



**Lxs empleadorxs roban
nuestros salarios.**

**Nuestro gobierno lo
permite.**

Es tiempo de detenerlo.



WORKERS' ACTION CENTRE
workersactioncentre.org

¿QUÉ ES EL ROBO DE SALARIOS? ¿CÓMO NOS AFECTA?

El robo de salarios es el principal problema que lxs trabajadorxs reportan en el Centro de Acción de lxs Trabajadorxs (Workers' Action Centre). Por eso estamos luchando para **¡detener el Robo de Salarios!**

A muchxs de nosotrxs no se nos paga por las horas que trabajamos, recibimos cheques atrasados o no se nos pagan los feriados porque lxs empleadores están seguros de que pueden salirse con la suya.

Esta crisis ha empeorado bajo el gobierno actual que redujo la aplicación de las leyes laborales cuando llegó al poder. En los últimos diez años, lxs empleadorxs robaron 200 millones de dólares a las y los trabajadores en Ontario, y el Ministerio de Trabajo no recuperó 80 millones de esos salarios. Esto es solo la punta del iceberg. La consistente falta de aplicación de las leyes laborales significa que lxs trabajadorxs tenemos que luchar para recuperar nuestros salarios robados, pero no contamos con protección laboral para hacerlo.

El robo de salarios no es solo culpa de unos cuantos malos jefes. Es sistémico. Beneficia a lxs empleadorxs y está respaldado por las leyes y la inacción del gobierno. Con la crisis del costo de vida y el debilitamiento de la red de seguridad social en Canadá, nuestras familias, comunidades y todo el mercado laboral pagan el precio del robo de salarios.

Lee este informe para conocer sobre el robo de salarios en Ontario, sus causas y los cambios que necesitamos para proteger los salarios que tanto nos cuesta ganar.



En 2024, el Workers' Action Centre (WAC) encuestó a más de 500 personas con empleos de salarios bajos. Los resultados muestran claramente a qué nos enfrentamos:

El 60 % de las y los trabajadores informó haber sufrido al menos una violación relacionada con el pago. Mientras que el 28 % enfrentó robo salarial por menos de \$500, más del 20 % sufrió robo salarial por encima de \$5,000.

El 62 % de quienes trabajaron horas extra nunca recibieron pago de horas extra ni tiempo compensatorio por las mismas.

El 51 % dijo no haber recibido pago por todas las horas trabajadas.

El 46 % reportó no recibir pago por los feriados. Con nueve feriados al año, la pérdida económica es enorme.

El 47 % dijo haber recibido su pago retrasado (tiempo después de la fecha acordada).

Más del 20 % reportó que el robo de salarios los llevó a endeudarse, y más del 26 % tuvo que pedir dinero prestado para pagar cuentas.

¿QUÉ ES EL ROBO DE SALARIOS?

El robo de salarios ocurre cuando lxs empleadorxs no nos pagan lo que nos deben según la ley. Esto sucede cuando no recibimos nuestros salarios por todas las horas trabajadas o cuando no se nos paga al menos el salario mínimo. También ocurre cuando no se nos otorgan prestaciones de ley como el pago de horas extra, feriados o vacaciones.

El robo de salarios también se comete cuando lxs empleadorxs nos clasifican ilegalmente como trabajadorxs "independientes" o "autónomxs" para evitar su responsabilidad de garantizar derechos y salarios básicos. Algunxs empleadorxs también evaden su responsabilidad subcontratando el trabajo a otras empresas, para protegerse y evitar pagar salarios justos.

El robo de salarios está muy extendido porque el sistema no funciona para proteger nuestros



derechos. Cada año, millones de dólares son robados a las y los trabajadores y van a parar a los bolsillos de lxs malxs empleadorxs. Las corporaciones se enriquecen violando la ley mientras nos dejan a nosotrxs lxs trabajadorxs (especialmente migrantes, mujeres y personas racializadas) luchando solxs. Esto no es un accidente: ocurre porque las leyes son débiles y el gobierno encargado de hacerlas cumplir no está haciendo su trabajo.

¿CUÁL ES EL IMPACTO DEL ROBO DE SALARIOS?

El robo de salarios tiene un impacto devastador en nosotrxs y nuestras familias.

