

# Sus derechos bajo la Ley de Normas Laborales de 2000 (Employment Standards Act, 2000)

**Deslinde de responsabilidad:** Este documento ha sido preparado para ayudar a empleados y empleadores a comprender algunos de los derechos y obligaciones mínimos establecidos por la Ley de Normas Laborales de 2000 (Employment Standards Act, 2000 o ESA) y sus reglamentaciones. No constituye un asesoramiento legal. No pretende reemplazar dicha ley ni sus reglamentaciones y siempre se deberá remitirse a la versión original de la ley. Si bien hacemos todo lo posible para asegurarnos de que la información en este documento esté lo más actualizada y sea lo más precisa posible, ocasionalmente se comenten errores. La ESA solo establece normas mínimas. Algunos empleados pueden tener derechos adicionales en virtud de un contrato de trabajo, convenio colectivo de trabajo, jurisprudencia u otras leyes. Tanto empleadores como empleados pueden decidir obtener asesoramiento legal.

Esta ficha informativa ofrece un resumen de la mayoría de sus derechos como empleado extranjero en Ontario conforme la [Ley de Normas Laborales de 2000 \(Employment Standards Act, 2000](#) o ESA). La ESA es una ley que establece normas mínimas en la mayoría de los lugares de trabajo de Ontario, como salario mínimo y límites a las horas de trabajo. Existen reglas especiales y exenciones para ciertos empleados. Para obtener más información, visite [Ontario.ca/ESAguide](#).

Su empleador también tiene la obligación de entregarle una copia del afiche sobre las normas laborales (Employment Standards Poster) dentro de los 30 días de la fecha de su contratación. Puede solicitar una versión traducida, y si ha sido traducida por el Ministerio de Trabajo (Ministry of Labour), su empleador tiene la obligación de entregársela junto con la versión en inglés. El afiche está disponible en [Ontario.ca/ESAposter](#).

## ¿Qué derechos bajo las normas laborales me corresponden en mi trabajo?

### **Pago regular de salarios y entrega regular de constancia salarial**

Debe recibir el sueldo en un día regular de pago y se le debe entregar un recibo de sueldo.

### **Límites a las horas laborales y pausas para comer**

Por lo general, el empleador no puede exigirle que trabaje más de 8 horas por día o más de las horas establecidas en su cronograma de trabajo diario regular (si son más de 8) ni más de 48 horas semanales. La mayoría de los empleados tienen derecho a, como mínimo, 11 horas consecutivas de descanso por día y 24 horas consecutivas de descanso por semana, o 48 horas consecutivas de descanso cada 2 semanas. Puede trabajar más horas si acuerda hacerlo por escrito, incluso electrónicamente, y si se cumplen ciertas condiciones. No puede trabajar más de 5 horas consecutivas sin un período de 30 minutos de pausa para comer.

### **Pago de horas extra**

Para la mayoría de los trabajos, se deben pagar horas extras pasadas las 44 horas de trabajo en una semana. La tarifa por hora extra debe ser, como mínimo, 1,5 veces la tarifa de pago regular. Puede obtener más información sobre horas extra y sobre los límites a las horas de trabajo y los períodos de pausa en [Ontario.ca/hoursofwork](https://www.ontario.ca/hoursofwork).

### **Salario mínimo**

La mayoría de los empleados tienen derecho a recibir al menos el salario mínimo. Puede consultar las tarifas vigentes en [Ontario.ca/minimumwage](https://www.ontario.ca/minimumwage)

### **Vacaciones pagas**

La mayoría de los empleados con menos de cinco años en el trabajo tienen derecho a un mínimo de dos semanas de vacaciones después de cada período de 12 meses y deben recibir un pago de al menos cuatro por ciento del total de su salario recibido como pago por vacaciones. La mayoría de los empleados con cinco o más años en el trabajo tienen derecho a un mínimo de tres semanas de vacaciones después de cada período de 12 meses y deben recibir un pago de al menos seis por ciento del total de su salario recibido como pago por vacaciones.

### **Feriados y pago por feriado**

Todos los años hay nueve feriados en Ontario. La mayoría de los empleados tienen derecho a tomar estos días libres y recibir el pago por feriado. Para obtener más información sobre los feriados visite [Ontario.ca/public holidays](https://www.ontario.ca/public holidays).

