

# Conoce tus derechos!

## ¡Te tenemos cubierto!

¿No te han pagado tu salario completo? ¿Tu empleador está reteniendo tus propinas? ¿Has sufrido acoso o trato injusto en el trabajo? Nos organizamos para lograr lo que es correcto y justo para los trabajadores, y ¡te tenemos cubierto!

Contáctanos para conocer más sobre tus derechos en el trabajo, para que compartas tu experiencia, y para que te unas a una red de personas que comparten experiencias similares y que trabajan juntas para mejorar las condiciones laborales.

Los empleadores deben cumplir con las garantías básicas que existen para los empleados en Columbia Británica. La mayor parte de ellas se establecen en la Ley de Normas Laborales de Columbia Británica, la Ley de Compensación para Trabajadores, y el Código de Derechos Humanos de Columbia Británica. Independientemente del arreglo que hayas hecho con tu empleador, ¡no es posible renunciar a tus derechos!

**Los trabajadores migrantes temporales en Columbia Británica** también se encuentran cubiertos por partes de la Ley de Normas Laborales de Columbia Británica. No obstante, a los trabajadores agrícolas se les excluye del pago de horas extra y del pago de días feriados. Consulta [aquí](#) para más información.

Visita el [Centro de Trabajadores Migrantes, Dignidad Migrante Society, Acción Radical con Migrantes en Agricultura \(RAMA\)](#), o contáctanos para conectarte con uno de los integrantes de nuestro equipo. Contamos con recursos traducidos, y personas de nuestra red con las que puedes hablar y que han vivido experiencias de marginación racial y de obstáculos para acceder sus derechos en el trabajo.

*\*La siguiente información es con fines educativos y no debe considerarse como consejos legales; si tienes cualquier pregunta no dudes en consultar a cualquiera de nuestros Representantes de Solidaridad.*

## Pago de Salario

### Las 5 principales formas de robo de salarios

**1. Verse forzado a pagar “los costos del empleador”.** Los empleadores no pueden deducir de tu salario ni de tus propinas cosas como platos/vasos rotos, robo por parte de los clientes, o como castigo por un mal desempeño. Si es necesario usar uniforme, entonces el empleador debe proveerlo. Un código de vestimenta laboral (no usar jeans, ropa recortada, usar ropa oscura, vestimenta casual de negocios) normalmente no es considerado como uniforme.

**2. Feriado no pagado.** ¿Has trabajado 15 de los últimos 30 días antes de un día feriado habiendo estado empleado por lo menos 30 días? De ser así, tienes derecho al pago de un día promedio aunque no trabajes el día feriado. Y si trabajas el día feriado, tienes derecho al pago de un día promedio *más* hora y media de sueldo por cada hora

trabajada.

3. **No recibir pago por todo el tiempo trabajado.** Nunca tienes que comenzar tu trabajo más temprano ni quedarte a trabajar después de tus horas de trabajo pagadas. Por ejemplo, es robo de salario que te pidan trabajar fuera de las horas laborales.

4. **Pago de horas extra denegado.** Las horas extra diarias deben pagarse con una hora y media de sueldo por cada hora trabajada después de haber laborado 8 horas. Las horas extra semanales deben pagarse con una hora y media de sueldo por cada hora trabajada después de haber laborado más de 40 horas en una semana.

5. **El último cheque está retrasado o extraviado.** Los empleadores deben pagar los salarios pendientes de pago (incluidas las propinas) dentro de un plazo de 48 horas si te despiden, y dentro de un plazo de 6 días si tú renuncias.

Protégete del robo de salarios llevando tus propios registros. Lleva la cuenta de los días y de las horas que trabajes y compáralas con tu recibo de pago. Si algo no concuerda, contáctanos, te tenemos cubierto.

## Propinas y fondos de

### **propinas** ¿Puede quedarse el empleador con mis propinas?

Los empleadores pueden recolectar las propinas y redistribuirlas entre los trabajadores, pero no pueden tomar tus propinas para cubrir cuestiones como materiales desperdiciados, platos rotos, comisiones de tarjetas de crédito/débito, salarios, “costos de la casa”, o robo por parte de los clientes. Ni los accionistas ni los directores/propietarios tienen derecho a recolectar ninguna parte del fondo de propinas.

