



¡CONOCE TUS DERECHOS en ONTARIO! - Trabajadoras domésticas migrantes -

¿QUIÉN ES trabajadora doméstica migrante?

Si trabajas en Ontario con un permiso de trabajo en la casa de tu patrón cuidando niños, personas de la tercera edad o personas con discapacidades y tu permiso de trabajo indica que tu ocupación es *Caregiver*, *Nanny*, *In-Home Caregiver*, *Live-In Caregiver*, o *Au Pair* entonces formas parte de uno de los siguientes programas: *Live-In Caregiver* (previo a noviembre 2014), *Caregiver* (30 de noviembre de 2014 a 17 de junio de 2019), o *Home Child Care* y *Home Support Worker* (después del 18 de junio de 2019).

En Ontario, la Ley de Normas Laborales* te protege aunque no formes parte de un sindicato.

Si eres trabajadora doméstica en Ontario, tienes derechos básicos. Las Normas Laborales protegen a todas las personas que trabajan, sin importar el estatus migratorio. El Ministerio de Trabajo** es responsable de asegurarse de que se respeten estas normas. Las y los trabajadores pueden presentar reclamos ante este organismo para recuperar los salarios no abonados. A continuación presentamos un resumen básico de tus derechos laborales.

*En inglés: *Employment Standards Act (ESA), **Ministry of Labour*

Salario mínimo

Por cada hora de trabajo, te corresponde al menos recibir el salario mínimo. Desde el 1 de enero de 2018, el salario mínimo es \$14.00 por hora. Por cada período de remuneración, tu patrón te debe entregar un recibo de sueldo indicando el salario, la cantidad de horas trabajadas y los descuentos efectuados.

En virtud de la legislación de Ontario, el patrón puede descontar los gastos de una habitación privada y las comidas de las trabajadoras domésticas internas, pero sólo hasta un determinado monto. Esto se aplica únicamente a las trabajadoras domésticas del Programa *Live-In Caregiver* que recibieron permisos de trabajo con un LMIA* aprobado antes del 30 de noviembre de 2014 y a quienes tienen un permiso de trabajo conforme a los programas *Home Child Care* y *Home Support Worker* de 2019. Tu patrón puede descontar:

- habitación privada por semana: \$31.70
- comidas por semana: \$53.55 o \$2.55 por comida
- habitación y comidas por semana: \$85.25

**Estudio de impacto en el mercado de trabajo*

Si tu permiso de trabajo forma parte del programa *Caregiver* (30 de noviembre de 2014 a 17 de junio de 2019), tu patrón no puede descontar de tu salario gastos por la habitación y las comidas.

Horas de trabajo

El máximo de horas laborales que puede exigir tu patrón en el transcurso de una semana es 48. Si quiere que trabajes más horas, debe pedirte que firmes un acuerdo por escrito. Tienes derecho, por ley, a negarte. Si lo firmas, puedes anular el acuerdo con dos semanas de antelación.

Horas extras

Cada hora de trabajo más allá de las primeras 44 horas en una semana se consideran horas extras. Cuando trabajas horas extras, te corresponde cobrar 150% del pago por hora regular. Puedes acordar, por escrito, recibir pago por horas libres en vez de remuneración por horas extras. Por ejemplo, si tu remuneración es de \$14.00 por hora las primeras 44 horas, por cada hora adicional (horas extras) deberías percibir \$21.00 Ó 1.5 horas libres remuneradas.

Descansos

La jornada laboral no puede superar 13 horas. Esto incluye un descanso de media hora, o dos de 15 minutos, sin goce de sueldo, por cada 5 horas de trabajo.

Licencias

Tienes derecho a estas licencias sin goce de sueldo y con protección del puesto de trabajo:

Licencia por enfermedad*: 3 días por la enfermedad, lesión o emergencia médica que te aqueje

Licencia por responsabilidad familiar**: 3 días por la enfermedad, lesión, emergencia médica o asunto urgente de familiares.

Licencia por duelo***: 2 días por el fallecimiento de un familiar. Tu patrón tiene derecho a pedirte evidencia razonable para tomar esta licencia.

