

2018

# Tus derechos laborales

Una guía de acción  
para el empleo justo

**WORKERS' ACTION CENTRE**



El Workers' Action Centre (Centro de Acción del Trabajador o WAC, por sus siglas en inglés) es una organización formada por trabajadoras y trabajadores dedicados a mejorar las vidas y condiciones laborales de las personas que se encuentran en puestos de trabajo inestables y con sueldos bajos. Somos trabajadores en puestos precarios, nuevos inmigrantes, trabajadoras y trabajadores de color, mujeres y jóvenes. La mayoría no estamos sindicalizados porque trabajamos en pequeños lugares de trabajo, en empleos temporales, bajo contrato, como contratistas independientes o estamos desempleados. En WAC nos educamos y organizamos para conseguir mejores condiciones de trabajo, y creemos que quienes lideren esta lucha por un trabajo digno deben ser justamente las trabajadoras y los trabajadores.

Creemos que debemos unirnos y utilizar nuestro poder colectivo para cambiar los sistemas y las leyes que mantienen nuestros sueldos bajos y que permiten que muchos patrones violen la ley. Mediante el esfuerzo colectivo del WAC y de nuestros aliados hemos ganado importantes mejoras en los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, que se señalan en este manual. Juntos podremos conseguir sueldos y condiciones laborales justas para todas y todos los trabajadores. Únete a nuestro movimiento.

## **WORKERS' ACTION CENTRE**

720 Spadina Avenue, Suite 223

Toronto, Ontario M5S 2T9

416-531-0778

1-855-531-0778

[info@workersactioncentre.org](mailto:info@workersactioncentre.org)

[www.WorkersActionCentre.org](http://www.WorkersActionCentre.org)

*Este manual se actualizó en enero de 2018.*

# TABLE OF CONTENTS

<b>Cómo se utiliza este manual</b>	<b>1</b>	<b>DÍAS LIBRES CON PAGO</b>	<b>21</b>
		Días feriados públicos	21
		Días de vacaciones y pago por vacaciones	22
<b>PROTÉGETE</b>	<b>2</b>	<b>LICENCIA POR RAZONES DE EMERGENCIA PERSONAL</b>	<b>23</b>
<b>LISTA DE VERIFICACIÓN PARA TRABAJADORES</b>	<b>2</b>	<b>LICENCIA POR VIOLENCIA DOMÉSTICA O SEXUAL</b>	<b>24</b>
<b>TUS OPCIONES LEGALES</b>	<b>3</b>	<b>¿TU AGENCIA DE EMPLEO TEMPORAL CUMPLE CON LA LEY?</b>	<b>25</b>
<b>TERMINOLOGÍA IMPORTANTE QUE DEBES SABER</b>	<b>4</b>	<b>TERMINACIÓN DEL TRABAJO</b>	<b>27</b>
		Aviso o pago por terminación	27
		Pago por indemnización	27
		Despido injustificado	27
		Despido indirecto	28
<b>¿A QUIÉNES PROTEGE LA LEY?</b>	<b>6</b>	<b>SEGURO DE EMPLEO (EI) Y BENEFICIOS ESPECIALES</b>	<b>29</b>
<b>CUANDO EMPIEZAS UN NUEVO EMPLEO</b>	<b>9</b>	<b>CONSTANCIA DE EMPLEO (ROE)</b>	<b>30</b>
Pagos para obtener un empleo	9	<b>OTRAS LICENCIAS</b>	<b>32</b>
Firma del contrato	9	El Seguro de Empleo y la licencia por enfermedad	32
Información sobre derechos laborales	9	Licencia por maternidad y paternidad	32
Período de prueba	10	Licencias para cuidar a familiares	32
¿Eres Empleado/a o Contratista Independiente?	11	<b>SALUD Y SEGURIDAD</b>	<b>34</b>
<b>NORMAS LABORALES: TUS DERECHOS BÁSICOS EN EL TRABAJO</b>	<b>13</b>	<b>LEY DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (OHSÁ)</b>	<b>34</b>
<b>EL PAGO</b>	<b>13</b>	<b>JUNTA DE SEGUROS Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (WSIB)</b>	<b>34</b>
Salario mínimo	13	La solicitud del seguro del WSIB	35
Pagos en efectivo	14	Licencia por Enfermedad y el Programa del Seguro de Empleo	35
Propinas y gratificaciones	14	¿Indocumentado/a? ¿Sin permiso de trabajo?	35
Entrenamiento y pago	15	Voluntarios, pasantes no remunerados, estudiantes y aprendices	35
Igual pago por el igual trabajo	16	<b>ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>	<b>37</b>
Hacer cumplir nuestros derechos a la igualdad salarial	16	<b>DERECHOS HUMANOS</b>	<b>39</b>
<b>HORAS DE TRABAJO</b>	<b>17</b>		
Horas diarias	17		
Horas adicionales	17		
Descanso para comer	17		
Horas semanales	17		
Regla de “mínimo de 3 horas”	17		
Pago mínimo por estar disponible por llamada	18		
Pago por turnos cancelados	18		
Derecho a rechazar turnos asignados con poco aviso	18		
Pedido de cambio de horario o ubicación	18		
Horas extra o sobretiempo	19		
Tiempo libre con goce de sueldo en vez de un pago por horas extra	19		
Promedio de horas extra	19		

## CÓMO SE UTILIZA ESTE MANUAL

Este manual ofrece un resumen de tus derechos laborales según las diversas leyes que protegen a las trabajadoras y los trabajadores. Pero las leyes por sí solas no alcanzan a protegernos de la violación de nuestros derechos.

Por ese motivo al comienzo del manual hemos incluido un "Lista de verificación para trabajadores" con consejos para que te prepares si alguna vez tus derechos laborales son violados. A lo largo del manual, en cada sección también se incluye una pequeña lista de cosas que puedes hacer para protegerte en situaciones específicas. Cada sección también incluye números de teléfono y sitios web de lugares con los que puedes comunicarte para obtener ayuda.

Si tienes alguna pregunta sobre tus derechos laborales o crees que se han violado tus derechos, llama a Workers' Action Centre. Podemos ayudarte a desarrollar un plan para obtener lo que se te debe y para hacer que tu lugar de trabajo sea más justo. Todas las llamadas son confidenciales.

# PROTÉGETE

Es importante que te prepares por si alguna vez se violan tus derechos laborales. Usa esta lista para protegerte. Esta información te ayudará a defenderte, a recuperar los sueldos que te deben, a presentar quejas y a calificar para recibir los beneficios y los derechos que te mereces.

## Lista de verificación para trabajadores

- ✓ Pide tiempo para leer el contrato antes de firmarlo. Si tu jefe te presiona para que firmes el contrato sin haberlo leído, intenta conseguir una copia o tomar una fotografía del mismo. Guarda copias de todos los contratos que recibas.
- ✓ Guarda tu propio registro de las horas y las fechas en que trabajaste, y las características del trabajo que haces todos los días. Guarda este registro en tu casa.
- ✓ Si no tienes un número de Seguro Social, un permiso de trabajo válido o si te pagan en efectivo, anota el salario que te pagaron y las horas y fechas trabajadas. La Ley de Normas Laborales igual te protege.
- ✓ Anota toda la información que puedas encontrar sobre tu patrón y la empresa: nombre y apellido, título, dirección de trabajo y domicilio, números de teléfono, número de placa de su automóvil.
- ✓ Guarda copias de todas las comunicaciones que tengas con tu patrón: mensajes de texto, correos electrónicos, llamadas telefónicas, cartas.
- ✓ Es ilegal que tu jefe te despidas por hablar acerca de tus derechos. Si esto te sucede, escribe los detalles de cómo y cuándo fue el despido. Tu jefe también puede obligarte a renunciar acosándote en el trabajo. Anota los detalles del acoso.
- ✓ Si te despiden, cesan o te obligan a renunciar, aún puedes aplicar para el seguro de empleo. Tus anotaciones detalladas te servirán al solicitar los beneficios del seguro de empleo.
- ✓ Guarda copias de cada documento que recibas de tu patrón: contrato, comprobantes de pago, cheques, Constancia de Empleo (ROE, por sus siglas en inglés), carta de despido, etc.
- ✓ Guarda copias de cada documento que recibas del gobierno, como los formularios que llenes del Junta de Seguros y Seguridad en el Trabajo (WSIB) o del Seguro de Empleo (EI).
- ✓ Tu jefe no puede despedirte por tomarte una licencia (con o sin paga) o por sufrir una lesión o enfermedad. Si esto te sucede, anota todo lo que diga tu jefe.
- ✓ Si crees que se violaron tus derechos, llama a Workers' Action Centre y pide ayuda.

## **PROTÉGETE**

### ***Habla con otras y otros trabajadores***

Habla con personas de tu confianza en el trabajo y averigua si tus compañeras y compañeros tienen los mismos problemas que tú. Tu lucha tendrá más fuerza si más trabajadores se unen para mejorar las condiciones laborales.

### ***Encuentra un centro de trabajadores cercano***

Hay varios centros de trabajadores en Ontario que pueden ayudar a las trabajadoras y los trabajadores sin sindicato a defender sus derechos. Llámanos para averiguar si hay uno cerca de ti.

### ***Forma un sindicato***

El sindicato protege a las y los trabajadores cuando los patrones no aplican las leyes laborales. La formación de un sindicato puede significar mejores salarios y mejores condiciones de trabajo. Llámanos para informarte sobre cómo funciona un sindicato y cómo puedes formar uno en tu lugar de trabajo.

### ***Llama a Workers' Action Centre***

Lee este manual. Identifica todos los salarios que crees que te deben y cualquier otro derecho que haya sido violado. Llámanos para que te podamos ayudar a planear los pasos a seguir. Toda llamada es confidencial.

## **Tus opciones legales**

### ***Ministerio de Trabajo***

El Ministerio de Trabajo debe proteger nuestros derechos y asegurar que se cumpla la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional. Es gratuito presentar una queja. Tienes 2 años para presentar una queja para recuperar salarios no pagados. Comunícate con el Ministerio de Trabajo por el 1-800-531-5551 o consulta el sitio web [www.labour.gov.on.ca](http://www.labour.gov.on.ca).

### ***Tribunal de Demandas Menores (Small Claims Court)***

Esta corte civil maneja cualquier conflicto relacionado con sueldos no pagados o despidos injustificados, y también se ocupa de la recuperación de objetos o propiedades personales. La cantidad máxima que puedes reclamar es de \$25.000, y tienes hasta dos años, a partir de la fecha de vencimiento del pago de salarios, para poder presentar una demanda. Te cobrarán para poder presentar dicho reclamo. Llama al 416-326-3554 o visita el sitio web [www.attorneygeneral.jus.gov.on.ca/english/courts/scc/](http://www.attorneygeneral.jus.gov.on.ca/english/courts/scc/).

