

**Ministerio de Trabajo, Inmigración, Capacitación y Desarrollo de Competencias (Ministry of Labour, Immigration, Training and Skills Development)**

# Derechos según las normas laborales para empleados asignados por una agencia de empleo temporario

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

La *Ley de Normas Laborales de 2000* ([Employment Standards Act, 2000](#) o ESA) establece las normas mínimas para la mayoría de los lugares de trabajo en Ontario, como el salario mínimo y los límites respecto de las horas de trabajo. Existen normas especiales y exenciones para determinados empleados, incluyendo empleados asignados por agencias de empleo temporario. Esta ficha le informa sobre sus derechos como empleado asignado. Para obtener más información sobre sus derechos visite [Ontario.ca/ESAGuide](#) y seleccione Agencias de empleo temporario (Temporary Help Agencies).

Además de esta ficha informativa, la agencia de empleo temporario también debe entregarle el afiche de las normas laborales dentro de los 30 días de haber comenzado a trabajar. Si su idioma materno no es el inglés, el empleador debe proporcionarle el afiche su idioma materno, si usted lo solicita y si fuese ofrecido por el Ministerio de Trabajo, Inmigración, Capacitación y Desarrollo de Competencias (Ministry of Labour, Immigration, Training and Skills Development). El afiche puede descargarse desde [Ontario.ca/ESAposter](https://Ontario.ca/ESAposter).

## ¿Es usted un empleado asignado?

Usted es un empleado asignado por una agencia de empleo temporario si usted y la agencia acuerdan que esta le ayudará a encontrar asignaciones temporarias de trabajo.

**La agencia de empleo temporario es su empleador incluso cuando no se le ha asignado un trabajo en uno de los clientes de la agencia.**

## La agencia de empleo temporario debe proporcionarle información

La agencia debe informarle por escrito su denominación legal, cualquier otro nombre que utilice y la información de contacto lo más pronto posible después de contratarlo.

Cuando la agencia le ofrece una asignación en uno de sus clientes, le debe proporcionar la siguiente información por escrito tan pronto como sea posible:

- la denominación legal del cliente, cualquier otro nombre que este utilice y la información de contacto
- la tarifa salarial y las prestaciones
- las horas que trabajará
- una descripción del trabajo que realizará
- la duración (plazo) de la asignación (si se supiera)
- el período de pagos y el día de pago

## La agencia de empleo temporario no le puede cobrar ciertos cargos

La agencia no le puede cobrar cargos por:

- ser su empleado
- ayudarle a encontrar una asignación
- brindarle información o asesoramiento sobre cómo armar un currículum vitae o cómo prepararse para una entrevista, incluso si usted les pidió ayuda

## Los clientes de las agencias pueden dar referencias o contratarlo

Las agencias de empleo temporario no pueden:

- impedir que un cliente le haga una referencia laboral
- impedir que un cliente lo contrate directamente
- cobrarle un cargo en caso de que un cliente desee contratarlo

## Las agencias de empleo temporario y sus clientes deben llevar registros

La agencia de empleo temporario debe registrar la cantidad de horas que trabaja para cada cliente cada día y cada semana. Sus clientes también deben registrar la cantidad de horas que usted trabaja para ellos cada día y cada semana.

## Período y pago de vacaciones

Usted tiene derecho a vacaciones pagas. La cantidad de vacaciones y pago por vacaciones dependen del tiempo que trabajó para la agencia de empleo temporario. Si ha trabajado menos de cinco años, tiene derecho a dos semanas de vacaciones después de un período de doce meses por año y a recibir un pago correspondiente al cuatro por ciento de su sueldo total. Si ha trabajado cinco años o más, tiene derecho a tres semanas de vacaciones después de un período de doce meses por año y a recibir un pago correspondiente al seis por ciento de su sueldo total.

En términos generales, la agencia debe abonarle el pago por vacaciones en un solo monto antes de que se tome sus vacaciones. Sin embargo, la agencia puede pagarle sus vacaciones en forma parcial con cada sueldo si así lo acuerdan por escrito.

Por ejemplo: Hace tres años que Syed trabaja para la agencia de empleo temporario. Puede tomar dos semanas de vacaciones y recibir cuatro por ciento de pago por vacaciones. Gana \$1500,00 cada dos semanas. Syed y la agencia acordaron que le pagarán sus vacaciones con cada sueldo. Syed recibe \$60,00 ( $\$1500 \times 4\%$ ) en concepto de vacaciones con cada sueldo.

Obtenga más información sobre vacaciones pagas en [Ontario.ca/vacation](https://ontario.ca/vacation).

## Feriatos

En Ontario hay nueve días feriatos por año.

- Año Nuevo
- Día de la Familia
- Viernes Santo
- Día de la Reina
- Día de Canadá
- Día del Trabajo
- Día de Acción de Gracias
- Navidad
- Día de San Esteban (26 de diciembre)

Si está asignado a un trabajo y uno de sus días laborales coincide con un día feriado, en general tiene derecho a tomarse el día y recibir pago por día feriado.

