

## Sus derechos como trabajador extranjero

Como trabajador extranjero, las leyes de BC le otorgan ciertos derechos. Usted tiene el derecho de ser remunerado por sobretiempo, por días feriados, por vacaciones anuales y percibir no menos del salario mínimo.

Su empleador debe pagarle en dólares canadienses por cheque, *money order* (giro), o por depósito directo a su cuenta bancaria. Su empleador no puede proporcionarle artículos materiales o servicios en vez de dinero.

- Nadie puede cobrarle una cuota por ayudarle a encontrar un empleo ni por proporcionarle información acerca de posibles empleos.
- Nadie puede cobrarle por ayudarle a inmigrar. Por ejemplo, no pueden cobrarle por su pasaje aéreo o cuotas de búsqueda de empleo a cambio de su trabajo.
- Nadie puede cobrarle un anticipo como prenda para obligarle a completar su periodo de trabajo.
- Su empleador no puede obligarlo a pagar una multa si usted no completa su periodo de trabajo.
- Su empleador no puede exigirle que le devuelva costos que fueron pagados a una agencia laboral o a ninguna otra persona como derecho de reclutamiento.

Su empleador sólo puede hacer deducciones de su salario de conformidad con las leyes (por ejemplo, impuesto sobre la renta, aportes al *Canada Pension Plan* o programa canadiense de jubilación, primas de *Employment Insurance* o seguro contra el desempleo, o cuotas sindicales).

Su empleador puede deducir anticipos y sobrepagos de su salario pero únicamente si usted da su consentimiento por escrito.

Su empleador puede despedirlo pero debe darle aviso previo. Si su empleador lo despide sin aviso, debe pagarle una indemnización (*severance pay*, en inglés).

Ni su empleador ni una agencia laboral pueden obligarlo a regresarse a su país si su empleador pone fin a su contrato de empleo antes de que su permiso de trabajo venza, o si usted encuentra un empleo con otro empleador. Únicamente el gobierno federal de Canadá tiene la autoridad legal de devolverlo a su país.

Su empleador no puede despedirlo si usted presenta una queja formal a la División de Normas de Empleo, y tampoco puede castigarlo de ninguna otra manera. Por ejemplo, si usted presenta una queja formal a la División de Normas de Empleo en contra de su empleador, éste no puede repentinamente cortar las horas de trabajo de 35 a 5 sin tener justificación.

Este artículo es una introducción corta a algunas de las leyes que regulan el trabajo en BC. Para obtener información más detallada, sírvase visitar el ciber sitio de la División de Normas de Empleo, en: [www.esb.bc.ca](http://www.esb.bc.ca)



**This Project is made possible through funding from the  
Government of Canada and the Province of British Columbia**