



SALARIO MÍNIMO Y VACACIONES EN REINO UNIDO



EMBAJADA DE
ESPAÑA EN
REINO UNIDO

CONSEJERÍA DE TRABAJO,
MIGRACIONES Y
SEGURIDAD SOCIAL



@ConsejeriaTraUK



@ConsejeriaTrabajoUKIrlanda

SALARIO MÍNIMO

En Reino Unido los trabajadores con categoría de “employee” o “worker”; trabajadores a jornada completa o a tiempo parcial, con contratos de 0 horas, trabajadores de temporada, trabajadores de ETT, tienen derecho a recibir el (NLW) o el (NMW).

La cuantía se fija por hora trabajada “hourly rate”, aunque se utilicen otros módulos de cálculo del salario.

En Reino Unido existen 2 tipos de salario mínimo:

- *National Living Wage* (NLW), para los que tengan 21 o más años.
- *National Minimum Wage* (NMW), para los menores de 21 años y los aprendices.

CUANTÍA PARA EL 2025

Wage band	Current rate (from 1 April 2025)
Age 21 or over (National Living Wage)	£12.21
Age 18 to 20	£10.00
Under 18	£7.55
Apprentice	£7.55

La cuantía del salario mínimo/hora se actualiza cada año normalmente en el mes de abril (comienzo del año fiscal en Reino Unido) y los trabajadores tienen derecho a incrementos del salario mínimo cuando cumplan la edad superior en la escala y en el siguiente periodo de pago de referencia (diario, semanal o mensual), tras cada actualización.

Ej. Si el salario se actualiza el 1 de abril y el pago se produce mensualmente cada día 15, la subida se producirá para el periodo 15 de abril 15 de mayo.

En el caso de aprendices, si han completado el primer año de su contrato de aprendizaje y tienen más de 19 años deberán percibir el salario correspondiente a su edad.

TRABAJADORES EXCLUIDOS DE LA PERCEPCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

- Trabajadores autónomos.
- Voluntariado.
- Trabajadores de las fuerzas armadas y participantes en programas del gobierno.
- Altos directivos.
- Estudiantes que trabajen como parte de su formación.
- Estudiantes en diversos programas UE: Leonardo da Vinci; Comenius; Erasmus+.
- Trabajos de observación de funciones “work shadow”.
- “Au pairs”.

Para más información: <https://www.acas.org.uk/national-minimum-wage-entitlement/who-gets-the-minimum-wage>

CONCEPTOS INCLUIDOS Y EXCLUIDOS

Algunos conceptos como propinas, anticipos de salarios o préstamos no se computan para calcular el salario mínimo. No obstante, sí se computan otros conceptos como las comisiones (éstas no se prorratean, sino que se incluyen en el periodo de referencia -por ejemplo, mensual).

El empleador puede deducir de los recibos de pago de salarios algunos conceptos como el coste de herramientas; uniformes o cursos de formación, siempre que una vez practicada la deducción la cantidad a abonar al trabajador sea superior al salario mínimo.

En cambio, otros conceptos deducidos de las nóminas es legal que puedan provocar la reducción del salario por debajo del salario mínimo:

- Deduciones de la cuota sindical
- Alojamiento proporcionado por el empleador (hasta 74,62 libras a la semana)
- Impuestos
- Cotizaciones sociales.

CÁLCULO DEL SALARIO MÍNIMO

En Reino Unido para determinar si el salario percibido supera el salario mínimo hay que determinar el salario hora.

Existen diferentes formas de cálculo del salario:

A. Trabajadores cuyo salario se percibe por horas (“time work”):

El cálculo se realiza en función de la periodicidad del pago del salario.

Ej: X tiene 25 años, trabaja en un supermercado y recibe un salario semanal en función de las horas trabajadas en cada mes del año. Si en una semana ha trabajado 20 horas su salario mínimo se calcularía: $20 \times 12,21$ (NLW correspondiente a los 21 o más años) igual a 244,2 libras.

B. Salario anual:

El trabajador recibe pagos regulares durante el año “salaried hours work”, sin que el intervalo en el que reciben sus emolumentos sea superior a un mes. El contrato de trabajo debe determinar el número básico de horas a realizar anualmente (en caso contrario se pueden utilizar otros elementos de cálculo ej: “basic hours” por cada día de trabajo).

Ej: El contrato de X de 20 años establece que debe trabajar 2040 horas al año percibiendo su salario mensualmente. Por tanto, cada mes de promedio (2000 dividido entre 12) corresponderían 170 horas debiendo percibir un mínimo de 1700,00 libras al mes (10,00 libras, correspondientes al NMW en función de su edad $\times 170$ horas).

