



TRABAJADORES
EXTRANJEROS TEMPORALES

¿Conoce usted
las condiciones
de trabajo en
Quebec?

Este documento fue elaborado por la Vicepresidencia de Normas de Trabajo en colaboración con la Dirección de Comunicaciones y Relaciones públicas.

Reproducción autorizada con mención de la fuente.

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2017

Depósito legal: Biblioteca y Archivos nacionales de Quebec, 2017.

ISBN 978-2-550-78969-7 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-78970-3 (PDF)



Impreso en papel reciclado: 30 %

Julio 2017

Para obtener informaciones actualizadas, sírvase visitar nuestro sitio web :

cnesst.gouv.qc.ca/normes

TRABAJADORES
EXTRANJEROS TEMPORALES

**¿Conoce usted
las condiciones
de trabajo en
Quebec?**

En curso del empleo

LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN QUEBEC

¿VIENE USTED A QUEBEC A OCUPAR UN EMPLEO COMO TRABAJADOR EXTRANJERO TEMPORAL?

Esto es lo que usted debe saber sobre las condiciones de trabajo, en curso de empleo y al final del empleo.

Las condiciones mínimas de trabajo de todos los asalariados en Quebec se fijan por la Ley sobre las Normas de Trabajo. Esta ley trata, en particular, del salario, descansos, permisos, ausencias, del dictamen de fin de empleo y de los recursos que pueden ejercerse si un asalariado presenta una denuncia. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) es el organismo gubernamental encargado de la aplicación de la ley. Sus servicios son gratuitos.

Las condiciones de trabajo establecidas entre el asalariado y el empleador pueden ser superiores a lo previsto por las normas de trabajo, pero nunca inferiores.

EL SALARIO

El Gobierno de Quebec fija el salario mínimo. El empleador debe pagarle las horas trabajadas por lo menos al salario mínimo, aunque él le proporcione el alojamiento u otras ventajas previstas en el contrato de trabajo.

A usted debe pagársele durante el tiempo que toma un desplazamiento exigido por el empleador.

Si usted es un trabajador agrícola o un cosechador de fresas o frambuesas y si usted reside en un alojamiento que se encuentra en el medio de trabajo, a usted debe pagársele desde que usted sale del alojamiento para ir a trabajar. A usted debe pagársele también cuando usted se desplaza para ir de un terreno a otro.

El pago por rendimiento para el cosechador de frambuesas o fresas

El salario mínimo pagadero al asalariado destinado exclusivamente¹, durante un período de pago, a operaciones no mecanizadas vinculadas a la recolección de fresas o frambuesas se establece por el rendimiento.

El estado de los terrenos o frutas puede afectar el rendimiento del cosechador. Cuando el rendimiento disminuye por razones fuera de su control, el cosechador tiene derecho a la tasa general del salario mínimo. Entonces debe recibir la diferencia entre el salario mínimo y el salario pagado por el rendimiento.

1. Exclusivamente significa que el trabajador agrícola efectúa solamente la recolección de fresas o frambuesas, durante un período de pago. Si el trabajador agrícola hace otras tareas además de la recolección de frutos durante un período de pago, por ejemplo la escarda, el debe entonces recibir el salario mínimo durante todo el período de pago.



Las retenciones sobre el salario

El empleador puede efectuar retenciones sobre su salario si una ley o una decisión de un tribunal lo obliga. Usted debe autorizar por escrito cualquier otra retención a su salario. En dicho documento debe explicarse la razón que justifica la deducción. Usted puede anular esta autorización en todo momento.

EN QUEBEC, LAS DEDUCCIONES OBLIGATORIAS SON LOS IMPUESTOS PROVINCIALES Y FEDERALES, EL SEGURO DE EMPLEO, EL PLAN DE PENSIONES DE QUEBEC Y EL PLAN DE SEGURO PARENTAL DE QUEBEC.

Las comidas y el alojamiento

Las condiciones de trabajo del asalariado pueden procurar que el empleador deba proporcionarle las comidas y el alojamiento, o que él se encargue que se le proporcione alojamiento al asalariado.

Cada asalariado alojado debe disponer de una cama y una cómoda, así como acceso a un inodoro y una ducha o un baño.

Cada asalariado alojado en un alojamiento debe también tener acceso a una lavadora y una secadora, así como a una cocina equipada de un refrigerador, una estufa de gas o eléctrica y un horno de microondas.

