

Modernizar las leyes laborales de Ontario para crear justicia y oportunidad: Ley de Lugares de Trabajo Justos, Mejores Empleos de 2017 (The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017)

22 de noviembre de 2017, 12:00

La legislatura de Ontario aprobó la Ley de Lugares de Trabajo Justos, Mejores Empleos de 2017 (The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017). La nueva ley incluye una amplia gama de reformas a la Ley de Normas Laborales de 2000 (Employment Standards Act, 2000), la Ley de Relaciones Laborales de 1995 (Labour Relations Act, 1995) y la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (Occupational Health and Safety Act) de Ontario.

Mientras que la economía de la provincia está sólida y creciendo, la naturaleza del trabajo ha cambiado y muchos trabajadores están encontrando difícil sostener a sus familias con trabajos a tiempo parcial, temporarios o con salario mínimo.

Los trabajadores de Ontario tienen el derecho a trabajar estando bien protegidos. La justicia y la decencia deben continuar siendo los valores que definen a nuestros lugares de trabajo. Estos cambios legislativos crearán más oportunidades y mayor seguridad para los trabajadores en la provincia.

Aumento del salario mínimo

Ontario está aumentando las tarifas del salario mínimo; en términos generales, la tarifa más baja que pueden pagar los empleadores a los empleados.

El salario mínimo general aumentará a:

- \$14 por hora el 1 de enero de 2018, y
- \$15 por hora el 1 de enero de 2019

Categorías de salario mínimo	Al 31 de diciembre de 2017	Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018	Del 1 de enero de 2019 al 31 de septiembre de 2019
Salario mínimo general	\$11,60 por hora	\$14,00 por hora	\$15,00 por hora

Estudiantes menores de 18 años que trabajan como máximo 28 horas semanales durante las clases o que trabajan durante un receso escolar o las vacaciones de verano	\$10,90 por hora	\$13,15 por hora	\$14,10 por hora
Camareros que sirven alcohol	\$10,10 por hora	\$12,20 por hora	\$13,05 por hora
Guías de caza y pesca	\$58,00	\$70,00	\$75,00
	Tarifa por trabajar menos de cinco horas consecutivas en un día	Tarifa por trabajar menos de cinco horas consecutivas en un día	Tarifa por trabajar menos de cinco horas consecutivas en un día
	\$116,00	\$140,00	\$150,00
	Tarifa por trabajar cinco o más horas en un día, consecutivas o no	Tarifa por trabajar cinco o más horas en un día, consecutivas o no	Tarifa por trabajar cinco o más horas en un día, consecutivas o no
Empleados que hacen trabajo remunerado desde su casa para un empleador	\$12,80 por hora	\$15,40 por hora	\$16,50 por hora

Cambios a las normas laborales

Disposiciones sobre igual pago por igual trabajo: empleados ocasionales, a tiempo parcial, temporarios y de temporada

La nueva ley exigirá que los empleados ocasionales, a tiempo parcial, temporarios y de temporada reciban un pago igual al de los empleados a tiempo completo que realizan sustancialmente el mismo trabajo para el mismo empleador.

Dicha ley permitirá a los empleados a solicitar una revisión de la tarifa aplicada a su salario si consideran que no están recibiendo un pago igual al de los empleados a tiempo completo o permanentes. El empleador deberá responder a la solicitud con un ajuste del salario o una explicación escrita.

Las excepciones al requisito de igual salario cuando existe una discrepancia entre salarios están justificadas sobre la base de:

- sistema de antigüedad
- sistema de méritos
- sistemas que determinan el salario en función de la cantidad o la calidad de la producción
- otros factores (el sexo y la situación laboral no califican como excepción a este requisito)

La nueva ley también protegerá a los empleados ocasionales, a tiempo parcial, temporarios y de temporada contra las repercusiones de preguntar sobre la tarifa salarial o de preguntar a otro empleado sobre su tarifa salarial.

