



Las normas de trabajo en Québec

y los trabajadores agrícolas extranjeros

Resumen

Algunas definiciones	2
Salario	2
Duración de una semana normal de trabajo	4
Vacaciones	4
Días feriados, inhábiles y pagados	5
Ausencias	6
Aviso de cesación de empleo emitido por el empleador ..	6
Recursos	7

¿Usted viene a Québec para trabajar como trabajador agrícola? ¿Usted contrata a un trabajador agrícola de viene del exterior del país? A continuación le mostramos lo que usted debe saber sobre las normas de trabajo en Québec.

La Ley sobre las Normas de Trabajo establece las condiciones mínimas de trabajo para todos los asalariados de Québec. Ella se refiere, entre otras cosas, al salario, a la duración del trabajo, a las vacaciones, a los días feriados, a las ausencias y al aviso de cesación de empleo. La Commission des normes du travail es el organismo gubernamental responsable de aplicar esta ley. Sus servicios son gratuitos.

Las condiciones de trabajo establecidas entre el asalariado y el empleador no deben ser inferiores a lo previsto por las normas de trabajo, aun si existe una convención colectiva o un decreto, a reserva de una derogación permitida por la ley. Esta información es vigente en febrero de 2010. Si desea verificar su validez, comuníquese con el Service des renseignements de la Commission des normes du travail.

Febrero de 2010

Las normas de trabajo

Algunas definiciones

A continuación las definiciones de algunos términos que se utilizan en este documento.

Compensación

La suma que un empleador debe pagar para reemplazar -o compensar- entre otros un descanso que no se tomó por cualquier razón y al cual el asalariado tenía derecho.

Día inhábil

Día de descanso.

Día feriado

Día de fiesta religiosa o civil fijada por ley, por convención colectiva, por decreto o establecido por la costumbre y que es habitualmente no laborable.

Día laborable

Día normal que el asalariado dedica al trabajo o en el cual debe trabajar.

Salario

Remuneración en moneda corriente y beneficios con valor monetario generados por el trabajo o los servicios de un asalariado.

Asalariado

Persona que trabaja para un empleador y que tiene derecho a un salario.

Tiempo de servicio

Tiempo transcurrido desde que el asalariado empezó al servicio de un empleador.

Salario

El Gobierno de Québec fija el salario mínimo. No puede otorgarse beneficio alguno con valor monetario (automóvil, hospedaje, etc. proporcionado por el empleador) que haga que el asalariado reciba menos que el salario mínimo.

El salario mínimo

	1 ^o de mayo de 2009	1 ^o de mayo de 2010*
Salario general	9,00 CAD por hora	9,50 CAD por hora

Si un asalariado trabaja con un productor de frambuesas o fresas, una norma de trabajo establece el salario por productividad según las siguientes reglas:

	1 ^o de mayo de 2009	1 ^o de mayo de 2010*
Recolectores de frambuesas	0,553 CAD por envase de 250 ml	2,80 CAD por kilogramo
Recolectores de fresas	0,251 CAD por envase de 551 ml	0,74 CAD por kilogramo
Recolectores de manzanas		Ahora se remunera al cosechador de manzanas con el salario mínimo, lo que representa 9,50 CAD por hora.
• manzanos variedad enana	1,26 CAD por minot**	
• manzanos variedad semienana	1,56 CAD por minot**	
• manzanos estándares	1,79 CAD por minot**	

* Se prevé un aumento del salario mínimo para el 1^o de mayo de 2010. Si desea verificar su validez, comuníquese con el Service des renseignements de la Commission des normes du travail.

** Minot es una unidad de medida del producto que equivale a 19,05 kilogramos.

El estado de los campos y de los frutos puede sin embargo afectar el rendimiento del asalariado. Por tanto, si el rendimiento del asalariado disminuye debido a causas fuera de su control, él tiene derecho al salario mínimo general, o sea, 9,00 CAD por hora (9,50 CAD por hora a partir del 1^o de mayo de 2010). El asalariado debe por consiguiente recibir la diferencia entre dicho salario mínimo y la remuneración recibida por productividad.

También se le debe pagar al asalariado cuando éste se desplaza para ir de un campo a otro.

Deducciones sobre el salario

El empleador puede efectuar deducciones sobre el salario cuando lo dicta una ley, un reglamento, una orden de un tribunal, un convenio colectivo, un decreto o un sistema de pensiones obligatorio. El asalariado debe haber aceptado por escrito toda deducción adicional sobre su salario. En dicho documento debe explicarse la razón que justifica la deducción. Esta autorización puede anularse en cualquier momento.



Las normas de trabajo

Habitación y la pensión

Cuando las condiciones de trabajo obligan al asalariado a alimentarse o a hospedarse en un establecimiento o en la residencia del empleador, el monto máximo que puede exigirse es de:

- 1,50 CAD por comida, hasta un máximo de 20,00 CAD por semana,
- 20,00 CAD por semana por la habitación,
- 40,00 CAD por semana por la habitación y la pensión.