Al asalariado no se le debe exigir ningún otro gasto vinculado al alojamiento, como por ejemplo el acceso a una cocina, una sala o a cualquier otra parte.

Pago

El empleador tiene un plazo máximo de un mes para remitir el primer pago. Subsecuentemente, se debe efectuar el pago a intervalos regulares que no pasen de 16 días. Si el día de pago cae un día feriado e inhábil, el pago se debe efectuar el día laborable que precede.

Talón de pago

Con cada pago, el empleador debe entregar un talón de pago que permita verificar el cálculo del salario.





Ejemplo de un talón de pago

DATE DE LA PAYE : 2016-04-21		CHÈQUE N° 0001	
COMPAGNIE ABC INC.		A PÉRIODE DE PAYE : 2016-04-15 AU 2016-04-21	
NOM DU SALARIÉ		B TAUX : 00,00 \$ L'HEURE	
SALAIRE BRUT		DÉDUCTIONS OBLIGATOIRES	
C Revenu	000,00 \$	E Impôt fédéral	00,00 \$
D Vacances	0,00 \$	E Impôt provincial	00,00 \$
SALAIRE BRUT	000,00 \$	F A-E	0,00 \$
		G RQ	00,00 \$
		H RQAP	0,00 \$
		DÉDUCTIONS FACULTATIVES	
		I Assurance	0,00 \$
		J Visa	00,00 \$
		K Transport	00,00 \$
		L Avance	00,00 \$
		M CAQ	0,00 \$
		N Chambre ou logement	00,00 \$
		RETENUES	000,00 \$
		R Heures normales de travail : 00	
		S Heures supplémentaires : 00	
		RÉSUMÉ DU CHÈQUE	
		O Salaire brut	000,00 \$
		P Retenues	000,00 \$
		Q SALAIRE NET	000,00 \$

Detalle del salario y las deducciones más corrientes en la hoja de pago

A Período de pago

El período de pago es el período de tiempo trabajado cubierto en el cheque de pago. El período de pago puede incluir dos semanas.

B Tasa

La tasa representa el monto que usted gana por hora.

SALARIO BRUTO

C Ingresos

Los ingresos son el monto que usted gana por horas trabajadas por período de pago.

D Pago de vacaciones

El pago de vacaciones debe entregarse en un solo pago, al final del contrato de trabajo.

DEDUCCIONES OBLIGATORIAS DE LOS GOBIERNOS DE CANADÁ Y QUEBEC

E Impuesto

Los gobiernos federales y provinciales aplican los impuestos reduciendo sus créditos de impuestos personales por el monto que usted gana. El monto deducido se basa en lo que usted recibe. Cuando usted hace su declaración de ingresos, los gobiernos de Canadá y Quebec pueden reembolsarle una parte o la totalidad de los impuestos pagados.

F A-E (seguro de empleo)

El gobierno de Canadá exige que todos los trabajadores en Canadá contribuyan al seguro de empleo.

G RQ (PLAN DE PENSIONES DE QUEBEC)

El gobierno de Quebec exige que los trabajadores contribuyan al Plan de Pensiones de Quebec. Este régimen permite dar una renta a los trabajadores cuando estén jubilados. El empleador contribuye también al Plan de Pensiones de Quebec con la mitad del monto que los trabajadores reciben en la jubilación.

H RQAP (PLAN DE SEGURO PARENTAL DE QUEBEC)

El gobierno de Quebec exige que los trabajadores paguen una cotización sobre su salario para el RQAP.

DEDUCCIONES FACULTATIVAS

Según lo que se prevé en el contrato de trabajo o acuerdo escrito que usted firmó con su empleador, usted debe pagar los siguientes gastos:

I Seguro

Esta deducción indica el monto que usted paga de seguro.

J Visa (permiso de trabajo, costos del visado)

El empleador puede haber pagado su permiso de trabajo en Canadá. Este monto se deduce de los primeros sueldos hasta el pago total, si ha lugar.

K Transporte

Los gastos vinculados al transporte aéreo se reembolsan al empleador por medio de deducciones semanales, si ha lugar.

L Anticipo (anticipo de dinero)

A principios de la temporada, su empleador le avanza un monto de dinero para permitirle comprar lo necesario para la despesa. Este monto se deduce de los primeros sueldos hasta el reembolso total del anticipo recibido.



MCAQ (Certificado de Aceptación de Quebec)

El costo del Certificado de Aceptación de Quebec se reembolsa al empleador en un solo pago al final de su contrato.