Para poder tomarte un día de licencia, se requiere que hayas trabajado 2 semanas seguidas para el mismo patrón. Dirígete al sitio web del Ministerio de Trabajo para obtener información sobre otras licencias tales como por embarazo, maternidad/paternidad, cuidado de familiares, asuntos médicos de familiares, enfermedad grave y violencia doméstica.

*En inglés: *Sick Leave; **Family Responsibility Leave; ***Bereavement Leave*

Pago por feriado público

En Ontario hay 9 feriados públicos: Año Nuevo, Día de la Familia, Viernes Santo, *Victoria Day*, *Canada Day*, Día del Trabajador, *Thanksgiving*, Navidad y *Boxing Day*. Para poder acogerte al pago por feriado público, debes cumplir con la jornada laboral prevista antes y después del feriado. Si trabajas un día feriado, te corresponde cobrar el 150% de tu salario habitual y un día de descanso en otro momento gozando el salario de feriado público.

Pago por vacaciones

Luego de trabajar un año para el mismo patrón, tienes derecho a 2 semanas remuneradas de vacaciones. Luego de trabajar 5 años para un patrón, te corresponden 3 semanas de vacaciones. Tienes derecho a percibir 4% de pago por vacaciones por cada dólar que ganas, o a que se te otorguen días de vacaciones con goce de sueldo. Si te retiras de un trabajo sin haber tomado vacaciones, exige el pago de los días de vacaciones restantes.

Pago o notificación por despido

Tu patrón te puede despedir sin notificación si llevas menos de 3 meses trabajando. Después de los 3 meses, te debe dar una notificación indicando la fecha de despido. Si no recibes la notificación, te

corresponde una indemnización por despido. El monto depende del tiempo que hayas trabajado para el patrón. El patrón debe entregarte también la constancia de empleo*, los días de vacaciones que te queden y cualquier salario pendiente.

En inglés: **Record of Employment o ROE*

Represalias

Es ilegal que tu patrón te despida, amenace o penalice por preguntar sobre tus derechos ante la Ley de Normas Laborales o por plantear cuestiones de seguridad o discriminación en el trabajo.

DISCRIMINACIÓN

En virtud del Código de Derechos Humanos*, tienes derecho a un lugar de trabajo libre de discriminación y acoso sin importar tu estatus migratorio, raza, género, edad y orientación sexual entre otros. La discriminación es el trato injusto de una persona o un grupo.

*Si te sientes discriminada, llama al Centro de Orientación Jurídica para los Derechos Humanos** al 1-866-625-5179.*

*En inglés: *Human Rights Code; **Human Rights Legal Support Centre*

LESIONES EN EL TRABAJO

La mayor parte de las personas que se lesionan o se enferman debido a su trabajo tienen derecho a una prestación. El *Workers Compensation* es un apoyo financiero al que te puedes acoger si no puedes ir a trabajar para recuperarte, luego de una lesión debido al trabajo.

La Junta de Seguros y Seguridad Laboral (WSIB)* es el ente gubernamental a cargo del sistema de prestaciones en caso de lesión de las y los trabajadores. No importa si la lesión relacionada al trabajo ocurrió por tu culpa o si tu patrón dice que no aporta al WSIB. Si te has lesionado en el trabajo, el WSIB puede:

- pagarte si no puedes trabajar debido a tu lesión;
- cubrir gastos de salud que requieras debido a la lesión; y
- ayudarte a retornar a un trabajo que puedas hacer de forma segura con tu lesión.

No es necesario tener permiso de trabajo ni estatus migratorio en la provincia para acogerse a las prestaciones del WSIB.

*En inglés: *Workplace Safety and Insurance Board (WSIB)*

APOYO A LOS INGRESOS

Seguro de Empleo*

El Seguro de Empleo es un fondo al que contribuyen las y los patrones y empleados, que brinda a las y los trabajadores ingresos si no tienen trabajo o están de licencia por maternidad/paternidad o por enfermedad. Si una persona se queda sin trabajo, quizás pueda acogerse a estas prestaciones durante una determinada cantidad de semanas si ha acumulado suficientes horas de trabajo. Es posible que te puedas acoger a ellas si quedas cesante y tu permiso de trabajo aún es válido mientras buscas otro trabajo.

