

MEJORA DEL CUMPLIMIENTO DE LA *LEY DE NORMAS LABORALES DE 2000* EN EL SECTOR DEL TRABAJO TEMPORAL

CONTEXTO

La *Ley de Normas Laborales de 2000* (ESA, por sus siglas en inglés) fue modificada recientemente por la *Ley de Trabajo para Trabajadores de 2021* con el fin de crear una agencia de trabajo temporal (THA, por sus siglas en inglés) y un marco de concesión de licencias para reclutadores. Este marco aún no entró en vigencia.

Varias características del marco deben estar previstas conforme al reglamento. Estas incluyen:

- Se prohibirá a las personas operar como una THA sin una licencia. Una “Agencia de trabajo temporal” ya está definida en la ESA.
- Se prohibirá a las personas actuar como reclutadores sin una licencia. “Reclutador” se definiría en los reglamentos.
- Se prohibirá a los clientes el uso consciente de los servicios de una THA que no tenga licencia. Se prohibirá a los empleadores (y posibles empleadores) el uso consciente de los servicios de un reclutador que no tenga licencia.
- Las THA y los reclutadores deberán solicitar al Director de Normas Laborales (DES, por sus siglas en inglés) una licencia (o renovación de una licencia).
- El solicitante deberá suministrar la información requerida, pagar la tarifa prescrita, proporcionar la garantía prescrita y cumplir con otros requisitos prescritos.
- En determinadas circunstancias, el DES se verá obligado o tendrá la discreción de negarse a emitir o renovar una licencia, o de revocar o suspender una licencia.
- Una THA o un reclutador cuya solicitud de licencia sea rechazada o cuya licencia sea revocada o suspendida puede solicitar a la Junta de Relaciones Laborales de Ontario que revise la decisión.

OBJETIVOS

El marco de concesión de licencias ayudará al gobierno a alcanzar los siguientes objetivos:

- Fomentar el cumplimiento y desalentar las actividades económicas clandestinas;
- Ayudar a abordar la vulnerabilidad de los trabajadores (por ejemplo, aquellos que se enfrentan a malas condiciones de trabajo, tráfico laboral);
- Ayudar a empresas clientes de THA y reclutadores a evitar trabajar con entidades clandestinas o que no cumplen; y,
- Ayudar a establecer un campo de juego equitativo y eliminar la competencia desleal de las entidades que no cumplen y sus clientes.

MEJORA DEL CUMPLIMIENTO DE LA *LEY DE NORMAS LABORALES DE 2000* EN EL SECTOR DEL TRABAJO TEMPORAL

Sus comentarios sobre las preguntas propuestas a continuación proporcionarán información valiosa a medida que el gobierno determina las mejores formas de abordar estos puntos críticos.

TEMAS DE DEBATE

El gobierno está interesado en conocer sus puntos de vista sobre los siguientes temas:

A. Definición de “reclutador”:

Se propone que el término “reclutador” se defina para incluir a cualquier persona que, a cambio de una tarifa, encuentre o intente encontrar empleo en Ontario para posibles empleados. También incluiría a cualquier persona que, a cambio de una tarifa, encuentre o intente encontrar empleados para posibles empleadores en Ontario.

Lo que al gobierno le gustaría saber:

1. ¿Cuáles son sus puntos de vista sobre este enfoque propuesto para la definición de reclutador?
2. ¿Debería haber una exención específica para las personas que desempeñan funciones de contratación como parte de su función en una organización o dicha exención podría crear una laguna jurídica no deseada?
3. ¿Debería haber una exención específica para las personas que desempeñan funciones de contratación en el marco de un programa provincial (p. ej., Employment Ontario, Ontario Works, etc.)?
4. ¿Existen otros escenarios en los que se requerirían otras exenciones?

Comentarios de las partes interesadas

B. Monto de la tarifa de solicitud

Se propone que una THA o un reclutador que solicite al DES una licencia, o la renovación de una licencia, deba pagar una tarifa de \$750.

MEJORA DEL CUMPLIMIENTO DE LA *LEY DE NORMAS LABORALES DE 2000* EN EL SECTOR DEL TRABAJO TEMPORAL

Lo que al gobierno le gustaría saber:

5. ¿Cuáles son sus puntos de vista sobre el monto de la tarifa de solicitud propuesta?

Comentarios de las partes interesadas

C. Garantía (el monto, la forma y los fines para los cuales el ministerio puede "retirla")

Se propone que una THA o un reclutador que solicite al DES una licencia, o la renovación de una licencia, deba proporcionar una garantía de \$25,000 en forma de una carta de crédito irrevocable.

Dependiendo de las circunstancias, MLITSD podría utilizar o "retirar" la garantía para cumplir con obligaciones adeudadas en virtud de órdenes, por ejemplo:

- una orden para cobrar honorarios, pagar salarios o remuneraciones conforme a la ESA; o
- una orden para pagar honorarios, pagar costos o pagar remuneraciones conforme a la *Ley de Protección Laboral para Extranjeros de 2009*.

