



Esta hoja informativa ha sido elaborada para proveer información general. No es un documento de validez legal. Para propósito de interpretación o aplicación de la ley, sírvase consultar el texto de la Ley de Normas de Empleo (Employment Standards Act) y del Reglamento (Regulation).

January 2018

Terminación de Empleo

La Ley de Normas de Empleo de B.C. no elimina el derecho del empleador de despedir a un empleado. La Ley estipula que los empleados que han sido despedidos reciban una notificación por escrito o indemnización conforme con su antigüedad.

Derecho a indemnización

Un empleado despedido puede tener derecho a recibir indemnización de acuerdo con la siguiente fórmula:

- Una semana de sueldo después de tres meses consecutivos de empleo;
- Dos semanas de sueldo después de 12 meses consecutivos de empleo;
- Tres semanas de sueldo, más una semana por cada año adicional de empleo, hasta un máximo de ocho semanas, después de tres años consecutivos de empleo.

Cómo calcular el sueldo de una semana:

- Sumar el sueldo, excluyendo las horas extras, percibido en las últimas ocho semanas en que el empleado trabajó horas normales o promediadas, y
- Dividir el total por ocho.

La venta, arrendamiento o traspaso de propiedad de una empresa típicamente no interrumpe el periodo de empleo continuo del empleado a menos que éste haya sido despedido por el empleador.

No se requiere indemnización con aviso previo

No es obligatorio indemnizar al empleado si se le da aviso previo de despido por escrito con una anticipación equivalente al número de semanas a las que el empleado tiene derecho. Este aviso tiene que ser por escrito.

Un empleado puede asimismo recibir una combinación de preaviso escrito e indemnización equivalente al número de semanas de sueldo a las que tiene derecho.

Durante el periodo de preaviso, un empleado debe poder trabajar. Si dicho empleado está de vacaciones, con licencia, suspensión temporal, huelga o cierre patronal (lockout), o incapacitado de trabajar por razones médicas durante el periodo de preaviso, el empleador debe: suspender el periodo de preaviso hasta que regrese el empleado o pagarle una indemnización en lugar de la notificación previa.

Si el empleo continúa después de caducar el período de notificación, este aviso no surte efecto.

Una vez que se haya dado preaviso por escrito, el empleador no puede cambiar ninguna condición laboral, inclusive el salario, sin el consentimiento por escrito del empleado.

sigue...



No preaviso o compensación requerida

Preaviso o compensación no es requerida si:

- El empleado no ha cumplido tres meses consecutivos de empleo;
- El empleado renuncia o se retira;
- El empleado es despedido por causa justa (ver hoja informativa "Just Cause");
- El empleado trabaja según lo requieran haciendo trabajos temporales, con la opción de poder aceptar o rechazar;
- El empleado ha sido contratado por un periodo predeterminado;
- El empleado ha sido contratado para un trabajo específico a completar en 12 meses o menos;
- Es imposible llevar a cabo el trabajo por razones o circunstancias imprevisibles (excepto por bancarrota, liquidación o insolvencia);
- Un empleador cuyo ramo principal es la construcción emplea al trabajador en una o más obras;
- El empleado rechaza un empleo alternativo razonable;
- El empleado es un docente empleado por un consejo de administración escolar.

Si un período definido o un trabajo específico se extiende por lo menos tres meses después de su finalización prevista, el período definido y las excepciones arriba descritas no se aplican.

Suspensión temporal

Uno de las condiciones fundamentales de un contrato de empleo es que un empleado trabaja y se le paga por sus servicios. Por lo tanto, toda suspensión, incluyendo una suspensión temporal, constituye la terminación del empleo a menos que la posibilidad de suspensiones temporales:

- esté expresamente estipulada en el contrato de empleo;
- esté sobreentendida por práctica reconocida en toda la industria (por ej., tala de árboles, en que no se puede trabajar durante el deshielo primaveral); o
- es aceptada por el empleado.