### ***Consulta a un abogado o abogada***

Si necesitas ayuda legal sobre tu caso o si sientes que tienes derecho a obtener una cantidad mayor de la que establecen las normas de empleo (por medio del Ministerio de Trabajo) debes contactar a un abogado. Los abogados pueden cobrarte un honorario por la consulta. El Law Society Referral Service puede darte el nombre de un abogado que te puede dar una consulta gratis de hasta 30 minutos para ayudarte a valorar tus derechos y opciones. Llama al 1-800-268-8326.

### ***Clínicas legales comunitarias***

Algunas clínicas legales comunitarias brindan información y apoyo jurídico a las y los trabajadores. Las clínicas generalmente brindan servicios a personas con bajos ingresos y que viven en su zona de cobertura. Para encontrar una clínica comunitaria cercana, comunícate con Legal Aid Ontario por el sitio web [www.legalaid.on.ca](http://www.legalaid.on.ca), o llama sin costo al 1-800-668-8258.



Nuestras leyes laborales no se aplican tanto como deberían, lo que significa que los patrones creen que pueden salirse con la suya y violar la ley. Si presentas un reclamo ante el Ministerio de Trabajo tu caso puede tardar mucho tiempo en resolverse y no hay garantía de que obtendrás lo que se te debe. Llámanos para analizar tus opciones y desarrollar un plan para defender tus derechos. ¡Involúcrate!

# TERMINOLOGÍA IMPORTANTE QUE DEBES SABER

## ***Ley de Normas Laborales (o ESA por sus siglas en inglés)***

La ESA brinda los derechos mínimos relacionados con el salario, el horario de trabajo, la licencia, el despido y demás beneficios. Es la ley que protege a las y los trabajadores no sindicalizados en Ontario. No todos los sectores laborales están cubiertos equitativamente. Cada provincia tiene sus propias leyes laborales.

## ***Ministerio de Trabajo (MOL)***

Este ministerio del gobierno de Ontario es el responsable de hacer cumplir la Ley de Normas Laborales y la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional. En este Ministerio se presentan denuncias o demandas en contra de los patrones cuando no se aplican las leyes laborales. Llama al 1-800-531-5551 o consulta el sitio web [www.labour.gov.on.ca](http://www.labour.gov.on.ca). Para la Sucursal de la Salud y Seguridad Ocupacional llama al 1-877-202-0008.

## ***Service Canada***

Service Canada es la agencia federal donde se solicita el Seguro de Empleo (EI), cuando te encuentras sin empleo, y los beneficios por razones de maternidad o enfermedad. Service Canada presta muchos servicios relacionados con el empleo y los beneficios del gobierno. Llama al 1-800-206-7218 o consulta al sitio web [www.canada.ca](http://www.canada.ca).

## ***Seguro de Empleo (EI)***

El seguro de empleo es un fondo del gobierno federal al cual tú contribuyes con un porcentaje de tu salario. También tu patrón aporta a este fondo. Posiblemente seas elegible para recibir beneficios mientras estés desempleada/o o estés con licencia por razones de enfermedad, maternidad o paternidad. Este fondo es administrado por Service Canada.

## ***Constancia de Empleo (ROE)***

Este es el documento que tu patrón debe entregarte en el momento en que dejas el trabajo o te despiden. Este documento contiene el registro de todas las horas que trabajaste, el salario que recibiste y la razón por dejar el empleo. Service Canada utiliza esta información para determinar si calificas para recibir el beneficio de empleo, el monto que recibirás y por cuánto tiempo.

## ***Junta de Seguros y Seguridad en el Trabajo (WSIB)***

Este es un seguro para las trabajadoras y los trabajadores que se lesionan o se enferman como consecuencia del trabajo. A menudo se le conoce como "Workers' Compensation". No todas las empresas tienen cobertura del WSIB. Para mayor información llama al 1-800-387-0750 o visita el sitio web [www.wsib.on.ca](http://www.wsib.on.ca).

### ***Plan de Pensiones de Canadá (CPP)***

El CPP es una prestación del gobierno federal que se basa en las contribuciones de las y los trabajadores y sus patrones. Si eres elegible, puedes recibir una pensión por jubilación, prestaciones por discapacidad y prestaciones para el o la cónyuge sobreviviente, en caso de defunción. Para mayor información llama al 1-800-277-9914 o visita el sitio web [www.canada.ca](http://www.canada.ca).

### ***Agencia de Empleo Temporal***

Es una empresa que se encarga de encontrarte un trabajo temporal en diferentes compañías. Esta agencia es tu patrón. El lugar en donde trabajas todos los días es la "compañía cliente".

### ***Tribunal de Derechos Humanos de Ontario***

Es la institución que atiende las denuncias de trabajadoras y trabajadores por casos de discriminación y acoso en relación con los derechos protegidos por el Código de Derechos Humanos. La Comisión Canadiense de Derechos Humanos atiende las denuncias de las trabajadoras y los trabajadores en sectores de trabajo regulados por la Ley Federal Laboral. El Human Rights Legal Support Centre (Centro de Apoyo Legal de Derechos Humanos) te brinda asistencia legal si consideras que has sufrido discriminación o acoso. Llama al 1-866-625-5179 o visita el sitio web [www.hrlsc.on.ca](http://www.hrlsc.on.ca).

### ***Canada Revenue Agency (Agencia de Ingresos del Canadá o CRA)***

Es la entidad responsable de determinar y recaudar los impuestos, y de otorgar otras prestaciones federales. Esta agencia es un departamento del gobierno de Canadá. El pago de los impuestos puede ser diferente para los trabajadores independientes y algunos otros trabajadores. Para obtener información sobre tu estatus como empleado o empleada y para orientarte correctamente, llámanos. También puede llamar al CRA directamente al 1-800-959-8281 o visita el sitio web [www.canada.ca/en/revenue-agency.html](http://www.canada.ca/en/revenue-agency.html).



# ¿A QUIÉNES PROTEGE LA LEY?

## **Excepciones**

Hay más de 85 reglas especiales en la Ley de Normas Laborales que permiten a algunos patrones incumplir algunas de las normas referidas a sus trabajadoras y trabajadores. Esto deja a muchos, como las y los trabajadores agrícolas, paisajistas y demás, sin acceso equitativo a las normas mínimas.

Para averiguar si tu patrón goza de una excepción llama a la línea de consulta del Ministerio de Trabajo al 1-800-531-5551 o visita el sitio web [www.labour.gov.on.ca](http://www.labour.gov.on.ca).

## ¡GANAN LAS Y LOS TRABAJADORES!

Creemos que todas y todos los trabajadores deberían tener normas laborales básicas SIN excepciones. Luchamos para garantizar la cobertura total de las normas de empleo, y el gobierno comenzó a revisar las excepciones a fines de 2017. Esta revisión decidirá cuáles exenciones se mantendrán y cuáles se eliminarán. Debemos continuar la lucha para asegurar que todas y todos los trabajadores estén protegidos por normas laborales mínimas. Comunícate con WAC para obtener información actualizada sobre las excepciones y para involucrarte.

## **Trabajadores con Agencias de Empleo Temporal**

Si trabajas por medio de una agencia de empleo temporal, la Ley de Normas Laborales te protege de la misma manera que protege a cualquier trabajador o trabajadora. Las y los trabajadores de agencias temporales generalmente ganan salarios más bajos, tienen menos beneficios y menos protección en el trabajo. Las empresas están subcontratando más empleos para evitar contratar a las y los trabajadores directamente. Para obtener más información sobre tus derechos como trabajador o trabajadora con agencia temporal, consulta nuestra hoja informativa: [Are You a Temp Agency Worker? \(¿Trabajas con una agencia temporal?\)](#)

## **Programa de Trabajadores Migrantes Temporales y Programa de Cuidadoras Familiares**

Las leyes laborales otorgan una protección básica a las y los trabajadores temporales migrantes y las cuidadoras familiares, aunque sujetas a algunas excepciones y restricciones. Muchos trabajadores migrantes temporales encuentran dificultades para hacer cumplir sus derechos laborales debido a su estatus migratorio. Si piensas que tu patrón no está cumpliendo con la ley, llámanos.



El estatus migratorio no debe ser una barrera para hacer valer nuestros derechos laborales. Muchas y muchos trabajadores temporales extranjeros se ven obligados a aceptar la violación de sus derechos porque se encuentran en Canadá con permisos de trabajo que les atan a un patrón. Si pierden sus empleos por quejarse sobre las condiciones laborales, pueden ser deportados. Los trabajadores sin estatus también temen ser deportados si exigen sus derechos. Debemos asegurarnos de que todas y todos los trabajadores tengan protección laboral. Nuestras políticas en materia de inmigración deben cambiar para asegurar, desde su llegada, el estatus permanente para las y los trabajadores temporales extranjeros, para acabar con los permisos laborales atados a empleadores específicos y para contar con un proceso de apelación justo antes de que las y los trabajadores sean obligados a regresar a sus países de origen. También necesitamos asegurar la residencia permanente para cada trabajadora y trabajador sin estatus migratorio en Canadá. Para obtener más información sobre cómo lograr justicia para los trabajadores migrantes, visita el sitio web [www.migrantworkersalliance.org](http://www.migrantworkersalliance.org).

### ***Trabajadores y Trabajadoras sin Estatus***

Si estás trabajando sin un Número de Seguro Social válido (o SIN) o sin un permiso de trabajo, todavía cuentas con la protección de las leyes laborales básicas, las cuales incluyen a las normas laborales, la salud y seguridad, los derechos humanos y la Junta de Seguros y Seguridad en el Trabajo (WSIB). Es probable que no seas elegible para recibir el seguro de empleo (EI). A menudo, los trabajadores sin estatus encuentran dificultades para hacer cumplir sus derechos debido a su estatus migratorio. Si te deben salarios no pagados, llámanos para analizar qué puedes hacer. Todas las llamadas son confidenciales.

Para obtener mayor información sobre tus derechos como trabajador o trabajadora sin estatus, visita nuestro sitio web o consulta nuestra hoja informativa: [Undocumented? No Status? You Have Rights at Work \(¿Indocumentado/a? ¿Sin estatus? Tienes derechos en el trabajo\).](#)

### ***Trabajador por cuenta propia o Contratista independiente***

Cuando trabajas por cuenta propia tienes menos derechos que un empleado o empleada. Esto se debe a que la Ley de Normas Laborales no abarca a los contratistas independientes. Muchos jefes clasifican erróneamente a sus empleados y empleadas como contratistas independientes para evadir la ley. Si tienes dudas con respecto a si eres empleado o no, consulta nuestra hoja informativa: [Are you an Independent Contractor or Employee? \(¿Eres contratista independiente o empleado/a?\)](#)

## ★ ¡GANAN LAS Y LOS TRABAJADORES!

Muchas y muchos trabajadores que acuden a WAC fueron clasificados erróneamente por su patrón como contratistas independientes. Los patrones hacen esto para evadir sus responsabilidades en cuanto a salarios, horas de trabajo, despido y otras prestaciones. Hemos luchado contra esto. Ahora, la Ley de Normas Laborales establece que es ilegal que los patrones traten a sus empleados como contratistas independientes. Deben demostrar que un trabajador es legalmente un contratista independiente. Consulta la página 11 para saber más.

