

MEJORAR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE NORMAS LABORALES DE 2000 (EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000) EN EL SECTOR DE EMPLEO TEMPORARIO

CONTEXTO

Las agencias de empleo temporario juegan un papel fundamental en la economía de Ontario. La Junta de Seguros y Seguridad en el Trabajo (*Workplace Safety and Insurance Board*) calcula que en 2019 había más de 128.000 trabajadores en condiciones equiparables al empleo a tiempo completo que trabajaban para agencias de empleo temporario. Esto representó al menos el 2,6% del empleo en Ontario. Resulta evidente que el trabajo a través de este tipo de agencias es una parte importante de la economía.

El empleo temporario a través de agencias ayuda a las empresas de Ontario a hacer frente eficazmente a muchas situaciones como ausencias de los empleados, picos de demanda a corto plazo y otras circunstancias transitorias. Pero en ciertos casos las agencias, en particular las que operan clandestinamente, han aumentado la precariedad de los trabajadores y han creado un entorno competitivo injusto para las empresas que respetan la ley.

Los empleados asignados por agencias de empleo temporario en general tienen los mismos derechos bajo la Ley de Normas Laborales de 2000 (*Employment Standards Act, 2000* o ESA) que los demás empleados. Asimismo, hay otras normas que se aplican cuando existe una relación con una agencia de empleo temporario. Estas normas conciernen a empleados, agencias y clientes de agencias de empleo temporario.

El gobierno considera fundamental el cumplimiento de las normas laborales y hace cumplir la ESA investigando todos los reclamos presentados ante el Ministerio de Trabajo, Capacitación y Desarrollo de Competencias (*Ministry of Labour, Training and Skills Development*), inspeccionando los lugares de trabajo en la provincia y llevando a cabo campañas de cumplimiento. En el marco de estas actividades se han detectado diversas violaciones de las normas laborales, como contravenciones relativas a períodos de pago, declaraciones de salarios y registro de datos. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos constantes del ministerio, algunas agencias de empleo temporario no respetan las normas de manera sistemática.

El hecho de operar en la clandestinidad sin tener en cuenta los requisitos legales básicos crea una ventaja competitiva injusta para las agencias clandestinas. Pone en desventaja a las agencias que respetan la ley y a los empleadores. Las empresas que respetan la ley a menudo necesitan servicios de empleo temporario confiables, pero asumen un riesgo importante y una responsabilidad significativa cuando tratan con agencias clandestinas. Esta actividad clandestina también priva a los trabajadores vulnerables de sus derechos laborales básicos.

MEJORAR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE NORMAS LABORALES DE 2000 (EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000) EN EL SECTOR DE EMPLEO TEMPORARIO

Se ha exhortado a que se redoblen los esfuerzos dirigidos a las agencias de empleo temporario clandestinas. En varios informes y estudios se han citado pruebas de una amplia gama de abusos laborales, incluso mediante la contratación de agencias de trabajo temporario clandestinas. También se ha señalado la particular vulnerabilidad de los empleados temporarios, sus malas condiciones de trabajo y otras dificultades relacionadas con el empleo, que pueden estar más difundidas entre las agencias clandestinas. Estas cuestiones se han visto magnificadas por acontecimientos recientes como el uso generalizado de empleados temporarios de agencias clandestinas en establecimientos agrícolas, que pueden haber contribuido a los brotes de COVID-19 en las granjas.

Asimismo, en recientes inspecciones del ministerio se ha descubierto una red de agencias de empleo temporario conexas que proveen empleados a diversos sectores en toda la provincia. Una parte importante de ellas está integrada por trabajadores indocumentados a los que se les paga "en negro", a menudo a tasas inferiores al salario mínimo, que no gozan de otros derechos mínimos y que, en algunos casos, pueden ser víctimas del tráfico de mano de obra.

OBJETIVOS

Para que el gobierno pueda identificar mejor a estas agencias que no cumplen con las normas y hacer respetar la ESA, el ministerio está considerando la posibilidad de crear un registro de agencias de empleo temporario y establecer sanciones en virtud de la ESA si no se registran.

Los objetivos de la creación de un registro serían los siguientes:

- fomentar el cumplimiento de la ESA impidiendo que las agencias de empleo temporario puedan operar en la clandestinidad;
- ayudar a abordar cuestiones de más alcance relacionadas con la vulnerabilidad de algunos empleados asignados por agencias, como las malas condiciones de trabajo y el tráfico de mano de obra;
- ayudar a los clientes de las agencias de empleo temporario para que no trabajen con agencias clandestinas; y
- establecer igualdad de condiciones y eliminar la competencia de las agencias que no respetan las normas y sus clientes.

