

Sus derechos conforme a las Normas laborales: Empleados cedidos por Agencias de Trabajo Temporal

Hoja Informativa

Empleados cedidos por Agencias de Trabajo Temporal

Usted es un empleado cedido por una agencia de trabajo temporal si usted y la agencia han acordado que lo colocará o tratará de colocar en asignaciones de trabajo temporal con un cliente (o clientes) de la agencia. Usted tiene una relación laboral con la agencia incluso cuando no haya sido cedido para desempeñar una asignación laboral y, por ende, no esté trabajando para un cliente de la agencia.

Cuando usted ha sido cedido por la agencia para un trabajo, la agencia sigue siendo su empleador; el cliente no es su empleador.

Usted deja de ser un empleado cedido por agencia si renuncia a la agencia o si la agencia finaliza la relación laboral.

Esta hoja informativa ofrece un resumen de sus nuevos derechos conforme a la Ley de Normas Laborales del año 2000, conocida como ESA, que se convirtió en ley en 2009. Usted también goza de derechos protegidos por la ESA tales como salario mínimo, limitaciones a las horas de trabajo, pago de horas extra, vacaciones y licencias sin goce de sueldo por ciertos motivos. (Pueden aplicarse algunas excepciones dependiendo del trabajo que realiza).

Derecho a feriados públicos y pago como feriado público

Ontario tiene nueve feriados públicos. En general, si usted ha sido cedido por la agencia para un trabajo y el feriado público cae en un día habitual de trabajo, tiene derecho a tomarse el feriado público y a que se le pague como feriado público por ese día. A fin de calcular el monto de pago por feriado, por favor refiérase a nuestra calculadora en http://www.labour.gov.on.ca/english/es/tools/php_calc.php.

Si usted accede por escrito a trabajar el día feriado, entonces tiene derecho a:

- pago como feriado público más un pago extraordinario (por lo menos uno y medio el valor de su honorario normal de pago); o
- su honorario normal de pago más un día libre sustituto con pago como feriado público.

Si un feriado público cae en un día en el que usted ha sido cedido por la agencia para un trabajo pero ese día no corresponde a un día habitual de trabajo para usted (o se encuentra de vacaciones), tiene derecho a un día libre sustituto con pago como feriado público, o puede acceder (por escrito) al pago como feriado público solamente.

Si el feriado público cae en un día en el que no ha sido cedido por la agencia para un trabajo, puede tener derecho al pago como feriado público.

Usted está amparado por estos derechos a feriado público incluso si la agencia lo considera un empleado “elect-to-work” – aquel que puede elegir trabajar o no trabajar cuando se lo requiere.

Derecho a notificación por finalización de empleo e indemnización por despido

Si usted ha sido empleado por una agencia de trabajo temporal durante, por lo menos, tres meses, generalmente goza del derecho a recibir una notificación por finalización de empleo, si la agencia finaliza (rescinde) su relación laboral. Podrá recibir la notificación mientras desempeña su trabajo, o pago en lugar de notificación de trabajo, o una combinación de ambos. Por lo general, el periodo de notificación mínimo que debe recibir varía desde una semana (si ha estado empleado durante por lo menos tres meses pero menos de un año) a ocho semanas (si ha estado empleado por ocho o más años). El periodo de tiempo que usted ha estado empleado por la agencia determina cuantas semanas de notificación debe tener, no el tiempo que ha estado trabajando en asignaciones para el/los cliente(s) de la agencia.

También puede gozar del derecho a una notificación por finalización de empleo masivo. Para mayor información acerca de su derecho a notificación masiva, por favor visite nuestro sitio web en <http://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/guide/tempagencies.php>.

Si ha sido un empleado de una agencia durante cinco o más años, puede también estar amparado por el derecho a indemnización por despido si la agencia finaliza (rescinde) su empleo.

Usted tiene estos derechos aun si la agencia lo considera un empleado “elect-to-work” – aquel que puede elegir trabajar o no trabajar cuando se lo requiere.

Una agencia no puede cobrarle ciertas comisiones

Una agencia no puede cobrarle una comisión por ser su empleado o por ayudarle a conseguir trabajo. No puede cobrarle una comisión por brindarle información o asesoramiento sobre cómo escribir un curriculum o prepararse para una entrevista. Incluso, no puede cobrarle aunque usted pueda elegir obtener esta información o asesoramiento de la agencia o por otros medios.

Si un cliente de una agencia desea proporcionarle una referencia laboral

Una agencia no puede impedir que un cliente le proporcione una referencia laboral.

Si un cliente de una agencia quiere contratarlo para que sea su empleado

Una agencia no puede impedir que su cliente lo contrate a usted directamente si así lo quisiera el cliente. Si la agencia lo coloca en una asignación con un cliente, puede cobrarle al cliente una comisión por contratarlo a usted, pero solamente durante el periodo inicial de seis meses a partir de la fecha en la que usted empezó a trabajar para el cliente.

Si un cliente de una agencia quiere contratarlo a usted para que sea su empleado, una agencia no puede decirle a usted que no acepte el trabajo. Una agencia no puede cobrarle una comisión si el cliente quiere contratarlo.

Información que debe obtener de la agencia

Si usted se convierte en un empleado cedido por una agencia de trabajo temporal, la agencia debe brindarle cierta información incluso esta hoja informativa; información escrita de la razón social e información de contacto de la agencia. Una vez que haya sido cedido por la agencia para un trabajo, ésta deberá proporcionarle dicha información por escrito lo antes posible.

Cuando la agencia le ofrece una asignación laboral con uno de sus clientes, debe darle cierta información, incluso la razón social e información de contacto del cliente; el honorario salarial y los beneficios (si aplica); las horas de trabajo; una descripción general del trabajo; el tiempo estimado de la asignación (si se conociera); y el periodo de pago y fecha de pago. Si la agencia le da esta información, pero no lo hace por escrito al momento de la oferta, deberá proporcionarse por escrito tan pronto como sea posible.

Un cliente de agencia no puede sancionarlo por preguntar o hacer valer sus derechos protegidos por la Ley ESA

Si usted pregunta acerca de sus derechos conforme a las normas laborales o exige que se cumplan sus derechos, el cliente no puede sancionarlo de ninguna manera, incluso no puede finalizar su asignación de trabajo. (Usted sigue teniendo el derecho a no ser sancionado por la agencia por preguntar o hacer valer sus derechos protegidos por la ley ESA).

Si tiene alguna pregunta o quiere realizar un reclamo

Si tiene alguna pregunta acerca de esta información, o cree que no se han respetado sus derechos y desea realizar un reclamo ante el Ministerio de Trabajo, comuníquese con el Centro de Información sobre Normas Laborales llamando al (416) 326-7160 (o al número gratuito 1-800-531-5551) o, para personas con deficiencia auditiva llame al teléfono de texto 1-866-567-8893. Para mayor información, también puede visitar www.labour.gov.on.ca, contactar al Ministerio por correo electrónico, o presentar un reclamo en línea. También puede obtener un formulario de reclamo de Normas laborales en un Centro ServiceOntario. Para ubicar el centro más cercano a su domicilio, llame al 1-800-267-8097.

Se proporciona esta información como un servicio público. Aunque nos esforzamos para 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.