### ***Contrato sindical***

Si trabajas en una empresa que tiene un sindicato estás protegido/a por el contrato sindical o el convenio colectivo del trabajo. Tu sindicato es tu representante legal. Si necesitas ayuda con tu sindicato, llámanos para saber qué puedes hacer.

### ***Estudiantes y practicantes***

Solo las y los estudiantes que trabajan por medio de un programa aprobado por una escuela secundaria, un colegio de artes aplicadas y tecnología, una universidad o un Private Career College (Colegio Privado de Carrera) están excluidos de la protección de la Ley de Normas Laborales. Los demás estudiantes, pasantes y aprendices que trabajan para una empresa u organización tienen derechos bajo la Ley de Normas Laborales.

### ***Trabajadores federalmente regulados***

Algunos sectores, como los bancos, el transporte, las telecomunicaciones y otros, están regulados por el Código Laboral Federal. Los derechos en ese Código Federal abarcan a las trabajadoras y los trabajadores de esos sectores.

# CUANDO EMPIEZAS UN NUEVO EMPLEO

## Pagos para obtener un empleo

Los patrones no deberían pedirte que pagues una tarifa para conseguir un empleo. Las agencias temporales no pueden cobrarte dinero por inscribirte con ellas, asignarte trabajo o ayudarte con un currículum o una entrevista de trabajo.

### ¡PROTÉGETE! TRABAJADORES MIGRANTES Y COBROS ILEGALES

- Los reclutadores no pueden cobrarte a un trabajador o trabajadora temporal extranjero cargo alguno durante el proceso de obtención de empleo.
- Ni el reclutador ni el patrón pueden quitarles sus pertenencias al trabajador, como su pasaporte o permiso de trabajo.
- Las y los trabajadores migrantes no pueden renunciar a ninguno de estos derechos, aunque su reclutador o patrón les pidan que así lo hagan mediante un acuerdo.
- Ni los reclutadores ni los patrones pueden castigar a las y los trabajadores por exigir o por pedir que se respeten sus derechos.
- Si alguno de estos derechos ha sido violado, la o el trabajador migrante puede presentar un reclamo contra el reclutador o el patrón ante el Ministerio de Trabajo dentro de los tres años y medio posteriores a la fecha de la violación.

## Firma del contrato

Según la Ley de Normas Laborales, no puedes renunciar a tus derechos. Si firmas un contrato que es ilegal (que diga por ejemplo, que el patrón no te pagará el salario mínimo) tu patrón está violando la ley, no tú. Aunque firmes un contrato ilegal, tus derechos siguen estando protegidos por la ley. Esto incluye a las y los trabajadores migrantes. Apunta las horas y fechas que trabajas. En el momento que decidas actuar, esta información te ayudará a reclamar los salarios correspondientes.

## Información sobre derechos laborales

Los patrones están obligados a colocar, en un lugar visible para todos los trabajadores, el póster sobre las Normas Laborales que se titula: "Lo que debes saber sobre La ley de Normas Laborales de Ontario". Este póster describe tus derechos básicos en el trabajo.

Los patrones están obligados a darle una copia de este póster a cada nuevo trabajador o trabajadora, dentro de los primeros 30 días de haber sido contratado/a. Tienes derecho a pedir este documento en tu lengua materna. El Ministerio de Trabajo cuenta con versiones en muchos idiomas.

## **Período de prueba**

Este es un período que fija la empresa para ver si tus habilidades se ajustan al puesto de trabajo. El patrón fija la duración del período de prueba, el cual no forma parte de la ley. Si te despiden después de haber trabajado por más de tres meses, probablemente te deban un pago por despido o una notificación por despido, aunque tu patrón diga que aún estás en período de prueba.

## ¿Eres Empleado/a o Contratista Independiente?

### ¿Trabajas por cuenta propia?

Muchos patrones clasifican erróneamente a sus empleadas y empleados como contratistas independientes para evadir sus responsabilidades en cuanto a salarios, horas de trabajo, despido y otros beneficios. Esto es ilegal.

El estatus laboral (si eres empleado/a o contratista independiente) afecta de manera directa tu elegibilidad para obtener derechos básicos, tales como el salario mínimo, pago por horas extra trabajadas, protecciones relacionadas con la salud y seguridad ocupacional, licencias con resguardo de puesto laboral, derechos humanos, y el derecho a negociar colectivamente o afiliarse a un sindicato.

El estatus laboral también afecta tu derecho a recibir los beneficios del Seguro de Empleo (EI), el Plan de Pensiones de Canadá (CPP) y el Junta de Seguros y Seguridad en el Trabajo (WSIB, también conocido como el Workers' Compensation). El estatus laboral también afecta la forma en que se aplica la ley del impuesto sobre los sueldos que recibes y determina qué puedes hacer cuando no te pagan o cuando surgen otros problemas laborales.

<p><b>Es posible que seas EMPLEADO/A si:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Recibes entrenamiento de parte de la empresa.</li><li>• La empresa supervisa tu trabajo.</li><li>• No tienes control sobre tu trabajo, horas trabajadas o nivel salarial.</li><li>• Trabajas con herramientas o equipo que te proporciona la empresa.</li><li>• El trabajo que haces forma claramente parte de la empresa.</li></ul>	<p><b>Es posible que seas CONTRATISTA INDEPENDIENTE o que TRABAJES POR CUENTA PROPIA si:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tú controlas cómo desempeñas tu trabajo. Por ejemplo, puedes contratar a otras personas y dirigir su trabajo.</li><li>• Puedes negociar, de manera autónoma, el pago que recibes y cuándo debes realizar tu trabajo. Esto significa que tienes la libertad para determinar tu horario y lugar de trabajo.</li><li>• Eres propietario/a de alguna de las herramientas o equipos que utilizas para trabajar.</li><li>• Recibes las ganancias o asumes las pérdidas del trabajo o del negocio.</li></ul>
<p><b>Tus derechos como empleado/a:</b> Si tienes problemas laborales, tienes la protección de la Ley de Normas Laborales (ESA), el Código de Derechos Humanos y la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (OHS/A). Podrías ser elegible para recibir el Seguro de Empleo si estás desempleado/a. Puedes calificar para el Plan de Pensiones de Canadá (CPP) y el WSIB.</p>	<p><b>Tus derechos como contratista independiente:</b> Si tienes problemas laborales, por ejemplo, que no te quieran pagar, tu única protección es llevar a la corte a tu patrón. Tienes que hacer tus propios aportes al Plan de Pensiones de Canadá y al WSIB. Tú misma/o debes contactar al Service Canada para fijar los beneficios especiales del Seguro de Empleo (EI) por si acaso te encuentres sin trabajo.</p>

### **¿Y si aún no sabes la diferencia?**

Algunas veces es difícil determinar si eres contratista independiente o empleado/a. Por ejemplo, puede ser que tu patrón supervise tu trabajo pero tú uses algunas de tus propias herramientas. Llama a Workers' Action Centre para obtener mayor información sobre los recursos que te pueden ayudar a determinar tu estatus laboral.

## **¡PROTÉGETE! LA CLASIFICACIÓN ERRÓNEA ES ILEGAL**

- Aunque firmes un contrato que diga que eres un/a contratista independiente, es posible que no lo seas. Pide que te den tiempo para leer el contrato antes de firmarlo.
- Anota los detalles de tu trabajo (fechas, horas trabajadas, pago, qué tareas realizas cada día).
- Si crees que has sido clasificado/a erróneamente, comunícate con WAC para obtener ayuda. Es posible que puedas presentar un reclamo ante el Ministerio de Trabajo. El patrón debe demostrar que el trabajador o trabajadora es legalmente un contratista independiente. Para obtener más detalles sobre las leyes que te protegen, acude al sitio web de WAC para consultar la hoja informativa: [Are you an Independent Contractor or Employee? \(¿Eres contratista independiente o empleado/a?\)](#)

# NORMAS LABORALES: TUS DERECHOS BÁSICOS EN EL TRABAJO

## El pago

### Salario mínimo

A partir del 1 de enero de 2018, el salario mínimo por hora es de:

	General	Camareros/as de bebidas alcohólicas	Estudiantes menores de 18 años
1 de enero de 2018	\$14	\$12.20	\$13.15
1 de enero de 2019	\$15	\$13.05	\$14.10
1 de octubre de 2019 (y cada año siguiente)	\$15 + ajuste por costo de vida	\$13.05 + ajuste por costo de vida	\$14.10 + ajuste por costo de vida

Por cada hora que trabajas debes recibir al menos el salario mínimo. No todas las trabajadoras ni todos los trabajadores tienen empleos que estén cubiertos por el salario mínimo (por ejemplo, los trabajadores agrícolas). Llámanos para averiguar si tu empleo está cubierto por el salario mínimo o si crees que no te están pagando el salario mínimo correspondiente.

### ★ ¡GANAN LAS Y LOS TRABAJADORES!

Nuestro salario mínimo debería basarse en el principio de que cualquier persona que trabaje a tiempo completo no debería vivir en la pobreza. En 2014, WAC lideró una campaña que indexó el salario mínimo a la inflación. Esto significa que el salario mínimo aumenta cada año junto con el costo de vida, para que las y los trabajadores no sigan cayendo en la pobreza. Luego, a través de la campaña Lucha por \$15 con Justicia presionamos con éxito al gobierno para aumentar el salario mínimo a \$15 por hora.





## ¡PROTÉGETE!

- Si tu jefe te paga menos que el salario mínimo, guarda en tu casa un registro de todas las fechas y horas trabajadas y el salario que te pagaron.
- ¿El patrón le paga a todos menos del salario mínimo? Habla con personas de tu confianza y organiza una reunión con nosotros para analizar cómo se pueden mejorar los salarios y condiciones de trabajo.
- Cuando aumenta el salario mínimo, algunos patrones recortan los beneficios de los trabajadores, las horas o las propinas, o hacen que los trabajadores paguen por cosas que antes no requerían un pago. Eso no es justo. Si esto sucede en tu lugar de trabajo, llámanos para recibir nuestra ayuda.

## Pagos en efectivo

Tu patrón te puede pagar en efectivo. Es legal, pero te tiene que dar un recibo de sueldo cada vez que te pague. Puede ser que un patrón que te paga en efectivo no quiera darte un recibo de sueldo para poder evadir el pago de sus contribuciones obligatorias, como lo es el Seguro de Empleo.

El recibo del sueldo debe indicar lo siguiente:

- Tu nombre y apellido
- Período del pago (por ejemplo: 1 de mayo - 15 de mayo)
- Horas que trabajaste y pago por hora
- Horas extras que trabajaste y pago por hora
- Sueldo bruto (antes de las deducciones)
- Sueldo neto (después de las deducciones)
- Pago de vacaciones (algunos empleadores lo incluyen en cada pago)
- Pago de días feriados (si hubo algún día feriado)
- Deducciones por seguro de empleo (tú pagas un porcentaje de tu salario bruto) \*
- Deducciones por Plan de Pensiones (tú pagas un porcentaje de tu salario bruto) \*
- Deducciones por impuestos (esta cifra depende de cuánto sea tu sueldo)

\*Los porcentajes pueden cambiar cada año.