N Habitación o alojamiento

Los montos máximos que el empleador puede exigir por una habitación o un alojamiento se indican en la sección «Las comidas y el alojamiento» (véase página 3).

RESUMEN DEL CHEQUE DE PAGO

O Salario bruto

El salario bruto representa el total del monto ganado antes de las deducciones.

P Retenciones

Las retenciones representan el monto de las deducciones obligatorias, hechas por los gobiernos federales y provinciales. El empleador puede efectuar otras retenciones sobre su salario, si usted lo autoriza por escrito.

Q Salario neto

El salario neto corresponde al salario bruto menos las retenciones.

R Horas normales de trabajo

Las horas normales de trabajo corresponden a las horas trabajadas durante el período de pago y pagadas según salario horario de base. La semana normal de trabajo es habitualmente de 40 horas. Su duración sirve para determinar a partir de cuando un asalariado comienza a hacer horas extraordinarias y debe pagarse a la tasa y media.

S Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias corresponden a las horas trabajadas mucho más de 40 horas por semana. Estas horas deben pagarse a tasa y media, excepto para los trabajadores agrícolas y los cosechadores de fresas o frambuesas. Sin embargo, estos trabajadores deben pagarse a la tasa por hora básica por todas las horas trabajadas.



LOS DESCANSOS

El período de comida

El empleador debe concederle, para la comida, un período de 30 minutos sin salario después de un período de trabajo de cinco horas consecutivas de trabajo.

El descanso

El descanso no es obligatorio, pero cuando el empleador lo concede debe pagarse e incluido en el cálculo de las horas trabajadas.

Descanso semanal

Cada semana, usted tiene derecho a un descanso de por lo menos 32 horas consecutivas. Este día de descanso puede prorrogarse a la semana siguiente, con el acuerdo de usted.

LOS DÍAS FERIADOS, INHÁBILES Y PAGADOS

Los días siguientes son feriados, inhábiles y pagados:

- 1^o de enero (día de Año Nuevo),
- Viernes Santo o lunes de Pascuas, a la elección del empleador,
- lunes que precede el 25 de mayo (Día Nacional de los Patriotas),
- 24 de junio, o si esta fecha cae un domingo, el lunes 25 de junio solamente para el asalariado que no trabaja habitualmente el domingo (fiesta nacional),
- 1^o de julio o, si esta fecha cae un domingo, el 2 de julio (Día de Canadá),
- 1^{er} lunes de septiembre (Día del Trabajo),
- 2^{do} lunes de octubre (fiesta de la Acción de Gracias),
- 25 de diciembre (Navidad).

CONDICIÓN PARA TENER DERECHO AL DÍA FERIADO NO HABERSE AUSENTADO DEL TRABAJO SIN LA AUTORIZACIÓN DEL EMPLEADOR O SIN UNA RAZÓN VÁLIDA, EL DÍA TRABAJADO ANTES O DESPUÉS DEL DÍA FERIADO.

Al fin del empleo

Usted está de vacaciones el día de fiesta

El empleador debe pagarle un monto de dinero por un feriado al cual usted tiene derecho.

Para calcular el monto de dinero del día feriado, el empleador debe pagarle 1/20 del salario que usted ganó en las cuatro semanas completas de sueldo que preceden la semana de vacaciones, excluyendo las horas extraordinarias.

Usted trabaja un feriado

El empleador debe en primer lugar pagarle su salario habitual de todas las horas que usted trabajó un feriado.

También debe pagarle un monto de dinero por un feriado al cual usted tiene derecho o darle un día de vacaciones. Dicho descanso debe tomarse dentro de las tres semanas que preceden o siguen al día feriado. Sin embargo, para la fiesta nacional, el descanso debe tomarse el día antes o después de esta fiesta.

LAS AUSENCIAS POR MOTIVO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Si usted tiene tres meses de servicio continuo, usted puede ausentarse del trabajo, sin salario, durante un período a lo sumo de 26 semanas en un período de 12 meses por motivo de enfermedad o accidente. Usted debe advertir a su empleador de su ausencia lo más rápido posible.

Tras esta ausencia, el empleador debe reanudarle en su empleo.

En caso de enfermedad o de accidente de trabajo, el empleado queda cubierto por el sistema de salud y de seguridad de trabajo administrado por la CNESST. Su empleo y sus ingresos están protegidos. Para más información, sírvase comunicar con la oficina de la CNESST de su área.