Sus comentarios a las preguntas planteadas en este documento proporcionarán información valiosa para que el gobierno determine la mejor manera de abordar estas cuestiones críticas.

MEJORAR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE NORMAS LABORALES DE 2000 (EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000) EN EL SECTOR DE EMPLEO TEMPORARIO

NORMAS ACTUALES DE LA ESA

Para obtener información sobre las normas de la ESA relativas a las agencias de empleo temporario, sus clientes y empleados asignados, visite el sitio web del Ministerio de Trabajo, Capacitación y Desarrollo de Competencias (*Ministry of Labour, Training and Skills Development*) en <https://www.labour.gov.on.ca/english/atwork/agencies.php>.

Los funcionarios de aplicación de las normas laborales cuentan con una serie de herramientas de aplicación de las normas y una vez que se determina que se ha violado la ESA, el funcionario puede emitir:

- una orden de pago de salarios;
- una orden de cumplimiento;
- una multa en virtud de la parte I de la Ley de Delitos Provinciales (*Provincial Offences Act* o POA);
- una notificación de contravención; o
- para ciertas violaciones, una orden de recontractación y/o indemnización de un empleado.

Los funcionarios también pueden iniciar procesos en virtud de la parte III de la POA contra personas y empresas. Para obtener información sobre las actividades de aplicación de la ley del ministerio, incluidas las estadísticas sobre reclamos, inspecciones y enjuiciamientos, visite <https://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/enforcement/index.php>.

PUNTOS DE DISCUSIÓN

El gobierno está interesado en sus opiniones sobre las siguientes tres áreas:

A. Registro de agencias de empleo temporario:

Las agencias de empleo temporario no están obligadas a registrarse ante el gobierno para poder operar en Ontario y los clientes de este tipo de empresas pueden contratar a cualquier agencia para satisfacer sus necesidades de personal.

Para mejorar la reglamentación de estas agencias en la provincia y apoyar las actuales actividades de aplicación de la ley, el gobierno podría reformar la ESA para exigir a las agencias que se registren en el Ministerio de Trabajo, Capacitación y Desarrollo de Competencias (*Ministry of Labour, Training and Skills Development*).

Las reformas podrían establecer requisitos de registro y prohibir a los clientes que contraten a un empleado temporario de una agencia no registrada.

Un registro sería una fuente única para que los clientes que buscan agencias de empleo temporario confirmen que están tratando con una agencia registrada.

**MEJORAR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE NORMAS LABORALES DE 2000
(EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000) EN EL SECTOR DE EMPLEO TEMPORARIO**

Lo que el gobierno quisiera saber:

1. En su opinión, ¿cuáles serían las ventajas y desventajas de un registro de agencias de empleo temporario? ¿Cómo se podrían mitigar las desventajas?
2. ¿Qué requisitos deberían establecerse para que una agencia de empleo temporario sea incluida en un registro administrado por el gobierno (por ejemplo, que no haya incumplido la legislación sobre normas laborales)?
3. ¿Cuánto tiempo de transición se necesitaría para asegurar que las agencias de empleo temporario y sus clientes conocen sus nuevas obligaciones?
4. ¿De qué manera debería el gobierno educar al público sobre cualquier nuevo requisito a fin de llegar de la mejor manera posible a todos los que puedan verse afectados, incluidas las personas vulnerables?

B. Sanciones para las agencias y clientes empleadores que no cumplen con las normas:

Para que un registro sea eficaz, debe haber un fuerte incentivo para que las agencias se registren y para que los clientes acepten empleados asignados solo de agencias registradas.

Podrían establecerse sanciones específicas para hacer frente al incumplimiento por parte de una agencia de empleo temporario de su obligación de registrarse ante el gobierno y al suministro de información falsa. Las empresas clientes de las agencias de empleo temporario también podrían ser objeto de sanciones si contratan los servicios de una agencia no registrada o si no conservan comprobantes de haber contratado una agencia registrada. Las sanciones podrían incluir penas administrativas como notificaciones de contravención en virtud la ESA y delitos conforme la POA.

Lo que el gobierno quisiera saber:

5. Si el gobierno implementa un registro de agencias de empleo temporario, ¿cómo podría asegurarse de que todas las agencias se registren y que todos los clientes solo acepten empleados asignados de agencias registradas?
6. ¿Qué monto(s) serviría(n) de disuasión eficaz para las agencias de empleo temporario y sus clientes que tratan de eludir sus obligaciones legales en virtud de la ESA al no cumplir los requisitos de registro de las agencias de empleo temporario?