## Propinas y gratificaciones

Las propinas son pagos voluntarios que un cliente le da a un empleado o empleada (en efectivo o con tarjeta de débito o crédito). Las propinas también pueden ser un cargo por servicio requerido por el patrón para el servicio realizado en fiestas grandes o salas de banquetes. Las propinas no son salarios. De todos modos tienes que recibir al menos el salario mínimo por cada hora de tu trabajo.

Tu jefe puede recaudar parte de tus propinas para repartirlas entre tus compañeros de trabajo; eso se conoce como fondo de propinas. Tu jefe no puede usar ese fondo para cubrir salarios, costos operativos, roturas, alimentos o bebidas derramados u otras pérdidas (por ejemplo, clientes que se van

sin pagar). En la mayoría de los casos, tu patrón no puede quedarse con parte de tus propinas para sí mismo. Algunos patrones pueden pedirte un porcentaje de tus ventas para sumar al fondo de propinas. Este porcentaje no puede ser superior a lo que recibiste en propinas.

## ¡PROTÉGETE!

- Controla y anota las propinas que recibes y cuánto aportas al fondo de propinas. Es ilegal que tu jefe se quede con propinas para la empresa o te exija que le pagues propinas basadas en un porcentaje de las ventas totales si eso supera lo que tú ganas en propinas.
- Habla con tus compañeras y compañeros de trabajo sobre cuánto ponen y reciben del fondo de propinas. Puedes presentar un reclamo ante el Ministerio de Trabajo si crees que tu jefe se queda con tus propinas ilegalmente.

Los patrones se beneficiaron con una norma especial que les permite cobrarte una tarifa para pagar el costo del procesamiento de la tarjeta de crédito correspondiente a la parte de la propina en el recibo. Esta tarifa podría llegar a ser 1,5% de la propina, pero solo por las tarifas de servicio que pagó el patrón. Eso significa que el jefe no puede cobrarte esta tarifa si la propina se paga en efectivo o con tarjeta de débito.

Lamentablemente, los patrones tienen mucho poder para decidir quién suma sus propinas al fondo, quién las recibe y cuándo se reparten. Es difícil para las y los trabajadores saber si el patrón se está quedando con este dinero o se está tomando demasiado para pagar las tarjetas de crédito.

## Entrenamiento y pago

El entrenamiento se puede pagar menos que el salario normal por hora, pero tiene que ser por lo menos el equivalente al salario mínimo. El patrón debe informarte sobre las tarifas salariales cuando te hable sobre el entrenamiento y el trabajo.

## ¡PROTÉGETE!

Ten cuidado con las compañías, como las empresas que ofrecen servicios de seguridad, que te ofrecen un trabajo y luego te piden que asistas a un curso de capacitación que tú debes pagar. A menudo te prometen un empleo, pero después muchos trabajadores descubren que no hay tal empleo o que paga menos de lo prometido.

## Igual pago por el igual trabajo

### ★ ¡GANAN LAS Y LOS TRABAJADORES!

Por muchos años, las y los trabajadores temporales o de tiempo parcial ganaban hasta un 40% menos que las personas con puestos de trabajo permanentes o de tiempo completo por hacer el mismo trabajo. Luchamos para exigir que los trabajadores recibieran el mismo salario por el mismo trabajo, y ganamos.

A partir del 1 de abril de 2018, los patrones deben pagarles a las y los trabajadores ocasionales, a tiempo parcial, temporales y estacionales, que realizan sustancialmente el mismo trabajo que las y los empleados a tiempo completo/permanentes, el mismo pago que las y los empleados a tiempo completo/permanentes.

Las mujeres trabajadoras también tienen la protección del mismo salario por el mismo trabajo. Esto quiere decir que los patrones no pueden pagarles a las mujeres menos que les pagan a los hombres que hacen sustancialmente el mismo trabajo.

### Hacer cumplir nuestros derechos a la igualdad salarial

Para obtener el mismo salario por el mismo trabajo, debes hacer sustancialmente el mismo trabajo que un compañero o compañera de trabajo al que se le paga más. Los trabajos no tienen por qué ser idénticos. El trabajo principal que hagas debe ser básicamente el mismo aunque puedas realizar tareas diferentes. Si este es el caso y te pagan menos porque trabajas a tiempo parcial, temporal, informal o estacional, es posible que puedas obtener un salario igual.

Para hacer cumplir tus derechos de igualdad de pago, primero debes acudir a tu jefe. Después del 1 de abril de 2018, tienes derecho a pedirle a tu patrón que modifique tu sueldo si crees que te pagan menos debido a tu estatus laboral o tu género. Tu jefe debe responder a tu solicitud. Deben darte el mismo pago o darte una razón por escrito que explique por qué los empleos no son sustancialmente iguales. Si no estás de acuerdo con tu jefe, puedes llamarnos para obtener ayuda y puedes presentar una queja ante el Ministerio de Trabajo por igual salario.

Lamentablemente, los patrones pueden usar muchos vacíos de la ley para no pagarte equitativamente por hacer el mismo trabajo que otra persona. Tu patrón puede estar exento de las nuevas normas referidas al mismo salario por un mismo trabajo si el salario desigual se basa en:

- un sistema de antigüedad o mérito;
- un sistema de pago a destajo; o
- otro factor (que no sea discriminación entre hombres y mujeres o el estatus laboral).

# **HORAS DE TRABAJO**

## **Horas diarias**

No tienes que trabajar más de:

- 8 horas al día, o
- El número de horas de tu jornada habitual de trabajo (si es más de 8 horas pero no más de 13)

Si siempre has trabajado una jornada de 12 horas entonces la jornada normal sería de 12 horas. Si acordaste trabajar estas horas cuando aceptaste el trabajo, entonces esta es tu jornada normal de trabajo.

## **Horas adicionales**

Si tu patrón quiere que trabajes más que tu jornada de trabajo habitual, tiene que pedirte que firmes un acuerdo por escrito. Tienes derecho a negarte a firmar dicho acuerdo. Puedes cancelar este acuerdo con un aviso por escrito a tu patrón con dos semanas de anticipación. A veces, y solo en casos de emergencia, tu patrón puede pedirte que trabajes más horas de lo usual sin la firma de un acuerdo.

## **Descanso para comer**

Tienes derecho a un descanso de media hora (30 minutos) sin pago por cada período de 5 horas trabajadas. La ley no exige que el patrón otorgue descansos pagados adicionales, pero muchos patrones optan por hacerlo.

## **Horas semanales**

No tienes que trabajar más de 48 horas semanales. Si tu patrón quiere que trabajes más de 48 horas semanales, debe pedirte que firmes un acuerdo por escrito. Tienes derecho legal a negarte. Aunque firmes dicho acuerdo, tu patrón tiene que obtener la aprobación del Ministerio de Trabajo. Tú tienes que ver dicha aprobación. Puedes cancelar el acuerdo al darle un aviso por escrito a tu patrón con dos semanas de anticipación.

## **Regla de “mínimo de 3 horas”**

Si te llaman para trabajar y te envían a casa antes de haber terminado tu turno, el patrón debe pagarte por lo menos el equivalente a tres horas de trabajo a tu salario habitual. Esto solamente se aplica en caso de que te programaron tres o más horas de trabajo ese día.

A partir del 1 de enero de 2019, los patrones estarán eximidos de esta regla si no pueden ofrecer trabajo debido a "incendios, descargas eléctricas, fallas de energía, tormentas o causas similares ajenas al control del patrón".

## ★ ¡GANAN LAS Y LOS TRABAJADORES!

Como parte de nuestra campaña Lucha por \$15 con Justicia, exigimos horarios más justos para que las y los trabajadores puedan tener horarios más estables y así poder planificar sus vidas.

### **A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2019**

## **Pago mínimo por estar disponible por llamada**

Te deben pagar 3 horas de salario habitual si:

- Te exigen que estés disponible por llamada, pero nunca te piden que acudas al trabajo
- Te piden que vengas a trabajar por menos de 3 horas, aunque estés disponible para trabajar por más tiempo.

Solo puedes obtener el "pago por estar disponible por llamada" una vez en un período de 24 horas. Esta regla no se aplica si el turno en el que estas disponible por llamada es para brindar servicios públicos esenciales.

## **Pago por turnos cancelados**

Tu patrón debe pagarte 3 horas de salario habitual si cancela un turno o turno disponible por llamada con menos de 48 horas (2 días) de aviso.

Solo tienes derecho a este pago si se canceló el turno entero. Reducir o aumentar la duración de un turno o turno disponible por llamada no se considera una cancelación. El derecho al pago por cancelación de turno no se aplica si tu jefe canceló tu turno debido a una emergencia o por razones climáticas.

## **Derecho a rechazar turnos asignados con poco aviso**

Tienes derecho a rechazar un turno o turno disponible por llamada si tu patrón lo pide con un aviso menor a 96 horas (4 días). El turno debe ser para días en los que no estaba previsto que trabajas. Debes avisarle a tu patrón lo antes posible si te niegas a trabajar.

El derecho a rechazar no se aplica si tu patrón te pidió que trabajes para lidiar con una emergencia, brindar servicios públicos esenciales o reducir una amenaza para el público.

## **Pedido de cambio de horario o ubicación**

Después de 3 meses de trabajar para el mismo patrón, puedes pedir un cambio en tu horario o la ubicación donde trabajas. Tu patrón no puede sancionarte por hacer esta solicitud, pero sí tiene que aprobarla.

## Horas extra o sobretiempo

Te deben pagar 1,5 veces tu pago normal por cada hora que trabajes después de las 44 horas semanales. Por ejemplo: si te pagan normalmente \$15 dólares por hora, te deben pagar \$22,50 dólares por hora, por cada hora trabajada después de las 44 horas semanales.

## Tiempo libre con goce de sueldo en vez de un pago por horas extra

Puedes aceptar, por medio de un acuerdo por escrito, tomar tiempo libre en vez de recibir pago por horas extras. Te deben dar 1,5 horas de tiempo libre con goce de sueldo por cada hora extra que trabajes. Si decides tomar tu tiempo libre, lo debes hacer dentro de los 3 meses de haber acumulado las horas extras.

## Promedio de horas extra

Siempre se calculan las horas extras trabajadas en un período de una semana, pero tu patrón te puede pedir que firmes un acuerdo para "promediar" tus horas extras en un período de más de una semana.

El promedio se calcula de la siguiente manera:

- En una semana se pagan horas extras después de 44 horas
- En dos semanas se pagan horas extras después de 88 horas
- En tres semanas se pagan horas extras después de 132 horas
- En cuatro semanas se pagan horas extras después de 176 horas

Por ejemplo:

### Cálculo normal de horas extra:

Semana 1: trabajas 50 horas = 6 horas extra

Semana 2: trabajas 38 horas = 0 horas extra

Horas extra debidas = 6 horas

### Con promedio de horas extra:

Semana 1: trabajas 50 horas

Semana 2: trabajas 38 horas

Total trabajado en las dos semanas: 88 horas

Total de horas extra debidas: 0 horas

## ¡PROTÉGETE!

- Los promedios de horas extras no benefician a las/los trabajadoras. NO firmes si no deseas hacerlo. Solo podrás cancelar el acuerdo con el permiso de tu jefe.