C. Salario a destajo:

Calculado en función del número de piezas realizadas o del número de kilos recogidos en trabajos agrícolas. El empleador debe determinar el promedio de kilos o piezas por hora que un trabajador puede completar y comunicarlo por escrito al trabajador antes de comenzar la prestación de servicios.

Ej. X tiene 27 años y trabaja en una granja. El número de kilos que un trabajador promedio recoge en su explotación es de 20 kilos por hora. Por cada kilo que recoja se le debe de pagar 61p (12.21 NLW, correspondiente a los 21 o más años, dividido por 20 y redondeado al penique más próximo).

Más información en: <https://www.gov.uk/minimum-wage-different-types-work>

- Para verificar si los pagos que recibe superan el salario mínimo al que tiene derecho, utilice el *National Minimum Wage Calculator* <https://www.gov.uk/am-i-getting-minimum-wage>

RECLAMACIÓN

En caso de que reciba un salario mínimo menor al que tiene derecho puede utilizar de forma alternativa (solo una de ellas) estas dos vías:

- Elevar una queja al HM Revenue and Customs (HMRC): Entre sus competencias se encuentra la de obligar al empleador al pago de las cantidades adeudadas con una retroactividad de 6 años y multar a las empresas incumplidoras.
 - Puede presentar la queja a través de ACAS (Servicio de Consulta, Conciliación y Arbitraje Laboral) llamando al número 0300 123 1100 o mediante el siguiente formulario:
https://www.tax.service.gov.uk/digital-forms/open/form/pay-and-work-rights-complaint/draft/start?_ga=2.198064879.1950434412.1698138830-155763439.1692698828#1
- Interponer demanda ante la jurisdicción social (“*employment tribunal*”).
El plazo de interposición es de 3 meses menos un día desde el impago más reciente, pudiendo reclamarse retroactivamente hasta 2 años.

Más información en el siguiente enlace:

<https://www.acas.org.uk/national-minimum-wage-entitlement/if-an-employer-does-not-pay-minimum-wage>

VACACIONES

Casi todos los trabajadores por cuenta ajena (tanto “*workers*” como “*employees*”¹) en Reino Unido, tienen derecho a 5,6 semanas de vacaciones anuales pagadas (“*statutory leave entitlement*”)

Se exceptúan los trabajadores de algunos sectores cubiertos por normativas específicas ej. aviación civil

Asimismo, los empleadores pueden determinar si incluyen los días festivos “*bank holidays*” en el periodo vacacional. Compruebe su contrato o la práctica habitual de su empresa.

No obstante, si el festivo recae en un día en el que habitualmente usted no presta servicios el empleador no puede obligarle a incluir el día en su periodo vacacional.

DETERMINACIÓN DEL PERÍODO VACACIONAL

Los trabajadores que presten servicios 5 o más días a la semana deben percibir 28 días de vacaciones anuales pagadas (equivalente a 5,6 semanas), prorrataéndose en caso de jornadas inferiores.
Ej. para 3 días corresponden 16.8 días al año.

En caso de trabajos con jornadas irregulares (ej. “*shift workers*”) es conveniente utilizar el calculador de vacaciones proporcionado por GOV.UK: <https://www.gov.uk/calculate-your-holiday-entitlement>

Es importante recordar que el derecho a vacaciones también se adquiere durante los periodos de disfrute del permiso por maternidad, paternidad, adopción e Incapacidad Temporal (IT), no disminuyéndose los días de vacaciones a los que se tiene derecho.

El empleador ha de comunicar al trabajador las fechas de inicio y fin de las vacaciones (“*annual leave*”) -ej. del 1 de enero al 1 de diciembre; año fiscal, etc.

¹ Son *employees* quienes han celebrado o trabajan bajo un contrato de trabajo, que puede ser expreso o tácito. Son *workers* tanto los *employees* como quienes han celebrado o trabajan bajo un contrato –distinto al contrato de trabajo– mediante el cual se obligan a la prestación personal de servicios a favor de un tercero, siempre que éste no sea un cliente de la profesión del prestador o de su empresa personal. Estos últimos son los trabajadores independientes (“*self-employed*” o trabajadores por cuenta propia),

En el año de inicio de la prestación de servicios se tiene derecho a la parte proporcional de vacaciones. También se puede utilizar el método de adquirir 1/12 de las 5,6 semanas de vacaciones por cada mes de trabajo, de forma que al inicio del tercer mes se tendrá derecho a un cuarto de las vacaciones anuales.

