



Trabajadores extranjeros temporarios

**¿CONOCE SUS
CONDICIONES DE
TRABAJO EN QUEBEC?**

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

cnesst.gouv.qc.ca/normes

CNESST

Este documento fue redactado por la Vicepresidencia de Normas Laborales en colaboración con la Dirección de Comunicaciones y Relaciones Públicas.

La Ley de Normas Laborales fue modificada en 2018. Esta publicación presenta las reglas vigentes al 1º de enero de 2019. Para conocer las disposiciones que se aplicaban antes de la modificación de la Ley, visite el sitio de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail en cnesst.gouv.qc.ca/normes.

Preimpresión e impresión:

Artes gráficas e impresión

Dirección de Recursos Materiales – CNESST

Reproducción autorizada con mención de la fuente

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019

Depósito Legal – Biblioteca y Archivos Nacionales de Quebec, 2019

Depósito Legal – Biblioteca y Archivos de Canadá, 2019

ISBN 978-2-550-83275-1 (versión impresa)

ISBN 978-2-550-83276-8 (PDF)



Impreso en papel reciclado:

Cubierta : X %

Páginas interiores : X %

Febrero de 2019

Para obtener la información más actualizada,
visite nuestro sitio web en cnesst.gouv.qc.ca/normes

Trabajadores extranjeros temporarios

**¿CONOCE SUS
CONDICIONES DE
TRABAJO EN QUEBEC?**

Durante el periodo de trabajo

¿VIENE A QUEBEC PARA OCUPAR UN PUESTO DE TRABAJO EN CALIDAD DE TRABAJADOR EXTRANJERO TEMPORARIO?

Esto es lo que debe saber sobre sus condiciones de trabajo, durante el periodo de empleo y al momento del fin de la relación laboral.

Las condiciones mínimas de trabajo de todas las personas asalariadas en Quebec están establecidas por la Ley de Normas Laborales. Esta Ley trata, en particular, del salario, el descanso, las vacaciones, las ausencias, la notificación de cese de la relación laboral y los recursos disponibles si una persona asalariada presenta una queja. 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 empleado y el empleador pueden ser mejores que las previstas por las normas laborales, pero nunca peores.

EL SALARIO

El salario mínimo lo establece el gobierno de Quebec. El empleador debe pagarle las horas trabajadas al menos al valor establecido para el salario mínimo, aun cuando le provea alojamiento u otras prestaciones previstas en el contrato de trabajo.

Usted debe recibir remuneración por el tiempo que dure cualquier viaje requerido por el empleador.

Si usted es trabajador agrícola o recolector de fresas o frambuesas y la vivienda que habita se encuentra en el lugar de trabajo, se le debe pagar a partir del momento en que salga de esa vivienda para ir a trabajar. También se le debe pagar cuando se traslade para ir de un campo a otro.

El salario por rendimiento para el recolector de frambuesas o de fresas

El salario mínimo que debe pagarse a la persona asalariada asignada **exclusivamente**¹ a operaciones no mecanizadas relacionadas con la cosecha de fresas o frambuesas durante un periodo de pago se establece según el rendimiento.

Debe tenerse en cuenta que el estado de los campos o de los frutos puede afectar el rendimiento del recolector. En caso de que su rendimiento se vea reducido por razones que escapan a su control, tendrá derecho a la tasa de salario mínimo. Así, debe recibir la diferencia entre el salario mínimo y el salario pagado según rendimiento.

1. *Exclusivamente* significa que el trabajador agrícola realiza solamente la cosecha de fresas o frambuesas durante un periodo de pago. Si el trabajador agrícola realiza otras tareas además de la recolección de frutos durante un periodo de pago, como desmalezar por ejemplo, debe recibir la tasa general de salario mínimo durante todo el periodo de pago.



Las retenciones sobre el salario

El empleador puede realizar retenciones sobre el salario si una ley o una decisión de un tribunal lo obliga a hacerlo. Usted debe autorizar por escrito toda retención sobre su salario. La razón por la cual se realiza la retención debe estar mencionada en el escrito. Puede cancelar esa autorización en cualquier momento.

EN QUEBEC, LAS DEDUCCIONES OBLIGATORIAS SON LOS IMPUESTOS PROVINCIAL Y FEDERAL, EL SEGURO DE EMPLEO, EL RÉGIMEN DE RENTAS DE QUEBEC Y EL RÉGIMEN QUEBEQUENSE DE SEGURO PARENTAL.

Alimentos y hospedaje

Las condiciones de trabajo de la persona asalariada pueden requerir que el empleador provea alimentos y hospedaje, o se ocupe de que se le brinde hospedaje al empleado.