Si la garantía se utiliza para estos fines, existiría el requisito de que la garantía se vuelva a aumentar hasta \$25,000 dentro de los 30 días posteriores a la recepción del aviso del DES de que se utilizó la garantía.

La garantía se devolvería si una licencia vence o se cancela, se revoca o se suspende (el DES podría conservarla hasta por seis meses después del vencimiento, cancelación, revocación o suspensión, pero podría demorarse si se presenta una queja en caso de que se necesite el dinero para pagar al reclamante).

Lo que al gobierno le gustaría saber:

6. ¿Cuáles son sus puntos de vista sobre este requisito propuesto para proporcionar una garantía de \$25,000, la forma y los fines para los cuales el ministerio puede "retirla"?

**MEJORA DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE NORMAS LABORALES DE 2000
EN EL SECTOR DEL TRABAJO TEMPORAL**

Comentarios de las partes interesadas

D. Oportunidad de mostrar evidencia de cumplimiento con los requisitos de licencia ("período de subsanación")

Se propone que los reglamentos proporcionen normas que especifiquen períodos de tiempo para mostrar evidencia de cumplimiento en ciertas circunstancias en las que el DES haya notificado su intención de denegar, revocar o suspender una licencia.

- Para las solicitudes de nuevas licencias o renovaciones, se notificará al solicitante si existe la intención de negar la emisión o renovación de una licencia. Los solicitantes tendrían 60 días para mostrar evidencia de cumplimiento antes de que se rechace la licencia o la renovación.
- Se notificará al titular de una licencia si existe la intención de suspender o revocar una licencia. Los titulares de licencias tendrían 60 días para mostrar evidencia de cumplimiento antes de que se suspenda o revoque la licencia.

Lo que al gobierno le gustaría saber:

7. ¿Cuáles son sus puntos de vista sobre este enfoque propuesto para el "período de subsanación"?
8. ¿Considera que existe alguna contravención que debería dar como resultado la revocación/suspensión inmediata de una licencia? (es decir, no se otorgaría un período de subsanación al titular de una licencia).

Comentarios de las partes interesadas

MEJORA DEL CUMPLIMIENTO DE LA *LEY DE NORMAS LABORALES DE 2000* EN EL SECTOR DEL TRABAJO TEMPORAL

E. Sanciones monetarias administrativas (aviso de montos de contravención)

El gobierno propone sanciones monetarias administrativas (es decir, Avisos de contravención) para las THA, los reclutadores y las empresas de clientes que no cumplen. Las sanciones comprenderían las siguientes contravenciones:

- Prohibición de que una THA funcione sin licencia.
- Prohibición de que un cliente emplee una THA sin licencia.
- Prohibición de que un reclutador opere sin licencia.
- Prohibición de que un empleador o posible empleador utilice los servicios de un reclutador sin licencia.
- Prohibición de proporcionar información falsa o engañosa.
- Requisito para que las THA y los reclutadores notifiquen que una licencia ha sido denegada, revocada o suspendida.

Se propone que la sanción por una contravención que ocurre por primera vez sea de \$15,000. Se propone que la sanción por una segunda contravención sea de \$25,000 si ocurre dentro de los 3 años posteriores a la primera contravención. Se propone que la sanción por una tercera contravención sea de \$50,000 si ocurre dentro de los 3 años posteriores a la segunda contravención. Cualquier contravención adicional que ocurra en ese período de 3 años sería de \$100,000.

Lo que al gobierno le gustaría saber:

9. ¿Cuáles son sus puntos de vista sobre el enfoque propuesto de sanciones monetarias administrativas?

Comentarios de las partes interesadas

F. Emisión de una licencia

En el marco de concesión de licencias, el DES emitirá/renovará una licencia si este recibe una solicitud y está satisfecho de que el solicitante ha cumplido con las órdenes emitidas bajo la ESA y/o la *Ley de Protección Laboral para Extranjeros de 2009* (EPFNA, por sus siglas en inglés) y cumple con los requisitos de licencia establecidos en la ESA y los reglamentos. La ESA incluye una lista de requisitos

MEJORA DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE NORMAS LABORALES DE 2000 EN EL SECTOR DEL TRABAJO TEMPORAL

como parte de la solicitud de una licencia o renovación de una licencia. Además, el gobierno está contemplando prescribir otros requisitos tales como:

- proporcionar información sobre todos los lugares en los que el solicitante realiza negocios, incluidas ubicaciones internacionales; y
- si el solicitante ha pedido previamente una licencia con un nombre diferente.

El DES también puede exigir que un solicitante proporcione cualquier otra información que sea relevante para la decisión de emitir o no una licencia o renovación.

Lo que al gobierno le gustaría saber:

10. ¿Cuáles son sus puntos de vista sobre el enfoque propuesto para la emisión de una licencia?
11. ¿Hay alguna otra información que los solicitantes deban proporcionar como parte de la solicitud?