#### ¿Qué sucede con las propinas y el seguro de desempleo (EI)?

Si las propinas que ganas se consideran “propinas controladas” en lugar de “propinas directas”, entonces cuentan para calcular tus ingresos asegurables. Esto significa que si recibes seguro de desempleo (EI) (p.ej. por despido, o por tomar licencia de maternidad/paternidad, o por otras razones) entonces tus propinas deben contar como parte de tus ingresos asegurables, pudiendo así aumentar tu pago del seguro de desempleo (EI).

**Propinas controladas:** son las propinas que el empleador controla o posee y paga al empleado (p.ej., las propinas designadas a los empleados usando un **fondo de propinas**, una fórmula para compartir los fondos de una manera que el empleador determine, o un cargo de servicio impuesto por el empleador en la cuenta del cliente)

**Propinas directas:** son las propinas sobre las que el empleador no tiene ningún control (p.ej., cuando un cliente deja una propina y el empleado que dio el servicio se queda con la cantidad completa, o cuando es el empleado y no el empleador quien decide cómo han de juntarse y distribuirse las propinas). Para ver más ejemplos, consulta la [política de la Agencia de Recaudación de Canadá \(CRA\)](#) sobre la diferencia entre las propinas controladas y las directas.

Tu empleador tiene la responsabilidad legal de hacer las contribuciones relacionadas a las propinas controladas. Esto significa que si tienes que reclamar el seguro de desempleo (EI) (p.ej., si tomas licencia de maternidad/paternidad, o usas el beneficio regular de desempleo) entonces la cantidad de tu seguro de desempleo debe incluir las propinas.

### **Salario Mínimo**

El sueldo mínimo es la tarifa mínima que un empleador puede pagarte (ello incluye todas las horas trabajadas, **incluyendo las horas de capacitación**). Algunos trabajadores como los trabajadores agrícolas, los trabajadores de apoyo que viven en el sitio de trabajo, u otros tipos de trabajadores pueden tener distintas tarifas de salarios. [Para más información consulta aquí.](#)

El salario mínimo general es \$16.75/hr. El **1 de junio de 2024** el salario mínimo aumentará a \$17.40/hr.

El salario para los trabajadores que sirven alcohol es de \$16.75/hr. El 1 de junio de 2024 el salario para los trabajadores que sirven alcohol aumentará a \$17.40/hr (igual al salario regular).\*

*\*¡Una victoria para los trabajadores! En 2018 realizamos con éxito una campaña para dar fin al salario de trabajadores que sirven alcohol y ¡el gobierno nos escuchó!*

### **Frecuencia con la que se te debe pagar**

Se te debe pagar por lo menos **dos veces al mes** y debes recibir un **talón de pago** con las horas que hayas trabajado, la tarifa de pago (incluyendo las horas extra, el pago de días feriados), los ingresos y las deducciones totales (tales como CPP, EI, e impuestos). Se te debe pagar ya sea en efectivo, con cheque o por medio de depósito directo. Las tarjetas de regalo, los descuentos al personal, o los alimentos gratuitos no cuentan al calcular los salarios que se te deben.

### **Asistencia al turno**

Si un empleador necesita que te presentes a trabajar, legalmente tienes derecho a dos horas de salario a la tarifa normal de tu sueldo en caso de que te presentes a trabajar y te regresen a casa porque el negocio vaya lento, independientemente de que comiences a trabajar o no. En caso de que te hayan programado para trabajar más de 8 horas ese día, tienes derecho a 4 horas de paga bajo las disposiciones de la [Ley de Normas Laborales](#).

### **Tu derecho a recibir pago por horas extra**

**Existen dos tipos de pagos por tiempo extra:**

**1. Horas extra diarias:** Después de trabajar 8 horas debes recibir un pago de una hora y media de trabajo por cada hora trabajada (1.5 x cada hora de trabajo). Después de 12 horas de trabajo se te debe pagar una tarifa doble por cada hora trabajada (2 x tu tarifa normal por cada hora trabajada).

**2. Horas extra semanales:** Si trabajas más de 40 horas en una semana, deben pagarte una hora y media de trabajo por cada hora trabajada después de las 40 horas. Por ejemplo, si trabajas 45 horas en una semana, se te deben pagar 5 horas de tiempo extra. Las horas extra semanales aplican aún si no trabajas más de 8 horas en un día.