Toda persona asalariada hospedada debe contar con una cama y una cómoda, acceso a un váter y a una ducha o un cuarto de baño.

Toda persona asalariada hospedada en una vivienda también debe tener acceso a una lavadora y una secadora, así como a una cocina que debe estar equipada con un refrigerador, una estufa y un horno de microondas.

No podrá exigirse a la persona asalariada el pago de ningún otro gasto relacionado con el hospedaje, como por ejemplo por acceder a una cocina, a una sala de estar o a cualquier otra habitación.

El pago

El empleador cuenta con un plazo máximo de un mes para realizar el primer pago. Luego, el pago debe efectuarse a intervalos regulares que no pueden exceder los 16 días. Si el día de pago cayera en un día feriado y no laborable, el pago deberá efectuarse el día laborable anterior.

La nómina

Cada vez que realice un pago, el empleador debe entregarle una nómina que le permita controlar el cálculo de su salario.





Ejemplo de nómina

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		RÉSUMÉ DU CHÈQUE	
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

Detalle de las retribuciones y las deducciones más habituales en la nómina

A Periodo de pago

El periodo de pago es el periodo de tiempo trabajado que abarca el cheque de pago. El periodo de pago puede abarcar dos semanas.

B Tasa

La tasa representa la suma que usted gana por hora.

SALARIO BRUTO

C Ingresos

Los ingresos son la suma que usted gana por las horas trabajadas por periodo de pago.

D Vacaciones

Las vacaciones deben pagarse en una sola vez, al final del contrato de trabajo. También pueden sumarse a su salario si el carácter estacional o intermitente de las actividades de su empleador lo justifica.

DEDUCCIONES OBLIGATORIAS DE LOS GOBIERNOS DE CANADÁ Y DE QUEBEC

E Impuestos

El gobierno federal y el provincial aplican impuestos que afectan su crédito impositivo personal por el monto que usted gana. El monto se deduce sobre la base de lo que recibe. Cuando realice su declaración de ingresos, los gobiernos de Canadá y de Quebec pueden reintegrarle una parte o la totalidad de los impuestos pagados.

F A-E (Seguro de empleo)

El gobierno de Canadá exige que todos los que trabajan en Canadá aporten al Seguro de Empleo.

G RQ (JUBILACIÓN DE QUEBEC)

El gobierno de Quebec exige que los trabajadores aporten al Régimen de Rentas de Quebec. Este régimen permite brindar una pensión a los trabajadores cuando se jubilan. El empleador también aporta al Régimen de Rentas de Quebec la mitad del monto que los trabajadores reciben al jubilarse.

H RQAP (RÉGIMEN QUEBEQUENSE DE SEGURO PARENTAL)

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

DEDUCCIONES OPCIONALES

Según lo previsto en su contrato laboral o el acuerdo escrito que tenga con su empleador, deberá pagar los siguientes gastos.

I Seguro

Esta deducción indica el monto que paga en concepto de seguro.

J Visa (permiso de trabajo, costo de la visa)

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

K Transporte

Los gastos relacionados con el transporte aéreo se reembolsarán a su empleador por medio de deducciones semanales, si corresponde.

L Adelanto (adelanto de dinero)

Al comenzar la temporada, su empleador le adelanta una suma de dinero para permitirle comprar los artículos necesarios para la despensa. Esa suma se deduce de los primeros pagos hasta el reembolso total del adelanto recibido.



M CAQ (Certificado de Aceptación de Quebec)

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

N Habitación o vivienda

Las sumas máximas que el empleador puede exigir por una habitación o una vivienda se indican en la sección "Alimentos y hospedaje" (ver página 5).

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 realizadas por los gobiernos federal y provincial. El empleador puede aplicar otras retenciones a 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 periodo de pago y pagadas a la tasa horaria de base. La semana normal de trabajo habitualmente es de 40 horas. Su duración sirve para determinar a partir de cuándo una persona asalariada comienza a hacer horas extra y debe recibir un pago de una tasa y media.

S Horas extra

Las horas extra corresponden a las horas trabajadas por encima de las 40 horas por semana. Estas horas deben pagarse a una tasa y media, salvo en el caso de los trabajadores agrícolas. Estos trabajadores deben ser remunerados según la tasa horaria de base por todas las horas trabajadas.

DESCANSOS

El momento de las comidas

El empleador debe otorgar un periodo de 30 minutos no remunerados para la comida luego de un periodo de 5 horas consecutivas de trabajo.

La pausa para café

La pausa para café no es obligatoria pero, cuando el empleador la otorga, debe ser remunerada e incluida en el cálculo de las horas trabajadas.