## ¡PROTÉGETE! TRABAJADORES/AS MIGRANTES Y LAS HORAS DE TRABAJO

- Las cuidadoras familiares en residencia, así como otros trabajadores y trabajadoras migrantes, suelen ser obligados a trabajar largas horas. Como las cuidadoras familiares pueden estar viviendo en la casa de sus patrones, es difícil negarse cuando les piden que realicen tareas adicionales después de la jornada de trabajo normal. Documenta cada hora que trabajes en el caso de que quieras hacer una queja por horas extra no pagadas más tarde.
- Cuando tu trabajo está atado a tu estatus migratorio, eso te hace más vulnerable al abuso. Si eres cuidadora familiar, comunícate con el Caregivers Action Centre al 647-782-6633 o consulta el sitio web [www.caregiversactioncentre.org](http://www.caregiversactioncentre.org), Si eres trabajador/a migrante, contacta a la Migrant Workers Alliance for Change al 1-855-567-4722 ext. 700 o consulta el sitio web [www.migrantworkersalliance.org](http://www.migrantworkersalliance.org).

## ¡PROTÉGETE!

- Guarda tus propios registros de salarios pagados, las horas y las fechas en que trabajaste y mantenlos en tu casa, en tu teléfono celular o en otro lugar donde tu jefe no pueda encontrarlos. Esto te ayudará a demostrar que tu jefe no te pagó adecuadamente.
- Si no tienes un Número de Seguro Social o un permiso de trabajo válido la Ley de Normas Laborales igual te protege. Mantén tu propio registro de salarios recibidos, horas y fechas en que trabajaste. Si tu patrón viola la ley, llámanos. Todas las llamadas son confidenciales.
- Apunta los números de teléfono, direcciones y números de placas de automóvil de tu patrón para poder encontrarlo y obtener el salario que se te debe después que hayas dejado el trabajo. Las y los trabajadores tienen dos años para presentar un reclamo ante el Ministerio de Trabajo por salarios no pagados. Llámanos para asesorarte.

# DÍAS LIBRES CON PAGO

## Días feriados públicos

Los siguientes son días feriados públicos en Ontario:

Año Nuevo, Día de la Familia, Viernes Santo, Día de la Reina Victoria, Día del Canadá, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Navidad, Boxing Day.

La mayoría de los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a tomarse estos días libres y recibir pago por feriado público. O pueden acordar por escrito trabajar en el feriado y recibir el siguiente pago:

- El pago por día feriado más una tarifa superior (1,5 x tu pago habitual) por todas las horas trabajadas en el feriado público; o
- El salario habitual por las horas trabajadas durante el feriado y además recibir un día libre (llamado “feriado sustituto”) con el pago correspondiente a un día feriado.

Tu patrón debe indicarte por escrito qué día te dará como feriado sustituto.

### ***Cómo calificas para recibir el pago de días feriados***

Podrás gozar de los días feriados apenas comiences a trabajar. Algunos patrones te dirán que tienes que trabajar por un período de tres meses antes de poder calificar al pago del día feriado público. Esto es erróneo.

Tienes que trabajar el turno que normalmente trabajas antes y después del feriado. Esto no significa el día antes y después del feriado. Si tienes un buen motivo para no trabajar en tu turno habitual antes o después del feriado (por ejemplo, en caso de enfermedad), aun así deberás gozar del feriado y del pago por el mismo.

### ***Pago por feriado público***

Para calcular el pago de los feriados públicos se suma los ingresos que generaste durante las 4 semanas antes de la semana donde cae el feriado. Luego divides esta suma por 20. Para los empleados a tiempo completo con horas regulares, este cálculo normalmente resulta ser más o menos un día de salario. Para los empleados que no trabajan a tiempo completo o no tienen horarios regulares, el pago de los días feriados será prorrateado.

El sitio web del Ministerio de Trabajo tiene una herramienta para calcular el pago de tus días festivos: [www.ontario.ca/page/public-holiday-pay-calculator](http://www.ontario.ca/page/public-holiday-pay-calculator). Entre el 1 de enero y 30 de junio del 2018 existía otra regla para calcular el pago de feriados públicos. Consulta el sitio web del Ministerio de Trabajo ([www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/public-holidays#section-3](http://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/public-holidays#section-3)) si ganaste salarios entre esas fechas.



## **Días de vacaciones y pago por vacaciones**

### ***Días de vacaciones***

Después de trabajar para el mismo patrón por un año, tienes derecho a 2 semanas de vacaciones pagas. Después de trabajar para el mismo patrón por 5 años o más, tienes derecho a 3 semanas de vacaciones pagas.

### ***Pago por vacaciones***

Tienes derecho a recibir un pago por vacaciones.

Si has trabajado para el mismo patrón por menos de 5 años, tienes derecho al 4% de cada dólar que ganes para el pago de las vacaciones (tus ingresos totales del año). Esto deberá pagarse cuando tomes tus vacaciones.

Si has trabajado para el mismo patrón por 5 años o más, tienes derecho al 6% de cada dólar que ganes para el pago de las vacaciones.

Tu jefe puede pedirte que aceptes, por escrito, recibir tu pago por las vacaciones en cada cheque de pago. En este caso, tus vacaciones no se pagarán en una sola suma cuando las tomes. Si dejas tu empleo antes de tomarte las vacaciones completas o si tu contrato es breve, ¡asegúrate de recibir el pago por las vacaciones que no tomaste!

## LICENCIA POR RAZONES DE EMERGENCIA PERSONAL

### ★ ¡GANAN LAS Y LOS TRABAJADORES!

Hasta 2018, casi 1 de cada 3 trabajadores no gozaba de la protección de la licencia por enfermedad. Los lugares de trabajo con menos de 50 empleados no tenían que otorgar licencias sin pago. Eso significa que 1,7 millones de trabajadores ni siquiera podían tomarse un día libre sin pago sin el temor de perder su empleo. Con una alianza entre los trabajadores con bajos salarios y los trabajadores de la salud, la campaña Lucha por \$15 con Justicia consiguió 10 días de licencia por emergencia personal para todos los trabajadores, 2 de ellos pagos. Los patrones ya no pueden pedirles un certificado médico a sus trabajadores. Seguiremos luchando hasta que ganemos 7 días pagos por enfermedad para todos y todas, para que los trabajadores puedan cuidar su salud y la de sus familias.

Las y los trabajadores tienen derecho a tomar hasta 10 días de licencia por emergencia personal cada año.

Tu patrón deberá pagarte los primeros 2 días de esta licencia.

La licencia de emergencia personal se puede tomar por tu propia enfermedad, lesión o emergencia médica. También se puede tomar por la muerte, enfermedad, lesión, emergencia médica o asunto urgente\* de los siguientes familiares:

- Cónyuge (incluye a las parejas casadas y no casadas, del mismo género o no).
- Padre/madre, padrastro/madrastra, padre/madre adoptivo/a, hijo/a, hijastro/a, hijo/a adoptivo/a, abuelo/a, abuelastro/a, nieto/a o nietastro/a del empleado/a o cónyuge del empleado/a.
- Cónyuge del hijo/a del empleado/a
- Hermano o hermana del empleado/a
- Familiar del empleado/a que depende del empleado/a para su cuidado o asistencia.

\* Un asunto urgente es un hecho no planificado o fuera del control de la empleada o empleado, y que puede causar consecuencias negativas graves, incluido daño emocional, si no se atiende. Algunos ejemplos de asunto urgente son:

- La niñera/o de tu hijo/a cancela su servicio por enfermedad.
- Te llaman para acudir a una reunión en la escuela de tu hijo/a.
- Tu padre/madre de la tercera edad tiene una emergencia.

En general, debes informarle a tu jefe por adelantado, si es posible, o tan pronto como sepas que debes tomar la licencia. El aviso no tiene que ser por escrito, puede darse por teléfono.

El patrón puede pedirte que presentes una prueba que es "razonable por las circunstancias" para justificar la licencia. Sin embargo, el patrón no puede exigirles a los empleados la entrega de una constancia médica de un médico/a, enfermera/o registrado o psicólogo/a.

### ***Derechos durante la licencia***

Las y los trabajadores que toman una licencia por emergencia personal tienen los mismos derechos que las y los trabajadores que toman una licencia por embarazo o paternidad/maternidad. Eso significa que tu jefe no puede amenazarte, despedirte o sancionarte por tomar o planear una licencia por emergencia personal. Reglas especiales se aplican a algunos puestos de trabajo.

Puedes tomarte licencia por emergencia personal apenas comienzas a trabajar. Debes haber trabajado 1 semana en tu empleo antes de poder tomar los 2 días de licencia paga.

## **LICENCIA POR VIOLENCIA DOMÉSTICA O SEXUAL**

La licencia por violencia doméstica o sexual brinda a las trabajadoras y trabajadores una licencia laboral protegida cuando ellas/ellos o sus hijos/as sufren violencia doméstica o sexual. Podrás gozar de esta licencia después de 13 semanas de empleo consecutivo con el mismo patrón.

Las trabajadoras/es gozarán de 10 días de licencia individual y hasta 15 semanas de licencia si la empleada/o o su hijo/a experimentan violencia doméstica o sexual o la amenaza de violencia doméstica o sexual.

Solo se pagarán los primeros 5 días de licencia de cada año calendario, el resto no.

Tu patrón puede exigirte que presentes pruebas "razonables por las circunstancias" antes de otorgarte la licencia.

Las y los trabajadores que toman una licencia por violencia doméstica y sexual tienen los mismos derechos que las y los trabajadores que toman una licencia por embarazo o paternidad/maternidad. Eso significa que tu jefe no puede amenazarte, despedirte o sancionarte por tomar o planear la licencia.

## ¿TU AGENCIA DE EMPLEO TEMPORAL CUMPLE CON LA LEY?

Las y los trabajadores de agencias temporales tienen los mismos derechos que los demás trabajadores. La agencia temporal es tu patrón oficial, pero la empresa cliente (el lugar al cual la agencia te envía a trabajar) también tiene responsabilidades con respecto a tu trabajo.

### ***La Agencia Tiene Que Darte Información Sobre Tu Trabajo Asignado***

Tu agencia debe darte, por escrito, su nombre e información de contacto. Cuando la agencia te asigna un trabajo debe darte por escrito: el nombre de la compañía, el salario, las horas de trabajo, la descripción del trabajo, la duración en que estarás en ese puesto de trabajo (si la sabe), y la información sobre el período de pago y el día de pago. Debe hacer esto lo antes posible. La agencia también está obligada a darte la información que establece el Ministerio de Trabajo sobre tus derechos laborales.