La fórmula para calcular el pago por día feriado es la siguiente:

- sume su salario regular percibido y el monto de pago por vacaciones correspondiente a las cuatro semanas anteriores al feriado
- divida ese monto total por 20

Por ejemplo: Josefa está asignada a un cliente y percibe \$600 por semana. Con cada sueldo recibe 4% en concepto de vacaciones. El Día de Canadá cae en uno de los días de trabajo de Josefa. En las cuatro semanas antes del Día de Canadá, su sueldo regular acumulado fue de \$2400 (\$600 x 4). En esas cuatro semanas anteriores al feriado el monto por vacaciones al que ella tiene derecho asciende a \$96 (\$2400 x 4%). A Josefa le corresponde recibir \$124,80 en concepto de pago por feriado ( $\$2496 \div 20$ ).

Puede trabajar un día feriado si lo acuerda por escrito con la agencia. En general, si trabaja un día feriado, le deben pagar el pago por feriado más un bono por las horas trabajadas ese día O su salario regular por las horas trabajadas el feriado y tomarse otro día libre el cual será pagado a la tarifa de día feriado.

Si está asignado a un trabajo y hay un feriado un día que no es su día laboral, tiene derecho a tomarse otro día libre con paga por el día feriado. Puede acordar por escrito con su agencia que el empleador solo le pague el día feriado.

Si no tiene trabajo asignado cuando hay un feriado, en general solo tiene derecho al pago por día feriado.

Para obtener más información sobre los feriados visite [Ontario.ca/publicholidays](https://ontario.ca/publicholidays).

## Fin de una asignación

En general, si la agencia de empleo temporario desea finalizar la asignación con un cliente, la agencia debe notificarle con una semana de anticipación o bien pagarle una indemnización por fin de asignación sin preaviso si:

- Usted estaba asignado para trabajar para un cliente de la agencia
- Cuando se le ofreció la asignación estaba previsto que duraría tres meses o más
- La asignación se termina antes de la fecha de finalización prevista.

El fin de una asignación es diferente al despido. Aunque se termine una asignación, usted continúa estando empleado por la agencia de empleo temporario.

## Despido

En la mayoría de los casos, si la agencia de empleo temporario decide despedirlo (finalizar la relación laboral), debe darle un preaviso por escrito o pagarle una indemnización por despido. Debe haber trabajado para su empleador al menos tres meses para tener derecho a notificación de preaviso o indemnización por despido.

La indemnización por despido o las semanas de notificación de preaviso dependerá del tiempo en el que trabajó para el empleador:

- menos de un año de trabajo: una semana
- de un año a dos años de trabajo: dos semanas
- tres años de trabajo: tres semanas
- cuatro años de trabajo: cuatro semanas
- cinco años de trabajo: cinco semanas
- seis años de trabajo: seis semanas
- siete años de trabajo: siete semanas
- ocho años de trabajo o más: ocho semanas

Por ejemplo: Luna trabajó para la agencia de empleo temporario por 16 meses. Ganaba \$800.00 por semana. La agencia debe darle dos semanas de preaviso o pagarle indemnización por despido. La agencia eligió pagarle indemnización por despido. Debe pagarle \$1600.00 (\$800 x 2).

Obtenga más información en [Ontario.ca/terminationofemployment](https://ontario.ca/terminationofemployment) o vaya a [Ontario.ca/ESAtools](https://ontario.ca/ESAtools) para calcular el preaviso o indemnización por despido que le corresponde.

## No puede aceptar renunciar a sus derechos

No puede aceptar ni firmar un convenio mediante el cual renuncie a sus derechos conforme la ESA. Estos acuerdos no tienen validez. Por ejemplo, si firma un contrato que dice que no puede aceptar un trabajo en lo de un cliente de la agencia, ese contrato no es válido.

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

Si usted pregunta por sus derechos según la ESA o los ejerce, la agencia de empleo temporario o la empresa cliente no puede tomar ninguna represalia en su contra, como por ejemplo dar por terminado su trabajo asignado.

### Para más información o para presentar un reclamo

Para obtener más información sobre la ESA, visite [Ontario.ca/ESAGuide](https://Ontario.ca/ESAGuide).

Si tiene preguntas sobre la ESA, también puede llamar al Centro de Información sobre las Normas Laborales (Employment Standards Information Centre) al 416-326-7160, al 1-800-531-5551 (número gratuito) o al 1-866-567-8893 (línea para hipoacúsicos). La información está disponible en muchos idiomas.

Si considera que sus derechos bajo la ESA no han sido respetados y desea presentar un reclamo ante el Ministerio de Trabajo, Inmigración, Capacitación y Desarrollo de Competencias (Ministry of Labour, Immigration, Training and Skills Development), puede hacerlo en [Ontario.ca/ESAclaims](https://Ontario.ca/ESAclaims).