

Sus derechos según las normas laborales: empleados asignados por una agencia de empleo temporario

Deslinde de responsabilidad: Este documento ha sido preparado para ayudar a empleados y empleadores a comprender algunos de los derechos y obligaciones mínimos establecidos para la Ley de Normas Laborales de 2000 (Employment Standards Act, 2000 o ESA). 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.

Empleados asignados por una agencia de empleo temporario

Usted es un empleado asignado por una agencia de empleo temporario si usted y la agencia han acordado que esta última lo asignará, o intentará asignarlo, a un empleo temporario con una empresa cliente (o empresas clientes) de la agencia. Tiene una relación laboral con la agencia incluso cuando no ha sido asignado a una empresa cliente de la agencia.

Al tener un empleo asignado, su empleador es la agencia y no la empresa cliente. Si renuncia a su trabajo con la agencia o si la agencia lo despide, dejará de ser un empleado asignado por la agencia.

Esta ficha informativa resume los derechos de los empleados asignados por agencias de empleo temporario bajo la [Ley de Normas Laborales de 2000 \(Employment Standards Act, 2000 o ESA\)](#). La ESA establece las normas mínimas aplicables en los trabajos en Ontario en materia de salario mínimo, límites en cuanto a la cantidad de horas de trabajo, pago de horas extra, vacaciones y licencias sin goce de sueldo en determinados casos. Es posible que se apliquen normas y exenciones especiales dependiendo de qué tipo de trabajo realiza. Para obtener más información visite Ontario.ca/ESAguide.

Derecho a tener el día libre en los días feriados y recibir el pago por día feriado

En Ontario hay nueve días feriados por año. Por lo general, si usted tiene un empleo asignado y hay un feriado que cae en un día en el que normalmente le correspondería trabajar, tiene derecho a tener el día libre y recibir el pago por día feriado. El pago por día feriado equivale a su salario bruto regular y las vacaciones pagas correspondientes a las cuatro semanas laborales anteriores a la semana en la que cae el feriado, ello dividido por 20.

Si acuerda por escrito trabajar el día feriado, tiene derecho a cobrar el pago por feriado más un premio (equivalente a al menos 1,5 veces la tarifa regular de su salario) o la tarifa regular más un día libre por el que recibirá el pago por feriado.

Si hay un feriado que cae en un día en el que usted tiene un empleo asignado, pero normalmente no le tocaría trabajar (o está de vacaciones), tiene derecho a tener otro día libre con el pago por día feriado, o puede prestar su conformidad (por escrito) para recibir el pago por día feriado únicamente. Si el feriado cae en un día en el que usted no tiene un empleo asignado, puede tener derecho a recibir el pago por día feriado.

Derecho a recibir una notificación de despido y un pago de indemnización por despido

Si hace al menos tres meses que trabaja para una agencia de empleo temporario, por lo general, usted tiene derecho a recibir una notificación de despido en caso de que la agencia 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 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). Su derecho a ser notificado se determina en función del tiempo en que ha estado empleado por la agencia, no por el tiempo que ha estado haciendo trabajos asignados por la agencia en empresas clientes.

Se aplicarán normas diferentes en el caso de despido masivo cuando se despide a un mínimo de 50 empleados dentro del mismo período de cuatro semanas.

En caso de haber trabajado para una agencia durante cinco años o más, es posible que también tenga derecho a recibir un pago de indemnización, si la agencia lo despide.

Para más información sobre notificación de despido, despido masivo y pago de indemnización por despido, vea el capítulo “Agencias temporarias de empleo” (Temporary Help Agencies) en la [Guía de la Ley de Normas Laborales de 2000 \(Your Guide to the Employment Standards Act, 2000\)](#), disponible en Ontario.ca/ESAguide.

Las agencias no pueden cobrarle ciertos cargos

Las agencias no pueden cobrarle ningún cargo por ser su empleado o por ayudarlo a encontrar trabajo. No le pueden cobrar por darle información o asesoramiento sobre cómo escribir un currículum vitae o prepararse para una entrevista, incluso si usted solicitó la información o el asesoramiento.

Si una empresa cliente de una agencia quiere darle una referencia laboral o contratarlo

Las agencias no pueden impedir que un cliente le haga una referencia laboral.

Las agencias no pueden impedir que un cliente lo contrate directamente si así lo desea. Si la agencia le asigna un empleo con una empresa cliente, puede cobrarle un cargo al cliente por contratarlo a usted, pero únicamente en un período de seis meses a partir de su primer día de trabajo para el cliente.