Esta disposición entrará en vigencia el 1 de abril de 2018.

La ley establece que el Ministro de Trabajo (Minister of Labour) deberá iniciar una revisión de las disposiciones de igual pago para los empleados ocasionales, a tiempo parcial, temporarios y de temporada a más tardar el 1 de abril de 2021.

Disposiciones sobre igual pago por igual trabajo: empleados de agencias de empleo temporario

La ley exigirá que los empleados de una agencia de empleo temporario (Temporary Help Agency o THA) (empleados asignados) reciban un pago igual al de los empleados del cliente de la THA cuando realicen un trabajo sustancialmente igual.

También protegerá a los empleados asignados contra las repercusiones de preguntar sobre la tarifa salarial o de preguntar a otro empleado sobre su tarifa salarial.

Esta disposición entrará en vigencia el 1 de abril de 2018.

La ley establece que el Ministro de Trabajo (Minister of Labour) deberá iniciar una revisión de las disposiciones de igual pago para los empleados de agencias de trabajo temporario a más tardar el 1 de abril de 2021.

Fin de una asignación

La ley establece que la THA debe notificar al empleado asignado el fin anticipado de una asignación con al menos una semana de anticipación cuando la asignación estaba prevista durar más de tres meses.

Si no se da un preaviso de una semana, el trabajador asignado deberá recibir un pago en lugar de aviso, salvo que se le ofrezca el equivalente a una semana de trabajo razonable durante el período de notificación.

Esta disposición entra en vigencia el 1 de enero de 2018.

Horarios

La ley establece nuevas reglas sobre los horarios:

- Los empleados tendrán derecho a solicitar cambios a sus horarios o al lugar de trabajo después de haber estado empleados durante tres meses, sin temer a una represalia.
- Los empleados que trabajan regularmente más de tres horas por día, pero cuando se presentan a trabajar les dan menos de tres horas para trabajar, deberán ser remunerados por tres horas.
- Los empleados pueden negarse a aceptar turnos sin que ello repercuta en su relación laboral, si el empleador les pide presentarse a trabajar con menos de 96 horas de antelación.
- Si se cancela un turno dentro de las 48 horas de que comience, los empleados deben recibir el pago por tres horas a la tarifa regular.
- Cuando los empleados están “de turno” y no se los llama para ir a trabajar o si trabajan menos de tres horas, deberán recibir el pago por tres horas de trabajo. Esto se aplicará para cada período de 24 horas en el que los empleados están de turno.
- La nueva ley establece un período de transición para los contratos colectivos existentes hasta que estos venzan o hasta el 1 de enero de 2020, lo que tenga lugar primero.
- Existen varias excepciones a los nuevos requisitos sobre los horarios que reflejan varias situaciones, incluyendo emergencias y la garantía de entregar servicios públicos fundamentales.

Estas reglas de horarios entran en vigencia el 1 de enero de 2019.

Pago de horas extra

Conforme a la ley, los empleados que tienen más de una posición con un empleado y que trabajan tiempo completo deben ser remunerados según la tarifa del puesto que desempeñaban durante las horas extra.

Esta disposición entra en vigencia el 1 de enero de 2018.

Clasificación incorrecta

La nueva ley prohíbe que los empleadores clasifiquen incorrectamente a los empleados como “contratistas independientes”. Esta prohibición pretende atender los casos en los que empleadores tratan incorrectamente a los empleados como trabajadores autónomos y por lo tanto no como beneficiarios de las protecciones de la ESA.

En el caso de una controversia, el empleador deberá probar que la persona *no* es un empleado.

Esta disposición sobre la clasificación incorrecta entra en vigencia con la sanción real (royal assent).

