

# ¿ES USTED TRABAJADOR EN AGENCIA TEMPORAL?

## ¡NUEVOS CAMBIOS A LA LEY! A partir del 6 de noviembre de 2009

¡Lo conseguimos! El Workers' Action Centre (centro de acción del trabajador), los trabajadores en agencias temporales y sus aliados en la provincia, hemos estado luchando por mejorar las prestaciones de los trabajadores que ofrecen sus servicios a agencias de trabajo temporal. Estos cambios son el resultado directo de nuestro trabajo organizativo.

## ¿ESTA SU AGENCIA CUMPLIENDO LAS NUEVAS LEYES?

### Penalización por indagar sobre sus derechos

Las agencias temporales no deben penalizarle de ninguna forma por preguntar sobre sus derechos. La compañía del cliente (donde usted trabaja a diario) será también responsable, si a usted le penalizan por intentar hacer cumplir sus derechos.

### Pago en días festivos

Todos los trabajadores temporales tienen el mismo derecho a pago en días festivos al que tienen derecho otros trabajadores. Incluso, si usted no ha sido asignado a un lugar de empleo o está en situación de despido, usted puede recibir el pago de día festivo. Este pago se calcula con los salarios regulares ganados y la paga de las vacaciones recibidas en las cuatro semanas antes del día festivo, dividido por 20. Esto puede equivaler hasta \$0 si no se esta con trabajo por parte de la agencia en las cuatro semanas antes del feriado.

### Honorarios

Una agencia no puede solicitarle pago por inscribirse con ellos, asignarle trabajo, ayudarle con su currículum vital/hoja de vida o una entrevista de trabajo. No obstante, los reclutadores de trabajadores "headhunters" pueden cobrarle dinero por encontrarle empleo permanente con una compañía.

### La agencia debe darle información sobre su tarea

Su agencia debe darle, por escrito, información sobre el nombre de la misma y el contacto de esta. Debe también proveerle información del Ministerio del Trabajo sobre sus derechos. Cuando su agencia

le ofrece un empleo, esta debe darle; el nombre de la compañía, índice de salario, horas de trabajo, descripción del trabajo, periodo de empleo (si se sabe), el período de paga y el día de cobro. Ellos deben de hacerlo cuanto antes.

### Remuneración por despido

Si usted a estado empleado por lo menos tres meses, tiene derecho a que se le notifique, o a pago en lugar de la notificación, si su relación de empleo finaliza (termina o no hay trabajo por 13 semanas en un período de 20 semanas). El periodo de tiempo que usted ha trabajado para la agencia determinará cuántas semanas de aviso, usted recibirá.

### Indemnización

Si usted a sido un empleado de una agencia por cinco años o más, usted también podría tener derecho a indemnización si la agencia termina su empleo. Usted podría recibir indemnización y remuneración por despido dependiendo de la forma de despido y la cantidad de empleados en la planilla de la agencia.

### Reducción de barreras al trabajo permanente

Una agencia no puede impedir que una compañía lo contrate directamente. La agencia puede cobrar un honorario a la compañía (no a usted) por contratarle. Este honorario se puede cobrar solamente a la compañía en el primer semestre después de que le contraten. Una agencia no puede impedir que una compañía le de una referencia.

## ¿QUÉ PASA SI MI AGENCIA NO ESTÁ CUMPLIENDO LA LEY?

Para mayor información sobre lo que usted puede hacer llame al Workers' Action Centre (centro de acción del trabajador) o visite nuestro sitio en la Web. **Todas las llamadas son confidenciales.**

## PASOS SIGUIENTES...

¡Celebramos esta victoria de nuestros nuevos derechos legales. No obstante, sabemos que estos nuevos derechos no nos protegen lo suficiente. Aun tenemos cambios muy grandes por los cuales luchar- un compromiso por parte del gobierno de enforzar mejor la ley, actualización de nuestras leyes, equidad de derechos laborales para los trabajadores temporales. Únate a la campaña ¡Los Trabajadores de Ontario Necesitan un Trato Justo!



Bill 139 and Temp Workers  
Spanish, Jan 2010