Actualmente, más de la mitad de nosotrxs vivimos al día, cheque a cheque. Nadie debería tener que elegir entre poner comida en la mesa o mantener la calefacción encendida pero eso es lo que ocurre cuando nos roban el salario.

El robo de salarios daña a nuestras comunidades y a las economías locales. Reduce los fondos para programas sociales debido a impuestos y contribuciones no pagadas al EI, CPP y a la compensación laboral.

Cuando las leyes contra el robo de salarios no se aplican, se da una ventaja financiera a lxs

empleadorxs que roban salarios y se alienta a otras empresas a hacer lo mismo. Esto reduce los salarios y empeora las condiciones laborales para todas las personas.

El robo de salarios es el problema número uno que enfrentan quienes acuden al Workers' Action Centre.

NO ESTÁN TRABAJANDO PARA LAS Y LOS TRABAJADORES.

Doug Ford afirma que está “trabajando para lxs trabajadorxs”, pero desde que llegó al poder en 2018, se han eliminado leyes diseñadas para protegernos.

Durante los últimos siete años, el gobierno de Ford ha aprobado leyes laborales que favorecen a las empresas y ha debilitado nuestros derechos y salarios de muchas maneras:

La primera medida de Ford fue aprobar la “Ley para un Ontario Abierto a los Negocios” (Making Ontario Open for Business Act), que revirtió los aumentos al salario mínimo, eliminó los días de enfermedad pagados y la equidad salarial para trabajos iguales, entre muchas otras cosas. Ford incluso redujo los días de permiso de ausencia protegida sin pago a los que teníamos derecho.

Tras asumir el cargo, Ford también ordenó al Ministerio de Trabajo detener todas las inspecciones proactivas del cumplimiento de las normas laborales en los negocios. La capacitación en inspecciones y procesamiento para nuevo personal del Ministerio fue suspendida.

También aprobó la “Ley para Restaurar la Competitividad de Ontario” (Restoring Ontario’s Competitiveness Act), que facilitó que los empleadores exigieran más horas extra pagando menos.



EL HISTORIAL DE FORD EN EL ROBO DE SALARIOS

El sistema ya estaba roto cuando Ford llegó al poder, pero ahora es más fácil para lxs empleadorxs violar la ley y más difícil para las y los trabajadores recuperar lo que se les debe.

El Ministerio de Trabajo depende de que lxs empleadorxs cumplan voluntariamente la ley, pero eso nunca ha funcionado. Necesitamos aplicación proactiva y castigos reales para lxs empleadorxs que rompen la ley y cometen robo de salarios.

El Ministerio también depende de que lxs trabajadorxs presenten denuncias cuando sus empleadorxs cometen abusos, pero lxs empleadxs saben que corren el riesgo de ser castigadxs si lo hacen.

Cuando el Ministerio investiga una denuncia, casi nunca hay consecuencias reales. En la mayoría de los casos, lxs empleadorxs sólo tienen que pagar lo que le debían a sus trabajadorxs, sin multas, sin intereses por no pagar a tiempo, sin compensación por el daño causado. No es de sorprender que lxs empleadorxs se arriesguen a romper las leyes pagando menos a sus trabajadorxs - más ganancias para ellxs!

Ford redujo las inspecciones en los lugares de trabajo

Nuestras leyes sólo sirven si se hacen cumplir. Durante el gobierno de Ford **el número de inspecciones proactivas cayó un 75 % entre 2016-17 y 2023 subiendo ligeramente a 1,010 en 2024.** El Ministerio de Trabajo canceló las campañas

de cumplimiento en sectores de alto riesgo. (Inspecciones sorpresa en sectores como el de construcción y servicios o en lugares donde se emplea a trabajadorxs jóvenes, donde el robo de salarios es muy alto).

Ford canceló recursos para investigar el robo de salarios

El gobierno anterior se había comprometido a contratar más Inspectores de Normas Laborales, de manera que hubiera al menos 415 inspectores disponibles para investigar el robo de salarios e inspeccionar uno de cada 10 lugares de trabajo en Ontario cada año pero el gobierno de Ford canceló este plan.

