

LEY DE NORMAS LABORALES (EMPLOYMENT STANDARDS) LICENCIAS LABORALES

Licencia por embarazo, maternidad, casos de emergencia personales, motivos familiares, médicos y de reservista

La Ley de Normas Laborales del año 2000, conocida como ESA, es la ley que establece las normas mínimas para garantizar prácticas justas en el lugar de trabajo en Ontario.

Si usted está protegido por la ley ESA, puede tener derecho a tomarse días libres en el trabajo, ya sea por embarazo, paternidad, casos de emergencia personales, motivos familiares, médicos o por ser reservista.

Licencia por embarazo y maternidad

Licencia por embarazo: la licencia por embarazo es de hasta 17 semanas libres, sin goce de haberes y con conservación del puesto de trabajo. Si está embarazada, tiene derecho a tomarse licencia por embarazo ya sea usted una empleada de tiempo completo, de medio tiempo, empleada permanente o sujeta a un contrato. Tiene que haber sido contratada al menos 13 semanas antes de la fecha prevista para el nacimiento del bebé (“fecha de nacimiento”).

Licencia por paternidad: como padres primerizos (por ej. padres naturales, padres adoptivos, persona en relación con uno de los padres de un niño y con planes de tratar a un niño como hijo propio) usted tiene el derecho a tomarse días libres, sin goce de haberes y con conservación del puesto de trabajo cuando tiene un hijo o lo tiene bajo su cuidado por primera vez.

Tiene derecho a tomarse una licencia por paternidad ya sea usted empleado de tiempo completo, medio tiempo, empleado permanente o sujeto a un contrato. Como requisito, usted tiene que haber sido contratado al menos 13 semanas antes del inicio de la licencia.

Los empleados que toman licencia por embarazo tienen derecho a tomarse hasta 35 semanas de licencia por paternidad, por lo general, inmediatamente después de la licencia por embarazo. Aquellos que no toman licencia por embarazo y todos los demás padres primerizos pueden tomarse hasta 37 semanas de licencia por paternidad, antes de las 52 semanas de la fecha en que nació su hijo o que lo tuvo bajo su cuidado por primera vez. No es necesario que los padres tomen las licencias al mismo tiempo.

Notificación para el empleador: a excepción de ciertos casos, debe informarle al empleador por escrito dos semanas antes de iniciar una licencia por embarazo o paternidad. También debe presentarle un aviso por escrito cuatro semanas antes, si va a cambiar la fecha de finalización de la licencia.

NOTA: una vez iniciada la Licencia por embarazo o paternidad, debe tomarla de una sola vez y no puede dividirla.

Licencia por casos de emergencia personales

La licencia por casos de emergencia personales es de hasta 10 días calendario libres sin goce de haberes y con conservación del puesto de trabajo. Para calificar, el empleador debe contratar por lo menos 50 trabajadores en forma regular.

Esta licencia es para casos personales de enfermedad, lesión o urgencias médicas o por muerte, enfermedad, lesión, urgencia médica o algún otro asunto urgente relacionado con:

- Su cónyuge
- Uno de los padres, padrastros, padre o madre adoptivos, hijo, hijastro, hijo adoptivo. Abuelo, abuelastro o nieto suyo o de su cónyuge
- Cónyuge de su hijo
- Hermano o hermana
- Pariente que esté bajo su cuidado o asistencia

Notificación para el empleador: usted debe informarle al empleador que se tomará una licencia por casos de emergencia personales antes de hacerlo o tan pronto como sea posible.

NOTA: no es necesario que se tome los 10 días de licencia por casos de emergencia personales al mismo tiempo. Sin embargo, el empleador puede contar alguna parte libre de un día como un día completo de licencia por casos de emergencia personales.

Licencia por motivos médicos familiares

La licencia por motivos familiares y médicos es de hasta 8 semanas en un período de 26 semanas, sin goce de haberes y con conservación del puesto de trabajo.

Se puede tomar esta licencia para cuidar y ayudar a un miembro de la familia, o a alguna persona que el empleado considere como miembro de la familia, que padezca una enfermedad grave con alto riesgo de ocasionar la muerte dentro de un período de 26 semanas.

La afección médica y el riesgo de muerte deben estar confirmados en un certificado emitido por un médico calificado.

La licencia por motivos familiares y médicos está disponible para usted ya sea que solicite o no beneficios federales del seguro de desempleo por cuidar a un pariente en estado grave. Si en efecto solicita beneficios federales del seguro de desempleo (EI) por cuidar a un pariente en estado grave, también se puede utilizar la copia del certificado médico que se envía al Departamento Canadiense de Desarrollo de Recursos Humanos y Capacitación (Human Resources and Skills Development Canada) para solicitar licencia por motivos familiares y médicos.

