



KAMLOOPS
IMMIGRANT SERVICES
TOGETHER WE'RE BETTER

DERECHOS LABORALES EN B.C.

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD



El contenido de este folleto fue compilado por Amanpreet Singh, Herleen Cheema, Arisha Shory y Geomar Lo de la Facultad de Derecho de la Universidad Thompson Rivers, en conjunto con estudiantes pro bono de Canadá.

La información legal sobre ciertos derechos laborales en la Provincia de Columbia Británica no pretende ser asesoramiento legal y no se considera una guía completa de todos los derechos que afectan tanto a los empleadores como a los empleados. Es posible que existan otros derechos laborales que no se analizan en este folleto.

Si necesita información adicional o asesoramiento legal sobre un asunto de derecho laboral, le recomendamos contactar a un abogado.

CONTENIDO



01 CONTRATOS LABORALES

02 PAGADO VS. FORMACIÓN NO REMUNERADA

03 TIPOS DE LICENCIA

04 DISCRMINACIÓN Y
ACOSO

05 PROCESO DE QUEJA

06 DERECHOS DE TERMINACIÓN

07 DESPIDO INCORRECTO

TÉRMINOS

ESA: LEY DE NORMAS DE EMPLEO

ESB: RAMA DE NORMAS LABORALES

EN LUGAR: EN LUGAR DE

TERMINAR: DESPEDIR A ALGUIEN O TERMINAR EL EMPLEO

CON DERECHO A: TENER DERECHO A RECIBIR

EJECUTABLE: PUEDE SER LEGALMENTE PUESTO EN VIGOR

QUEJA: INFORMAR UN PROBLEMA

DISCRIMINACIÓN : TRATAR MAL A ALGUIEN POR UNA CARACTERÍSTICA PERSONAL COMO LA RAZA

PRESUNTO: SE DIJO QUE HA PASADO PERO NO AÚN CONFIRMADO

APLICABLE: RELEVANTE PARA LA SITUACIÓN

RAZONABLE: CANTIDAD DE TIEMPO UN EMPLEADOR
AVISO DEBE DAR ANTES DE LA TERMINACIÓN

COMPENSACIÓN: PAGO O BENEFICIOS EN
CAMBIO POR ALGO (TRABAJO)

ACUERDO DE EMPLEO

Si está trabajando, tiene un contrato de trabajo que le otorga ciertos derechos según la ley laboral, incluso si no está escrito.



ACUERDO :

Una parte hace una oferta de empleo y la otra parte acepta libremente la oferta:

- Los acuerdos laborales pueden ser por escrito o verbales (hablados).
- Si tiene un permiso de trabajo, es posible que su empleador deba tener un acuerdo de trabajo por escrito con usted. Los acuerdos escritos dan más
- certeza ya que sirven como registro del acuerdo en caso de disputa.

CONSIDERACIÓN:

Ambas partes renuncian a algo de valor para aceptar el acuerdo laboral.

Por ejemplo, el empleador paga a un empleado por el trabajo realizado y, a cambio, el empleado se compromete a realizar sus tareas laborales con honestidad.

INTENCIÓN :

Ambas partes pretenden que el contrato de trabajo sea jurídicamente exigible:

- Es posible que la intención no siempre sea clara o expresada específicamente en un contrato de trabajo.

SIN ACUERDO ESCRITO

La ausencia de un acuerdo laboral escrito no reduce los derechos y protecciones otorgados a un empleado.

La ley aplicable protege los derechos de los empleados en Columbia Británica cuando no existe una acuerdo.

¿Soy yo?
¿PROTEGIDO?

Soy un empleado, pero no tengo un empleo escrito.

Nota: Es mejor tener un contrato escrito ya que brinda mayor certeza y sirve como registro del acuerdo verbal en caso de disputa. Puede solicitar a su empleador que le proporcione una copia escrita del contrato de trabajo.



EMPLEO NO ESCRITO ACUERDOS

Los acuerdos orales (hablados) son legalmente ejecutables. Acuerdos laborales **no es necesario que esté por escrito.**

EJEMPLO

- John y Jane están cenando.
- John le pide a Jane que trabaje para él como secretaria en su bufete de abogados.
- Jane está de acuerdo, siempre y cuando John le pague \$30 por hora y le dé cuatro semanas de vacaciones cada año.
- John responde: "¡Tenemos un trato!"
- Jane comienza a trabajar para John en su bufete de abogados.



