

Sus derechos bajo la Ley de Protección Laboral para Extranjeros de 2009 (Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009)

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 Protección Laboral para Extranjeros de 2009 (Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009 o EPFNA) 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 EPFNA 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. Tanto empleadores como empleados pueden decidir obtener asesoramiento legal.

La [Ley de Protección Laboral para Extranjeros de 2009 \(Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009\)](#) o EPFNA) se aplica a los extranjeros que trabajan o buscan trabajo en Ontario conforme a un programa de inmigración o de trabajador extranjero temporario. Por ejemplo, si usted está trabajando o buscando trabajo bajo el Programa Federal de Trabajadores Extranjeros Temporarios, es factible que esta ley se aplique a su caso.

Este folleto informativo incluye un resumen de sus derechos según la EPFNA. Como extranjero empleado en Ontario, en general también tiene derechos bajo la [Ley de Normas Laborales de 2000 \(Employment Standards Act, 2000\)](#) o ESA). La ESA cubre normas como el salario mínimo y los límites de horarios laborales. Los empleados cubiertos bajo la EPFNA tienen derecho a recibir una ficha informativa sobre sus derechos bajo la ESA junto con este documento.

Otros idiomas

Si su idioma materno no es el inglés, su empleador o agente de selección de personal debe averiguar si la ficha informativa ha sido traducida a su idioma por el Ministerio de Trabajo (Ministry

of Labour) y, en su caso, entregarle la versión traducida también. Para obtener más información, visite [Ontario.ca/EPFNA](https://www.ontario.ca/EPFNA).

Un agente de selección de personal no puede cobrarle honorarios

Un agente de selección de personal es alguien que encuentra o intenta encontrar un trabajo para usted, ayuda a otra persona a encontrar trabajo para usted o lo deriva a alguien que le ayudará a encontrar trabajo en Ontario. El agente de selección de personal no puede cobrarle ningún honorario por servicios, bienes o beneficios que le provea. Por ejemplo, no puede cobrarle un cargo por conseguirle un trabajo, por la Evaluación de Impacto del Mercado Laboral (Labour Market Impact Assessment o LMIA) o por cualquier otro documento o trámite necesario para que usted pueda comenzar a trabajar en Ontario. No le puede cobrar ningún cargo por servicios extra como orientación, redacción de currículum vitae, preparación para entrevistas o sesiones de capacitación en primeros auxilios, incluso si son opcionales. Además, ninguna persona que trabaje en nombre de un agente de selección puede cobrarle honorarios.

Su empleador no puede cobrarle los costos de contratación (salvo contadas excepciones)

En términos generales, si su empleador pagó cargos o cualquier otro costo por contratarlo, no le puede cobrar estos costos ni deducirlos de su sueldo. Esto incluye costos por todos los mismos cargos y honorarios relacionados con el trabajo que un agente de selección no le puede cobrar a usted como su LMIA. Sin embargo, si está empleado bajo el "Programa de Trabajadores Agrícolas Estacionales" (Seasonal Agricultural Worker Program o SAWP), su empleador puede deducir los costos del pasaje aéreo y los costos de permisos de trabajo si tales deducciones están autorizadas en el contrato de trabajo bajo el SAWP.

El agente de selección o el empleador no pueden tomar posesión de los bienes que le pertenecen

El agente de selección, el empleador o una persona que trabaje en representación de ellos no pueden tomar posesión o retener ningún bien que le pertenezca a usted por ninguna razón. Esto incluye documentos como pasaporte o permiso de trabajo.

Recuerde que no puede aceptar renunciar a sus derechos

No puede aceptar o firmar un contrato para renunciar a sus derechos según la EPFNA con su agente de selección, empleador o alguien que actúe en nombre de ellos. Dicho contrato no tendrá validez. Por ejemplo, si suscribe un contrato que le permite a un agente de selección de personal cobrarle un honorario por búsqueda de trabajo, este contrato será nulo.

No pueden castigarlo por preguntar o ejercer sus derechos

Si usted pregunta por sus derechos según la ESA o la EPFNA o los hace valer, el agente de selección de personal, el empleador o la persona que actúe en representación de ellos no puede tomar ninguna represalia en su contra, como por ejemplo dar por terminado su relación laboral.

Los empleadores / agentes de selección de personal no pueden sancionar ("tomar represalias") a los empleados / ciudadanos extranjeros *de ninguna manera* por:

- solicitar que se cumpla con la Ley de Protección Laboral para Extranjeros de 2009 (Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009),
- hacer preguntas sobre sus derechos en virtud la Ley de Protección Laboral para Extranjeros de 2009,
- presentar una queja en virtud de la Ley de Protección Laboral para Extranjeros de 2009,
- ejercer o intentar ejercer un derecho bajo la Ley de Protección Laboral para Extranjeros de 2009 o
- dar información a un funcionario de aplicación de las normas laborales
- participar en un proceso conforme la Ley de Protección Laboral para Extranjeros de 2009

Si un ciudadano extranjero amparado por la Ley de Protección Laboral para Extranjeros de 2009 hace cualquiera de lo indicado anteriormente, un empleador o agente de selección de personal **no puede bajo ningún concepto:**

- despedir al empleado,
- disminuir el salario del empleado,
- suspender al empleado,
- sancionar al empleado / ciudadano extranjero,
- intimidar al empleado / ciudadano extranjero,
- tomar otro tipo de represalias contra el empleado / ciudadano extranjero,
- negarse a buscar empleo para el ciudadano extranjero, o
- amenazar con hacer cualquiera de lo anterior.

Facultades del funcionario de aplicación de las normas laborales

Si se determina que un empleador ha tomado represalias contra un ciudadano extranjero por cualquiera de las razones antedichas, un funcionario de aplicación de las normas laborales tiene la facultad de ordenarle al empleador que reintegre a un empleado a su trabajo y/o que lo indemnice por cualquier pérdida sufrida con motivo de la represalia.

Si se determina que un agente de selección de personal ha tomado represalias contra un extranjero por cualquiera de las razones antedichas, un funcionario de aplicación de las normas laborales tiene la facultad de ordenarle al agente de selección de personal que indemnice al ciudadano extranjero por cualquier pérdida sufrida con motivo de la contravención.

En caso de tener una consulta o querer presentar un reclamo

Para obtener más información sobre la EPFNA, visite Ontario.ca/EPFNA o llame al Centro de Información sobre las Normas Laborales (Employment Standards Information Centre al (416) 326-

7160, al 1-800-531-5551 (línea gratuita) o al 1-866-567-8893 (línea para hipoacúsicos). La información está disponible en varios idiomas.

Si considera que sus derechos bajo la EPFNA no han sido respetados y desea presentar un reclamo ante el Ministerio de Trabajo (Ministry of Labour), puede hacerlo en [Ontario.ca/EPFNA](https://ontario.ca/EPFNA).

Cuenta con tres años y medio para presentar un reclamo respecto de sus derechos bajo la EPFNA. No existen límites en cuanto a la cantidad de dinero que puede recuperarse si se emite una orden bajo la EPFNA.

Tenga presente que los plazos difieren entre los reclamos presentados en virtud de la ESA y de la EPFNA. **Asimismo, se utilizan diferentes formularios para los reclamos bajo la ESA y la EPFNA.**

Para obtener mayor información sobre sus derechos en virtud de la ESA y sobre cómo presentar un reclamo bajo esa ley, visite la *Guía sobre la Ley de Normas Laborales de 2000 (Your Guide to the Employment Standards Act, 2000)* en [Ontario.ca/ESAguide](https://ontario.ca/ESAguide).