Tiene derecho a tomarse licencia por motivos familiares y médicos ya sea usted un empleado a tiempo completo, a tiempo parcial, empleado permanente o sujeto a un contrato.

Si dos o más empleados están habilitados a tomarse la licencia para asistir a la misma persona, se deben compartir las ocho semanas.

Notificación para el empleador: usted debe informarle al empleador por escrito que se va a tomar licencia familiar y médica antes de hacerlo o tan pronto como sea posible.

NOTA: no es necesario tomarse las ocho semanas de una licencia familiar y médica al mismo tiempo.

Licencia para reservistas

Los empleados que sean reservistas militares y que estén destinados a una misión internacional o dentro de Canadá que se realice, o se vaya a realizar, para proporcionar asistencia en emergencias o en las repercusiones de tales emergencias (incluso misiones de búsqueda y rescate) tienen derecho conforme a ESA a disponer de una licencia sin goce de haberes por el tiempo que sea necesario para participar en estas operaciones. En caso de operaciones que se realicen fuera de Canadá, la licencia incluirá a las actividades previas y posteriores a la misión que las Fuerzas Canadienses exijan respecto de esa misión.

Para reunir los requisitos para la licencia de reservista, debe haber trabajado para el empleador por al menos seis meses consecutivos. Generalmente, los reservistas deben notificar debidamente al empleador respecto del día en que comenzará y finalizará la licencia. Dicha licencia está disponible sólo para reservistas que notificaron debidamente al empleador y a quienes se los asignó a misiones a partir del 3 de diciembre de 2007 inclusive.

Los empleados que tomaron una licencia de reservista tienen derecho a que se los restituya en el mismo puesto (si dicho puesto aún existiera) o en un puesto de características similares si no existiera dicho puesto. Si el empleador pospone el regreso del empleado al trabajo, éste deberá abonar al empleado una participación de las primas de algunos planes de beneficios relacionados con el empleo y deberá permitirle al empleado participar en esos planes durante el tiempo en que se posponga el regreso al trabajo.

Antigüedad y beneficios

Antigüedad: continuará acumulando antigüedad y crédito por tiempo de servicio y duración de empleo mientras esté con alguna de las cuatro licencias.

Planes de beneficio proporcionados por el empleador: cuando usted está de licencia por embarazo, paternidad, casos de emergencia personales o licencia por motivos familiares y médicos, el empleador debe continuar pagándole la mayoría de los planes de beneficio (es decir, pensión, seguro de vida y salud suplementario, muerte accidental y plan odontológico).

Beneficios federales del seguro de desempleo: los beneficios de asistencia por maternidad, paternidad y motivos familiares son pagos de beneficios del programa federal de seguro de desempleo. Para obtener más información, llame al Departamento Canadiense de Desarrollo Social y de Recursos Humanos (Human Resources and Social Development Canada), línea gratuita para consultas sobre el seguro de desempleo 1-800-206-7218.

¿Me pueden despedir por tomar estas licencias?

No. Si usted cumple con los requisitos, tiene el derecho a tomarse licencias por embarazo, paternidad, casos de emergencia personales, motivos familiares y médicos o de reservista.

El empleador no puede intimidarlo, despedirlo, suspenderlo, reducirle el sueldo, penalizarlo de ninguna manera ni amenazarlo con alguna de estas acciones porque usted se tome o planifique tomarse alguna de estas licencias.

Si esto ocurre, comuníquese con el Ministerio de Trabajo.

Comuníquese con el Ministerio de Trabajo

Llame al Centro de Información sobre Normas Laborales al 416-326-7160, al 1-800-531-5551 (número gratuito) o al 1-866-567-8893 para las personas con deficiencias de tipo auditivo (TTY). Si usted no habla inglés ni francés, consiga alguien que lo haga cuando llame.

Visite la sección sobre Normas Laborales del sitio web del Ministerio de Trabajo en www.labour.gov.on.ca para obtener copias en línea con información más detallada sobre los derechos que la ley ESA protege.

Se proporciona esta información como un servicio público. Aunque hacemos el esfuerzo de garantizar que la información sea lo más actualizada y precisa posible, ocasionalmente, se producen errores. Por lo tanto, no podemos garantizar la precisión de la información. Los lectores deben, en lo posible, verificar la información antes de actuar según la misma.



©Queen's Printer for Ontario, 2008
Printed in Canada
ISBN 1-4249-1207-5 (Print)
ISBN 1-4249-1208-3 (HTML)
ISBN 1-4249-1209-1 (PDF)

Spanish

"Leaves of Absence" is also available in English, French and other languages.
« Congés autorisés » est également disponible en anglais, en français et en d'autres langues.