Entre 2014 y 2024, la fuerza laboral en Ontario creció un 16 %, pero el número de Oficiales de la Normas Laborales (ESOs) se mantuvo en alrededor de 115 para toda la provincia. Con tan pocos inspectores, hay muy poco tiempo para realizar inspecciones proactivas en los sectores con mayor riesgo de robo de salarios o para identificar nuevas estrategias empresariales que generan robo de salarios. Los recortes de personal también han creado un enorme retraso en los casos, lo que hace que el proceso de reclamación sea aún más lento.

Ford facilitó que lxs empleadorxs cometan robo de salarios

El premier Ford y sus ministros hacen un gran despliegue mediático sobre el aumento de las multas y sanciones para quienes violan la ley pero luego no las aplican.

Por ejemplo, el gobierno de Ford aumentó la multa máxima individual por una violación de la ESA de \$50,000 a \$100,000. **¡Pero en los últimos cinco años, la multa máxima solo se aplicó una vez!** El uso de procesos judiciales ha caído un 85 % bajo el gobierno de Ford, con solo 12 procesos en 2024. La multa más común es de \$250 por una primera infracción (Aviso de Contravención), pero incluso **el uso de estas multas menores también ha disminuido un 85 % desde que el gobierno fue elegido.**

Ford abrió la puerta a más clasificación errónea de trabajadores

Lxs jefes que clasifican incorrectamente a las y los trabajadores como “contratistas independientes” buscan evadir sus responsabilidades legales y evitar que lxs trabajadorxs tengan derechos laborales como salario mínimo, pago de horas extra, vacaciones,

compensación laboral (WSIB) y seguro de desempleo (EI).

Abraham trabajó 10 horas al día, 6 días a la semana, durante cuatro meses. Cuando pidió su pago por horas extra y feriados, el empleador le dijo que no tenía derecho a nada de eso porque era un “contratista independiente” y no un empleado. El Ministerio de Trabajo concluyó finalmente que Abraham había sido mal clasificado y que, de hecho, era un empleado, por lo que se le debían casi \$9,000 en horas extra, pago de feriados y vacaciones.

No nos equivoquemos: clasificar a lxs trabajadorxs como autónomos o contratistas independientes es una forma común de robo de salarios.





No nos sorprende que el gobierno de Ford cediera ante la presión de grandes empresas como Uber y Lyft, y aprobara una legislación que facilita la clasificación errónea de lxs empleadxs. La Ley de Derechos de lxs Trabajadorxs de Plataformas Digitales (2022) excluye a lxs trabajadorxs de plataformas de los derechos de la ESA y les quita el derecho a recibir al menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas.

Aprobar esta ley envió un mensaje a lxs empleadorxs de todo el país de que está bien eludir las leyes laborales. En nuestra encuesta, el 76 % de lxs trabajadorxs que reportaron haber sido tratadxs como contratistas independientes habían sido efectivamente mal clasificadxs, y se les negó injustamente miles de dólares en pago por feriados, vacaciones y horas extra.

Todas las y los trabajadores, incluidos quienes realizan trabajos de plataforma o “gig workers”, deberían considerarse empleadxs, y la prueba legal para determinar el estatus de empleadx debe actualizarse para evitar la clasificación errónea.

Ford permite que lxs subcontratistas evadan su responsabilidad

Lxs empleadorxs se aprovechan de vacíos y lagunas legales que les permiten evadir la responsabilidad

sobre los derechos de lxs trabajadorxs. La subcontratación, las agencias de empleo temporal y el sistema de franquicias son algunas de las formas en que lxs grandes empleadorxs evitan responder por quienes realizan el trabajo. Estas prácticas aumentan el robo de salarios, porque dificulta que podamos responsabilizar legalmente a la empresa que controla nuestro trabajo.

Alice trabajaba como limpiadora en una fábrica de productos de marcas reconocidas. Durante más de tres años, trabajó seis días a la semana, 12 horas por turno. Le pagaban menos del salario mínimo y no recibía pago por horas extra, feriados ni vacaciones.

Alice fue despedida por preguntar sobre su derecho a vacaciones y días feriados.

Pensaba que trabajaba para el dueño de la fábrica, pero al presentar una queja ante la ESA descubrió que el dueño había usado un subcontratista para pagarle, y que no era su empleador “legal” o directo. ¡Ni el dueño ni el subcontratista asumieron responsabilidad por los salarios adeudados! Por eso necesitamos una ley que obligue a ambos a responder.