Comentarios de las partes interesadas

G. Circunstancias para denegar/revocar/suspender una licencia

En el marco de concesión licencias de la ESA, el DES debe negarse a emitir o renovar una licencia si:

- el solicitante no ha cumplido con una orden emitida bajo la ESA o EPFNA;
- el solicitante no cumple con los requisitos de licencia establecidos en la ESA o los reglamentos;
- el solicitante alguna vez ha cobrado una tarifa a un ciudadano extranjero en contravención de s. 7(1) de EPFNA o el solicitante utiliza los servicios de cualquier persona, que no sea un empleado del solicitante, que alguna vez haya cobrado una tarifa con cargo a un ciudadano extranjero en contravención de EPFNA; o
- existen otras circunstancias prescritas.

El DES también puede negarse a emitir o renovar una licencia si tiene motivos razonables para considerar que:

MEJORA DEL CUMPLIMIENTO DE LA *LEY DE NORMAS LABORALES DE 2000* EN EL SECTOR DEL TRABAJO TEMPORAL

- en base a la conducta del solicitante, o de cualquier funcionario, director o representante del solicitante, el solicitante no realizará negocios con honestidad e integridad y de conformidad con la ley; o
- el solicitante ha hecho una declaración falsa o engañosa o ha proporcionado información falsa o engañosa en una solicitud de licencia o renovación de una licencia.

El DES puede revocar o suspender una licencia por cualquier motivo presente en las dos listas anteriores, conforme a los cuales el DES podría haberse negado a emitir o renovar la licencia.

Una agencia de trabajo temporal o un reclutador cuya solicitud de licencia sea rechazada o cuya licencia sea revocada o suspendida puede solicitar a la Junta de Relaciones Laborales de Ontario que revise la decisión del DES. Se aplicarían disposiciones asociadas de la ESA que rigen dichas solicitudes de revisión.

Lo que al gobierno le gustaría saber:

12. ¿Existen otras circunstancias que *deban* conducir a la denegación, revocación o suspensión de una licencia?
13. ¿Existen otras circunstancias bajo las cuales *sea posible* denegar, revocar o suspender una licencia?

Comentarios de las partes interesadas

CÓMO RESPONDER

Si está interesado en responder a este documento con sus comentarios, ideas y sugerencias, comuníquese con el Ministerio de Trabajo, Inmigración, Capacitación y Desarrollo de Habilidades de Ontario a través de:

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

Correo electrónico: TemporaryHelpAgencyConsultations@ontario.ca

Envíe sus respuestas antes del 6 de diciembre de 2022.

MEJORA DEL CUMPLIMIENTO DE LA *LEY DE NORMAS LABORALES DE 2000* EN EL SECTOR DEL TRABAJO TEMPORAL

Su aporte nos ayudará a abordar los puntos críticos que se han planteado.

Gracias por tomarse el tiempo de participar.

AVISO A LOS PARTICIPANTES DE LA CONSULTA

Las presentaciones y los comentarios proporcionados al Ministerio de Trabajo, Inmigración, Capacitación y Desarrollo de Habilidades (el Ministerio) forman parte de un proceso de consulta pública para solicitar opiniones sobre posibles medidas para abordar las agencias clandestinas de trabajo temporal. Este proceso puede implicar que el Ministerio publique o comparta en Internet sus presentaciones, comentarios o resúmenes. Además, el Ministerio también puede divulgar sus presentaciones, comentarios o resúmenes a otras partes durante y después del período de consulta.

Por lo tanto, no debe incluir los nombres de otras partes (como los nombres de empleadores u otros empleados) o cualquier otra información que pueda identificar a otras partes en su presentación.

No incluya su nombre ni otra información por medio de la cual se lo pueda identificar en el cuerpo principal de la presentación. Si proporciona información que pueda revelar su identidad en el cuerpo de la presentación, esta información puede divulgarse con material publicado o ponerse a disposición del público. Sin embargo, su nombre y la información de contacto proporcionados fuera del cuerpo de la presentación (como la que se puede encontrar en una carta de presentación, en el exterior de un sobre o en el encabezado o la firma de un correo electrónico) no serán divulgados por el Ministerio a menos que lo exija la ley. Una persona que proporcione una presentación o comentarios e indique una afiliación profesional con una organización se considerará un representante de dicha organización y se puede revelar su identidad en su capacidad profesional como representante de la organización.

La información personal recopilada durante esta consulta se encuentra bajo la autoridad de la *Ley de Normas Laborales de 2000* y cumple con la subsección 38(2) de la *Ley de libertad de información y protección de la privacidad*.

Si tiene alguna pregunta sobre la recopilación de información personal como resultado de esta consulta, puede comunicarse con la Oficina de Derechos y Responsabilidades Laborales, 400 University Avenue, 15th Floor, Toronto, Ontario, M7A 1T7, o enviar un correo electrónico a TemporaryHelpAgencyConsultations@ontario.ca.