LEY DE NORMAS DE EMPLEO

La Ley de Normas Laborales (“ESA”) es una ley para proteger a los trabajadores en Columbia Británica. La ESA aplica **incluso sin un contrato de trabajo escrito**.

La ESA se aplica a la mayoría de los trabajadores a tiempo completo, a tiempo parcial y ocasionales, con algunas excepciones. Por ejemplo, no se aplica a los trabajadores de profesiones autorreguladas (es decir, médicos, abogados, contadores) ni a los contratistas independientes.

QUÉ ES TRABAJO

El tiempo que un empleado dedica a realizar un trabajo o servicio para su empleador es tiempo trabajado y tiempo por el cual se pagan salarios.

El trabajo o servicio se puede realizar en la residencia del empleado (es decir, si trabaja desde casa) o en otro lugar.

QUE HACE TRABAJO MEDIO

El trabajo está definido, bajo la ESA como:

- La mano de obra o servicios interpretado por un empleado, y
- Estar de guardia por un empleador en un ubicación elegido por el empleador.

EJEMPLOS

- Entrenamiento que sucede antes comenzando regularmente trabajo, incluso si sucede fuera del sitio de trabajo.
- Observación de profesionales o entrenamiento durante el trabajo horas
- Período de prueba para futuro empleados
- Entrenando cómo utilizar herramientas y equipo
- Pasantías: si un pasante los deberes caen dentro de definición de 'trabajar en el ESA deben recibir salarios
- aprendices siendo entrenado mientras trabaja para un empleador

ENTRENAMIENTO PAGADO

Cualquier capacitación realizada a pedido del empleador, es decir, para beneficio del empleador o de su empresa, es trabajo realizado por un empleado.

Los empleadores deben pagar la capacitación que un empleado necesita para aprender a hacer su trabajo en la empresa del empleador.

Si lo despidieron de su puesto durante la capacitación, el empleador debe pagarle todos los salarios adeudados dentro de las 48 horas posteriores a la terminación de su empleo. Si ha decidido renunciar a su trabajo durante la capacitación, el empleador debe pagarle todos los salarios adeudados dentro de los seis días posteriores a que haya terminado el empleo.



EJEMPLOS

- Conseguir un Licencia de conducir
- Obtener un manipulación de alimentos certificado
- Ganar un Guardia de seguridad licencia
- Las prácticas son no considerado ser "trabajo" con el propósito de

FORMACIÓN NO REMUNERADA

Hay algunos casos en los que normalmente no se exige que un empleador pague a un empleado por la capacitación.

Entrenamiento que haces por tu cuenta **antes de solicitar o conseguir empleo** normalmente no es remunerado. Sin embargo, si su empleador está obligado a pagar su capacitación depende de las circunstancias.

Si no está seguro de si su empleador debería pagar la capacitación, debe comunicarse con el Servicio de Empleo de Columbia Británica.



LICENCIAS Y TIEMPOS AUSENTES AL TRABAJO

La ESA establece varias situaciones en las que un empleado tiene derecho a ausentarse del trabajo y si su empleador le pagará por el tiempo ausentado del trabajo. La ESA también establece el deber del empleador de dar a sus empleados tiempo de vacaciones y pagarles después de que un empleado comience a ganar tiempo de vacaciones.

VACACIONES PAGAS

Después de un año de trabajo, los empleados tienen derecho tanto a vacaciones como a pago de vacaciones. Su empleador no puede simplemente pagarle más dinero pero no permitirle tomarse tiempo libre.

La ESA requiere que los empleadores:

- Dar a los empleados al menos 2 semanas de vacaciones después de 12 meses continuos de empleo y al menos 3 semanas de vacaciones después de 5 años continuos de servicio.
- Asegúrese de que los empleados se tomen unas vacaciones dentro de los 12 meses posteriores a completar su primer año de empleo.
- Permitir que los empleados tomen sus vacaciones anuales en uno o más períodos de una semana.
- Emitir pago de vacaciones:
 - Al menos 7 días antes del inicio de las vacaciones; o.
 - En los días de pago programados si se acuerda por escrito o por convenio colectivo.