SISTEMA DE QUEJAS

¿Por qué, si tú robas \$5,000 de tu jefe, la policía vendrá y te arrestará, pero si tu jefe te roba \$5,000 de tu salario, la policía no hace nada? Incluso si presentas una queja, todo lo que tienen que hacer es pagarte lo que ya te debían. ¡Eso significa que la única “pena” real por robar es devolver lo robado! Lxs empleadorxs que cometen robo de salarios no necesitan pagar multas significativas ni intereses sobre el dinero que deben. Esto es importante porque puede tomar años recuperar nuestro dinero, incluso cuando el Ministerio de Trabajo les ordena pagar.

Cuando un restaurante incumple normas de salud y seguridad, lo cierran. Cuando un conductor rompe las reglas de tránsito, pierde su licencia. Pero cuando un mal jefe sigue violando la ley, se le permite mantener su licencia y seguir operando.

¿POR QUÉ?

Un sistema basado en quejas no funciona para lxs trabajadorxs.

El sistema centrado en quejas del Ministerio de Trabajo no protege a lxs trabajadorxs, y de hecho nos hace aún más vulnerables, por las siguientes razones:



Depende demasiado de nosotrxs, como trabajadorxs, dar el primer paso y presentar una queja.

Seamos sinceros: muchas de las personas que son explotadas por sus jefes suelen ser las que menos poder y recursos tienen. Si presentamos una queja mientras todavía somos empleadxs, hay una gran posibilidad de que nuestro jefe tome represalias. La mayoría de nosotrxs no podemos arriesgarnos a perder el empleo. Y aun si pudiéramos alzar la voz, desafiar a lxs empleadores es un proceso legal largo.





La mayoría de nosotrxs no estamos protegidxs de manera efectiva contra represalias cuando defendemos nuestros derechos.

El 90 % de las violaciones de la ESA que investiga el Ministerio de Trabajo ocurre después de que un trabajador(a) ha renunciado o ha sido despedidx. Muchas personas temen defenderse mientras aún están en el trabajo porque no existen reglas de despido injustificado. (¡Sin protecciones por causa justa, nuestro jefe puede despedirnos sin motivo!) Incluso si nos unimos como grupo para exigir mejores condiciones, no contamos con protección legal. Para eso, necesitamos luchar por una nueva ley llamada "protección de actividad concertada", que garantice la protección de nuestros empleos cuando actuamos para mejorar las condiciones laborales.

Incluso si una trabajadora o trabajador presenta una queja, el Ministerio de Trabajo carece de recursos y no puede atender las quejas de manera oportuna. Como resultado, ahora toma entre 10 y 12 meses investigar una queja.



No hay sanciones reales para detener a lxs empleadorxs que violan la ley.

El Ministerio de Trabajo rara vez multa a lxs empleadorxs que violan los derechos de lxs trabajadorxs y ni siquiera aplica eficazmente las órdenes de pago que emite. En los últimos 10 años, casi \$200 millones han sido reconocidos como adeudados a trabajadorxs en Ontario mediante el proceso de quejas de la Ley de Normas Laborales (ESA). Y como solo un pequeño porcentaje de trabajadorxs presenta reclamos al Ministerio de Trabajo, la cantidad real de robo de salarios en Ontario es mucho mayor.

Aun así, solo la mitad de lxs empleadorxs encontrados culpables de robo de salarios reembolsa voluntariamente los salarios adeudados. Incluso cuando hay una orden de pago contra una empresa, el Ministerio de Trabajo no logra recobrar millones de dólares en salarios de lxs trabajadorxs cada año. Hoy, al menos \$80 millones en salarios no pagados aún se deben a lxs trabajadorxs.

El empleador de Roberto afirma que él es un “contratista independiente”, por lo que le pagan menos del salario mínimo.

El empleador de Sam le ha dado cheques sin fondos cuatro veces este año, y Sam todavía no ha recibido su dinero.

Asha debe llegar una hora antes de cada turno, pero el empleador no le paga ese tiempo.

El empleador de Josie se queda con el 30 % de sus propinas.



RACISMO

El robo de salarios es un tema de justicia racial.

