



Trabajadores extranjeros temporales Sus derechos están protegidos

Esta guía está dirigida a Trabajadores Extranjeros Temporales contratados bajo el Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (Programa TET). Para obtener información sobre los derechos de los trabajadores extranjeros temporales contratados bajo el Programa de Movilidad Internacional, visite [Conozca sus derechos](#).

Sus derechos

En Canadá, los derechos de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores extranjeros temporales, están protegidos por ley. Si usted es un trabajador extranjero temporal, usted goza de los mismos derechos y protecciones que los canadienses y los residentes permanentes.

Lo que su empleador debe hacer:

- ✓ brindarle información sobre sus derechos el primer día que comienza a trabajar o antes. La siguiente guía se encuentra disponible en varios idiomas;
- ✓ entregarle una copia firmada de su contrato de empleo el primer día que comienza a trabajar o antes en el idioma oficial de Canadá de su preferencia (francés o inglés);
- ✓ respetar el horario de trabajo y remunerar su trabajo según lo establece el contrato de empleo, incluidas las horas extras y otros compromisos de remuneración, como las vacaciones pagas;
- ✓ hacer todos los esfuerzos razonables para brindarle un entorno de trabajo sin abusos (abuso verbal, físico, sexual y económico, así como también acoso y represalias);
- ✓ cumplir con las leyes de salud y seguridad de la provincia o el territorio donde usted trabaja;
- ✓ proporcionar beneficios adicionales, si así lo indica el contrato de empleo, y pagar un seguro médico privado que cubra su atención médica de emergencia hasta que usted reúna los requisitos para obtener la cobertura de seguro médico provincial o territorial (consulte la sección [Acceso a servicios de atención médica](#) para conocer las excepciones);

- ✓ realizar esfuerzos razonables para proporcionarle acceso a los servicios de atención médica si se lesiona o enferma en el lugar de trabajo.

Lo que su empleador o supervisor no puede hacer:

- ✗ obligarlo a realizar un trabajo inseguro;
- ✗ pedirle que realice un trabajo que no es parte de la ocupación mencionada en el contrato de empleo;
- ✗ obligarlo a trabajar si usted está enfermo o lesionado;
- ✗ presionarlo u obligarlo a trabajar horas extras si esto no está incluido en el contrato de empleo ni fue acordado;
- ✗ penalizarlo por denunciar maltratos, trabajo inseguro, alojamiento inadecuado o por colaborar con un empleado del gobierno que lleva a cabo una inspección;
- ✗ penalizarlo por unirse a un sindicato o participar en actividades legales de un sindicato;
- ✗ quitarle sus documentos personales (pasaporte, permiso de trabajo, número de seguro social [SIN], tarjeta de salud, tarjeta bancaria, etc.);
- ✗ hacer que lo deporten de Canadá o modificar su estado inmigratorio;



✗ exigirle que pague para obtener o mantener el trabajo, o que reembolse cualquier honorario de contratación que pueda haber pagado para

contratarlo. Solo debe pagar por su permiso de trabajo, el examen médico y la biometría (si corresponde).

Su contrato de empleo

El primer día de trabajo, o antes, el empleador debe entregarle una copia del contrato de empleo. Este debe estar redactado en inglés o francés, es decir, en el idioma oficial que usted prefiera durante su permanencia en Canadá. El contrato de empleo debe mencionar la misma ocupación, salarios y condiciones de trabajo que las descritas en la [Evaluación de Impacto en el Mercado Laboral \(EIML\)](#) aprobada. Si toda la información es correcta y acepta los términos de empleo, usted y el empleador tienen que firmar el acuerdo y guardar una copia de este.

Acceso a servicios de atención médica

No necesita el permiso del empleador para buscar atención médica. En la mayoría de los casos, no se debe pagar para ver a un médico o para que lo atiendan en un hospital en Canadá.