LICENCIA PAGADA PARA EMPLEADOS BAJO LA ESA

LICENCIA POR ENFERMEDAD O LESIÓN

Después de 90 días de empleo, un empleado tiene derecho a licencia por enfermedad o lesión personal:

- licencia retribuida de hasta 5 días y
- licencia no remunerada de hasta 3 días.

VIOLENCIA DOMÉSTICA O SEXUAL

Los empleados que enfrentan violencia sexual o doméstica pueden tomar hasta 5 días de licencia paga anualmente para atención médica, asesoramiento, asistencia legal o reubicación de vivienda.

- Además, un empleado puede tomar hasta 15 semanas de licencia no remunerada
-



LICENCIAS DE AUSENCIA - SIN PAGAR POR EMPLEADOR

La ESA no exige el pago de los siguientes tipos de permisos, pero usted tiene derecho a ausentarse del trabajo en estas situaciones de protección laboral.

LICENCIA DE MATERNIDAD

La ESA permite a las empleadas embarazadas 17 semanas de licencia de maternidad, comenzando no antes de 13 semanas antes de la fecha prevista de nacimiento y no más tarde de la fecha de nacimiento real.

- Esta licencia está disponible para todas las empleadas embarazadas, independientemente de su duración de empleo.
- Se proporcionan 6 semanas adicionales de descanso si la empleada no puede regresar después del embarazo.
- Se requiere una notificación por escrito al empleador al menos 4 semanas antes de que comience la licencia.

LICENCIA PATERNA

La ESA permite a los nuevos padres tomar una licencia dentro de las 78 semanas posteriores al nacimiento o colocación de un bebé. Quienes tomaron la licencia de maternidad pueden tomar hasta 61 semanas de licencia parental, mientras que quienes no la tomaron pueden tomar hasta 62 semanas. Los padres adoptivos también tienen derecho a la licencia parental.

Los empleados elegibles pueden recibir beneficios de Service Canada durante la licencia de maternidad o paternidad. El padre biológico tiene derecho a ambos tipos de licencia.

LICENCIA POR CUIDADO COMPASIVO

La ESA exige que los empleadores otorguen a los empleados tiempo libre para cuidar a familiares directos gravemente enfermos, lesionados o moribundos, incluidos cónyuges, hijos, padres, hermanos y otras personas que viven con el empleado como familia. Esto incluye cónyuges de hecho, familiares adoptivos, parejas del mismo sexo y sus hijos si viven con el empleado.

Los empleados tienen derecho a hasta 27 semanas de licencia no remunerada dentro de un período de 52 semanas para este fin, prorrogable en determinados casos. Se requiere certificado médico que acredite el estado crítico del familiar, con posibilidad de licencia adicional. Las vacaciones deberán disfrutarse en periodos de una semana.

LICENCIA POR DUELO

La ESA permite a los empleados 3 días de licencia no remunerada por el fallecimiento de un familiar directo. La familia inmediata, según la define la ESA, incluye al cónyuge, hijo, padre, tutor, hermano, nieto o abuelo del empleado, así como al hijo o padre del cónyuge del empleado, y cualquier persona que viva con el empleado como parte de su familia.



SERVICIO DE JURADO

La ESA exige que los empleadores concedan a un empleado tiempo libre en el trabajo si se le exige que asista al tribunal para actuar como jurado. **Esta es una licencia sin goce de sueldo.**

LICENCIA POR RESPONSABILIDAD FAMILIAR

La ESA otorga a un empleado el derecho a hasta 5 días libres al año, de licencia no remunerada, para cumplir con responsabilidades relacionadas con:

1. el cuidado, la salud o la educación de un niño menor de 19 años bajo el cuidado del empleado, o
2. el cuidado o la salud de cualquier otro miembro de la familia inmediata del empleado.

LICENCIA POR ENFERMEDAD O LESIÓN CRÍTICA

Los empleados tienen derecho a una licencia no remunerada para cuidar a un familiar cuya salud ha empeorado mucho, poniendo en riesgo su vida.

El derecho a licencia es de 36 semanas dentro de 52 semanas para cuidar a un miembro de la familia menor de 19 años y de 16 semanas dentro de 52 semanas.



¿SU EMPLEADOR ESTÁ NEGANDO SUS DERECHOS BAJO LA ESA?

Si su empleador no obedece estas leyes, hable con él sobre el problema o su inquietud. Si el problema no se resuelve, comuníquese con su sindicato sobre el tema si es un trabajador sindicalizado. Si no es un trabajador sindicalizado, es posible que pueda presentar una queja.

