

Normas laborales para trabajadores agrícolas en British Columbia

Esta hoja informativa explica la ley en general y no tiene el objetivo de dar asesoría legal para casos específicos. Debido a que la situación de cada persona es diferente, es posible que usted necesite asesoría legal. La información entregada en este documento ha sido revisada por un abogado y actualizada el 16 de febrero de 2021.

La Ley de Normativas Laborales de British Columbia (ESA) y su reglamento establecen normas para el trato de los trabajadores en la provincia e incluye a los trabajadores agrícolas. Esta ley cubre diversas áreas de la relación laboral, como, por ejemplo, la contratación de trabajadores, sueldo, registros, horario de trabajo y sobre tiempo, días feriados, permisos para ausentarse, vacaciones y pago de vacaciones, y cesación o término de la relación laboral, pero no todas las protecciones que ofrece la ESA incluyen a los trabajadores agrícolas.

El sitio web de la Oficina de Normativas Laborales (ESB) contiene hojas informativas sobre los derechos de los trabajadores según ESA en <http://www.labour.gov.bc.ca/esb/>.

¿Se me considera como trabajador agrícola según la ESA?

Un trabajador agrícola es una persona que trabaja en una granja, en el cultivo de frutas y nueces, y otras operaciones en agricultura. Las principales labores de un trabajador agrícola incluyen:

- Plantación y cosecha de cultivos o crianza y matanza de animales
- Cultivo
- Uso de equipo agrícola
- Limpieza, selección y empaque de los cultivos
- Venta de productos agrícolas en la misma granja

Los trabajadores que procesan los productos agrícolas, los que trabajan en acuicultura, viveros para venta al detalle, o quienes trabajan como jardinero paisajista NO son considerados trabajadores agrícolas.

Usted puede contar con la protección que ofrece la ESA a trabajadores agrícolas, incluso si es un trabajador agrícola sin estatus.

¿Cuánto debería recibir en pago por mi trabajo? ¿Qué es?

El pago de los trabajadores agrícolas puede ser por tarifa unitaria, tarifa por hora o un salario. Todos los trabajadores agrícolas deben recibir su pago al menos dos veces al mes

Quienes trabajan por una tarifa unitaria deben recibir al menos la tarifa mínima para el tipo de cultivo en el que trabajan. El cálculo es **tarifa unitaria multiplicada por el volumen o peso del producto cosechado**. En este sitio encuentra más información sobre las tarifas mínimas: <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/forms-resources/igm/esr-part-4-section-18>.

Los trabajadores agrícolas que reciben un pago por hora o un salario deben recibir, por lo menos, el salario mínimo. A la fecha de esta hoja informativa (febrero de 2021), el salario mínimo en B.C. es \$14.60 por hora y va a subir a \$15.20 por hora en junio del 2021.

Los trabajadores agrícolas en el Programa de Trabajadores Agrícolas por Temporada (SAWP) reciben su salario de acuerdo con el contrato SAWP.

¿Tengo derecho a pago de sobre tiempo o pago por días feriados?

No. Las secciones de la ESA sobre pago de sobre tiempo o pago por días feriados NO aplican en el caso de trabajadores agrícolas.

¿Tengo derecho a pausas o a un número máximo de horas de trabajo?

La sección de la ESA que proporciona reglas para pausas para comer, jornadas fraccionadas, horas libres, y acuerdos sobre promedios NO aplican en el caso de trabajadores agrícolas. Pero NO se le puede hacer trabajar horas excesivas o en horario que pone en riesgo su salud o seguridad.

De acuerdo con el contrato de trabajo del SAWP, el trabajador agrícola tiene derecho a una pausa para comer todos los días, como también tiene derecho a dos descansos de 10 minutos: uno en la mañana y otro a media tarde, y un día libre cada seis días. Si hay una necesidad urgente de terminar un trabajo lo antes posible, su empleador puede posponer su día libre a una fecha acordada por ambos.

¿Tengo derecho a vacaciones anuales?

Los trabajadores agrícolas en el programa SAWP NO tienen derecho a vacaciones, pero los trabajadores agrícolas en el Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (TFWP) que reciben pago por hora o por salario, si cuentan con derecho a vacaciones anuales de:

- Al menos dos semanas después de 12 meses consecutivos de trabajo o
- Al menos tres semanas, después de cinco años consecutivos de trabajo.

Si usted no ha trabajado 12 meses en su trabajo actual, puede presentar una solicitud por escrito para ausentarse. Si su empleador aprueba su solicitud, el tiempo libre que usted se tome se considera una vacación adelantada, por lo que se va a reducir el tiempo de vacaciones que usted va a tener una vez que haya trabajado el tiempo necesario para tener derecho a vacaciones.