Seguro médico provincial o territorial

Si es elegible, usted tendrá acceso a atención médica gratuita según el sistema de seguro médico de la provincia o territorio en el cual trabaja. No obstante, al llegar a Canadá por primera vez puede pasar un cierto tiempo hasta que reciba la cobertura del sistema de seguro médico provincial o territorial. Pida a su empleador que lo ayude a contratar su cobertura de seguro médico según lo exija la provincia o territorio donde reside.

Seguro de salud privado

Si existe un período durante el cual el seguro provincial o territorial del lugar donde trabaja no lo cubre, su empleador deberá contratar y pagarle un *seguro médico privado* que cubra la atención médica de emergencia. Su empleador no puede deducir ningún importe de su salario para solventar este seguro médico privado.

Esto no se aplica si es un [trabajador agrícola temporal proveniente de México o el Caribe](#), pues los contratos entre estos países y Canadá incluyen una disposición sobre seguro médico.

Qué pasa si se lesiona o enferma en el lugar de trabajo

Comuníquelo a su supervisor o empleador lo antes posible y obtenga atención médica lo más rápidamente posible. El empleador deberá usar esfuerzos razonables para brindar acceso a un profesional de la salud (como un médico, una enfermera o un farmacéutico), por ejemplo, de las siguientes formas:

- ▶ concediéndole tiempo libre para buscar atención médica;
- ▶ garantizando que haya un teléfono disponible para llamar a servicios de emergencia;
- ▶ brindándole información sobre qué hacer y a dónde ir para recibir atención médica;
- ▶ ayudándolo a conseguir transporte para trasladarse al profesional de la salud.

El empleador no está obligado a pagar por el transporte que lo traslada a un hospital, una clínica, un médico u otro servicio de atención médica. Consulte la sección sobre [Seguro de salud privado](#) para conocer las excepciones de los trabajadores agrícolas temporales.

Usted tiene derecho a conversar en privado con un profesional de la salud sin que el empleador esté presente.

Salud y seguridad en el trabajo

El empleador no puede obligarlo a realizar un trabajo que usted considere peligroso. No puede despedirlo o negarse a remunerarlo por denunciar condiciones de trabajo inseguras o por negarse a realizar un trabajo que no es seguro. El empleador debe investigar cualquier peligro que se denuncie en el trabajo. Usted tiene **derecho a negarse a realizar el trabajo** hasta que acuerde lo siguiente con el empleador:

- ▶ que el peligro se erradicó;
- ▶ que usted recibió la capacitación y los equipos adecuados;
- ▶ que el problema ya no existe.

Su empleador debe cumplir con lo siguiente:

- ✓ respetar las leyes de salud y seguridad de la provincia o territorio en el que usted trabaja;
- ✓ capacitarlo para que realice el trabajo de manera segura, incluso cómo operar de manera segura cualquier equipo o maquinaria;
- ✓ proporcionarle equipo de protección personal (EPP) y capacitación apropiada si su trabajo requiere que use pesticidas/productos químicos. Si usted trabaja en los Territorios del Noroeste, Nunavut, Quebec o Saskatchewan, su empleador

debe proporcionarle el EPP sin costo. En otras provincias, esto puede variar. Para obtener más información, consulte [Who pays for PPE?](#) (¿Quién paga el EPP?).

La mayoría de las provincias y territorios ofrecen beneficios de compensación a los trabajadores (pagos para compensar salarios no percibidos) cuando estos se lesionan o enferman a causa del trabajo.

- ▶ La ley prohíbe que el empleador le impida presentar un reclamo de compensación.
- ▶ En algunas provincias y territorios, los empleadores deben contratar y pagar un seguro de seguridad en el trabajo y no pueden efectuar ninguna deducción de su salario para ello.
- ▶ Si el empleador y usted están en desacuerdo con alguna cuestión de salud y seguridad, debe informarlo al representante del sindicato, si corresponde, o a la oficina de salud y seguridad en el trabajo correspondiente a su provincia o territorio (consulte la sección [Cómo denunciar un problema de salud o seguridad en el trabajo](#)).