En caso de que la empresa cliente de una agencia desee contratarlo como empleado suyo, la agencia no puede impedirle a usted aceptar el trabajo. Las agencias no pueden cobrarle ningún cargo en caso de que un cliente desee contratarlo.

La agencia debe proporcionar información sobre ella

La agencia debe proporcionarle su nombre legal y la información de contacto. Esta información debe proporcionarse, por escrito, lo antes posible, una vez que usted sea un empleado asignado.

La agencia debe proporcionar información sobre el trabajo asignado

Cuando la agencia le ofrece un trabajo asignado con uno de sus clientes, debe brindarle cierta información, como ser la denominación legal y los datos de contacto del cliente; la tarifa salarial y los beneficios (si los hay); las horas de trabajo; una descripción general del trabajo; un plazo estimativo para el trabajo asignado (si se conoce); y el período de pago y el día de pago. Si la agencia le proporciona esta información pero no lo hace por escrito al realizar la oferta, debe hacerlo lo antes posible.

La agencia debe proporcionar información sobre la ESA

Lo antes posible, una vez que usted sea un empleado asignado, la agencia tiene la obligación de entregarle una copia de este folleto informativo.

Si su lengua materna no es el inglés, la agencia debe averiguar si esta ficha informativa está disponible en su idioma, y en ese caso, la agencia tiene la obligación de entregarle tanto la versión en inglés como su traducción. Se pueden encontrar documentos multilingües en Ontario.ca/employmentrights.

La agencia también debe entregarle una copia del afiche de las normas laborales (Employment Standards Poster) publicado por el Ministerio de Trabajo (Ministry of Labour) dentro de los 30 días de la fecha en que es empleado.

Si usted solicita una copia del afiche en un idioma que no sea inglés y el ministerio ha publicado una versión en ese otro idioma, la agencia debe entregarle la versión traducida además de la versión en inglés. El afiche también está disponible en Ontario.ca/ESAposter.

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

Si usted pregunta por sus derechos según las normas laborales o los hace valer, la agencia o la empresa cliente no puede tomar ninguna represalia en su contra, como por ejemplo dar por terminado su trabajo asignado. Asimismo, tiene el derecho a que no se tomen represalias en su contra por preguntar por sus derechos según la ESA o por ejercerlos.

La agencia y la empresa cliente deben mantener registros

Tanto la agencia como la empresa cliente deben mantener registros sobre la cantidad de horas que trabajó para ellos en cada día y cada semana.

La agencia y el cliente pueden ser ambos responsables por sus salarios

A partir del 20 de noviembre de 2015 (November 20, 2015), si trabaja para una empresa cliente o empresas clientes de una agencia y esta no le paga todo el salario o una parte de este que le corresponde por ese período, el cliente podrá ser solidariamente responsable por todo el salario impago o parte de él. Específicamente, las empresas clientes pueden ser consideradas responsables por el salario regular, el pago de horas extras, el pago por feriado y el pago de premio por feriado trabajado impagos. Si más de un cliente es responsable en un período de pago, cada uno es solidariamente responsable junto con la agencia por la parte proporcional del salario total impago en función de la cantidad de horas que trabajó para el cliente.

En caso de tener una consulta o querer presentar un reclamo

Si tiene preguntas sobre la ESA, llame al Centro de Información sobre las Normas Laborales del Ministerio de Trabajo (Ministry of Labour's Employment Standards Information Centre) al 416-326-

7160 o al 1-800-531-5551 (número gratuito) o al 1-866-567-8893 (línea para hipoacúsicos). La información está disponible en varios idiomas.

También puede obtener información sobre la ESA en la sección sobre Normas Laborales (*Employment Standards*) del sitio web del Ministerio de Trabajo (Ministry of Labour): Ontario.ca/employmentstandards.

Para presentar un reclamo, puede obtener acceso en línea al formulario para reclamos sobre normas laborales (Employment Standards Claim Form) en el sitio web Ontario.ca/ESAforms. Los formularios para reclamos están disponibles en versión impresa en centros selectos de ServiceOntario (ServiceOntario Centres). También puede pedir una copia en línea a través de las publicaciones de ServiceOntario (ServiceOntario Publications), o llamando al 1-800-668-9938 o al 1-800-268-7095 (línea para hipoacúsicos).