Para poder acogerse a las prestaciones del Seguro de Empleo, se requieren entre 420 y 700 horas de trabajo acumuladas en las últimas 52 semanas, dependiendo del lugar donde estés viviendo.

El acogerse a estas prestaciones no impactará de forma negativa tu solicitud de residencia permanente. Es un beneficio al cual aportas.

Deberían solicitarse dentro de las 4 semanas de haber dejado de trabajar. Se debe demostrarle a *Service Canada* que no fue tu culpa que el trabajo terminara, o que te viste forzada a renunciar. Es útil redactar una carta explicando lo que realmente ocurrió y adosarla a tu solicitud. Si te tomas licencia para cuidar a tu recién nacido o a un familiar en mal estado de salud y en riesgo de morir, es posible que puedas acogerse a estas prestaciones. Debes haber trabajado 600 horas en las últimas 52 semanas para poder solicitarlas.

*En inglés: *Employment Insurance*

La **prestación por maternidad*** se le otorga a la madre por un máximo de 15 semanas. Se puede percibir hasta 8 semanas antes de la fecha de parto prevista, y no más de 17 semanas después de la semana en que nació tu bebé.

La **prestación para madres o padres**** la puede percibir la madre, el padre o ambos por un máximo de 35 semanas en conjunto. No se puede solicitar antes del nacimiento. Se puede percibir dentro de las 52 semanas del nacimiento. (Esto también se aplica a las madres y padres adoptivos).

Existe la **prestación por atención compasiva***** que dura un máximo de 6 semanas para cuidar de un familiar en muy mal estado de salud.

Prestación por enfermedad****: si debes tomarte licencia por enfermedad, quizás puedas acogerte a la prestación por enfermedad del Seguro de Empleo por un máximo de 15 semanas si has trabajado 600 horas en las últimas 52 semanas. Para acogerte a la prestación por enfermedad debes estar en Canadá.

*En inglés: *Maternity Benefits; **Parental Benefits; ***Compassionate Care Benefits; ****Sickness Benefits*

Puedes acogerte a estas prestaciones estando fuera de Canadá pero debes tener un permiso de trabajo válido. Busca ayuda para solicitarlas.

CONSEJOS para PROTEGERTE

El mayor riesgo que sienten las trabajadoras migrantes al luchar por salarios no pagados o presentar quejas contra los patrones es que estos tomen represalias. Pero recuerda: es ilegal que te despidan o penalicen por denunciar abusos en el trabajo.

Algunos consejos básicos:

- Ni tu patrón ni el gobierno necesitan saber tu domicilio. El patrón necesita una dirección para enviarte la constancia de empleo (ROE) o información tributaria. Puedes darle otra dirección si el dar la tuya no te hace sentir segura.
- Ten en mente las fechas límite, las quejas se deben presentar dentro de ciertos plazos.
- Si vas a irte del país, presenta la queja antes de irte. Deberías dejar tus datos personales para que te puedan contactar por teléfono o correo electrónico cuando estés fuera del país. El Ministerio le puede exigir el pago a tu patrón y enviarte el dinero que se recaude aunque no estés en Canadá.
- Mantén un registro con información y detalles sobre las horas que trabajaste y el salario que recibiste, y cualquier otro detalle sobre las condiciones de trabajo que te parezca sean importantes.
- Anota todos los datos que puedas sobre tu patrón, incluyendo la placa de matrícula de su vehículo. Ayudará a rastrearlo si no te paga.
- Comparte información sobre tu estatus migratorio únicamente con personas de confianza.

BUSCA APOYO

¡No estás sola! Hay personas que te pueden ayudar a ejercer tus derechos. A menudo se hace difícil luchar en una situación aislada. Por eso las trabajadoras domésticas nos estamos organizando para lograr cambios de forma colectiva y para que las y los trabajadores tengan mayores protecciones laborales sin importar dónde trabajan.



Caregivers
Action Centre

info@caregiversactioncentre.org | 647-922-6651

Si tienes problemas en el trabajo o preguntas sobre tus derechos, contáctanos al 647-782-6633 o info@caregiversactioncentre.org