Puede comunicarse con la Oficina de Normas Laborales llamando al número gratuito: 1 833 236-3700.



PROTEGIDO PERSONAL CARACTERÍSTICAS

- Identidad indígena
- Raza, color, ascendencia, lugar de origen
- Creencias políticas
- Religión
- Estado civil
- Estado familiar
- Físico o mental discapacidad
- Sexo (incluyendo el embarazo, Transgénero)
- orientación sexual
- Identidad de género o expresión
- Edad
- Convicción de un penal o sumario delicto no relacionado al empleo o al empleo previsto de ese persona

DISCRIMINACIÓN

Usted está protegido por el Código de Derechos Humanos de Columbia Británica (el “Código”) contra la discriminación en el empleo basada en uno o más de los derechos personales protegidos. características.

La discriminación en el lugar de trabajo puede incluir:

- No adaptarse razonablemente a las prácticas religiosas.
- anuncios de trabajo que muestran preferencias basadas en datos personales protegidos características, a menos que lo justifiquen los requisitos del trabajo
- interrupción del embarazo por embarazo
- salario desigual para personas igualmente calificadas según el género

Hay una prueba de discriminación. Necesitas demostrar:

- Tienes una característica protegida por el Código (ver lista arriba).
- Ha experimentado un impacto adverso (negativo o perjudicial) en relación con un área protegida por el Código.
- La característica protegida fue un factor en el impacto adverso.

¿QUÉ ES EL ACOSO Y EL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO?

WorkSafeBC define el acoso y la intimidación de la siguiente manera: “La intimidación y el acoso son cualquier conducta o comentario inapropiado de una persona hacia un empleado que la persona sabía o debería haber sabido razonablemente que causaría que ese empleado fuera humillado o intimidado. Cualquier acción razonable tomada por un empleador o supervisor en relación con la gestión y dirección de los empleados queda excluida de ser considerada intimidación y acoso”.



EJEMPLO:ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es discriminación basada en la característica protegida del “sexo” y no está permitido en el lugar de trabajo.

El acoso sexual puede ocurrir si un empleador o colega hace insinuaciones sexuales no deseadas hacia usted, como pedirle una cita repetidamente, contarle chistes no deseados o tocarlo.

El sitio web del Gobierno de Columbia Británica afirma que la intimidación y el acoso pueden incluir:

-
-
-



DIFERENTES MANERAS DE INTIMIDACIÓN Y EL ACOSO PUEDE OCURRIR

La intimidación y el acoso pueden ocurrir en las siguientes formas: escrito, verbal, físico, en línea, electrónico, un gesto o exhibición, o cualquier combinación de estos.

Ejemplos de comportamientos que pueden constituir intimidación y acoso:

- Agresiones verbales o insultos; Llamar a
- alguien con nombres insultantes;
- Novatadas nocivas (acciones vergonzosas) o prácticas de iniciación;
- Vandalizar (dañar) pertenencias personales;
- Difundir rumores intencionalmente dañinos;
- Muestras inapropiadas de material (por ejemplo, cómics insultantes, material pornográfico u otro material sexual); y
-



¿QUÉ NO SE CONSIDERA INTIMIDACIÓN Y ACOSO?

WorkSafeBC afirma que lo siguiente no constituye intimidación ni acoso:

“Cualquier acción razonable tomada por un empleador o supervisor en relación con la gestión y dirección de los trabajadores o el lugar de empleo”.

A veces, cuando las personas hacen cosas que no son la forma correcta de comportarse, no siempre significa que estén intimidando o acosando a alguien. Es importante saber que aunque algo no esté bien, no siempre entra en la categoría de intimidación o acoso.

El sitio web del Gobierno de Columbia Británica enumera los siguientes ejemplos:

- Presentar una queja sobre el comportamiento de un empleado, si se hace de la manera correcta.
- Incidentes menores y aislados, como un único comentario inapropiado.
- Se dan comentarios constructivos sin opiniones personales. Aplicación
- consistente de reglas inflexibles por parte de un supervisor. Condiciones
- de trabajo duras o cambios organizativos.

