

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

Sus derechos como extranjero bajo la Ley de Normas Laborales de 2000 (Employment Standards Act, 2000).

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. 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.

Esta ficha informativa ofrece un resumen de la mayoría de sus derechos como empleado extranjero en Ontario conforme la [Ley de Normas Laborales de 2000 \(Employment Standards Act, 2000](#) o ESA). Los extranjeros empleados en Ontario tienen los mismos derechos que la mayoría de las demás personas empleadas en la provincia.

La ESA establece normas mínimas en la mayoría de los lugares de trabajo de Ontario, como salario mínimo y límites a las horas de trabajo. Existen reglas especiales y exenciones para ciertos empleados. Para obtener más información y saber si su trabajo está sujeto a normas especiales o exenciones, vaya a [Ontario.ca/ESAtools](https://ontario.ca/ESAtools).

Su empleador debe entregarle una copia de esta ficha informativa dentro los 30 días de comenzar a trabajar. Si su idioma materno no es el inglés y esta ficha está disponible en su idioma, el empleador debe entregársela en ese idioma.

Su empleador también tiene la obligación de entregarle una copia del afiche sobre las normas laborales dentro de los 30 días de comenzar a trabajar. Si su idioma materno no es el inglés, debe proporcionarle el afiche en su primer idioma, si usted lo solicita y si estuviese disponible.

Como extranjero empleado en Ontario también está cubierto por la [Ley de Protección Laboral para Extranjeros de 2009 \(Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009](#) o EPFNA). El agente de selección, o su empleador si no usó un agente, también debe entregarle una ficha informativa sobre sus derechos según la EPFNA. Si su primer idioma no es el inglés, su empleador o el agente de selección deberá entregársela en su idioma, si estuviese disponible. Para obtener más información, visite [Ontario.ca/EPFNA](#). ¿Qué derechos bajo las normas laborales me corresponden en mi trabajo?

Salario mínimo

En general, le deben pagar al menos el salario mínimo. En algunos casos, el alojamiento y la comida pagados por el empleador pueden ser considerados salario.

Para más información sobre el salario mínimo o sobre cómo el alojamiento y la comida afectan el salario mínimo, visite: [Ontario.ca/minimumwage](#).

Pago regular de salarios y entrega regular de constancia salarial

El empleador debe establecer un día para el pago regular de salario, por ejemplo, los jueves cada dos semanas o el día 1 y 15 de cada mes. Debe pagarle todo el salario correspondiente al período de pago a más tardar ese día establecido para el pago.

Su empleador también debe entregarle una constancia salarial (también denominada «recibo de sueldo»). Le debe dar la constancia salarial por escrito o enviársela por email si usted tiene acceso a una impresora. El recibo de sueldo debe incluir la siguiente información:

- Período de pago
- Tarifa salarial, si hubiera
- Monto bruto del salario
- Monto y descripción de cada deducción
- Montos pagados por alojamiento y comida (en su caso)
- Monto neto del salario

Límites a las horas laborales y pausas para comer

No se le puede exigir trabajar más de ocho horas por día o más horas de las que corresponden a su jornada laboral normal si esta tiene más de ocho horas. El empleador tampoco puede exigirle que trabaje más de 48 horas por semana. Puede trabajar más horas por día o por semana si usted o su empleador lo acuerdan por escrito.

El empleador debe darle 30 minutos de pausa para comer luego de haber trabajado cinco horas. Usted y su empleador pueden acordar hacer dos pausas más cortas para comer que sumen 30 minutos si las toma antes de las cinco horas de trabajo.

Debe tener 11 horas consecutivas de descanso laboral todos los días. En general, debe tener ocho horas de descanso entre turnos, y al menos 24 horas consecutivas de descanso cada semana laboral o 48 horas consecutivas cada dos semanas de trabajo. Obtenga más información sobre las horas de trabajo en [Ontario.ca/hoursofwork](https://www.ontario.ca/hoursofwork).

Pago de horas extra

En términos generales, el empleador debe pagarle horas extra si trabaja más de 44 horas por semana. El pago de horas extra equivale a 1,5 veces la tarifa del salario regular. Por ejemplo: Sherie gana \$17,00 por semana. Trabajó 48 horas en una semana, lo que significa que trabajó cuatro horas extra. Su tarifa por hora extra es de \$25,50 por hora ($\$17,00 \times 1,5$). Percibió \$102,00 por horas extra ($\$25,50 \times 4$).

También puede acordar por escrito con su empleador que las horas extras se las pague con tiempo no trabajado. Se le otorgarán 1,5 horas de tiempo no trabajado y remunerado por cada hora extra trabajada. Las horas de tiempo no trabajado deben tomarse dentro de los tres meses de tener derecho a ellas.