Lugar de trabajo libre de abusos

Los empleadores deben realizar esfuerzos razonables para proporcionar un sitio de trabajo libre de abusos. El empleador, o cualquiera que actúe en representación de él (por ejemplo, su supervisor), no puede cometer abuso contra usted, ya sea de índole física, sexual, psicológica o financiera.

El abuso comprende represalias (sanciones), como acciones o amenazas con descender de cargo, medidas disciplinarias o despidos a raíz de que se denunció al empleador por cometer un incumplimiento. Todo comportamiento que le cause temor, lo controle o lo aisle podría constituir un abuso.

Estos son algunos ejemplos de abusos:

- ▶ infligir daño físico;
- ▶ proferir amenazas, insultos y bullying;
- ▶ obligarlo a trabajar de una forma insegura o que ponga en riesgo su salud;
- ▶ contacto sexual indeseado;
- ▶ exigir favores sexuales para mantener su empleo o regresar al año siguiente;
- ▶ controlar a dónde puede ir o a quién puede ver;
- ▶ robarle;
- ▶ quedarse con cualquier dinero que se le adeude;
- ▶ quitarle el pasaporte, el permiso de trabajo u otro documento de identificación y negarse a devolvérselo;
- ▶ obligarlo a cometer fraude;
- ▶ despedirlo, obligarlo o amenazarlo con obligarlo a salir de Canadá porque está embarazada o presionarla para abortar.

Para denunciar una situación de abuso, póngase en contacto con la línea directa confidencial de Service Canada al 1-866-602-9448 o utilice la [herramienta de denuncia en línea](#). El consulado, una organización de apoyo para trabajadores inmigrantes o cualquier persona de su confianza pueden ayudarlo con la denuncia.

Para obtener más información, visite [Cómo denunciar abuso contra trabajadores extranjeros temporales](#).

Si necesita ayuda urgente, llame al 9-1-1 o a la policía local.

Pérdida del empleo

El empleador debe notificarlo con antelación razonable antes de despedirlo. En caso contrario, es posible que se lo obligue a pagarle por la terminación anticipada del contrato. El importe depende del tiempo en que trabajó y de la provincia o territorio donde trabaja. Consulte la sección [Cómo denunciar otros problemas laborales](#) para conocer los sitios web provinciales o territoriales sobre los estándares de empleo.

Si pierde el empleo sin haber cometido ninguna falta, o si abandona el trabajo a raíz de haber sufrido abusos, puede reunir los requisitos para recibir los beneficios del Seguro de empleo.

Para obtener información sobre el Seguro de empleo, visite la página [El regular benefits](#) (beneficios regulares de EI). En caso de que no pueda acceder a los servicios en línea, puede comunicarse con el Centro de servicios de asistencia comunitaria de Service Canada ([Service Canada Outreach Support Centre](#)) para obtener ayuda de un representante de Service Canada a través de la línea de teléfono gratuita 1-877-631-2657.

Cambio de empleadores

Usted puede cambiar de empleador. No obstante, el permiso de trabajo otorgado para trabajar bajo un empleador en específico solo lo autoriza a trabajar para el empleador indicado en el permiso de trabajo. Debe [solicitar un nuevo permiso de trabajo](#) para trabajar para otro empleador. Además, el nuevo empleador debe obtener el permiso del Gobierno de Canadá para contratarlo como trabajador extranjero temporal. Deberá tener una EIML válida.

Si usted es un trabajador agrícola temporal dentro del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), puede cambiar de empleador sin tener que obtener un nuevo permiso de trabajo. Para conocer si usted es un trabajador PTAT, mire su permiso de trabajo: las palabras "Approved MEX/CCSAWP employer only" estarán escritas en las notas en la parte inferior de su permiso. Consulte su contrato de trabajo firmado para conocer las posibilidades de transferencia entre empleadores de PTAT.