El racismo en el mercado laboral significa que trabajadorxs indígenas, negrxs, migrantes, indocumentadxs y de otros colectivos racializados se ven forzados a ocupar los peores empleos, con menos protecciones, salarios más bajos y mayor precariedad.

El racismo determina cómo y dónde somos contratadxs, si podemos alzar la voz y qué pasa cuando lo hacemos. Lxs trabajadorxs racializadxs tienen el doble de probabilidades que los trabajadorxs blancxs de estar en empleos de bajos salarios, esto ocurre por el racismo. Desafortunadamente, el robo de salarios ocurre con más frecuencia en empleos

de bajos ingresos.

Vamos a analizarlo:

- La discriminación está presente desde el momento de la contratación y determina qué trabajos y sectores quedan al alcance de cada persona.
- Los derechos laborales en Ontario están ligados al estatus migratorio (a más precariedad, menos derechos, y viceversa).
- Los sistemas de quejas sobre derechos laborales solo están disponibles en inglés y francés.
- Cuando nos quejamos, es más probable que nos encontremos con racismo y odio.
- Lxs empleadorxs asumen que aceptaremos el robo de salarios porque tenemos menos opciones.
- Las leyes diseñadas para protegernos o no se aplican a nosotrxs o no se hacen cumplir.

El robo de salarios no es un accidente ni un descuido: es sistémico. Genera ganancias para lxs empleadorxs y está respaldado por leyes y la inacción del gobierno, que mantienen a lxs trabajadorxs racializadxs, oprimidxs y divididxs.

Luchar contra el robo de salarios en Ontario significa luchar por la justicia racial.



¿POR QUÉ ESTAMOS LUCHANDO?

1



Aplicación de la Ley de Normas Laborales (ESA).

Existe poco riesgo de que lxs empleadorxs que violan la ley sean atrapados, y si lo son, no hay sanción por el robo de salarios, por lo que los sueldos robados muchas veces no se recuperan. El gobierno debe dejar de depender del cumplimiento voluntario de lxs empleadorxs y empezar a hacer cumplir la ley. Necesitamos acción inmediata para:

- Identificar a todxs los empleadorxs que violan la ley y roban salarios mediante inspecciones proactivas y ampliadas.
- Asegurarnos de que lxs empleadorxs paguen todos los salarios adeudados, mejorando la recaudación y procesando a quienes no paguen.
- Asegurarnos de que lxs empleadorxs compensen a lxs trabajadorxs por el daño causado por el robo de salarios, pagando 3 veces el monto robado.
- Penalizar a todxs los empleadorxs que roban salarios para evitar violaciones futuras.

2



Cerrar los vacíos legales que permiten el robo de salarios.

Las leyes laborales obsoletas no sirven contra las nuevas estrategias de lxs empleadorxs para evadir la ESA y violar los derechos de lxs trabajadorxs que fabrican sus productos o les prestan sus servicios. La subcontratación en varias capas y la clasificación incorrecta de empleadxs como contratistas independientes alimentan el robo de salarios en nuestra economía. Necesitamos acción:

- Hacer que las empresas en la parte superior de la cadena de suministro sean responsables (solidaria y conjuntamente) de los salarios y derechos de la ESA adeudados a lo largo de la cadena de contratación.
- Detener a lxs empleadorxs que clasifican incorrectamente a lxs trabajadorxs como contratistas independientes. Modernizar el examen legal de clasificación de empleadxs asumiendo que somos trabajadorxs, a menos que la empresa pueda probar lo contrario mediante un test acumulativo simple (el “ABC test”).