Responsabilidad solidaria de empleadores relacionados

La nueva ley ya no incluye la disposición que requiere comprobar “la intención o el efecto” para frustrar el propósito de la Ley de Normas Laborales de 2000 (Employment Standards Act, 2000) a la hora de determinar si las actividades de las empresas relacionadas o asociadas pueden ser tratadas como un solo empleador y ser consideradas solidariamente responsables por los montos adeudados bajo la ley.

El texto anterior de la ESA había limitado la efectividad de las disposiciones de responsabilidad solidaria. Este cambio restaura la intención original.

Esta disposición entra en vigencia el 1 de enero de 2018.

Vacaciones pagas

La ley garantiza a los empleados tres semanas de vacaciones pagas después de cinco años de servicio con el mismo empleador.

Esta disposición entra en vigencia el 1 de enero de 2018.

Feriados pagos

La nueva ley simplifica la fórmula para calcular el pago de feriado para que los empleados tengan derecho a su jornal habitual promedio.

La nueva ley exige que el empleador entregue al empleado una declaración escrita con determinada información cuando se sustituye un día por un feriado.

Esta disposición entra en vigencia el 1 de enero de 2018.

Licencia paga por emergencias

Antes de la Ley de Lugares de Trabajo Justos, Mejores Empleos (The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017), la licencia por emergencia personal (Personal Emergency Leave o PEL) solamente se aplicaba a los lugares de trabajo con 50 o más empleados. La nueva ley elimina este umbral.

Garantiza que todos los empleados tendrán derecho a 10 días PEL por año, incluyendo dos días PEL pagados cuando el empleado ha estado empleado por al menos una semana. En los casos de las licencias por emergencia personal, la ley también prohíbe que los empleadores exijan al empleado la presentación de una nota de enfermedad extendida por un profesional de la salud calificado.

Esta disposición entra en vigencia el 1 de enero de 2018.

Licencia por violencia doméstica o sexual

Se establece una nueva licencia por violencia doméstica o sexual.

Para los trabajadores que han estado empleados por al menos 13 semanas consecutivas, la nueva ley establece hasta 10 días individuales de licencia y hasta 15 semanas de licencia protegida cuando un empleado o su hijo ha vivido o pueda vivir violencia sexual o doméstica. Los primeros cinco días de licencia de cada año calendario serán pagados, el resto sin goce de sueldo.

La nueva ley también exige que los empleadores establezcan mecanismos para proteger la confidencialidad de los registros que reciben o producen en relación con un empleado que toma una licencia por violencia doméstica o sexual.

Estas disposiciones entran en vigencia el 1 de enero de 2018.

Licencia por embarazo

Para una empleada que pierde un embarazo, la nueva ley aumenta la duración de la prórroga potencial de la licencia de 17 semanas de hasta 6 semanas a un máximo de 12 semanas.

Esta disposición entra en vigencia el 1 de enero de 2018.

Reformas a las licencias como consecuencia de cambios en la legislación federal

Licencia por enfermedad grave

Antes de la Ley de Lugares de Trabajo Justos, Mejores Empleos de 2017 (The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017), los empleados podían tomarse hasta 37 semanas para cuidar o asistir a un niño gravemente enfermo.

Con los nuevos cambios, un empleado puede tomarse hasta 17 semanas de licencia en un período de 52 semanas para cuidar o asistir a un familiar adulto gravemente enfermo y hasta 37 semanas para cuidar o asistir a un niño gravemente enfermo que es un familiar. Estos cambios entran en vigencia el 3 de diciembre de 2017 o con la sanción real (royal assent), lo que tenga lugar primero.

Licencia por problemas de salud familiar

La ley aumenta la licencia por problemas de salud familiar de hasta 8 semanas en un periodo de 26 semanas hasta un máximo de 28 semanas en un período de 52 semanas. Esta disposición entra en vigencia el 1 de enero de 2018.