La notificación de fin del empleo otorgada por el empleador

El empleador que pone fin a su contrato de trabajo antes de la fecha prevista debe emitirle una notificación escrita. La duración de la notificación varía según la duración de su servicio continuo para el empleador.

Tiempo de servicio (cantidad de meses o años trabajados para un mismo empleador)	Duración de la notificación
3 meses en menos de 1 año	1 semana
1 año hasta menos de 5 años	2 semanas
5 años en menos de 10 años	4 semanas
10 años y más	8 semanas

Si el empleador no le emite una notificación escrita, él debe pagarle un monto de dinero. Ese monto corresponde a su salario habitual y a la cantidad de meses o años trabajados para el empleador.

Al final de su contrato de trabajo, el empleador puede decirle que usted volverá a trabajar para él el año siguiente. En ese caso, no está obligado a entregarle la notificación de fin de empleo.

Al contrario, si él no lo retoma en la fecha prevista como se lo dijo, usted puede reclamar el monto de dinero que el empleador debe pagarle como notificación de fin de empleo.

EL SERVICIO CONTINUO CONSISTE EN TIEMPO PASADO DESDE LA ENTRADA DE UN ASALARIADO AL SERVICIO DE UN MISMO EMPLEADOR. ASÍ PUES, EL SERVICIO CONTINUO SE ACUMULA AUNQUE USTED VUELVA CADA AÑO A SU PAÍS Y LUEGO VUELVA DE NUEVO A TRABAJAR EN QUEBEC PARA EL MISMO EMPLEADOR. EN ESE MOMENTO, SE TRATA DE UN DESPIDO.

Sin embargo, el empleador no está obligado a emitir notificaciones de fin de empleo en las siguientes situaciones:

- cuando el asalariado no tiene tres meses de servicio continuo,
- cuando el asalariado ha cometido una falta grave,
- cuando se despide o cesantea el asalariado debido a un caso de fuerza mayor,
- cuando el contrato de duración determinada expira,
- cuando se ha contratado al asalariado para realizar una tarea precisa tras la cual el contrato finaliza.



LAS VACACIONES

Las vacaciones constituyen un derecho del asalariado a ausentarse del trabajo, cada año con salario.

Para calcular la duración de las vacaciones a las cuales usted tiene derecho, usted debe conocer el año de referencia utilizado por el empleador. El año de referencia se determina en un período de 12 meses, por ejemplo del 1^{ro} de mayo al 30 de abril.

La duración de las vacaciones y el monto del pago de vacaciones varían según el servicio continuo. El monto del pago de vacaciones equivale a 4 % ó 6 % del salario ganado durante el año de referencia.

Tiempo de servicio (cantidad de meses o años trabajados para un mismo empleador)	Duración de las vacaciones	Pago de vacaciones
menos de 1 año	1 día por mes de tiempo de servicio	4% del salario ganado
1 año hasta menos de 5 años	2 semanas continuas	4% del salario ganado
5 años y más	3 semanas continuas	6% del salario ganado

Al final del contrato de trabajo, el empleador debe hacerle el pago de vacaciones..

EL EJERCICIO DE SUS DERECHOS

Si el empleador no le ha pagado todas las horas que usted trabajó, los días de fiesta, las vacaciones o la notificación de fin de empleo, usted puede presentar una denuncia a la CNESST. Usted tiene un año para hacerlo.

Si usted se ausentó de su trabajo a causa de enfermedad, accidente o eventos vinculados a la familia y que el empleador lo despidió, usted puede también presentar una denuncia a la CNESST. Usted dispondrá de 45 días para hacerlo.

Si usted presenta una denuncia a la CNESST, ésta ejercerá las acciones jurídicas necesarias para su caso. La CNESST no revelará su identidad durante la investigación, salvo si usted le da la autorización. Usted puede presentar su denuncia por escrito o por teléfono comunicándose con la CNESST.

ANTES DE PRESENTAR UNA DENUNCIA A LA CNESST, ENTREVÍSTESE CON SU EMPLEADOR. CLARIFIQUE CON ÉL LA SITUACIÓN QUE LE PREOCUPA. SI SUS GESTIONES NO TIENEN ÉXITO, PRESENTE UNA DENUNCIA EN LOS PLAZOS FIJADOS PARA NO PERDER LOS DERECHOS.

PARA CONTACTARNOS:

 **1 844 838-0808**

 **cnesst.gouv.qc.ca/normes**