### ***Igual pago por igual trabajo***

A partir del 1 de abril de 2018, el patrón debe pagarles a las y los trabajadores de la agencia de empleo temporal el mismo sueldo que a las y los empleados contratados directamente por la empresa cliente, si los trabajadores hacen sustancialmente el mismo trabajo.

### **Hacer cumplir nuestros derechos de igualdad en el pago**

A partir del 1 de abril de 2018 tendrás derecho a pedirle a tu agencia que modifique tu sueldo si consideras que no te pagan lo mismo que a los empleados de la empresa cliente que hacen sustancialmente el mismo trabajo. Tu agencia debe responder dándote el mismo sueldo o el motivo por escrito por el cual los trabajos no son sustancialmente iguales. Si no estás de acuerdo con tu jefe, puedes presentar una queja ante el Ministerio de Trabajo.

El patrón puede evadir las reglas de igual pago si la diferencia de salario se basa en otro factor que no sea el género, estatus de empleo o estatus de empleado asignado. El WAC apoyará a las y los trabajadores de las agencias temporales para asegurar que reciban el mismo salario. Llámanos si tienes alguna pregunta.

## ¡GANAN LAS Y LOS TRABAJADORES!

A lo largo de los años, muchas y muchos trabajadores de agencias temporales se comprometieron con WAC para luchar por una mejor protección contra el abuso. Así logramos cambiar la ley para que las compañías clientes y las agencias temporales sean ambas responsables de los salarios no pagados. Ahora, a partir del 1 de enero de 2018, las y los trabajadores de las agencias de trabajo temporal gozan de nuevas protecciones en los casos en que sean despedidos antes de tiempo (consulte más adelante). A partir del 1 de abril de 2018, es ilegal pagarle menos a un trabajador porque sea de una agencia temporal.

## ***Sin cargos***

Una agencia temporal no te puede cobrar ningún tipo de cargo por inscribirte con ellos, por asignarte un trabajo, ayudarte con tu currículum o con una entrevista de trabajo.

Si has trabajado durante 6 meses o más en un puesto asignado, la agencia temporal no puede cobrarte una tarifa a la empresa cliente por contratarte directamente. La agencia no puede impedir que una compañía te contrate o te de una carta de recomendación.

## ***Terminación de puesto asignado***

Si te ofrecieron un puesto de 3 meses o más pero te cesaron antes de tiempo, puedes recibir una semana de pago o preaviso de cese.

Existen algunas limitaciones por elegibilidad.

## ***Terminación de empleo***

Si tu agencia te despide o te cesa, tienes derecho a que se te preavise o a un pago por cese. Tendrás derecho a un pago o aviso de terminación si estuviste disponible para trabajar con una agencia pero no te dieron trabajo en 13 semanas o más. El tiempo que has trabajado para la agencia determinará cuántas semanas de aviso o pago en lugar de notificación recibirás.

## ***No te pueden sancionar por preguntar sobre tus derechos***

Las agencias temporales no deben sancionarte por preguntar sobre tus derechos laborales. La compañía cliente (en donde trabajas) puede ser responsabilizada si eres sancionado/a por tratar de hacer valer tus derechos.

## ***¿Sueldos no pagados?***

Si tu agencia no te paga tu salario, horas extras o días feriados, la compañía cliente es responsable del dinero que te deben. Puede ser difícil obtener salarios no pagados de una agencia que opera a través de un servicio telefónico o por internet. Por eso es importante que las empresas clientes también sean responsables de los salarios que no se pagan.



## **¡GANAN LAS Y LOS TRABAJADORES!**

A partir del 20 de noviembre de 2015, la compañía cliente (el lugar donde la agencia temporal te envió a trabajar) será responsable, al igual que la agencia temporal, si la agencia te debe salarios, horas extra o feriados no pagados. Esta es una victoria legal muy importante porque es difícil para las y los trabajadores hacer valer sus derechos cuando la agencia temporal no les paga debido a que trabajan para una compañía cliente que no asume la responsabilidad por los salarios no pagados. Ahora, cuando se presente un reclamo ante el Ministerio de Trabajo, el gobierno puede recurrir tanto a la agencia temporal como a la compañía cliente para que paguen los salarios adeudados.

# TERMINACIÓN DEL TRABAJO

## Aviso o pago por terminación

Tu jefe puede despedirte sin previo aviso si trabajaste menos de 3 meses. Al momento de irte, tu patrón debe darte lo siguiente:

- Una constancia de empleo (ROE por sus siglas en inglés)
- Pago pendiente de vacaciones (4% o 6% del salario bruto)
- Cualquier salario no pagado, pago por horas extras, etc.

Después de 3 meses de trabajo tu patrón tiene que darte preaviso por escrito indicando la fecha en que te despedirá o cuándo comenzará el despido temporario por falta de trabajo. Si no te notifican, tienen que darte un pago por terminación.

Si te despiden por razones de "negligencia, desobediencia o mala conducta intencional" es posible que no recibas ni la notificación, ni el pago. Pequeños errores no pueden ser utilizados como justificación para negarte tu derecho a la remuneración o notificación. Contáctanos si consideras que tu cese fue injusto.

### *¿Cuánto tiempo de preaviso de despido o cuánto pago?*

El período de aviso previo a la fecha de despido depende del tiempo que has trabajado para ese patrón. El período mínimo de tiempo en el que debes recibir una notificación de despido o tu pago por terminación de trabajo es el siguiente:

De 3 meses a 1 año de trabajo = 1 semana

De 1 a 3 años de trabajo = 2 semanas

De 3 a 4 años de trabajo = 3 semanas

Y así, sucesivamente, con un máximo de 8 semanas por 8 años de trabajo.

## Pago por indemnización

El pago por indemnización no es igual que el pago por terminación de contrato. Para obtener el pago por indemnización, debes haber trabajado por lo menos cinco años para un mismo patrón. También, el patrón debe tener una nómina anual de pagos de más de \$2,5 millones o haber despedido a 50 o más empleados en los últimos seis meses. El pago por indemnización es de una semana por cada año trabajado hasta un máximo de 26.

## Despido injustificado

La Ley de Normas Laborales no requiere que el patrón tenga una "causa justa" o buenos motivos para despedir a un trabajador o trabajadora. Solo requiere que el patrón avise al o la trabajadora sobre el despido.

Las y los trabajadores sindicalizados están protegidos de ser despedidos sin una buena causa. La única opción para las personas no sindicalizadas que han sido despedidas sin una buena causa es demandar al patrón ante la corte por despido injustificado.

## Despido indirecto

A veces el patrón reduce nuestro salario, horas de trabajo o modifica otras condiciones laborales. Puede hacerlo siempre que no sea un gran cambio que reduzca significativamente nuestra paga o trabajo. Si la reducción en el salario y las condiciones laborales es sustancial es posible que hayas sido despedido de manera indirecta, lo que significa que ya no puedes trabajar. Los jefes a veces hacen esto para que renunciemos y así no tienen que pagarnos despido ni indemnización. Otras veces, intentan transferirnos sus costos empresariales al reducir nuestros salarios. Esto puede suceder cuando tienen problemas financieros. Si crees que estás siendo despedido de manera indirecta, comunícate con WAC. Podrías presentar un reclamo por pago por terminación e indemnización o demandar por incumplimiento de contrato.

### ¡PROTÉGETE!

- Es ilegal que tu patrón te despidas por indagar acerca de tus derechos. A esto se le llama represalia. Si esto te sucede, anota en detalle todo lo que pasó.
- Tu jefe puede obligarte a renunciar acosándote en el trabajo. Anota cada detalle del acoso.
- Si tu jefe cambió drásticamente tus condiciones de trabajo, horas o beneficios y redujo considerablemente el monto que te pagan, documenta todos los cambios. Llama a WAC para obtener ayuda.
- Debes poder regresar a tu trabajo después de tomar una licencia por enfermedad u otras licencias. Si tu jefe dice que no puedes volver al trabajo, anota todo lo que te diga. Tu jefe no debe despedirte si tienes una lesión o una dolencia médica grave; primero debe intentar atender tu situación. Si te despiden, es posible que puedas presentar una queja de derechos humanos.
- Aún puedes pelear para obtener los beneficios del Seguro de Empleo, aunque hayas renunciado o te hayan despedido. Contacta a WAC para recibir ayuda.

# SEGURO DE EMPLEO (EI) Y BENEFICIOS ESPECIALES

## *¿Qué es el Seguro de Empleo (EI)?*

El Seguro de Empleo (EI) es tu derecho. Este plan de seguro te brinda beneficios cuando pierdes el trabajo o estás de licencia por enfermedad, tuviste un hijo o estás cuidando a un familiar.

Ambos, tú y tu patrón, contribuyen a este plan. Es responsabilidad de tu patrón hacer las deducciones correspondientes de tu pago. Tus recibos de sueldo deben reflejar estas deducciones. El Seguro de Empleo es un beneficio que paga el gobierno federal por medio del organismo gubernamental Service Canada.

## *¿Califico para recibir el Seguro de Empleo?*

Generalmente, para obtener el Seguro de Empleo debes haber trabajado entre 420 y 700 horas durante el año previo. Hay un período de espera, sin pago por 1 semana, antes de acceder a estos beneficios. Infórmate con nosotros o con Service Canada para saber bien cuántas horas se necesitan en tu zona.

## *¿Cómo solicito estos beneficios?*

Visita la oficina más cercana de Service Canada para presentar tu solicitud para obtener beneficios de empleo o hazlo por internet. Asegúrate de presentar la solicitud dentro del plazo de 4 semanas desde tu último día de trabajo. Podrías perder algunos de los beneficios si demoras en presentarla. Puedes solicitar los beneficios de empleo aunque no hayas recibido la Constancia de Empleo (ROE) de tu patrón. Puedes utilizar todas las Constancias de Empleo de cada trabajo que hayas realizado en las últimas 52 semanas.

## *¿Te pagan en efectivo sin descontar las deducciones?*

Calcula el número de horas que trabajaste en el último año. Anota las fechas en que trabajaste. Haz la solicitud apenas dejes de trabajar. Tal vez todavía puedas calificar para recibir el Seguro de Empleo.

### ¡PROTÉGETE!

- Si tu jefe no hace la deducción de tu sueldo necesaria para el Seguro de Empleo (EI), es posible que aún puedas recibir este beneficio. Puedes reclamar el Seguro de Empleo si tienes apuntadas las fechas y las horas que trabajaste. No tendrás que pagar las deducciones; solo tu jefe tiene que pagar.
- Si no tienes un Número de Seguro Social (SIN) o un permiso válido de trabajo, es posible que no puedas recibir el beneficio del Seguro de Empleo.
- Si dejaste el trabajo o te despidieron, puede ser más difícil cobrar el Seguro de Empleo. Pero el Seguro de Empleo también considera la razón por la cual ya no estás trabajando. Escribe una explicación de lo que pasó en tu solicitud o en una carta por separado, la cual entregarás después.