Licencia por muerte de un hijo y desaparición relacionada con un delito

La ley crea una nueva licencia en caso de muerte de un hijo por cualquier causa por un período de hasta 104 semanas. Las nuevas reformas también establecen otra licencia diferente de hasta 104 semanas para el caso de desaparición de un hijo relacionada con un delito. Esta disposición entra en vigencia el 1 de enero de 2018.

Licencia por maternidad/paternidad

La duración de la licencia por maternidad/paternidad ha aumentado. Anteriormente, esta licencia era de hasta 35 semanas si la empleada se tomaba la licencia por embarazo y de 37 semanas si no la tomaba. Bajo la nueva ley, esta licencia puede ser de hasta 61 semanas si la empleada se tomó la licencia por embarazo y de hasta 63 semanas si no la tomó. Este cambio resulta de los nuevos cambios realizados a nivel federal al seguro de empleo (Employment Insurance). Esta disposición entra en vigencia el 3 de diciembre de 2017 o con la sanción real (royal assent), lo que tenga lugar primero.

Órdenes de pagar directamente a los empleados

La nueva ley también permite a los funcionarios de Normas Laborales (Employment Standards Officers) ordenar el pago directo a los empleados del monto que le adeuda el empleador o el cliente de la agencia de empleo temporario (temporary help agency).

Esta disposición entra en vigencia el 1 de enero de 2018.

Contacto del empleado

La ley ya no exige que los empleados contacten al empleador antes de presentar reclamos bajo la Ley de Normas Laborales (Employment Standards Act o ESA).

El director de Normas Laborales (Director of Employment Standards) ya no puede rechazar designar a un funcionario de Normas Laborales (Employment Standards Officers) para investigar un reclamo bajo la ESA con motivo de que el reclamante presentó información insuficiente.

Esta disposición entra en vigencia el 1 de enero de 2018.

Multas por incumplimiento de la ESA

La ley aumenta la flexibilidad respecto de las sanciones administrativas de carácter monetario que puedan ser establecidas por las reglamentaciones para empleadores que no cumplen con la ESA.

El gobierno también prevé modificar una regulación bajo la ESA para aumentar las sanciones administrativas monetarias máximas para empleadores infractores que van de \$250, \$500, y \$1000 a \$350, \$700 y \$1500, respectivamente.

La nueva ley permite al director de Normas Laborales (Director of Employment Standards) publicar (incluso en línea) los nombres de las personas que han recibido una multa, una descripción de la contravención, la fecha en la que esta tuvo lugar y el monto de la multa.

Esta disposición entra en vigencia el 1 de enero de 2018.

Intereses sobre salarios impagos

La ley establece que los funcionarios de Normas Laborales (Employment Standards Officers) pueden aplicar intereses a los salarios impagos y a los cargos imputados ilegalmente a los empleados.

El director de Normas Laborales (Director of Employment Standards) tendría el permiso, con la aprobación del ministro, de determinar las tasas de interés por los montos adeudados bajo diferentes disposiciones de la ESA.

Esta disposición entra en vigencia el 1 de enero de 2018.

Cobros

Los nuevos cambios mejoran el cobro de salarios por el gobierno o un cobrador autorizado e incluyen:

- Permitir a un cobrador autorizado por el director de Normas Laborales (Director of Employment Standards) a emitir órdenes, establecer gravámenes sobre bienes reales o personales y tomar un bien en garantía mientras que el plan de pagos esté vigente

- Permitir al gobierno y al cobrador autorizado a intercambiar información a los fines de cobrar un monto pagadero bajo la ESA

Esta disposición entra en vigencia el 1 de enero de 2018.

Convenios electrónicos

Los nuevos cambios disponen claramente que los convenios electrónicos entre empleadores y empleados, como convenir trabajar horas extras, tienen el mismo valor que un convenio escrito.

Esta disposición entra en vigencia el 1 de enero de 2018.