**Existen excepciones respecto a las horas extra:** El empleador puede pedirte que firmes un convenio de promedio de horas laborales. Es un arreglo entre empleadores y trabajadores que permite promediar las horas de trabajo a lo largo de un determinado período de tiempo.

Puedes aceptar trabajar hasta 12 horas al día, promediando 40 horas a la semana, sin recibir pago por horas extra.

Pero, **hay ciertas reglas sobre los convenios de promedio de horas laborales**, y a menudo los empleadores violan estas reglas:

1. No se te puede forzar a firmar un convenio de promedio de horas laborales ni despedirte por negarte a hacerlo.
2. Debe ser firmado por ti y por el empleador *antes* de la fecha de inicio acordada.
3. Debe especificar la cantidad de semanas en las que han de promediarse las horas (1-4 semanas).
4. Debe especificarse el horario de trabajo de cada día cubierto por el arreglo.
5. Debe tener una fecha de inicio y de terminación y especificar cuántas veces puede repetirse el arreglo.
6. El arreglo puede modificarse, pero deberán hacerse los cambios por escrito y con tu consentimiento.

Guarda una copia del convenio para tus archivos. Aún bajo un convenio de promedio de horas laborales puedes tener derecho a cobrar horas extra. Por ejemplo si según tu arreglo debes trabajar 10 horas y acabas trabajando 12, entonces deberán pagarte hora y media por cada una de las dos horas adicionales.

### **Pago de vacaciones**

Después de un año continuo de empleo, tendrás derecho a dos semanas de vacaciones (al 4% de tus ingresos totales). Después de cinco años, los empleados tienen derecho a tres semanas de vacaciones (6% de tus ingresos totales).

Puedes tomar las vacaciones en períodos de una o más semanas. Debes tomar las vacaciones dentro de un plazo de 12 meses después de haberlas ganado. Si trabajas menos de un año no tendrás derecho a tomar vacaciones, pero de igual manera deben pagarte 4% de tus ingresos si renuncias o te despiden.

### **Qué hacer en caso de que el empleador no te pague lo que te debe**

Si tu empleador no te paga correctamente, estará cometiendo un **robo de salario**. La Red de Solidaridad de Trabajadores puede ayudarte a recuperar tu salario o tus propinas. Si tienes pagos de salario pendientes, [avísanos aquí](#).

### **Tipos de empleo**

#### **Contratistas independientes**

Un contratista independiente es aquella persona considerada autónoma, mientras que el trabajo de un empleado es guiado por el empleador. La gran mayoría de los trabajadores se clasifican como empleados, y están protegidos por la Ley de Normas Laborales. Para ser caracterizado como contratista independiente, el Departamento de Normas de Empleo toma en cuenta la naturaleza del trabajo, y no lo que el empleador, tu contrato, o cualquier otra cosa digan. Ya que los contratistas independientes no cuentan con la protección de las disposiciones de la Ley de Normas Laborales, las reglas son muy estrictas a fin de reducir al mínimo la cantidad de personas con menos garantías. Para que un trabajador sea considerado contratista independiente, la relación laboral debe cumplir con varias condiciones. El Departamento de Normas de Empleo se enfoca en 4 aspectos principales (ver abajo) para

determinar si un trabajador ha sido caracterizado correctamente como contratista independiente:

### **La prueba de control**

Algunos de los aspectos que indican que el empleador controla el trabajo son:

- Tener que pedir permiso para tomar descansos
- Tener que trabajar bajo un horario
- Tener que pedir permiso para contratar personas que realicen el trabajo
- Tener que pedir permiso para tener otros clientes

Generalmente, si sientes que tienes un jefe, lo más probable es que seas un empleado.

### **La prueba cuádruple**

Esta prueba evalúa la independencia del trabajador al considerar el grado de control que el empleador ejerce sobre el trabajador, la tenencia de las herramientas y del espacio necesarios para realizar el trabajo, las posibilidades del trabajador para obtener ganancias, y el riesgo de pérdidas del trabajador, en su caso.

Generalmente, las siguientes condiciones indican que existe una relación de empleo:

- Si utilizas las herramientas y el equipo del empleador
- Si utilizas el espacio del empleador
- Si existe cualquier riesgo de pérdida para ti – por ejemplo, si inviertes dinero en equipo o alquilas un local, pero no obtienes ganancias – puedes perder dinero como contratista. Como empleado, se te pagará tu sueldo por presentarte a trabajar.