## **Trabajadores por cuenta propia o contratistas independientes y el Seguro de Empleo**

Si realmente trabajas por tu cuenta o eres un contratista independiente, debes hacer tus propias contribuciones al CPP o el WSIB. Los trabajadores autónomos pueden acceder a los beneficios especiales del Seguro de Empleo (EI).

Hay cuatro tipos de beneficios especiales del EI:

- Beneficios por maternidad
- Beneficios parentales
- Beneficios por enfermedad
- Beneficios por cuidados compasivos

Para calificar, la persona que trabaja por cuenta propia debe llegar a un acuerdo para comenzar a aportar al Seguro de Empleo con el gobierno a través de Service Canada. También debe ser ciudadano/a canadiense o residente permanente de Canadá. Llama a Service Canada al 1-800-206-7218 o consulta el sitio web [www.canada.ca/en/services/benefits/ei.html](http://www.canada.ca/en/services/benefits/ei.html) para saber más.



### **¡ACTÚA! ¡MEJORA EL SEGURO DE EMPLEO!**

El programa de EI necesita grandes mejoras. Es difícil acceder al EI y, cuando lo recibimos, luchamos para sobrevivir con lo poco que se nos da.

- Las y los trabajadores deberían necesitar solo 360 horas para calificar.
- Deberíamos recibir más semanas de EI para ayudarnos a sobrevivir.
- ¡Necesitamos un aumento en el monto del beneficio!!

Llámanos para recibir más información y participar.

## **CONSTANCIA DE EMPLEO (ROE)**

Cada vez que dejas un trabajo, tu patrón tiene que entregarte una Constancia de Empleo (ROE). Este documento es importante porque te permite presentar la solicitud del Seguro de Empleo (EI) más fácilmente.

La Constancia de Empleo contiene toda la información de tu último empleo, que sirve para calcular los beneficios que te corresponden y la cantidad de semanas que los recibirás. Este documento contiene:

- Tu nombre y apellido y el nombre de la empresa
- La suma total de las horas que trabajaste en el período de 52 semanas previo a tu último día de trabajo
- El sueldo bruto total recibido en aproximadamente los últimos 6 meses de trabajo (depende de la forma en que te pagan: cada semana o dos semanas, etc.).
- Motivo por el cual dejaste el trabajo

Es común que el patrón entregue la Constancia de Empleo (ROE) directamente a Service Canada en línea. Puedes tener acceso a este documento si creas una cuenta en línea en My Service Canada en la página [www.canada.ca/en/employment-social-development/services/my-account.html](http://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/my-account.html).

### ***"Razones por las cuales dejaste un trabajo" en tu Constancia de Empleo (ROE)***

Tu patrón tiene que escribir en la Constancia de Empleo una razón por la cual dejaste el trabajo. Algunas de las razones que puede dar son: despido, renuncia, enfermedad o lesión, escasez de trabajo, despido temporario, embarazo, licencia parental, licencia familiar médica y "otras razones". Si tu Constancia de Empleo dice que TE DESPIDIERON o que RENUNCIASTE a tu trabajo, puede ser que te digan que no recibirás los beneficios del Seguro de Empleo. Pero puedes tener derecho al Seguro de Empleo si te despidieron sin motivo o renunciaste por buena causa, así que aún debes solicitarlo.

### ***¿No tienes la Constancia de Empleo?***

Si tu patrón se niega a entregarte la Constancia de Empleo, igual deberías solicitar el Seguro de Empleo. Si ya pasaron 14 días después del último día de pago, contacta a Service Canada para informarte sobre cómo puedes obtenerla. Quizás te pidan pruebas de tu empleo, como por ejemplo, un recibo de pago, un cheque cobrado o la declaración de ingresos (formulario T4). Si es posible, Service Canada usará la prueba de empleo para calcular los beneficios que estás reclamando.

### ***Trabajadores de agencias temporales y Constancia de Empleo***

La agencia de empleo temporal tiene que entregarte una Constancia de Empleo que documente todo el trabajo realizado. Si no has trabajado o recibido ingreso por un período de 7 días, se considera que fuiste cesado/a y que tendrías derecho al Seguro de Empleo. Solicita tu Constancia de Empleo a la agencia temporal. Esto no significa que estés renunciando. Aclárale eso a la agencia temporal.

## OTRAS LICENCIAS

Las siguientes licencias no constituyen licencias con pago de acuerdo con las leyes de normas laborales provinciales. Pero aún podrías recibir los beneficios del Seguro de Empleo por medio del gobierno federal (Service Canada).

### **El Seguro de Empleo y la licencia por enfermedad**

Por medio del Seguro de Empleo la trabajadora o el trabajador pueden recibir beneficios por enfermedad durante un máximo de 15 semanas si están impedidos de trabajar por razones de enfermedad o lesión. Para poder recibir estos beneficios tienes que haber trabajado 600 horas cotizadas al Seguro de Empleo en las últimas 52 semanas.

### **Licencia por maternidad y paternidad**

La Ley de Normas Laborales te hace elegible al derecho de tomar licencia sin paga del trabajo si estás embarazada o eres una madre o un padre que acaba de tener un hijo/a.

También puedes calificar para recibir beneficios maternos y/o parentales según la ley federal de Seguro de Empleo. Las reglas para calificar para la licencia sin pago provincial y a los beneficios pagos federales son diferentes. Debes verificar ambos para confirmar cuáles tienes derecho a recibir.

En general, el beneficio por maternidad es un beneficio del Seguro de Empleo pagadero a la madre biológica o madre sustituta por un máximo de 15 semanas. Para recibir el beneficio por maternidad debes haber trabajado durante 600 horas en las últimas 52 semanas y firmar un documento que declare la fecha prevista de nacimiento de tu hijo/a. Tu trabajo está protegido por la Ley de Normas Laborales cuando tomes esta licencia.

El permiso parental les brinda a ambos padres beneficios del Seguro de Empleo y licencia con protección laboral. Consulta el sitio web del Seguro de Empleo para ver los diferentes tipos de licencia y beneficios disponibles para los padres.

### **Licencias para cuidar a familiares**

La Ley de Normas Laborales proporciona licencia con protección laboral a las y los trabajadores que brinden atención a familiares en una serie de situaciones diferentes. También puedes recibir beneficios pagados por la ley federal de Seguro de Empleo. Las reglas para calificar para la licencia no pagada provincial y los beneficios pagos federales son diferentes. Debes verificar ambos para ver qué derecho puedes recibir.

La siguiente es información general sobre algunas de las licencias disponibles:

**La licencia para cuidar familiares** es una licencia con protección laboral no remunerada que puedes tomar para cuidar a un familiar con una dolencia médica grave. Puedes tomar hasta 8 semanas de esta licencia por año calendario.

**La licencia médica familiar** es una licencia no remunerada con protección laboral que puedes tomar para cuidar a un familiar con un riesgo significativo de que la muerte suceda en un plazo de 26 semanas. Puedes tomar hasta 28 semanas de esta licencia en un período de 52 semanas.

También puedes calificar para el "beneficio por atención compasiva" según la ley federal de Seguro de Empleo. Se pueden pagar hasta 26 semanas de beneficios por seguro de empleo a los trabajadores elegibles. Este beneficio de Seguro de Empleo también requiere prueba de que un familiar necesita cuidado por una dolencia médica grave con un riesgo significativo de muerte en un plazo de 26 semanas.

**La licencia por enfermedad grave** es una licencia sin pago y con protección laboral de hasta 37 semanas para brindar atención o apoyo a un niño/a en estado grave, o hasta 17 semanas para un adulto/a en estado grave dentro de la familia. Las y los trabajadores pueden ser elegibles para recibir el beneficio especial del Seguro de Empleo destinado a cuidadoras/es de niñas/os menores y gravemente enfermos por hasta 35 semanas o de adultos/as gravemente enfermos por hasta 15 semanas.

Para tener más información sobre si podrás recibir beneficios del Seguro de Empleo por estas licencias, llama a la línea de consulta gratuita del Seguro de Empleo al 1-800-206-7218 o visita el sitio web [www.canada.ca/en/services/benefits/ei.html](http://www.canada.ca/en/services/benefits/ei.html).

## ¡PROTÉGETE!

- No te deben sancionar ni despedir por tomar una licencia a la cual tienes derecho. Si esto te sucede, anota todos lo sucedido, llámanos e infórmate sobre lo que puedes hacer.
- Al volver de la licencia deberás regresar a tu puesto de trabajo con las mismas tareas o a un puesto similar con el mismo salario, si tu anterior puesto de trabajo ya no existe.

# SALUD Y SEGURIDAD

## LEY DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (OHSA)

El principal propósito de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (OHSA por sus siglas en inglés) consiste en proteger a las y los trabajadores de los peligros en el trabajo que pueden afectar su salud y seguridad. La ley establece los siguientes derechos para las y los trabajadores:

- El derecho a saber sobre los peligros para la salud y la seguridad
- El derecho a participar en mantener el lugar de trabajo saludable y seguro
- El derecho a rechazar trabajo que consideres sea inseguro.

La OHSA se aplica a casi todos los y las trabajadores/as, supervisores/as, patrones y lugares de trabajo en Ontario. Incluye a los dueños de empresas, constructores y proveedores de equipos y materiales usados en los lugares de trabajo en donde se aplica esta ley. La OHSA es hecha cumplir por el Ministerio de Trabajo.

Centro de Contacto de Salud y Seguridad del Ministerio de Trabajo  
Línea gratuita: 1-877-202-0008  
TTY: 1-855-653-9260  
Fax: 905-577-1316

En caso de emergencia, llama al 911 de inmediato.

## JUNTA DE SEGUROS Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (WSIB)

Aunque tenemos leyes cuyo propósito es protegernos, sabemos que cada año muchas personas se lesionan o mueren debido a las condiciones inseguras en el trabajo. Si no puedes trabajar porque te lesionaste en el lugar de trabajo o te enfermaste debido al ambiente laboral, es posible que tengas derecho a compensación financiera por parte del WSIB. No todas las compañías están cubiertas por el WSIB.

No importa si la lesión en el lugar de trabajo fue por tu culpa. Si sufriste un daño en el trabajo, el WSIB puede:

- Ayudarte a regresar a trabajar en un empleo que puedas hacer de manera segura;
- Pagar los gastos de la atención médica que necesitas para tratar tu lesión;
- Pagarte, si no puedes trabajar debido a esta lesión.

Si te lesionas en el trabajo o te enfermas debido a tu trabajo, puedes recibir un porcentaje de tu salario habitual. La compensación y la duración de los pagos dependerán de tu caso específico. Debes averiguar en tu empresa si gozas de un plan de seguro privado que te pague las medicinas o tu salario, mientras estás incapacitado/a.

Hay muchas reglas que se aplican en el programa del WSIB. Comunícate directamente con el WSIB para saber más.