Si no existe una estipulación expresa o implícita en un convenio de empleo que permita las suspensiones temporales, la Ley por sí sola no otorga a los empleadores un derecho general de suspender temporalmente a sus empleados.

En casos en que los términos y condiciones de empleo permiten la suspensión temporal, la Ley lo limita a uno de los siguientes casos:

- una suspensión de hasta 13 semanas en un periodo de 20 semanas, o
- un periodo de tiempo durante el cual un empleado amparado por un convenio colectivo tiene el derecho de ser vuelto a llamar para trabajar.

Si las horas del empleado son reducidas, una semana de suspensión es una semana en la que un empleado gana menos del 50 por ciento de su salario semanal a la tarifa normal, promediando las últimas ocho semanas.

Una suspensión temporal se convierte en terminación cuando:

- excede 13 semanas en cualquier periodo de 20 semanas consecutivas, o
- se ha excedido el periodo durante el cual un empleado amparado por un convenio colectivo tiene el derecho de ser vuelto a llamar para trabajar.

Cuando una suspensión temporal se convierte en terminación, el comienzo de la suspensión es la fecha de la terminación y el derecho del empleado a recibir indemnización conforme con su antigüedad se basa en dicha fecha.

Terminación de grupos de trabajadores

Si un empleador desea despedir a 50 o más empleados en el mismo lugar dentro de un periodo de dos meses, debe avisar sus intenciones por escrito a cada empleado del grupo afectado por la terminación, asimismo al Ministro de Trabajo y a

sigue...

todos los sindicatos que representen a los empleados. El plazo de notificación se estipula en la Ley y depende también del número de empleados afectados.

Si no se da aviso previo por escrito, el empleador debe en su lugar hacer un pago por terminación. Si el periodo de preaviso por escrito es inferior a lo que la Ley requiere, el empleador debe dar una combinación de preaviso y pago por terminación.

Los requisitos para casos de terminación en grupo se añaden a los de terminación de empleados individuales. Los periodos de preaviso en ambos casos pueden no coincidir.

La División podría considerar el empleo terminado

Si un empleador modifica substancialmente las condiciones de empleo, la División podría determinar que el empleado fue despedido; en tal caso se aplicarán las disposiciones de la Ley con respecto a la terminación.

Despido injustificado

Algunos empleados que son despedidos demandan a sus empleadores por despido injustificado ante los tribunales. Según la Ley, esto es diferente a una queja presentada ante la División de Normas de Empleo.

Aquellos que deseen proceder con una demanda por despido injustificado deben buscar asesoría legal. La División de Normas de Empleo no puede proporcionar asesoría en tales casos.

Pago de salario final

El salario final, incluyendo montos pendientes como sueldo por vacaciones anuales, días feriados obligatorios, y horas extras (trabajadas o ahorradas en banco de tiempo), debe ser pagado dentro de las 48 horas posteriores al último día de trabajo del empleado despedido.

Si el empleado renuncia

Un empleado que pone fin voluntariamente a su relación laboral no tiene derecho a recibir preaviso por escrito ni a cobrar indemnización. El empleador deberá pagar al empleado su salario final, incluyendo montos pendientes como sueldo por vacaciones anuales, días feriados obligatorios, y horas extras (trabajadas o ahorradas en banco de tiempo), dentro de los seis días posteriores al último día de trabajo del empleado. La Ley no requiere que el empleado dé aviso al empleador.

Si un empleado da aviso, el empleador puede aceptar o rechazar dicho aviso. Si el empleador rechaza dicho aviso o despide al empleado durante el periodo de aviso, el empleador debe pagar una indemnización equivalente o menor de:

- el periodo restante de aviso dado por el empleado; o
- el derecho legal del empleado según la Ley.

Convenios colectivos

Si un convenio colectivo no estipula prestaciones para casos de terminación en grupo equivalentes o mayores a los que estipula la Ley, se aplicarán las disposiciones de la Ley.

Toda pregunta concerniente a la aplicación de estas secciones a empleados amparados por un convenio colectivo deberá ser tratada por vía del procedimiento de quejas (grievance procedure).