### **La prueba de integración**

La prueba de integración determina si el desempeño del trabajador es integral respecto al negocio y sus operaciones. Mientras más integral sea el trabajo, mayores serán las probabilidades de que seas considerado un empleado.

### **La prueba de permanencia**

A mayor permanencia en tu relación laboral con el empleador, mayor será también la probabilidad de que seas considerado un empleado.

A menudo, los empleadores que caracterizan incorrectamente a sus trabajadores como contratistas independientes cumplen con algunas de las condiciones, como lo son horarios y turnos flexibles, o te pedirán que uses algunas de tus propias herramientas. Ese simple hecho no significa que seas un contratista independiente. Si tan solo un par de cosas que se enlistan a continuación que indican que existe el empleo se aplican a ti, entonces es muy probable que se te clasifique como empleado. No es necesario que cumplas con todas y cada una de las condiciones para que seas considerado como empleado. Más bien, el empleador debe cumplir con todas las condiciones para probar que no lo eres.

### **Gerentes**

Los gerentes están exentos de las disposiciones que establece la sección 4 de la ley de Normas Laborales que gobiernan el pago de horas extra y el pago de feriados, entre otras cosas. Sin embargo, es la definición de gerente bajo las Normas Laborales y no la definición del empleador lo que determina si estás exento o no de la sección 4 o

no. Puede ser que tu contrato de trabajo o el título de tu rol diga que eres gerente, pero estás protegido por todas las secciones de la ley a menos que tu trabajo cumpla con ciertos criterios.

Uno de los principales factores que se toma en consideración es si la principal función de tu rol consiste en dirigir y supervisar empleados. El hecho de que tu rol implique dirigir a **algunos** de tus compañeros de trabajo no es suficiente.

Otro factor que se toma en cuenta es qué tanto puedas tú afectar las condiciones de trabajo de otros empleados. Mientras mayor sea el efecto, más probable será que se te considere ser un gerente. Por ejemplo, si puedes contratar y despedir trabajadores, ello aumentará las posibilidades de que se te considere ser gerente. Normalmente, si eres gerente debes poder llevar a cabo tu trabajo de una manera bastante independiente, aún si tienes ciertas limitaciones.

### **Programación de horarios, descansos, y licencias**

#### **¿Puedo tomar un descanso?**

Tienes derecho a un descanso ininterrumpido de 30 minutos sin paga cada 5 horas de trabajo. Si es necesario que trabajes o que estés disponible para trabajar durante ese tiempo, entonces deberán pagarte.

#### **¿Qué sucede si mi jefe me envía a casa antes de que termine mi turno?**

Si te presentas a trabajar para cumplir con un turno y te regresan a casa antes de que el turno termine, debes recibir el pago de por lo menos dos horas, aún si te mandan a casa sin que hayas comenzado a trabajar. A esto se le conoce como **pago mínimo diario**.

Si se te programa para trabajar un turno de más de 8 horas, deben serte pagadas por lo menos 4 horas, aunque trabajes menos tiempo o te envíen a casa sin que hayas trabajado.

#### **Turnos discontinuos**

Los turnos discontinuos deben completarse dentro de las siguientes 12 horas después de comenzar ese turno. Por ejemplo, si se te programa para trabajar un turno a la hora del desayuno a las 8am y luego el turno de la cena a las 5pm, entonces debes terminar de trabajar a las 8pm.

#### **Tu derecho al descanso entre turnos**

Gracias a los esfuerzos del movimiento obrero, debes tener un descanso de **ocho horas** libres entre turnos a menos que sea necesario que trabajes debido a una emergencia.

Debes tener por lo menos 32 horas consecutivas sin trabajo cada 7 días. A esto se le llama **período de descanso**. Si trabajas durante un período de descanso, se te debe pagar una tarifa de una hora y media por cada hora trabajada.

#### **Tu derecho de licencia protegida sin paga**

El empleador debe ofrecerte una licencia de trabajo protegido por las siguientes razones:

Licencia de trabajo protegido con relación al COVID 19, licencia de maternidad, licencia por responsabilidad familiar, licencia de 5 días **con paga** (más 5 días adicionales sin paga) en el caso de licencias a causa de violencia intrafamiliar o sexual, licencia por compasión, licencia por luto, por servicio de jurado, por la desaparición o

fallecimiento de un hijo, por incapacidad o lesiones críticas, y de reserva militar en el caso de los integrantes de las fuerzas armadas canadienses.