## **La solicitud del seguro del WSIB**

Debes asegurarte de reportar cualquier enfermedad o lesión relacionada con tu trabajo inmediatamente después de que te hayas lesionado o te enfermes. Debes llenar el Formulario No. 6, el cual describe la enfermedad o lesión en detalle, y envíalo por correo o fax (guarda la confirmación del envío) o preséntalo personalmente en la oficina local del WSIB. Entrégale una copia del formulario a tu patrón y guarda otra copia para tu archivo. Tienes seis meses, a partir del día del incidente, para presentar una solicitud. Para mayor información consulta el sitio web [www.wsib.on.ca](http://www.wsib.on.ca).

Debes llenar el Formulario No. 6 en cuanto te sea posible y presentarte ante un médico o en un hospital, donde llenarán el Formulario No. 8 y lo enviarán al WSIB. Esto servirá de prueba para validar la lesión o enfermedad en caso que tu patrón no reporte el incidente. El patrón debe llenar el Formulario No. 7.

## **Licencia por Enfermedad y el Programa del Seguro de Empleo**

Si presentaste una solicitud al WSIB y estás esperando una respuesta, puedes solicitar beneficios por enfermedad del Seguro de Empleo por un máximo de 15 semanas, hasta que comiences a recibir los beneficios del WSIB. Tendrás que devolver dichos beneficios del Seguro de Empleo una vez que comiences a recibir los beneficios del WSIB.

## **¿Indocumentado/a? ¿Sin permiso de trabajo?**

Aunque no tengas estatus legal ni un permiso de trabajo, el WSIB puede pagarte beneficios. En general, el WSIB no hace preguntas acerca del estatus migratorio del trabajador o trabajadora, ni reporta el estatus migratorio al Ministerio de Inmigración (Immigration, Refugees, and Citizenship Canada).

## **Voluntarios, pasantes no remunerados, estudiantes y aprendices**

Las y los voluntarios, pasantes no remunerados, estudiantes y aprendices son considerados trabajadores y trabajadoras por la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (OHSA por su siglas en inglés). Eso significa que estás protegido/a por la ley.

## ¡PROTÉGETE!

- Si te lesionas en el trabajo, llena los formularios requeridos en cuanto te sea posible. Repórtale inmediatamente, a tu supervisor o patrón, cualquier lesión.
- Si necesitas asesoría o ayuda con los formularios del WSIB, comunícate directamente con el WSIB o llama a uno de los siguientes organismos:

**Workplace Safety and Insurance Board (WSIB):** 1-800-387-0750

**Industrial Accident Victims' Group of Ontario (IAVGO):** IAVGO también trabaja con trabajadores/as migrantes y trabajadores/as sin estatus: 1-877-230-6311

**Toronto Workers Health and Safety Legal Clinic:** 416-971-8832

**Injured Workers Consultants:** 416-461-2411

**Office of the Worker Adviser (Oficina del Asesor de Trabajadores):** presta servicios confidenciales sobre el seguro relacionado con el empleo. Llama al: 1-800-435-8980

**Ministerio de Trabajo, Sucursal de Salud y Seguridad Ocupacional:** 1-877-202-0008

## ¡ACTÚA!

Los recortes al sistema de compensación del WSIB y cambios en los requisitos para calificar al beneficio hacen que sea cada vez más difícil para las y los trabajadores lesionados recibir una compensación, lo que les obliga a vivir en la pobreza. Las y los trabajadores lesionados se están organizando para obtener justicia y exigen que se reforme el sistema del WSIB. Para saber más y participar, visita [injuredworkersonline.org](http://injuredworkersonline.org).

# ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Muchas y muchos trabajadores padecen acoso (algunas veces referido como intimidación o bullying), e incluso violencia en sus lugares de trabajo. Este tipo de abuso puede enfermarnos, deprimirnos u obligarnos a renunciar a nuestros empleos. Entender tus derechos te ayudará a protegerte mejor.

## *¿Cuál es la diferencia entre la violencia y el acoso laboral?*

### **Violencia laboral**

La violencia laboral incluye el uso de fuerza física en tu contra en el lugar de trabajo, que te puede perjudicar físicamente. También se considera violencia laboral solo el intento de usar la fuerza física en tu contra. También, puede considerarse violencia laboral cualquier comentario o comportamiento que el trabajador considere como amenaza o agresión física, en el lugar de trabajo.

### **Acoso laboral**

Ocurre cuando una persona tiene un comportamiento indebido hacia ti en el lugar de trabajo, y que ella o él "deberían saber que es indeseado". Puede también consistir en que una persona te grite o intimide, que se burle de ti, te dirija o envíe cualquier comentario, material o chiste de tipo ofensivo. Esta clase de acoso no está sancionado por el Código de los Derechos Humanos, a menos que sea motivado por alguna de las formas de discriminación señalada en la sección de Derechos Humanos de este manual.

### **Violencia de género**

Cuando el patrón sabe, o debería saber, que puede ocurrir algún tipo de violencia de género en el lugar de trabajo, está obligado a responder y tomar todas las precauciones necesarias que protejan al trabajador o trabajadora de cualquier daño físico. Tú tienes que recibir protección, incluso si la persona que está cometiendo el abuso no es un compañero de trabajo.

## ***Violencia y acoso en el trabajo: Protección de la ley***

La Ley de Salud y Seguridad Ocupacional incluye mecanismos para crear condiciones de trabajo más seguras y a la vez impone mayor responsabilidad a los patrones con respecto a la protección de sus empleados contra el acoso y la violencia laboral.

La ley exige a los patrones que desarrollen:

- Políticas sobre la violencia y el acoso laboral, así como sus respectivos programas de implementación
- Información para los y las trabajadoras sobre el contenido de estas políticas y programas
- Procedimientos para que los y las trabajadoras puedan reportar incidentes o quejas sobre violencia o acoso laboral
- Procedimientos para investigar cualquier denuncia, incidente o queja sobre violencia o acoso laboral



Los programas contra la violencia en el trabajo:

- Deben incluir los procedimientos necesarios para lidiar con situaciones de emergencia en las que se produjo un incidente violento o probablemente pueda ocurrir. Por ejemplo, cómo pedir ayuda inmediata en el caso de que se presente una situación urgente.
- Los patrones tienen que ser proactivos al evaluar los riesgos de que surjan situaciones de violencia en el lugar de trabajo. Deben indicar cómo se controlarán los posibles incidentes violentos en el lugar de trabajo.
- Si tu patrón sabe de una persona con historial y comportamiento violento y con el que tú puedas tener contacto al desempeñar tu trabajo, deberá informarte al respecto para protegerte de cualquier agresión física.
- Tu patrón debe asegurarse de que sea una persona neutral la que realice una investigación sobre el acoso, lo que puede implicar que sea alguien que no trabaje para el patrón.

## ¡PROTÉGETE!

- Tienes derecho a negarte a trabajar si crees que estás en peligro ante alguna forma de violencia laboral. Tu patrón no debe sancionarte por negarte a trabajar. Ciertos trabajadores tienen un derecho limitado a negarse a trabajar (por ejemplo, policías, bomberos, etc.).
- Habla con tu patrón o supervisor. Ellos deben tomar medidas para garantizar tu seguridad laboral. Si tu patrón no toma las medidas necesarias para detener la violencia o el acoso puede ser responsable por permitir que el problema continúe.
- Anota todos los detalles sobre el acoso o incidente violento. Esto te puede ayudar más adelante, si decides presentar una denuncia. Si te sientes forzado/a a renunciar, estos apuntes te podrían ayudar a recibir el Seguro de Empleo o el pago por despido/cese.
- Llama a Workers' Action Centre para analizar la mejor estrategia para hablar con tu patrón y garantizar tu seguridad.
- **Ministerio de Trabajo, Sucursal de Salud y Seguridad Ocupacional.** Para mayor información sobre la salud y seguridad laboral, llama al 1-877-202-0008 o consulta [www.labour.gov.on.ca](http://www.labour.gov.on.ca)
- **Assaulted Women's Helpline:** Línea telefónica de apoyo a mujeres en situación de violencia. Ofrece ayuda en diferentes idiomas: 1-866-863-0511

# DERECHOS HUMANOS

El Código de Derechos Humanos establece que tienes derecho a un ambiente de trabajo que esté libre de discriminación y acoso. La discriminación es el trato injusto hacia una persona o grupo. El acoso sucede cuando una persona hace o dice cosas que te hacen sentir incómodo/a o que de alguna manera te pone en una situación de peligro. Es un comportamiento que todos/as deben considerar como inaceptable.

El Código de Derechos Humanos abarca las siguientes áreas:

- Empleo
- Vivienda
- Contratos
- Bienes, servicios e instalaciones
- Sindicatos y otras asociaciones profesionales

El Código de Derechos Humanos prohíbe la discriminación y el acoso en el trabajo por razones de:

- Raza
- Color
- Ascendencia
- Lugar de origen
- Ciudadanía
- Origen étnico
- Credo o religión
- Ser beneficiario de asistencia social (se aplica solo en casos relacionados con la vivienda)
- Discapacidad
- Edad
- Estado civil
- Situación familiar
- Sexo o género (incluye situación de embarazo, acoso sexual)
- Orientación sexual
- Identidad de género
- Expresión de género
- Antecedentes policiales (solo para empleo, debe haber sido indultado)


Un trabajador o una trabajadora que crea haber sufrido discriminación puede presentar una queja ante el Tribunal de los Derechos Humanos.

## ***Los trabajadores de agencias temporales y los derechos humanos***

Una agencia temporal puede decidir legalmente a quién enviará a cuál tarea o trabajo, pero no puede basarse en los tipos de discriminación enumerados en el Código de Derechos Humanos.

## ¡PROTÉGETE!

- Habla con tu jefe o supervisor. Si tu patrón no toma medidas para detener la discriminación, puede ser considerado responsable por permitir que el problema continúe.
- Anota todo lo posible sobre el caso de discriminación. Esto podría ayudarte más adelante si decides presentar una queja. Si te sientes obligado/a a dejar el trabajo, los detalles escritos pueden ayudarte a recibir el Seguro de Empleo y/o el pago por despido/cese.
- **The Human Rights Legal Support Centre (Centro de Ayuda Legal de los Derechos Humanos)** proporciona servicios jurídicos sobre derechos humanos si consideras que has experimentado discriminación. Llama al 1-866-625-5179 o consulta el sitio web [www.hrlsc.on.ca](http://www.hrlsc.on.ca) para saber más



# Únete a nuestro movimiento de trabajadoras y trabajadores para mejorar las condiciones laborales y los salarios

## **La misión de Workers' Action Centre**

Mejorar las vidas y las condiciones de trabajo de las personas que sufren discriminación, falta de protección, sueldos bajos y empleo inestable.

Desafiar las leyes laborales injustas y trabajar por cambiarlas.

Desafiar a los patrones que violan la ley.

Desarrollar el liderazgo de nuestros miembros, las y los trabajadores afectados directamente por los sueldos bajos y el empleo inestable.

[www.WorkersActionCentre.org](http://www.WorkersActionCentre.org)

Workers' Action Centre  
720 Spadina Avenue, Suite 223  
Toronto, Ontario M5S 2T9  
416-531-0778  
1-855-531-0778  
info@workersactioncentre.org