Exclusiones

Conforme a la nueva ley:

- Casi todos los requisitos y derechos en virtud de la ESA se aplican a los empleados estatales (Crown employees). Esta disposición entra en vigencia el 1 de enero de 2018.
- Todos los requisitos y derechos en virtud de la ESA se aplican a las personas que reciben del empleador capacitación laboral. Esta disposición entra en vigencia el 1 de enero de 2018.
- Las personas que trabajan como parte de un programa de aprendizaje con práctica a cargo de una escuela profesional privada están excluidas de los requisitos y derechos en virtud de la ESA, como sucede con los programas a cargo de universidades, institutos de educación superior o colegios secundarios.
- Los alumnos que están empleados y trabajan habitualmente más de tres horas deben recibir una remuneración por al menos tres horas aun si trabajan menos tiempo. Esta disposición entra en vigencia el 1 de enero de 2019.
- Todos los requisitos y derechos en virtud de la ESA aplican a los empleados que trabajan en un ambiente de trabajo simulado a los fines de rehabilitación (habitualmente conocido como “taller protegido” o “sheltered workshop”). Esta disposición entra en vigencia el 1 de enero de 2019.
- El Ministerio de Trabajo (Ministry of Labour) actualmente está realizando una consulta sobre las exenciones a la ESA y normas especiales por sector como así también exclusiones a la LRA. Esta revisión incluye exenciones para gerentes y supervisores. Se continuarán publicando las novedades sobre esta consulta en el sitio web del Ministerio de Trabajo (Ministry of Labour). [Más información](#).

Cambios a la Ley de Relaciones Laborales (Labour Relations Act o LRA)

Acreditación sindical

Conforme a la nueva ley:

- Se establecerá la acreditación sindical mediante la firma de tarjetas de afiliación (card-based) para los sectores de servicios de construcción, servicios comunitarios y de atención domiciliaria y en el sector de las agencias de trabajo temporario.
- Se introducirán los siguientes cambios al proceso de acreditación sindical:
- Eliminar ciertas condiciones para la acreditación sindical correctiva para permitir a los sindicatos a obtener la acreditación más fácilmente cuando un empleador actúa de manera contraria a la LRA.
- Facilitar el acceso al mecanismo de arbitraje para primer convenio colectivo y también agregar un componente de arbitraje intensivo para este proceso.
- Solicitar a la Junta de Relaciones Laborales de Ontario (Ontario Labour Relations Board o OLRB) que trate las solicitudes de mecanismo de mediación/arbitraje para primer convenio antes de abordar las solicitudes de desplazo y anulación de acreditación.
- Permitir a los sindicatos a acceder a las listas de empleados y a información de contacto en la medida que el sindicato demuestre que ya ha logrado obtener el apoyo del 20 por ciento de los empleados en el grupo negociador propuesto. El uso de esta lista está sujeto a condiciones y límites y se deberán tomar todas las medidas razonables para proteger su seguridad y la confidencialidad.
- Facultar expresamente a la OLRB para realizar votaciones fuera del lugar del trabajo, de manera electrónica o telefónica.
- Facultar a la OLRB (y a funcionarios de Relaciones Laborales (Labour Relations Officers) si están autorizados por la OLRB) a dar directivas relacionadas con el proceso de votación y otras disposiciones relativas a la votación para ayudar a garantizar la neutralidad del proceso de votación.

Derechos de sucesión

La nueva ley extiende los derechos de sucesión a los nuevos llamados a licitación para contratos de servicios de construcción.

La ley también permite que el gobierno aplique derechos de sucesión, por reglamento, a otros tipos de proveedores de servicios que reciben fondos públicos.

Estructura de los grupos negociadores

Los cambios permiten a la OLRB revisar la estructura de los grupos negociadores en determinadas circunstancias y a consolidar un grupo negociador recientemente acreditado con otros grupos negociadores existentes en el mismo empleador, cuando son representados por el mismo agente negociador. La OLRB también podrá impartir otras órdenes relacionadas. Los cambios también permiten a las partes convenir conjuntamente revisar la estructura de los grupos negociadores en cualquier momento. Luego de la revisión, las partes podrán presentar una solicitud conjunta ante la Junta para que esta preste su consentimiento y consolidar así los grupos negociadores y poder realizar los cambios pertinentes.

