugee and Immigration Legal  
Services

[www.rails.org.au](http://www.rails.org.au)

(07) 3846 9300

### Línea de ayuda en caso de acoso sexual:

1800RESPECT (1800 737 732)

### Servicio de Asesoramiento sobre Información en Materia de Indemnización por Accidentes Laborales:

1800 102 166

[wcias.org.au](http://wcias.org.au)

## CENTROS COMUNITARIOS LOCALES

Es posible que en su área local  
haya una organización que pueda  
prestarle ayuda o ponerlo en  
contacto con otros servicios locales.  
Aquí puede encontrar su centro  
comunitario local:

[www.mycommunitydirectory.com.au/info/community-centres-halls-facilities](http://www.mycommunitydirectory.com.au/info/community-centres-halls-facilities)

## AFÍLIESE A SU SINDICATO

Los miembros de un sindicato  
se unen para mejorar el lugar de  
trabajo. Los sindicatos defienden  
a los trabajadores para mantene  
nuestra seguridad. Encuentre su  
sindicato:

[www.australianunions.org.au/](http://www.australianunions.org.au/)

# GLOSARIO

PARTE  
08

## DE FACTO

(DE HECHO)

‘De hecho’ (o ‘de facto’) es un término jurídico utilizado para describir un tipo de relación doméstica en la que dos adultos que viven juntos no están legalmente casados y no están vinculados por parentesco. La definición de ‘unión de hecho’ varía según las circunstancias, por lo que debe buscar asesoramiento jurídico si cree que usted está en una relación de hecho.

## ENTERPRISE AGREEMENT

(CONVENIO DE EMPRESA)

Un convenio de empresa es un acuerdo celebrado a nivel de empresa que contiene las condiciones de empleo, incluidos los salarios, de los trabajadores de dicha empresa.

## FIXED TERM

(DURACIÓN DETERMINADA)

Los trabajadores con contrato de duración determinada son empleados con un contrato que finaliza al término de un periodo determinado. Los contratos de duración determinada son aquellos en los que no existe la posibilidad de rescindir el contrato antes de su finalización, mientras que los contratos de duración máxima son aquellos en los que existe la posibilidad de rescindir el contrato antes de su finalización.

## INHERENT REQUIREMENTS

(REQUISITOS INHERENTES)

Los requisitos inherentes a un puesto de trabajo no son una lista de deseos que conformarían al candidato ideal del empleador, sino que son las funciones esenciales necesarias para desempeñar el puesto.

## IMMEDIATE FAMILY

(FAMILIARES DIRECTOS)

Los familiares directos están definidos de manera legal específica. Estos incluyen:  
a) cónyuges, parejas de hecho, hijos, padres, abuelos, nietos o hermanos de la persona;  
o  
b) hijos, padres, abuelos, nietos o hermanos de un cónyuge o de la pareja de hecho de la persona.

## MODERN AWARD

(RÉGIMEN MODERNO)

Un premio moderno es un documento que establece las condiciones mínimas de empleo además de las Normas Nacionales de Empleo (NES). Los regímenes modernos son específicos de un sector o profesión y existen más de 100 premios que cubren a la mayoría de las personas que trabajan en Australia.

## PERMANENT

(PERMANENTE)

Los trabajadores permanentes han firmado un contrato que no tiene fecha de finalización. La relación laboral continuará hasta que una de las partes le ponga fin.

## PRO RATA

Cuando el cálculo de sus derechos se realiza a pro rata, el monto se calcula como una proporción de los derechos concedidos a los empleados a tiempo completo. Por ejemplo, si usted trabaja a tiempo parcial 4 días completos por semana, mientras que los empleados a tiempo completo trabajan 5 días completos por semana, usted trabaja el 80 % del tiempo que trabaja un empleado a tiempo completo. Por lo tanto, en caso de prorrateo, sólo tendría derecho al 80 % de la licencia

**WWQ and BRQ acknowledge the Aboriginal and Torres Strait Islander peoples as First Nation peoples and Traditional Custodians of the land and water where we live and work. We pay our respects to their Elders, knowledge holders, and leaders – past, present, and emerging. We are a statewide service, and recognise that our office is on the traditional lands of the Turrbal and Yuggera people.**

**We acknowledge that sovereignty was never ceded, and we acknowledge the strength and resilience of Aboriginal and Torres Strait Islander peoples.**

**WWW.BRQ.ORG.AU-WORKING-WOMEN-QLD/  
FOR TELEPHONE ADVICE ON EMPLOYMENT ISSUES  
CALL: 1800 358 511  
EMAIL: WWQ@BRQ.ORG.AU/**



**Resource accurate as at  
1 July 2025.**

**This resource was co-designed  
and would not have been possible  
without our team of experts.**

**Made possible with funding from  
the Queensland Government  
Office of Women.**

**Design and Illustrations by  
Lynne Zakhour.**

**Special thanks to the organisations  
who supported our co-design process.**



Specialist  
Domestic Violence  
& Women's Wellbeing  
Services



**MULTICULTURAL  
AUSTRALIA**