DISFRUTE VACACIONES

Si el trabajador tiene derecho a 28 días de vacaciones anuales ha de disfrutar obligatoriamente de 20 días en el “*annual leave*”, pudiendo trasladar un máximo de 8 días al año siguiente.

En caso de IT de larga duración, el trabajador podrá disfrutar hasta 20 días en los 18 meses siguientes a la finalización del “*annual leave*”.

Si se está disfrutando de un permiso de maternidad/paternidad o adopción, podrá trasladar parte o todos los días de vacaciones pendientes de las 5,6 semanas anuales al siguiente año.

El empresario está legalmente obligado a facilitar el disfrute de las 5,6 semanas vacaciones de sus trabajadores. Así, si no anima a los mismos a disfrutarlas o no deja disfrutarlas en su totalidad, el trabajador tendrá derecho a trasladar las mismas al siguiente “*annual leave*”. Si se encuentra en esta situación puede contactar con ACAS en el teléfono 0300 123 1100.

Es importante recordar que, en caso de finalización del contrato, el trabajador puede solicitar las vacaciones pendientes de disfrute durante el periodo de preaviso y el empleador puede requerir el disfrute de los días pendientes. En caso de no disfrutarse la totalidad de los días, el empleador deberá abonar la cantidad correspondiente a los mismos en el finiquito (“*payment in lieu*”).

PLAZO DE COMUNICACIÓN

El trabajador debe comunicar las fechas en las que quiere disfrutar las vacaciones con una antelación de, al menos, el doble de los días que solicita. Ej. Si solicita 2 días, con una antelación de 4 días.

Por su parte, el empleador puede denegar las fechas solicitadas con un preaviso mínimo de los días solicitados. Ej: Si el trabajador solicita 7 días, con una antelación de 7 días al inicio del disfrute de los días solicitados.

En caso de que el empleador necesite que el trabajador coja vacaciones en unas fechas determinadas debe comunicárselo con una antelación mínima del doble de los días que se disfrutarían. Ej. si el negocio cierra 5 días en Navidades debe decírselo al empleado 10 días antes del inicio del cierre.

En ningún caso se puede denegar el derecho total al disfrute.

PAGO DE LAS VACACIONES

La paga de vacaciones se ha de producir durante el momento del disfrute, no estando permitido su prorr泄eo (“*rolled-up holiday pay*”) excepto, a partir del 1 de abril de 2024, para los trabajadores con contrato fijo discontinuo (“*part-year workers*”) o con jornadas irregulares, en cuyo caso el empleador puede optar por abonar cada periodo de pago un 12,07% de las ganancias totales, debiendo constar el prorr泄eo en los recibos de salarios.

Asimismo, no se puede sustituir el disfrute de las vacaciones por el abono de las mismas, excepto en el momento de finalizar la relación laboral por la parte de vacaciones no disfrutadas.

El cálculo de la cantidad debida por vacaciones ha de contar con todos los conceptos regularmente percibidos (“usual pay”).

En las primeras 4 semanas el cálculo ha de incluir las comisiones, bonus, horas extras habituales, así como los pagos relativos a la antigüedad en la empresa o a cualificaciones profesionales, mientras que en las 1,6 semanas restantes es potestad del empresario su inclusión.

Para el cálculo se utiliza un módulo semanal (“week’s pay”):

Horario fijo (jornada completa o tiempo parcial)	Paga semanal
Trabajo a turnos con horario fijo	Promedio semanal de horas trabajadas en las últimas 52 semanas al precio/hora promedio
Trabajo sin horario fijo (incluye contratos de 0 horas)	Salario medio de las últimas 52 semanas. En caso de no prestar servicios en alguna de las mismas se debe tomar como referente, hasta completar las 52 semanas, el salario medio de la semana/s anterior/es en la que se haya trabajado, hasta un límite de 104 semanas.

Para calcular la cuantía de la paga vacaciones en trabajos sin horario o salario fijo, puede consultar la guía siguiente:

<https://www.gov.uk/government/publications/calculating-holiday-pay-for-workers-without-fixed-hours-or-pay>.

Asimismo, puede contactar la línea de ayuda de ACAS en el teléfono: 0300 123 1100.

RECLAMACIÓN

En caso de que reciba una paga de vacaciones inferior a la que tiene derecho, una vez que haya intentado solucionarlo con su empleador, puede interponer demanda ante la jurisdicción social (“employment tribunal”).

El plazo de interposición es de 3 meses menos un día desde el pago erróneo más reciente. Para más dudas puede contactar con ACAS en el teléfono 0300 123 1100