Obtenga más información sobre horas extra en [Ontario.ca/overtime](https://www.ontario.ca/overtime).

Período y pago de vacaciones

La mayoría de los empleados tienen derecho a vacaciones pagas. La cantidad de vacaciones y pago por vacaciones depende del tiempo que trabajó para su empleador. 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, el empleador debe pagarle el pago por vacaciones en un solo monto antes de que se tome sus vacaciones. Sin embargo, si así lo acuerda por escrito, el empleador puede pagarle el monto por vacaciones repartido en cada sueldo.

Por ejemplo: Malala ha estado trabajando para su empleador por tres años. Puede tomar dos semanas de vacaciones y recibir cuatro por ciento de pago por vacaciones. Gana \$1500,00 cada dos semanas. Malala y su empleador acordaron que le pagará el monto por vacaciones con cada liquidación de sueldo. Malala recibe \$60,00 ($\$1500 \times 4\%$) en concepto de vacaciones con cada sueldo.

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

Feriatos

En Ontario hay nueve días feriados 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)

En general, tiene derecho a tomarse estos días libres y recibir el pago por 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 a la semana laboral en la que cae el feriado
- Divida ese monto por 20

Por ejemplo: Josef gana \$600 por semana. En cada sueldo recibe 4% en concepto de vacaciones. En las cuatro semanas anteriores a la semana laboral en la que cae el feriado, el sueldo regular de Josef fue de \$2400 ($\600×4). En esas cuatro semanas anteriores al feriado el monto por vacaciones al que él tiene derecho asciende a \$96 ($\$2400 \times 4\%$). A Josef le corresponde recibir \$124,80 en concepto de pago por feriado ($\$2496 \div 20$).

Puede trabajar un día feriado si lo acuerda por escrito con su empleador. 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. Para obtener más información sobre los feriados visite Ontario.ca/publicolidays.

Licencias

Conforme la ESA, existen varios tipos de licencias sin goce de sueldo pero que protegen el puesto de trabajo, entre ellas:

- Licencia por enfermedad: Puede tomarse tres días por enfermedad sin goce de sueldo por año si se enferma, se lesiona o si tiene una emergencia médica. Puede tomar la licencia por enfermedad solo después de haber trabajado para su empleador por al menos dos semanas consecutivas.
- Licencia por responsabilidad familiar: Puede tomarse tres días sin goce de sueldo al año para cuidar a determinados familiares que están enfermos, lesionados o que tuvieron una emergencia familiar o por alguna otra razón de urgencia. Estos familiares incluyen cónyuge, hijos, padres, abuelos o un familiar que depende de usted para su cuidado o asistencia. Puede tomar la licencia por responsabilidad familiar solo después de haber trabajado para su empleador por al menos dos semanas consecutivas.
- Licencia por embarazo: Las empleadas embarazadas pueden tomarse hasta 17 semanas de licencia sin goce de sueldo en cualquier momento dentro de las 17 semanas antes de la fecha de parto prevista. Una empleada puede tomarse una licencia por embarazo solo si comenzó a trabajar para el empleador al menos 13 semanas antes de la fecha de parto.
- Licencia por maternidad/paternidad: Los padres que acaban de tener un hijo pueden tomarse hasta 61 o 63 semanas de licencia por maternidad/paternidad sin goce de sueldo. Un empleado puede tomarse una licencia por maternidad/paternidad solo si comenzó a trabajar para el empleador al menos 13 semanas antes de comenzar la licencia.

Existen otras licencias conforme la ESA como licencia por duelo, licencia para atender a un familiar y licencia por problemas de salud familiar.

Para obtener más información sobre licencias visite Ontario.ca/ESAGuide.

Notificación de despido y/o indemnización por despido

En la mayoría de los casos, si su empleador 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: Li trabajó para su empleador durante 16 meses. Gana \$800.00 por semana. El empleador debe darle dos semanas de preaviso o pagarle indemnización por despido. El empleador elige pagarle indemnización por despido. Por lo tanto, debe pagarle \$1600.00 (\$800 x 2).

Obtenga más información en Ontario.ca/terminationofemployment o vaya a 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 en el que se establece que el empleador le pagará menos que el salario mínimo, el contrato no será válido.

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

Si usted pregunta por sus derechos conforme la ESA o los hace valer, el empleador no puede tomar ninguna represalia en su contra, como por ejemplo despedirlo.

Para más información o para presentar un reclamo

Para obtener más información sobre la ESA, visite 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, Capacitación y Desarrollo de Competencias (Ministry of Labour, Training and Skills Development), puede hacerlo en Ontario.ca/ESAclaims.