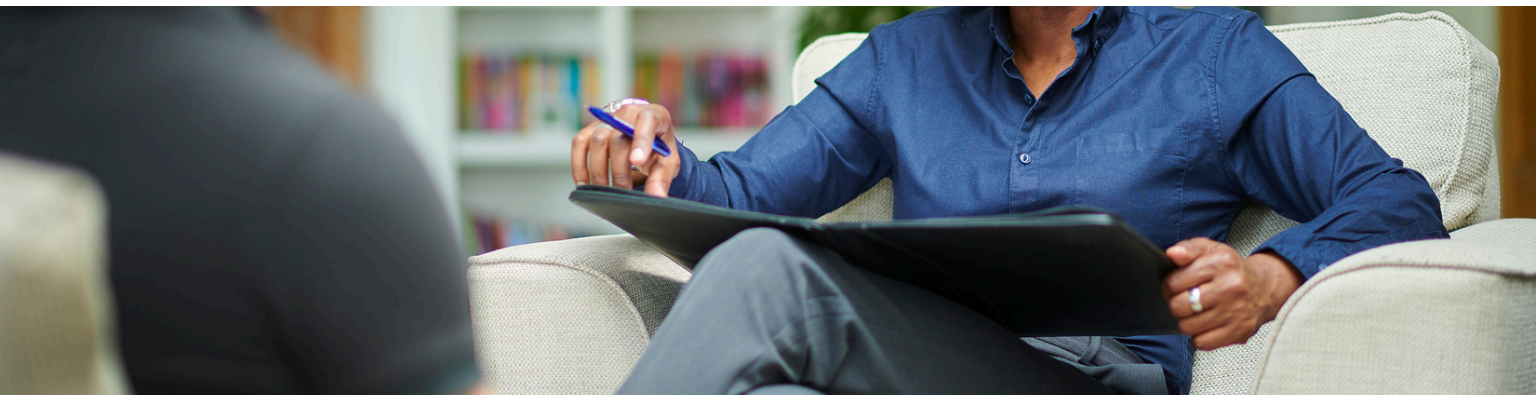
REALIZANDO UNA QUEJA

Si sientes que estás siendo o has sido discriminado en el lugar de trabajo siempre puedes presentar una denuncia ante el departamento de Recursos Humanos de la empresa. Si desea permanecer en el anonimato, puede solicitar confidencialidad.

También puede presentar una denuncia ante el Tribunal de Derechos Humanos de Columbia Británica. Si va a presentar una denuncia ante el Tribunal de Derechos Humanos, **debe hacerlo dentro de 1 año de la supuesta discriminación.**

Para ello es necesario acreditar lo siguiente:

- Tienes una característica protegida por el Código.
-
-



EL TRIBUNAL DE DERECHOS HUMANOS DE BC

El proceso de denuncia de derechos humanos es público. Esto significa que la información sobre la denuncia puede hacerse pública.

Con excepciones limitadas:

- Si las partes acuerdan resolver la demanda antes de que el Tribunal tome cualquier decisión sobre la demanda
- Si solicita al Tribunal que mantenga su identidad privada y el Tribunal acepta hacerlo

Si va a presentar una denuncia ante el Tribunal de Derechos Humanos, **debes hacer entonces dentro de 1 año de t el incidente que ocurre.**

OPCIONES PARA AMBOS LADOS

1. Ambas partes pueden acordar resolver el queja
2. El demandado puede responder a la queja y puede solicitar que se desestime la denuncia
3. Si la queja no se resuelve o despedido, el Tribunal sostiene una audiencia para decidir si hubo discriminación

DESPUES DE HACER UNA QUEJA

Según el Código, usted está protegido contra represalias por parte de su empleador si:

- usted presenta una queja, es parte de
- una queja o si ayuda a alguien a
- presentar una queja.

Una vez que usted presente una denuncia, el Tribunal decidirá si la denuncia fue presentada dentro del plazo y establecerá una posible discriminación.

Si se acepta la denuncia, el Tribunal notifica a la persona demandada (es decir, al demandado).

SI HAS EXPERIMENTADO DISCRIMINACIÓN:

- Puede comunicarse con la Clínica Legal Comunitaria en Kamloops llamando al 778-471-8490.
- También puede comunicarse con el Tribunal de Derechos Humanos de Columbia Británica (Vancouver) llamando al 1-888-440-8844 (número gratuito en Columbia Británica) o por correo electrónico a BCHumanRightsTribunal@gov.bc.ca



DERECHOS DE TERMINACIÓN

Legislación

La ESA dice que su empleador debe avisarle con antelación si le despiden sin ningún motivo. Los empleadores deben proporcionar a los empleados despedidos un aviso de trabajo, un pago en lugar del aviso o una combinación de ambos.