Si usted cambia de empleo sin seguir los pasos indicados arriba, puede que esté trabajando sin autorización. Lea su permiso de trabajo con atención. Este establece todas las condiciones de trabajo en Canadá. Si no cumple con esas condiciones, se le pedirá que se vaya de Canadá.

Puede usar el Job Bank (base de datos de empleo) del Gobierno de Canadá [para buscar empleos con empleadores canadienses que quieran contratar a trabajadores extranjeros temporales](#). La publicación de la oferta de empleo indicará si el empleador ya solicitó o recibió una EIML, que es el requisito para poder contratar a un trabajador extranjero temporal.

Derechos relativos al alojamiento

Trabajadores del PTAT

Si se lo contrató a través del PTAT, el empleador debe proporcionarle un alojamiento adecuado y apto sin costo (salvo en Columbia Británica, donde puede deducir el gasto de alojamiento de su salario). Todas las deducciones salariales deben figurar en el [contrato de empleo de México o el Caribe](#), que firmó.

Trabajadores en el segmento agrícola bajo el segmento agrícola primario

Si usted es un trabajador contratado bajo el segmento agrícola, su empleador debe proporcionarle una vivienda adecuada, apta y asequible dentro de la granja o fuera de esta. Su empleador puede descontar hasta \$30.00 por semana o, para ciertos puestos, puede descontar hasta un máximo del 30% de sus ingresos brutos mensuales por una vivienda fuera de la granja. Este descuento incluye dinero de su remuneración por el costo del alquiler y cualquier otro pago por electricidad, combustible, agua u otros servicios municipales.

Trabajadores en puestos agrícolas con bajos salarios bajo el segmento agrícola primario

Si usted es un trabajador en un puesto agrícola con bajo salario, su empleador debe garantizarle que hay una vivienda adecuada y asequible disponible o proporcionarle una. Si su empleador le proporciona vivienda, puede descontar dinero de su remuneración por el costo del alquiler y el pago de electricidad, combustible, agua y otros servicios municipales. Este descuento debe ser menor al 30% de sus ingresos brutos mensuales.

Trabajadores en puestos agrícolas con altos salarios bajo el segmento agrícola primario

Si usted es un trabajador en un puesto agrícola con alto salario, usted y su empleador pueden hacer arreglos con los que ambos estén de acuerdo.

Alojamiento adecuado

El lugar donde usted vive debe respetar las legislaciones provinciales/territoriales y municipales, incluyendo lo siguiente:

- ▶ ser seguro (libre de peligros, plagas y moho);
- ▶ no estar superpoblado;
- ▶ estar en buenas condiciones y protegerlo del clima;
- ▶ tener un extintor de incendios que funcione y detectores de humo;
- ▶ tener ventilación adecuada;
- ▶ contar con inodoros, lavabos para lavarse las manos y duchas que funcionen correctamente y ofrezcan privacidad;
- ▶ contar con un suministro permanente de agua caliente y agua fría potable.

Si tiene algún problema con el alojamiento, hágale saber a su empleador. Si los problemas persisten, llame a la línea directa confidencial de Service Canada, al 1-866-602-9448 o utilice la [herramienta de denuncias en línea](#).

Cómo pedir ayuda

Denunciar abusos

Si su empleador está incumpliendo las normas del programa PTET o está cometiendo abuso contra usted u otra persona de su conocimiento, **debe denunciarlo**.

Llame a la línea directa confidencial de Service Canada al 1-866-602-9448.

- ▶ Este servicio es confidencial. Service Canada no le dirá a su empleador sobre su llamada.
- ▶ Puede llamar a un agente de Service Canada de lunes a viernes, de 6:30 a. m. a 8:00 p. m. hora del este, que está capacitado para atenderlo en más de 200 idiomas.
- ▶ Puede dejar un mensaje anónimo para denunciar su inquietud las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Todas las llamadas se toman seriamente y pueden conducir a una inspección.