Su empleador tiene derecho a programar sus vacaciones de acuerdo a las necesidades de la empresa, pero usted tiene derecho a tener vacaciones durante los 12 meses siguientes al cumplimiento de los 12 meses de trabajo. El empleador no puede programar sus vacaciones en periodos de menos de una semana, a menos que usted autorice un periodo más corto por escrito. Además, el empleador no puede programar sus vacaciones para que coincidan con el término del trabajo ni reducir su período de vacaciones dándole tiempo libre a modo de un 'bono' o permiso por enfermedad.

¿Tengo derecho a vacaciones con pago?

Si usted es parte del SAWP o del TFWP y recibe su pago por hora o salario, tiene derecho a vacaciones con pago y de acuerdo con las siguientes tasas:

- 4% de su pago total durante su año de trabajo, si ha trabajado cinco días consecutivos de calendario o
- 6% de su pago total durante su año de trabajo, si ha trabajado cinco años consecutivos

El empleador debe pagar las vacaciones al trabajador:

- Al menos siete días antes del comienzo de la vacación anual (si aplica) o
- En la fecha de pago programada y acordada por escrito o
- Al momento de término de la relación laboral

En el caso de término de la relación laboral, el empleador debe pagar al trabajador el monto completo del pago de vacaciones pendiente junto con el último salario.

Si usted recibe pago por tarifa unitaria, no tiene derecho a pago de vacaciones, ya que está incluido en la tarifa.

¿Qué pasa si las condiciones de mi contrato de trabajo son diferentes a mis derechos según la ESA (Ley de Normativas Laborales)?

La ESA establece las normas mínimas de las relaciones laborales en la provincial. El TFWP establece que si su contrato le da menos protección que la ESA, la ESA prevalece por encima del contrato. El empleador incurre en ilegalidad si el contrato no respeta estas normas mínimas. Por otro lado, si las condiciones de su contrato superan las normas de la ESA, aplican las condiciones de su contrato.

¿Qué pasa si mi empleador viola lo establecido por la ESA?

Si su empleador viola la ESA o si le debe dinero, usted puede ingresar un reclamo en la Oficina de Normativas Laborales (ESB). Tenga en cuenta que el tiempo límite para presentar un reclamo es dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que se produjo la violación o la fecha del último día trabajado. El trabajador puede recuperar el dinero que le debe el empleador por el trabajo hecho solamente durante los 12 meses anteriores al último día de trabajo o la fecha en que el trabajador presentó el reclamo.

Puede encontrar más información sobre el proceso de reclamos, el ingreso de un reclamo en línea o para descargar los formularios y enviarlos por correo electrónico o correo postal aquí: <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/complaint-process>.

Es importante reunir documentos para respaldar su solicitud, por ejemplo:

- Su contrato de trabajo
- Sus recibos de pago
- Registro de los días y horas que trabajó
- Su Historial de Trabajo (Record of Employment)
- Un registro de su horario de trabajo y sus deberes
- Recibos de cualquier dinero que usted le haya pagado a su empleador
- Recibos de sus depósitos bancarios

Recomendamos encarecidamente a los trabajadores buscar asistencia legal antes de presentar un reclamo.

Una vez presentado el reclamo, la Oficina de Normativas Laborales (ESB) contacta a las partes para explicarles la ley. Si su reclamo no se resuelve en esta etapa, la ESB puede hacer una investigación y dar una decisión. Si se determina que el empleador violó la Ley de Normativas Laborales (ESA), la ESB emite una orden para que el empleador le pague al trabajador el dinero que le debe por su trabajo y/o sanciones.

Ingresar un reclamo a la ESB no impacta su estatus y puede presentar un reclamo, incluso si usted es trabajador agrícola sin estatus.

¿Tengo otros derechos que no estén cubiertos por la ESA (Ley de Normativas Laborales)?

La Ley de Protección de los Trabajadores Extranjeros Temporales (TFWPA) proporciona una protección adicional a los trabajadores. El empleador que contrata a un trabajador de los programas SAWP o TFWP debe inscribirse con la ESB. Los empleadores que usen agencias de reclutamiento para contratar trabajadores extranjeros deben contratar los servicios de una agencia autorizada para no exponerse a multas. Es ilegal que un empleador o un reclutador le cobre a usted un pago por servicios o por información sobre posibles trabajos, como también es ilegal que un empleador o reclutador le dé a usted información falsa o engañosa sobre inmigración, empleo o vivienda. Su empleador no puede quitarle su pasaporte, ni ningún otro documento, tampoco puede amenazarlo con deportación ni ninguna otra consecuencia si no tienen una causa legal para hacerlo. Tampoco lo pueden amenazar por participar en una investigación o procedimiento del gobierno o de la policía.

Si su empleador o un reclutador viola cualquiera de estas disposiciones, usted puede presentar un reclamo a la ESB dentro de un plazo de dos años, luego de cometida la violación.