¿Qué pasa con el derecho común?

En algunas circunstancias, los empleados pueden tener derecho a un aviso razonable según el derecho consuetudinario como resultado de la terminación de su contrato de empleo.

RENUNCIA VOLUNTARIA

Un empleado que decide renunciar a un trabajo no tiene derecho a recibir un aviso ni a un pago en lugar del aviso. Al renunciar, el empleador debe pagar todos los salarios pendientes al empleado saliente dentro de los 6 días posteriores a la finalización del empleo.

SALARIOS INCLUIR:

- Salarios regulares
- Con el tiempo
- Estatutario
paga de vacaciones
- Pago de vacaciones
- Compensación
para una longitud de servicio
- Comisiones
- Incentivos
- Con el tiempo
horas bancadas.

QUÉ ES CONSIDERÓ ¿CAUSA JUSTA?

- Robo
- Agresión o sexual agresión
- Insubordinación (negándose a seguir pedidos o hacer el trabajo)
- Incompetencia (no capaz de completar deberes laborales y empresa de reuniones estándares)
- Empresa infractora política

DESPIDO POR JUSTA CAUSA

Un empleado que es despedido por causa justa no tiene derecho a recibir un aviso razonable ni a un pago en lugar del aviso. Si el empleador rescinde el contrato de trabajo por causa justa, aún así debe pagar todos los salarios pendientes al empleado despedido dentro de las 48 horas siguientes al despido.

Los acuerdos laborales pueden incluir una definición de "causa" que puede diferir de la ley aplicable.

DERECHO DE LOS EMPLEADORES AL DESPIDO

A pesar de lo que mucha gente cree, un empleador en Columbia Británica no tiene que dar una razón para terminar el empleo. Sin embargo, no pueden despedir a un empleado por motivos protegidos por la ESA o el Código.

Un empleado despedido sin causa tiene derecho a una notificación por escrito, calculada según el tiempo que haya trabajado allí. En los casos en que un empleador no proporciona el aviso, el empleador está obligado a pagar al empleado un pago en lugar del aviso.

CÁLCULO DEL AVISO ESCRITO O PAGO EN LUGAR DE AVISO

La Ley de Normas Laborales exige que se proporcione el siguiente aviso legal (obligatorio) tras la terminación del empleo sin causa, de la siguiente manera:

- Por 3 (+) meses consecutivos de servicio, el empleado tiene derecho a recibir un aviso de 1 semana o 1 semana de salario en lugar del aviso.
- Por 1(+) año(s) de servicio, el empleado tiene derecho a recibir un aviso de 2 semanas o 2 semanas de salario en lugar del aviso.
- Si el empleado estuvo empleado durante 3 (+) años, el empleado tiene derecho a recibir un aviso de 3 semanas o 3 semanas de salario en lugar del aviso.
- Después de los 3 años, la cantidad de aviso por escrito o pago en lugar de aviso aumenta cada año que el empleado está empleado con un máximo de 8 semanas de aviso o salario.



BARDAL FACTORES

1. El carácter del empleo
2. La duración del servicio del empleado
3. La edad del empleado
4. La disponibilidad de empleo similar, que coincide con el experiencia, formación y calificaciones de el empleado

AVISO RAZONABLE

El derecho legal a recibir notificación o pago en lugar de notificación no elimina el derecho de derecho consuetudinario a recibir notificación razonable. Un empleado despedido también puede tener derecho a un aviso razonable en caso de despido sin causa. El aviso razonable es mucho mayor que el aviso de terminación legal proporcionado por la ESA. El plazo máximo de notificación razonable otorgado por un tribunal de Columbia Británica es de 24 meses.

La principal jurisprudencia en el cálculo del aviso razonable proviene de un caso de la Corte Suprema de Ontario llamado **Bardal contra Globe & Mail (1960 ONHC)**. Bardal se propone cuatro Factores rectores que ayudan a los tribunales a evaluar la cantidad adecuada de aviso para un empleado despedido sin causa.

DESPIDO INCORRECTO

Cuando un empleador despide a un empleado sin causa y no avisa con suficiente antelación, podría tratarse de un despido improcedente (despido).