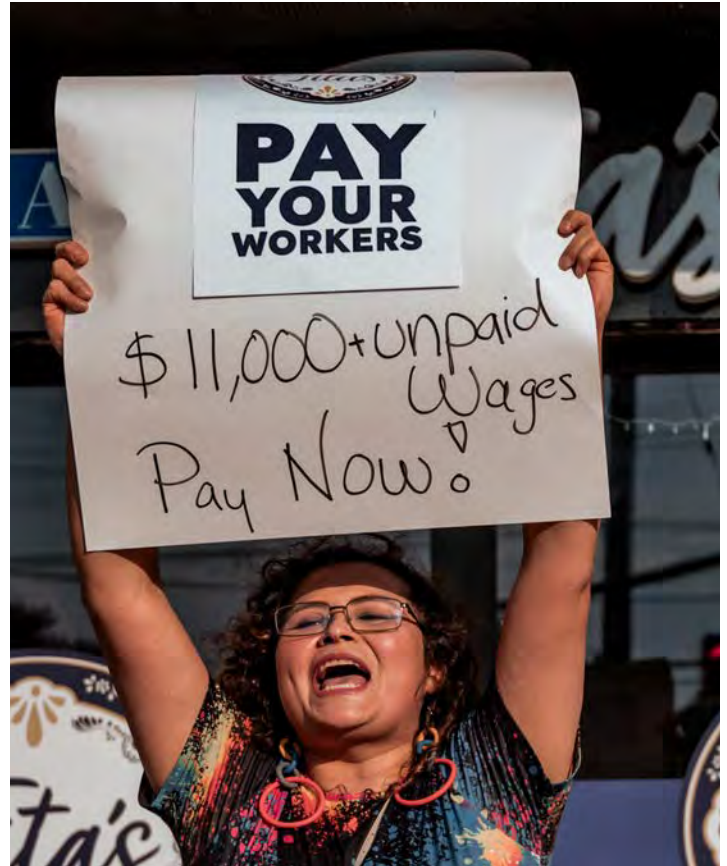
3



Lxs trabajadorxs necesitan poder y protección laboral para hacer valer sus derechos mientras están en el trabajo.

El gobierno depende de lxs trabajadorxs más vulnerables para identificar y denunciar el robo de salarios, pero no nos da el poder para hacerlo sin correr riesgos. Necesitamos acción:

- Las y los empleados deben tener derecho a actuar juntxs sin interferencia del empleador para hacer valer los derechos de la ESA y mejorar las condiciones laborales. Esto se llama "Protección por Actividad Concertada".
- Lxs trabajadorxs necesitan protecciones de "causa justificada", que obliguen a los empleadores a dar razones válidas antes de despedirles.
- Las y los empleados deben tener derecho a la "reinstalación provisional", cuando corresponda, mientras se investiga su queja por represalias, actividad concertada o despido injustificado.



El robo de salarios ocurre cuando lxs empleadorxs violan la Ley de Normas Laborales de Ontario

En Ontario, la Ley de Normas Laborales (ESA) establece los derechos mínimos de la mayoría de lxs trabajadorxs. Lxs empleadorxs están legalmente obligados a proporcionar estos derechos mínimos.

El propósito básico de la ESA es corregir el desequilibrio de poder entre nosotrxs y nuestrxs jefes. Esa diferencia de poder permite que lxs empleadorxs reduzcan salarios y proporcionen condiciones laborales por debajo de lo que como sociedad consideramos mínimo.

El Ministerio de Trabajo de Ontario es responsable de hacer cumplir estas leyes básicas. Sin embargo, claramente no lo está haciendo. El gobierno de Ontario ignora y amplía los vacíos legales para que lxs empleadorxs puedan violar nuestros derechos, y además, no

protege a quienes son castigados por defender sus derechos. Todxs lxs trabajadorxs están cubiertos por la ESA, independientemente de su estatus laboral (tiempo parcial, eventual, en periodo de prueba, agencias temporales) o estatus migratorio (ciudadanx, residente permanente, refugiadx, estudiante internacional o indocumentadx).

La ESA es el estándar mínimo de derechos para lxs trabajadorxs en Ontario. Esto incluye derechos como salario mínimo, pago de vacaciones, horas extra y días feriados.

Lxs empleadorxs no pueden castigar a una trabajadora o trabajador por intentar hacer valer sus derechos (por ejemplo, reduciendo su turno o despidiéndole por quejarse de pagos retrasados). A esto se le llama represalia.

Sonia trabaja regularmente más de 44 horas a la semana, pero su empleador no le paga la tarifa adecuada por horas extra.

El jefe de Moustafa no le ha pagado durante dos meses.

A Alana nunca le proporcionan un comprobante de pago, pero sabe que su jefe le paga de menos.

Wei nunca ha recibido el pago de vacaciones de su empleador.