Uso de equipos o mercancía

Cuando el empleador obliga al asalariado a usar material, equipos, materias primas o mercancías para la ejecución de un contrato, debe proporcionárselos gratuitamente al asalariado que recibe el salario mínimo. Además, no puede exigir ninguna suma de dinero para comprar, utilizar o mantener dichos artículos, que tuviera como consecuencia que el asalariado reciba un pago menor que el salario mínimo.

Pago

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

Toda suma que exceda el salario habitual, como las primas o las horas extraordinarias realizadas durante la semana que precede la entrega del salario, puede hacerse efectiva en la fecha de pago subsiguiente.

Hoja de pago

Con cada pago, el empleador debe entregar una hoja de pago que permita verificar el cálculo del salario. Dicha hoja de pago debe contener, entre otras cosas, lo siguiente:

- el nombre del empleador,
- el nombre del asalariado,
- la identificación del empleo,
- la fecha de pago y el período de trabajo correspondientes al pago,
- la cantidad de horas trabajadas con salario regular,
- la cantidad de horas extraordinarias pagadas o reemplazadas por un descanso, con el salario que corresponde,
- la naturaleza y el monto de las primas, compensaciones, montos asignados o comisiones depositadas,
- el salario,
- el monto del salario bruto,
- la naturaleza y el monto de las deducciones realizadas,
- el monto del salario neto que el empleado recibe.

Las normas de trabajo

Duración de la semana normal

Para el cálculo de las horas extraordinarias, la semana normal de trabajo es de 40 horas.

Las horas trabajadas adicionales a las horas de la semana normal de trabajo se deben pagar con un aumento del 50 % (un tiempo y medio) del salario por hora habitual.

Sin embargo, la duración de la semana normal de trabajo no se aplica a los trabajadores agrícolas. Por tanto, el empleador no tiene la obligación de hacer un pago adicional a sus trabajadores por las horas trabajadas que superen las 40 horas. Sin embargo, las horas trabajadas que superen las horas normales de trabajo deben pagarse con salario regular.

Presencia en el trabajo

Se considera que una persona está en el trabajo y debe pagársele:

- cuando está a la disposición de su empleador sobre las áreas de trabajo y a la espera que se le asigne trabajo,
- durante el tiempo consagrado a los descansos otorgados por el empleador,
- durante el tiempo que toma un desplazamiento exigido por el empleador,
- durante todo el período de prueba o de formación exigido por el empleador.

Comidas

Después de un período de trabajo de cinco horas consecutivas, el empleado tiene derecho a un período de 30 minutos (sin salario) para la comida. Si el empleador exige que el asalariado se quede en su puesto de trabajo, se le debe pagar este período al asalariado.

Descanso semanal

El asalariado tiene derecho a un descanso de al menos 32 horas consecutivas. En el caso de un trabajador agrícola, el día de descanso puede postergarse hasta la semana siguiente, si el asalariado está de acuerdo.

Compensación de presencia (mínimo de tres horas)

El asalariado que se presenta al trabajo a pedido expreso del empleador o en el transcurso normal de su trabajo y que trabaja menos de tres horas consecutivas, tiene derecho a una compensación igual a tres horas de su salario habitual. Sin embargo, esta disposición no se aplica cuando se presenta un caso de fuerza mayor (ej.: incendio).

Derecho a negarse a trabajar

Un asalariado puede ejercer su derecho a negarse a trabajar

- a diario después de:
 - más de 4 horas que superen sus horas habituales o más de 14 horas por período de 24 horas, según el período más corto;
 - más de 12 horas por período de 24 horas para el empleado con horas diarias de trabajo variables o efectuadas de manera no continua.
- semanalmente después de:
 - más de 50 horas, a menos que las horas de trabajo no sean continuas.

Vacaciones

El derecho a vacaciones remuneradas se adquiere durante un período de 12 meses consecutivos. Este período (llamado período de referencia) se determina por el empleador o, en su ausencia, por la Ley sobre las Normas de Trabajo. La duración de las vacaciones y el monto compensatorio varían según el tiempo de servicio. La compensación otorgada equivale al 4 % o al 6 % (según el tiempo de servicio) del salario percibido en el transcurso del año de referencia.

Las normas de trabajo

Tiempo de servicio	Duración del descanso	Compensación
menos de un año	1 día por mes de tiempo de servicio	4 %
1 año hasta menos de 5 años	2 semanas continuas	4 %
5 años y más	3 semanas continuas	6 %

Al final del contrato de trabajo, el empleador debe otorgar al asalariado la compensación equivalente al 4 % ó 6 % (según el tiempo de servicio) del salario percibido durante el año de referencia en curso.

Días feriados, inhábiles y pagados

Días feriados previstos por la Ley sobre las Normas de Trabajo

Los días siguientes son feriados, inhábiles y pagados:

- el 1^o de enero,
- el Viernes Santo o el lunes de Pascua, a criterio del empleador,
- el lunes que precede el 25 de mayo,
- el 1^o de julio o, si esta fecha cae un domingo, el 2 de julio,
- el 1^{er} lunes de septiembre,
- el 2^{do} lunes de octubre,
- el 25 de diciembre.

El asalariado tiene derecho a una compensación por cada día feriado previsto por la ley a condición que no esté ausente del trabajo, sin autorización del empleador o sin una razón válida, el día laborable que precede o que sigue a ese día.