## **Salud y seguridad**

El empleador debe garantizar la salud y la seguridad de todos sus empleados. Debe eliminar o resolver cualquier condición de peligro para la salud y la seguridad, y poner a disposición de los trabajadores las políticas y las herramientas necesarias para que los trabajadores puedan realizar su trabajo de manera segura.

### **¿Qué significa rechazar trabajo inseguro?**

Es probable que te pidan realizar trabajo que consideres inseguro o peligroso. En tal caso, **tienes derecho a rechazar trabajo inseguro**, sin que el empleador pueda tomar represalias .

No es necesario que pruebes que algo es inseguro antes de rechazar el trabajo, sino que debes seguir los siguientes pasos:

1. Reporta inmediatamente a tu supervisor cualquier condición peligrosa para que el asunto sea investigado inmediatamente. El supervisor o el empleador deberá resolver el problema o declarar que no existe riesgo alguno para la salud y la seguridad.
2. Si el supervisor o el empleador declara que no existe riesgo alguno, no tienes la obligación de realizar el trabajo. Primero, el empleador deberá informarte sobre sus hallazgos, y luego investigar el asunto en tu presencia y junto con un representante de salud y seguridad de tu trabajo; si no estuviera disponible un representante de salud y seguridad, entonces cualquier otro trabajador puede estar presente en su lugar.
3. Si después de lo anterior aún sientes que las condiciones de trabajo son peligrosas, entonces tú, el trabajador que se haya integrado a la investigación, y el empleador deberán notificar a un oficial de WorkSafe BC, quien procederá a realizar una investigación y a emitir una orden.
4. No se te puede obligar a realizar el trabajo inseguro durante este período, ni tampoco debes perder salario por rehusarte a hacerlo.
5. En caso de que WorkSafe emita una orden determinando que las condiciones de trabajo son inseguras, el empleador debe solucionar el problema de inmediato.
6. Si WorkSafe determina que el trabajo no es inseguro, el derecho a rechazar el trabajo ya no te protegerá **si continúas** negándote a realizarlo. Sin embargo, el empleador no podrá tomar medidas disciplinarias en tu contra por rehusarte a hacer el trabajo hasta ese momento por lo menos, sin importar cuál sea el resultado de la investigación.

## **Hostigamiento y Acoso**

La obligación del empleador de asegurar un sitio de trabajo seguro incluye la garantía de un lugar de trabajo libre de acoso y hostigamiento. Ello incluye el acoso y el hostigamiento por parte del empleador mismo, de los demás trabajadores, y de los clientes.

**Los empleadores deben tener una política contra el acoso bien establecida que defina el proceso para resolver y evitar el acoso y el hostigamiento.**

Esta política debe describir el proceso de investigación en caso de presentarse un reporte, lo que ha de incluirse en la investigación, a quién contactar en caso de acoso en el trabajo, y la manera de presentar un reporte se tu gerente o empleador en el hostigador. El empleador debe seguir el proceso que se indique en la política.

El hostigamiento y el acoso no siempre son abiertos y claros. Si bien la agresión verbal, los insultos y las amenazas son considerados como hostigamiento, también lo es:

- Esparcir rumores;
- Socavar el trabajo de alguien;
- Atacar verbalmente a una persona con base en su vida personal;
- Realizar una campaña dirigida de aislamiento social contra alguien.

Si tu empleador no ha establecido una política adecuada, o si no está abordando apropiadamente el tema del hostigamiento y el acoso en el trabajo, puedes poner una queja ante [WorkSafe BC](#) dentro de un plazo de 6 meses a partir del último incidente. Es importante que sepas que es probable que el empleador pueda ver el contenido de la queja que pongas en su contra. El empleador no debe tomar medidas disciplinarias contra ti por el hecho de que presentes una queja por acoso u hostigamiento.

### **Actos prohibidos**

Tienes derecho a expresar a tu empleador, a tus compañeros de trabajo, y a WorkSafe BC cualquier inquietud que tengas sobre la salud y la seguridad sin sufrir retaliación o ser intimidado por tu empleador. De lo contrario, ello puede ser ilegal.