Derechos y procedimientos para reincorporarse al trabajo

Anteriormente, la LRA, sujeto a ciertas condiciones, otorgaba el derecho a reincorporarse al trabajo dentro de los seis meses de haber comenzado una huelga legítima. La nueva ley elimina la limitación de seis meses.

Una nueva disposición establece que un empleador debe reincorporar a un empleado luego de una huelga o cierre patronal legítimos (sujeto a determinadas condiciones) y a dar acceso a un proceso de arbitraje en relación con esta obligación.

Protección por justa causa

La nueva ley protege a los empleados en un grupo negociador contra ser sancionados o acusados sin justa causa por su empleador en el período entre la acreditación y la fecha en la que se celebra un primer convenio colectivo (o la fecha en la que el sindicato deja de representar a los empleados), y durante el período entre la fecha en la que los empleados están en posición de huelga legítima o paro patronal (o la fecha en la que el sindicato deja de representar a los empleados).

Multas

La nueva ley aumenta las multas máximas conforme a la Ley de Relaciones Laborales (Labour Relations Act) a \$5000 para individuos y \$100 000 para organizaciones (anteriormente estas multas eran de \$2000 para individuos y \$25 000 para organizaciones).

Entrada en vigencia

Todas las propuestas sobre relaciones laborales entran en vigencia el 1 de enero de 2018 o el día de la sanción real (royal assent) de la ley, lo que suceda primero.

Cambios a la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (Occupational Health and Safety Act)

La nueva ley previene que los empleadores le exijan a un/a trabajador/a a que lleve calzado con taco elevado (es decir, tacos altos) en el trabajo, salvo que ese calzado sea necesario para su seguridad.

Se aplica una excepción a los empleadores de artistas del sector del entretenimiento y la publicidad.

Este cambio entra en vigencia con la sanción real (royal assent).

Mejoras a la aplicación de la Normas Laborales

La provincia prevé contratar hasta 175 funcionarios adicionales expertos en normas laborales y ha lanzado el Programa de Capacitación sobre Normas Laborales (Employment Standards Training and Education Program) para educar a empleados y pequeñas y medianas empresas sobre los derechos y las obligaciones bajo la Ley de Normas Laborales de 2000 (Employment Standards Act, 2000). La educación ayudará a los empleadores a comprender sus obligaciones.

Una vez que se contraten los nuevos funcionarios Normas Laborales (Employment Standards Officers), a más tardar en 2020 y 2021, el programa de Normas Laborales resolverá todos los reclamos presentados dentro de los 90 días e inspeccionará entre 1 a 10 lugares de trabajo de Ontario. Asimismo, el programa ofrecerá asistencia sobre cumplimiento a los nuevos empleadores con especial énfasis en pequeñas y medianas empresas. Esto ayudará a los buenos empleadores a comprender sus obligaciones.

Las medidas para hacer cumplir la legislación se centrarán en los empleadores que compiten deslealmente violando la ley y generará un ambiente justo para la mayoría de los empleadores que siguen las reglas.

El mayor hincapié en hacer cumplir la ley apuntará a motivar el cumplimiento y desalentar el no cumplimiento. Esto exige recursos para aplicación de la ley y para capacitación a fin de influir el comportamiento de los empleadores y desalentar a los infractores potenciales.

Estos nuevos recursos ayudarán a garantizar que los nuevos cambios a la ESA sean implementados completa y eficazmente.

Janet Deline Communications Branch
Solo para consultas de los medios: MOLMedialine@ontario.ca
416-326-7405
Michael Speers Minister's Office
416-325-6955

[Disponible en línea](#)
[Disponible en Français](#)