La compensación que el empleador debe otorgar al empleado es igual a 1/20 del salario percibido en el transcurso de las cuatro semanas completas de pago que preceden la semana del feriado, sin tener en cuenta las horas suplementarias.

Si el asalariado trabaja un día feriado, él debe recibir, adicionalmente a su salario habitual, una compensación o un descanso de compensación de un día. Dicho descanso debe tomarse dentro de las tres semanas que preceden o siguen al día feriado.

Día feriado previsto por la Ley sobre la Fiesta Nacional

En Quebec, el 24 de junio, día de la Fiesta Nacional, también es un día feriado, inhábil y pagado. Cuando el 24 de junio cae domingo, el feriado se pasa al lunes 25 de junio solamente para el asalariado que no trabaja habitualmente el domingo.

La compensación por la Fiesta Nacional se calcula de la misma forma que los otros días feriados.





Las normas de trabajo

Ausencias

Ausencias causadas por enfermedad o accidente

El asalariado que tiene tres meses de tiempo de servicio puede ausentarse del trabajo, sin salario, durante un período no mayor a 26 semanas sobre un período de 12 meses por causa de enfermedad o accidente. El asalariado debe avisar al empleador de su ausencia.

Ausencias a causa de acto criminal

El asalariado que tiene tres meses de servicio continuo puede ausentarse del trabajo, sin salario, a lo sumo 104 semanas tras acontecimientos trágicos, por ejemplo: si se hirió seriamente por motivo de un acto criminal que no le permita ocupar su puesto habitual. El asalariado debe avisar al empleador de su ausencia.

Ausencias y descansos por razones familiares

La Ley sobre las Normas de Trabajo contempla un cierto número de descansos pagados y no pagados por el empleador, según el caso, por acontecimientos relacionados a la familia. El asalariado debe avisar al empleador de su ausencia.

Aviso de cesación de empleo emitido por el empleador

El empleador debe dar un aviso escrito al asalariado antes de poner fin a su contrato de trabajo o de suspenderlo durante seis meses o más. Sin embargo, no está obligado a emitir ese aviso en los siguientes casos:

- cuando el asalariado no tiene tres meses de tiempo de servicio,
- cuando el asalariado ha cometido una falta grave,
- cuando el asalariado es despedido o suspendido por motivos de fuerza mayor,
- cuando expira la fecha del contrato de plazo fijo;
- cuando el asalariado fue contratado para ejecutar una tarea precisa al final de la cual el contrato se termina.

Las normas de trabajo

La duración del aviso varía en función de la duración del tiempo de servicio.

Tiempo de servicio	Duración del aviso
3 meses hasta 1 año	1 semana
1 año hasta 5 años	2 semanas
5 años hasta 10 años	4 semanas
10 años y más	8 semanas

El empleador que no da el aviso de cesación de empleo debe otorgar al asalariado una compensación. Esta compensación debe ser equivalente a su salario habitual por un periodo igual a aquel del aviso al cual él tenía derecho, sin tener en cuenta las horas extraordinarias.

Recursos

La Ley sobre las Normas de Trabajo permite al empleado hacer valer sus derechos y a la Commission des normes du travail ejercer, por el empleado, los recursos civiles ocasionados por un reclamo monetario. La ley permite igualmente a la Commission de representar al asalariado delante de la Commission des relations du travail en los recursos siguientes:

- el recurso por actividades prohibidas,
- el recurso por un despido hecho sin causa justa y suficiente,
- el recurso por acoso psicológico.

Reclamo monetario

El asalariado que piensa que su empleador no respeta sus derechos en lo que respecta a las normas de trabajo previstas por la ley (por ejemplo el pago del salario, la compensación de vacaciones, la compensación por la anticipación de aviso de cesación de empleo o por un día feriado) tiene un año para presentar su queja a la Commission des normes du travail.

El asalariado puede presentar su queja por teléfono al Service des renseignements de la Commission des normes du travail. La Commission no revelará la identidad del empleado durante la investigación, a menos que él dé su consentimiento.



¿Preguntas sobre las normas de trabajo en Québec?

Comuníquese gratuitamente con el Service des renseignements de la Commission des normes du travail.

Service des renseignements

Región de Montréal

514 873-7061

Fuera de Québec, sin costo

1 800 265-1414

Internet

www.cnt.gouv.qc.ca



Esta información se proporciona sólo a título indicativo. Por obtener más detalles sírvase referirse a la ley y a los reglamentos sobre las normas de trabajo, o comuníquese con el Service des renseignements.

En este documento, la forma masculina designa, cuando se da el caso, tanto hombres como mujeres. El empleo del masculino tiene como único objetivo aligerar el texto.

Direction des communications
Hall Est, 7^e étage
400, boulevard Jean-Lesage
Québec (Québec) G1K 8W1

Dépósito legal — BAnQ, 2010
ISBN 978-2-550-58240-3 (impreso)
ISBN 978-2-550-58241-0 (en línea)
© Commission des normes du travail, 2010
C-0267-E (10-02)

**Commission
des normes
du travail**

Québec