Las siguientes páginas explicarán cómo puede identificar si ha sido despedido injustamente y describirán las diferentes opciones disponibles para usted.

DESPIDO POR FALTA DE CAUSA JUSTA

En Columbia Británica, los empleadores pueden terminar el empleo por causa justa sin dar aviso ni pagar en lugar del aviso. Sin embargo, sólo existirá despido por causa justificada en el caso de falta grave (portarse mal o infringir normas).

Algunos ejemplos de faltas graves que podrían ser causa justa incluyen:

- Robo
- Insubordinación (negarse a seguir órdenes o hacer el trabajo)
- Violencia
- Conducta sexual inapropiada (comportarse de manera inapropiada o perjudicial hacia otra persona)
- Fraude

Cuando un empleado es despedido por una razón que no se considera una causa justa y no se le dan los requisitos de notificación adecuados, entonces el empleado despedido puede tener un caso de despido injustificado.



DESPIDO CONSTRUCTIVO

Un empleador puede efectivamente despedir (despedir) a un empleado (ya sea que el empleador tenga la intención de hacerlo o no) cambiando de forma independiente un término o condición básica del contrato de trabajo del empleado. Esto puede considerarse una terminación del empleo, conocida como despido constructivo.

El despido constructivo puede incluir:

- Gran cambio en salarios y beneficios.
- Cambiar el método de pago (por ejemplo, de salario a salario).
- El comportamiento de los empleadores hace que sea demasiado difícil continuar en el empleo.
- Degradar a un empleado (por ejemplo, pasar de supervisor a asociado).
- Transferir un empleado a otra ubicación.



QUÉ HACER DESPUÉS DE UN DESPIDO INCORRECTO

1. Pregunte a su empleador el motivo de su despido

Puede preguntarle a su empleador el motivo de su despido, aunque los empleadores notener para proporcionar uno.

2. Solicite beneficios

Si es elegible, puede solicitar Beneficios del Seguro de Empleo para no sufrir más pérdidas. Antes de solicitar beneficios, necesitará un Registro de Empleo (ROE) de su empleador.

3. Comience a recopilar documentos

No importa lo que planee hacer, comience a recopilar documentos relacionados con el despido, como la carta del empleador, su contrato de trabajo y cualquier comunicación de su empleador relacionada con su despido.

4. Reducir las pérdidas

Es crucial buscar activamente un nuevo trabajo porque no hacerlo puede afectar



PRESENTAR UNA QUEJA CON EL EMPLEO SUCURSAL DE NORMAS

Si cree que lo han despedido injustamente, puede presentar una queja ante la Oficina de Normas Laborales (ESB).

Esta es una descripción general del proceso de queja ante la ESB:

1. Presentar una queja ante la Subdivisión de Normas Laborales

Puede hacerlo usted mismo o pedirle a un representante que lo haga por usted. Junto con la denuncia, presente pruebas como la carta de despido y el contrato de trabajo. La presentación de una queja se puede realizar en línea, por correo o en la oficina de ESB.

2. Espere una respuesta

Una vez presentada una queja, la ESB la investigará. Se contactará a ambas partes (el empleador y el empleado despedido) para programar una audiencia de mediación o queja.



PRESENTAR UNA QUEJA ANTE LA SUCURSAL DE NORMAS LABORALES CONTINUADO...

3. Resolución del Reclamo:

La queja se puede resolver mediante mediación, educación o adjudicación según el criterio utilizado por el investigador.

- Meditación: un mediador intentará ayudar al empleador y al empleado despedido a llegar a una solución. Si la mediación no resuelve la disputa y no se llega a un acuerdo, entonces el asunto se resolverá mediante una audiencia de queja.
- Audiencia de queja: la ESB nombrará un juez. El juez escuchará a ambas partes, considerará las pruebas y luego emitirá una decisión por escrito que sea legalmente vinculante para ambas partes (lo que está escrito tiene a seguir por el empleado y el empleador).
- Resultado: Este proceso puede obligar al empleador a cumplir (seguir) las leyes laborales de la ESA o dar una solución al empleado despedido.