Puede también **denunciar abusos a Service Canada utilizando la herramienta de denuncias en línea**. Para obtener ejemplos de situaciones en las que debería hacer una denuncia, consulte **When to call the tip line** (Cuándo llamar a la línea directa confidencial).

Obtenga más información sobre cómo denunciar un abuso a trabajadores extranjeros temporales.

Cambio de empleo debido a abusos o riesgo de abusos

Si lo están maltratando o corre el riesgo de que lo maltraten, es posible que reúna los requisitos para **solicitar un permiso de trabajo abierto para trabajadores vulnerables**. Este permiso de trabajo le permite dejar la situación de abuso al autorizarlo a trabajar para casi cualquier empleador en Canadá. Su nuevo empleador no necesita una EIML mientras este permiso de trabajo esté vigente.

Cómo obtener asistencia de parte de una organización de apoyo para trabajadores migrantes

- ▶ **Columbia Británica**
 - La **Red de Recién Llegados del Aeropuerto de la Comunidad** recibe a trabajadores extranjeros temporales en el Aeropuerto

Internacional Vancouver y les ofrece información y sesiones de orientación, para lo cual puede llamar al 604-270-0077.

- **MOSAIC** ofrece servicios a trabajadores extranjeros temporales, para lo cual puede llamar al 604-254-9626.
- **DIVERSEcity Community Resources Society** no brinda servicios directos a los trabajadores extranjeros temporales, pero trabaja a través de redes y asociaciones: 604-547-1240.
- ▶ **Alberta, Saskatchewan y Manitoba**
 - **La Sociedad Católica de Inmigración de Calgary** ofrece servicios a trabajadores extranjeros temporales en el Aeropuerto Internacional de Calgary (YYC) y puede ponerlo en contacto con organizaciones de apoyo cerca de usted: 1-888-331-1110.
- ▶ **Ontario**
 - **Servicios Comunitarios y para Inmigrantes Policulturales** le dará la bienvenida en el Aeropuerto Internacional Toronto Pearson (YYZ): 1-844-493-5839 ext. 2266.
 - **The Neighborhood Organization (TNO)** le ofrece una variedad de servicios y puede conectarlo con organizaciones de apoyo cerca de usted: 647-296-0161.
 - **Workforce WindsorEssex** le presta ayuda a través de una estrategia coordinada por la comunidad: 226-774-5829.
- ▶ **Quebec**
 - **Immigrant Québec** está destinado a trabajadores extranjeros temporales. Se incluye una lista de organizaciones de apoyo en la pestaña "**¿Quién puede ayudarlo?**".
- ▶ **Nuevo Brunswick, Nueva Escocia e Isla del Príncipe Eduardo**
 - **La Asociación de Agencias de Servicios para Inmigrantes de la Región Atlántica (ARISA)** puede conectarlo con organizaciones de apoyo cerca de usted: 902-431-3203.
- ▶ **Terranova y Labrador**
 - **La Asociación para Nuevos Canadienses (ANC)** apoya a los trabajadores extranjeros temporales y puede ofrecer apoyo cerca de usted: 1-833-316-5839 o 1-833-31NLTWF.

Cómo denunciar un problema de salud o seguridad en el trabajo

Póngase en contacto con la oficina provincial o territorial de salud y seguridad en el lugar de trabajo si:

- ▶ le han pedido que realice un trabajo peligroso;
- ▶ las condiciones en el trabajo son inseguras;
- ▶ se ha lesionado o enfermado debido a su trabajo;
- ▶ está embarazada y la naturaleza de su trabajo puede poner en peligro su embarazo.