Las acciones prohibidas incluyen varias formas de medidas disciplinarias o de intimidación que el empleador puede llegar a tomar contra ti después de que presentes una inquietud o una queja, y tales acciones son ilegales.

### **Las acciones prohibidas incluyen:**

- Ser suspendido, despedido, o que se elimine tu rol;
- Que se te baje de categoría o que se te niegue la oportunidad de un ascenso;
- Que tus responsabilidades le sean transferidas a otra persona;
- Que se te reduzca el salario o las horas de trabajo;
- Que seas sujeto a coerción o intimidación;
- Que seas sujeto a medidas disciplinarias, amonestaciones, o castigos de cualquier tipo.

Puedes presentar una queja por Acción Prohibidas ante [WorkSafe BC](#) dentro de un plazo de 6 meses. Si la queja procede, es posible que se le ordene al tu empleador que te contrate nuevamente, que te pague el salario que hayas perdido, o que el empleador contrate a un tercero para que realice una investigación.

Si trabajas solo(a) en un local comercial después de las 11pm, el empleador debe asegurar tu seguridad. No se te puede forzar a trabajar horas excesivas que pongan en riesgo tu salud o tu seguridad.

# **Los Derechos Humanos en el Trabajo**

## **¿Enfrentas discriminación en el trabajo?**

Es ilegal que tu empleador o tus compañeros de trabajo discriminen contra ti por razones de raza, lugar de origen, etnia, religión, ideas políticas, identidad o expresión de género, sexo (incluidos el acoso y el embarazo), orientación sexual, edad (mayor de 19), discapacidad mental o física, estado civil o familiar, o por razones de una sentencia de



condena o sentencia sumaria no relacionada al empleo (o al empleo deseado).

Tu derecho a trabajar libre de discriminación comienza antes de que seas contratado y puede llegar a aplicar aún si no se te contrata. Por ejemplo, estás protegido contra la discriminación durante el proceso de reclutamiento, de contratación, de asignación de rol, de despido, de determinación de tarifas de pago, y de las condiciones de trabajo.

### **¿Es legalmente permitido que un empleador se rehúse a contratarme a causa de acusaciones/sentencias penales anteriores?**

Bajo las disposiciones del Código de Derechos Humanos de Columbia Británica, los empleadores no pueden discriminar contra ti por haber sido acusado o sentenciado penalmente por un asunto **ajeno a tu empleo** o a cualquier rol que solicites. Los empleadores no se pueden negar a contratarte, ni rehusarse a ascenderte ni a despedirte a causa de una acusación o sentencia penal no relacionada al trabajo.

### **Tu derecho a presentar una queja de Derechos Humanos**

Si sufres discriminación, tienes el derecho a presentar una queja de derechos humanos ante el Tribunal de Derechos Humanos de Columbia Británica. La queja debe presentarse normalmente dentro de un plazo de 1 año a partir de sucedido el incidente relacionado a tu queja. (Después de transcurrido 1 año también puedes presentar una queja tardía con una sección adicional que describa por qué has presentado tardíamente la queja, y el Tribunal podrá decidir si la acepta).

El Código de Derechos Humanos de Columbia Británica te protege contra la **retaliación**. Si presentaste una queja de derechos humanos, o si se te nombra en una queja, o si presentas pruebas o ayudas a alguien a que presente una queja, entonces estás protegido contra la retaliación en el trabajo.

**Para obtener ayuda:** Si te encuentras en la zona de Vancouver Island, la [Coalición de Derechos Humanos de Vancouver Island](#) puede asistirte gratis en la presentación de una queja. Si te encuentras en la zona continental (mainland), el [Centro de Ayuda con Derechos Humanos \(BC Human Rights Clinic\)](#) ofrece apoyo legal gratuito.

## **Renuncia y Despido**

### **Si quiero renunciar, ¿debo dar aviso?**

Si deseas renunciar, no es necesario dar aviso con dos semanas de anticipación; ello es una cortesía, no una obligación del empleado.

### **Si me despiden sin previo aviso, ¿es legal?**

Los trabajadores no sindicalizados en Columbia Británica no tienen derecho al empleo. El empleador puede despedirte sin previo aviso y sin motivo siempre y cuando tus derechos sean respetados conforme a las disposiciones que establece la Ley de Normas Laborales, las cuales estipulan que se te debe compensar en lugar de previo aviso.