4. Apelar si es necesario:

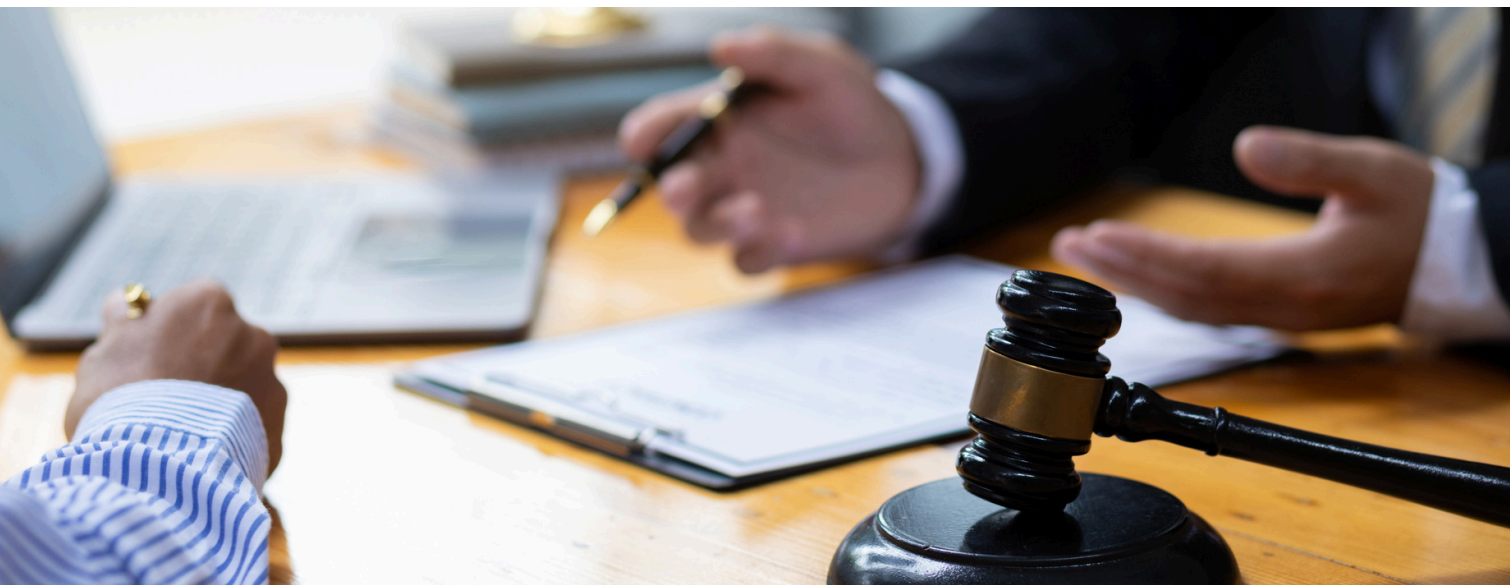
Si no está satisfecho con el resultado de la audiencia de queja, tiene 21 días para apelar la decisión.

INICIAR ACCIÓN LEGAL

También puede emprender acciones legales si cree que ha sido despedido injustamente. Algunas opciones legales disponibles incluyen:

- Tribunal de Resolución Civil (CRT): El CRT maneja reclamos por debajo de \$5,001 y está en línea, lo que facilita a los empleados despedidos emprender acciones legales por su cuenta. Los empleados pueden representarse a sí mismos en sus audiencias CRT.
- Tribunal de reclamos menores BC: este tribunal se ocupa de reclamos entre \$5,001 y \$35,000.
- Tribunal Supremo: El Tribunal Supremo se ocupa de reclamaciones superiores a 35.000 dólares.

Para encontrar la mejor opción para usted, puede hablar con un abogado laboralista que pueda evaluar el mejor camino legal en función de su situación.



CONÉCTATE CON NOSOTROS



KAMLOOPS IMMIGRANT SERVICES
TOGETHER WE'RE BETTER

WE CAN HELP YOU IN
PERSON AND ONLINE OR
CALL 778 470 6101

448 Tranquille Rd.

HORAS DE OPERACIÓN

Lunes a viernes 8:30 a. m. - 4:30 p. m.



448 Tranquille Road, Kamloops, BC V2B 3H2



kis@immigrantservices.ca

778-470-6101



Número gratuito: 1-866-672-0855



www.immigrantservices.ca



Servicios para inmigrantes de Kamloops

Contribución generosa



United Way
British Columbia



ResilienceBC
Anti-Racism
Network

Fundado por:



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada



BRITISH
COLUMBIA

Supported by the Province of British Columbia