Oficinas provinciales o territoriales de salud y seguridad en el lugar de trabajo:

- ▶ **Alberta:** 1-866-415-8690
- ▶ **Columbia Británica:** 1-888-621-7233
- ▶ **Manitoba:** 1-855-957-7233
- ▶ **Nuevo Brunswick:** 1-800-999-9775
- ▶ **Terranova y Labrador:** 1-800-563-5471
- ▶ **Territorios del Noroeste:** 1-800-661-0792
- ▶ **Nueva Escocia:** 1-800-952-2687
- ▶ **Nunavut:** 1-877-404-4407
- ▶ **Ontario:** 1-877-202-0008
- ▶ **Isla del Príncipe Eduardo:** 1-800-237-5049
- ▶ **Quebec:** 1-844-838-0808
- ▶ **Saskatchewan:** 1-800-567-7233
- ▶ **Yukón:** 1-800-661-0443

Cómo denunciar otros problemas laborales

Si cree que no le están pagando correctamente, o lo tratan de manera injusta, o su empleador no está respetando el contrato de empleo, póngase en contacto con la oficina provincial o territorial de normas laborales a los siguientes números:

- ▶ **Alberta:** 1-877-427-3731
- ▶ **Columbia Británica:** 1-833-236-3700
- ▶ **Manitoba:** 1-800-821-4307
- ▶ **Nuevo Brunswick:** 1-888-452-2687
- ▶ **Terranova y Labrador:** 1-877-563-1063
- ▶ **Territorios del Noroeste:** 1-888-700-5707
- ▶ **Nueva Escocia:** 1-888-315-0110
- ▶ **Nunavut:** 1-877-806-8402
- ▶ **Ontario:** 1-800-531-5551
- ▶ **Isla del Príncipe Eduardo:** 1-800-333-4362
- ▶ **Quebec:** 1-844-838-0808
- ▶ **Saskatchewan:** 1-800-667-1783
- ▶ **Yukón:** 1-800-661-0408, ext 5944

Empleados que trabajan en un sector regulado por el gobierno federal

En Canadá, la mayoría de las industrias están reguladas por gobiernos provinciales o territoriales, pero algunas lo están por el gobierno federal. Si su lugar de trabajo está regulado por el gobierno federal, [puede presentar una queja en línea](#) o llamar al 1-800-641-4049. Puede consultar la [lista de sectores y lugares de trabajo regulados por el gobierno federal](#).

Cómo denunciar un problema con un asesor de inmigración

No tiene la obligación de contratar a un asesor de inmigración en Canadá, es su decisión. Todos los [formularios e instrucciones](#) que necesita para solicitar una visa, permiso o ciudadanía están disponibles de forma gratuita en línea.

No obstante, si decide pagar un asesor de inmigración, [primero asegúrese de que este tenga autorización para ejercer](#). Es ilegal que le cobren o le pidan algo a cambio por asesoría sobre inmigración en Canadá sin tener una licencia otorgada por el Colegio de Asesores de Inmigración y Ciudadanía (College of Immigration and Citizenship Consultants, CICC), un colegio de abogados, o la Chambre des notaires du Québec.

Si tiene dudas sobre su asesor de inmigración, [puede presentar una queja](#).

Protección y ayuda para víctimas de trata de personas y trata con fines laborales

La trata de personas supone el reclutamiento, el transporte, la acogida de una persona y/o el control, la gestión o la influencia sobre los movimientos de una persona para explotarla, comúnmente a través de la explotación sexual o el trabajo forzado.

Si usted es una víctima de la trata de personas, lo que incluye la trata con fines laborales, o sospecha o tiene conocimiento sobre alguna actividad de trata de personas, llame a la:

- ▶ **Línea canadiense de ayuda para trata de personas** al 1-833-900-1010 para ponerse en contacto con los servicios de apoyo o las autoridades de aplicación de la ley de su comunidad;
- ▶ también puede llamar a la línea directa confidencial de Service Canada, al 1-866-602-9448 o puede utilizar la [herramienta de denuncias en línea](#).