### **Licencias**

Los empleados tienen derecho a ciertas licencias que protegen el puesto de trabajo, entre ellas, licencia por embarazo, por paternidad, para atender a un familiar y por emergencia personal.

Ciertos empleados tienen derecho a licencias que protegen el puesto de trabajo, independientemente de si son trabajadores permanentes, temporarios, a tiempo parcial o tiempo completo. Para obtener más información sobre licencias visite [Ontario.ca/ESAguide](https://www.ontario.ca/ESAguide).

## **Notificación de despido y/o indemnización por despido (para empleos de tres meses como mínimo)**

Si hace al menos tres meses que trabaja, por lo general, usted tiene derecho a recibir una notificación de despido en caso de que el empleador dé por finalizada la relación laboral con usted. Es posible que reciba la notificación mientras trabaja, que reciba una indemnización en lugar de la notificación o que reciba una combinación de ambas. Por lo general, la notificación se envía con una antelación mínima que va de una semana (si hace al menos tres meses, pero no más de un año que trabaja) a ocho semanas (si hace ocho años o más que trabaja). Para saber si es posible que tenga derecho a una notificación de despido o una indemnización en lugar de notificación, use la herramienta de fin de relación laboral (Termination Tool) disponible en [Ontario.ca/ESAtools](https://www.ontario.ca/ESAtools).

## **Notificación por fin de asignación y/o indemnización en lugar de notificación (aplica a empleados asignados por una agencia de empleo temporario)**

El fin de asignación difiere del despido del trabajo, y se produce cuando un empleado asignado deja de tener su asignación con un cliente, pero sigue estando empleado por la agencia de trabajo temporario.

En general, una agencia de trabajo temporario tiene la obligación de darle a un empleado asignado **una notificación escrita de fin de asignación con una semana de anticipación, o una indemnización por fin de la asignación o una combinación de ambas, si:**

1. el empleado es asignado para realizar trabajos para un cliente;
2. la asignación tenía un plazo estimado de tres o más meses al momento en que se la ofreció al empleado; y
3. la asignación se termina antes del vencimiento de este plazo.

Para obtener mayor información sobre la notificación de fin de asignación, vea el capítulo "Agencias de empleo temporario" en la *Guía sobre la Ley de Normas Laborales de 2000 (Your Guide to the Employment Standards Act, 2000)*, disponible en [Ontario.ca/ESAguide](https://www.ontario.ca/ESAguide).

## **No pueden castigarlo por preguntar o ejercer sus derechos bajo la ESA**

Si usted pregunta por sus derechos según la ESA o los hace valer, su empleador no puede tomar ninguna represalia en su contra, como por ejemplo despedirlo. Tiene derecho a no ser castigado por su empleador por preguntar o ejercer sus derechos bajo la ESA.

## Si es un extranjero cubierto por la Ley de Protección Laboral para Extranjeros de 2009 (Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009)

Un extranjero cubierto por la Ley de Protección Laboral para Extranjeros de 2009 (Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009 o EPFNA) tiene derecho a recibir una ficha informativa sobre sus derechos bajo la EPFNA junto con este documento. Si su idioma materno no es el inglés, su empleador o agente de selección de personal debe averiguar si la ficha informativa está en su idioma y, en su caso, entregarle la versión traducida también. Para obtener más información, visite [Ontario.ca/EPFNA](http://Ontario.ca/EPFNA).

## En caso de tener una consulta o querer presentar un reclamo

Para obtener más información, visite [Ontario.ca/employmentstandards](http://Ontario.ca/employmentstandards) o llame al Centro de Información sobre las Normas Laborales (Employment Standards Information Centre) al (416) 326-7160, al 1-800-531-5551 (línea gratuita) o al 1-866-567-8893 (línea para hipoacúsicos). La información está disponible en varios idiomas.

Si considera que no se han respetado sus derechos bajo la ESA y desea presentar un reclamo, puede acceder al formulario para reclamos sobre las normas laborales (Employment Standards Claim Form) en línea en [Ontario.ca/ESAforms](http://Ontario.ca/ESAforms). **Tenga en cuenta que se utilizan diferentes formularios para los reclamos bajo la ESA y la EPFNA.**