En Columbia Británica existen pocas garantías para los trabajadores, y las condiciones son injustas especialmente para los trabajadores de bajo salario y para aquellos cuyo empleo es inseguro. Si estás de acuerdo con nosotros en que deberían existir mejores leyes de protección laboral de las que actualmente ofrece La Ley de Normas

Laborales, y si quieres apoyar el trabajo que realizamos, únete a la red [aquí](#).

### **Derechos mínimos después del despido**

En los primeros 3 meses de tu trabajo, el empleador puede despedirte sin previo aviso ni indemnización. A este lapso de tiempo se le conoce como 'período de prueba'. Si te despiden después de haber trabajado más de 3 meses, es probable que tengas derecho a **indemnización por antigüedad**:

- **Después de 3 meses consecutivos de empleo** = una semana de salario
- **Después de 12 meses consecutivos de empleo** = dos semanas de salario
- **Después de tres años consecutivos** = tres semanas de salario, más una semana de salario por cada año de empleo hasta un máximo de ocho semanas.

La indemnización no se requiere si te dan previo aviso por escrito con una anticipación del mismo número de semana a las que seas elegible (ver la fórmula de arriba). Por ejemplo, si trabajaste en el mismo lugar durante dos años, entonces tu jefe debe darte ya sea dos semanas de aviso o dos semanas de salario al despedirte.

También pueden darte una combinación de ambas cosas: Una semana de salario y una semana de aviso. Si el empleador te da un aviso de despido con trabajo, entonces debe seguir pagándote tu salario semanal normal, independientemente de la cantidad de horas que trabajes.

### **Causa justificada**

Si se te despide sin previo aviso por escrito y sin indemnización, será responsabilidad del empleador el probar que te han despedido con 'causa justificada'. El desempeño no satisfactorio o la impuntualidad generalmente no califican como causas justificadas. La causa justificada no es necesaria si estás en el período de prueba de 3 meses.

### **¿Cómo recibo mi último cheque de pago o mis propinas?**

Si te despiden, debes recibir todo tu salario y propinas pendientes dentro de un plazo de 48 horas. Si renuncias, el empleador debe pagarte el salario pendiente dentro de un plazo de 6 días. Los salarios pendientes incluyen el pago de vacaciones, indemnización en lugar de servicio, y propinas, en su caso.

### **Mi jefe recortó mis turnos. ¿es eso legal?**

En caso de haber una semana en la que el 50% de tu salario haya sido recortado (promediado en base a las 8 semanas anteriores) sin tu consentimiento, puedes tener derecho a recibir indemnización si renuncias a causa del recorte. Tu indemnización en este caso será calculada de la misma manera que si te hubiesen despedido.

# **Justicia en el lugar de trabajo**

### **Cómo presentar una queja contra el empleador**

Si ya no trabajas con un el empleador, debes presentar tu queja dentro de un plazo de 6 meses a partir del último día que trabajaste. El período de recuperación de salarios es de 1 año a partir de la fecha de tu último día de trabajo o cuando haya ocurrido el problema.

Es ilegal que el empleador te despidas o castigue por el hecho de que presentes una queja relacionada a las normas



laborales o a los derechos humanos, o ante WorkSafe BC.

### **Cómo organizar tu lugar de trabajo**

Tienes el derecho a afiliarte a la Red de Solidaridad de Trabajadores, a sindicatos, y a organizar a tus compañeros de trabajo con el fin de mejorar las condiciones de trabajo colectivo. Los trabajadores sindicalizados, y aquéllos en proceso de sindicalizarse, cuentan con garantías adicionales bajo las disposiciones del Código de Trabajo de Columbia Británica.

### **Tu derecho a la sindicalización**

Organizar un sindicato o una asociación entre tus compañeros de trabajo te dará una voz más fuerte para lograr mejoras en tu lugar de trabajo. Ello es una forma eficaz de poner el control de la vida laboral en tus manos y en las de tus compañeros de trabajo. Existen muchas ventajas al formar un sindicato.

[Aprende más sobre cómo formar un sindicato aquí.](#)

Te parece que estas leyes no tienen un alcance suficiente? ¡Estamos de acuerdo! [Únete a nuestra red para organizarte y lograr mejores condiciones.](#)