¿Tu empleador(a) cumple con la ESA? Esto es lo que dice la ley de Ontario:

- ☐ **Salario mínimo:** Todxs lxs trabajadorxs mayores de 18 años deben recibir al menos \$17.60 por hora (a partir del 1 de octubre de 2025).
- ☐ **Pago por todas las horas trabajadas:** Tenemos derecho a que se nos paguen todas las horas trabajadas, incluidas la capacitación, el período de prueba, el tiempo de preparación y limpieza, etc. Lxs empleadorxs están obligados a entregar comprobantes de pago que muestren todas las horas trabajadas, los salarios y las deducciones.
- ☐ **Horas extra:** Después de trabajar 44 horas en una semana, tenemos derecho a recibir 1.5 veces nuestro salario regular por cada hora extra trabajada. Alternativamente, podemos acordar por escrito con el empleador tomar tiempo libre pagado en lugar del pago de horas extra. En ese caso, debemos recibir 1.5 horas de descanso pagado por cada hora extra trabajada.
- ☐ **Días feriados:** Tenemos derecho a nueve días feriados pagados al año. Los días feriados son: Navidad, Boxing Day, Año Nuevo, Día de la Familia, Viernes Santo, Día de la Reina Victoria, Día de Canadá, Día del Trabajo y Acción de Gracias. Si no somos asignadxs para trabajar en un día feriado, igualmente recibimos "pago por día feriado" (equivalente a nuestros salarios de las cuatro semanas anteriores divididos entre 20). Por otro lado, si tenemos que trabajar en un día feriado existen dos opciones: recibir 1.5 veces nuestro salario por ese día, además del pago por día feriado, o bien nuestro salario regular por ese día y otro día tratado como feriado (día libre más pago por feriado).
- ☐ **Vacaciones:** Después de nuestro primer año de trabajo con un empleador(a), tenemos derecho a dos semanas de vacaciones al año. Después de cinco años, tenemos derecho a tres semanas al año.
- ☐ **Pago de vacaciones:** Durante los primeros cinco años con un empleador(a), recibimos el 4 % de nuestros salarios como pago de vacaciones (normalmente equivalente a unas dos semanas de salario). Después de cinco años, recibimos el 6 % (aproximadamente tres semanas de salario).
- ☐ **Deducciones:** Las únicas deducciones que un empleador(a) puede hacer de nuestro cheque de pago son:
 - ☐ Las exigidas por ley (impuesto sobre la renta, EI, CPP)
 - ☐ Las ordenadas por un tribunal (por ejemplo, embargo de salario)
 - ☐ Las que la o el trabajador acepte específicamente y por escrito
- ☐ **Aviso de despido o pago de finiquito:** Siempre que hayamos trabajado al menos tres meses, si somos despedidos sin causa, debemos recibir una semana de aviso por cada año trabajado. Si no se da aviso, debemos recibir una semana de salario por cada año trabajado, hasta un máximo de 8 semanas.

Lxs empleadorxs intentan engañarnos haciéndonos creer que ninguna de estas leyes se aplica a nosotrxs, diciendo que somos "trabajadorxs por cuenta propia" o "contratistas independientes". Si el empleador controla cuándo trabajamos, cómo trabajamos y cuánto nos pagan, y además proporciona las herramientas de trabajo, entonces somos empleadxs según la ley y estamos cubiertos por la ESA. La clasificación errónea es otra forma de robo de salarios.

¡Infórmate más sobre el robo de salarios y cómo detenerlo!

Todxs somos parte de la lucha contra el robo de salarios.

Al no sancionar de manera significativa a lxs empleadorxs que cometen robo de salarios, y al no proteger a lxs trabajadorxs que lo denuncian, el gobierno de Ford está dando a lxs empleadorxs luz verde para seguir robando nuestros salarios.

El robo de salarios nos perjudica a todxs.

Necesitamos que nuestro gobierno haga cumplir la ley, cierre los vacíos legales y fortalezca nuestras leyes. Las y los trabajadores necesitamos poder real para que, juntxs, podamos detener el robo de salarios y evitar que Ford empeore el problema.



Únete a la campaña para detener el robo de salarios. Contacta al Workers' Action Centre para saber cómo puedes participar.



**workersactioncentre.org/wage-theft
info@workersactioncentre.org
416-531-0778**

