



Esta hoja informativa ha sido elaborada para proveer información de índole general. No es un documento de validez legal. Para propósito de interpretación o aplicación de la ley, sírvase consultar el texto de la Ley de Normas de Empleo (Employment Standards Act) y del Reglamento (Regulation).

July 2016

Trabajadores Extranjeros Temporales

Los trabajadores extranjeros temporales están amparados por la Ley y Reglamento de Normas de Empleo, que incluyen pago de horas extra, días feriados y pago por trabajar tales días, vacaciones anuales y pago por vacaciones, y salario mínimo.

No se permite cobrar por contratación

No se permite cobrar ningún cargo a una persona por:

- ayudar a la persona a encontrar un trabajo; o
- proporcionar información acerca de posibles empleos.

Un trabajador extranjero temporal no puede ser obligado a pagar por ayuda con trámites migratorios como condición de colocación en un empleo.

Un trabajador extranjero temporal no puede ser obligado a suscribir una fianza o pagar un depósito para asegurar que va a cumplir un periodo de trabajo o contrato de empleo, o pagar una multa si no cumple.

Un trabajador extranjero temporal no puede ser obligado a devolver ningún costo que su empleador haya pagado a una agencia laboral o a cualquier otra persona para reclutar al trabajador.

Deducciones de sueldos

El empleador sólo puede hacer deducciones del sueldo conforme con las leyes (por ej., impuesto sobre la renta, aportes al plan de jubilación de Canadá (CPP), primas de seguro de empleo (EI), cuotas sindicales).

Un empleador no puede obligar a un empleado a pagar ninguna parte de un costo del negocio, incluyendo:

- costos de traer a un trabajador extranjero temporal a Canadá; o
- costos que resulten por robo, daños, roturas, mala calidad de trabajo, porque un cliente no pagó, etc.

Un empleador puede deducir anticipos y sobrepagos del sueldo si el empleado lo autoriza por escrito.

Pago de sueldos

Los sueldos deben ser pagados en moneda legal canadiense por cheque, giro bancario, money order, o depósito directo a la cuenta bancaria del empleado. Un empleador no puede proporcionar artículos o servicios en lugar de sueldos.

Los empleadores deben pagar la tasa de sueldo indicada en el documento llamado Labour Market



Opinion. Si se paga una tasa menor, se puede recuperar la diferencia en calidad de sueldo.

Si el empleo termina:

Un empleador puede despedir a un empleado previo aviso conforme con la ley, o en su defecto el sueldo equivalente.

Un empleador o una agencia laboral no puede obligar a un trabajador extranjero temporal a regresarse a su país si el empleador pone término a un contrato de empleo antes del vencimiento del permiso de trabajo o si el trabajador extranjero temporal encuentra un empleo con otro empleador. Únicamente el gobierno de Canadá tiene la autoridad legal de deportar a una persona del país.

Un empleador no puede rehusarse a seguir empleando a una persona que presenta una queja por incumplimiento de Normas de Empleo, ni puede discriminar a una persona con respecto a su empleo.

Quejas

Un trabajador extranjero temporal que tiene dificultad con el idioma inglés no está obligado a usar el Self-Help Kit o paquete de materiales de autoayuda antes de presentar una queja a la División de Normas de Empleo.