C. Alternativas a un registro:

Algunas jurisdicciones canadienses han aplicado otros modelos para mejorar la regulación de las agencias de empleo temporario. Por ejemplo, algunas exigen que este tipo de agencias obtengan una licencia antes de poder operar legalmente.

MEJORAR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE NORMAS LABORALES DE 2000 (EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000) EN EL SECTOR DE EMPLEO TEMPORARIO

Entre las principales características de un sistema de licencias son: períodos de renovación (p. ej., las licencias son válidas por un período determinado a menos que el gobierno las cancele o suspenda); normas de revocación (p. ej., por razones como la presentación de una declaración falsa o engañosa en la solicitud o por contravenciones actuales y anteriores de la legislación laboral); requisitos para que los clientes traten con agencias que detentan una licencia; y una lista de agencias titulares de licencias a disposición del público.

Lo que el gobierno quisiera saber:

7. ¿Cuáles serían las ventajas y desventajas de un sistema de licencias en comparación con un registro?
8. ¿Hay otros modelos alternativos que el gobierno debería considerar?

CÓMO RESPONDER A ESTE DOCUMENTO DE CONSULTA

Si le interesa responder a este documento para aportar comentarios, ideas y sugerencias, comuníquese con el Ministerio de Trabajo, Capacitación y Desarrollo de Competencias de Ontario (*Ontario Ministry of Labour, Training and Skills Development*):

Por correo postal: Temporary Help Agency Consultations, Employment and Labour Policy Branch, 400 University Avenue, 15th Floor, Suite 1502, Toronto, Ontario, M7A 1T7

Por correo electrónico: TemporaryHelpAgencyConsultations@ontario.ca

Envíe sus respuestas a más tardar el viernes 29 de enero de 2021.

Su opinión nos ayudará a abordar los temas críticos que hemos comentado en este documento.

Gracias por tomarse el tiempo de participar.

AVISO PARA LOS PARTICIPANTES DE LA CONSULTA

Las presentaciones y comentarios proporcionados al Ministerio de Trabajo, Capacitación y Desarrollo de Competencias (*Ministry of Labour, Training and Skills Development*) forman parte de un proceso de consulta pública para recabar opiniones sobre posibles medidas a tomar frente a las agencias de empleo temporario clandestinas. Este proceso puede implicar que el ministerio publique, en forma impresa o electrónica, sus aportes, sus comentarios o un resumen de ellos. Además, el ministerio puede divulgar sus aportes, sus comentarios o un resumen de los mismos a terceros durante el proceso de consulta y una vez finalizado.

Por consiguiente, no debe incluir en su aporte nombres de terceros (como los nombres de empleadores u otros empleados) ni ningún otro tipo de información por la que se pueda identificar a terceros.

**MEJORAR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE NORMAS LABORALES DE 2000
(EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000) EN EL SECTOR DE EMPLEO TEMPORARIO**

Asimismo, si usted, como individuo, no desea que se revele su identidad, no debe incluir su nombre ni ningún otro tipo de información por la que se lo pueda identificar en la parte principal del aporte. Si aporta información que pudiera divulgar su identidad en la parte principal del aporte, esta información puede salir a la luz en el material publicado o puede estar disponible para el público. Sin embargo, el ministerio no divulgará su nombre ni su información de contacto (como lo que pudiera estar en la carta de presentación o en el encabezado o la firma de un mensaje de correo electrónico) a menos que así lo exija la ley. Todo individuo que haga un aporte o comentario y que indique que tiene un vínculo profesional con una organización será considerado un representante de dicha organización, y puede que su identidad sea revelada en la calidad profesional que lo vincula a tal organización.

La información personal que se recabe durante esta consulta está sujeta a las disposiciones de la Ley de Normas Laborales de 2000 (*Employment Standards Act, 2000*) y cumple con lo estipulado en el inciso 38(2) de la Ley de Libertad de la Información y Protección de la Privacidad (*Freedom of Information and Protection of Privacy Act*).

Si tiene alguna pregunta sobre la recopilación de información personal como resultado de esta consulta, puede ponerse en contacto con la Oficina de Libertad de Información (*Freedom of Information Office*) del ministerio, sita en 400 University Avenue, 10º piso, Toronto, Ontario, M7A 1T7, o llamando al 416-326-7786.