El descanso semanal

Usted tiene derecho cada semana a un descanso de al menos 32 horas consecutivas. Ese día de descanso podrá posponerse a la semana siguiente, si usted da su consentimiento.

DÍAS FERIADOS, NO LABORABLES Y REMUNERADOS

Los siguientes días son feriados, no laborables y remunerados:

- 1° de enero (Primer día del Año),
- Viernes Santo o Lunes de Pascuas, a elección del empleador,
- lunes que precede al 25 de mayo (Día Nacional de los Patriotas),
- 24 de junio o, si la fecha cae un domingo, lunes 25 de junio únicamente para la persona asalariada que no trabaja habitualmente los domingos (Fiesta Nacional),
- 1° de julio o, si la fecha cae un domingo, el 2 de julio (Día de Canadá),
- 1^{er} lunes de septiembre (Día del Trabajo),
- 2° lunes de octubre (Día de 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 VALEDERA EL DÍA LABORABLE ANTERIOR O POSTERIOR AL DÍA FERIADO.



Al término de la relación laboral

Si usted está de vacaciones el día feriado

El empleador debe pagarle una suma por el día feriado al que tiene derecho.

Para pagar la suma de dinero correspondiente a ese día feriado, el empleador debe calcular 1/20 del salario que usted haya ganado en el transcurso de las 4 semanas completas anteriores a la semana del feriado, sin incluir las horas extra. Si el día feriado no coincide con su horario habitual, su empleador puede optar por otorgarle un día de licencia que usted podrá tomarse en una fecha a convenir.

Si trabaja el día feriado

El empleador debe, ante todo, pagarle su salario habitual por todas las horas que haya trabajado ese día feriado.

Además, debe pagarle una suma de dinero por el día feriado al que tiene derecho o bien darle una licencia. Esa licencia debe tomarse dentro de las tres semanas anteriores o posteriores al día feriado. Sin embargo, para la Fiesta Nacional, la licencia debe tomarse el día anterior o posterior a esa fiesta.

AUSENCIAS POR RAZONES DE ENFERMEDAD O DE ACCIDENTE

Puede ausentarse del trabajo por un lapso de hasta 26 semanas en un periodo de 12 meses por razones de enfermedad, accidente o si es víctima de violencia doméstica o sexual. Debe notificar a su empleador de su ausencia tan pronto como sea posible.

Los dos primeros días que una persona asalariada se toma en el año por razones de enfermedad o de licencia por razones familiares son remunerados a condición de que haya acumulado más de tres meses de servicio continuo.

Después de esa ausencia, el empleador debe volver a incorporarlo a su trabajo.

En caso de enfermedad profesional o de accidente laboral, la persona asalariada está cubierta por el régimen de salud y seguridad laboral administrado por la CNESST. Su puesto de trabajo y sus ingresos se encuentran protegidos. Para saber más, infórmese en la oficina de la CNESST de su región.

Aviso del empleador de cese de la relación laboral

El empleador que rescinda el contrato de trabajo antes de la fecha prevista debe presentarle un aviso por escrito. El plazo del aviso varía dependiendo de la duración de su servicio continuo para el empleador.

Servicio continuo (cantidad de meses o años trabajados para un mismo empleador)	Plazo del aviso
3 meses a menos de 1 año	1 semana
1 año a menos de 5 años	2 semanas
5 años a menos de 10 años	4 semanas
10 años y más	8 semanas

Si el empleador no le presenta un aviso por escrito dentro de los plazos previstos, deberá pagarle una suma de dinero. Esa suma es igual al salario que usted hubiera percibido normalmente entre la fecha en que debería haber recibido el aviso por escrito y el cese de su relación laboral. No debe tener en cuenta las horas extra.

Al finalizar su contrato de trabajo, el empleador puede decirle que vuelva a trabajar para él el año siguiente. En ese caso no está obligado a presentarle el aviso de finalización del trabajo.

En cambio, si no vuelve a aceptarlo en su trabajo en la fecha prevista indicada por el empleador, puede reclamar la cantidad de dinero que el empleador debe pagarle en concepto de aviso de cese de relación laboral.

EL SERVICIO CONTINUO ES EL TIEMPO TRANSCURRIDO DESDE EL INGRESO DE UNA PERSONA ASALARIADA AL SERVICIO DE UN MISMO EMPLEADOR. ASÍ, EL SERVICIO CONTINUO SE ACUMULARÁ AUN CUANDO REGRESE CADA AÑO A SU PAÍS Y VUELVA LUEGO A TRABAJAR A QUEBEC PARA EL MISMO EMPLEADOR. ESE MOMENTO SE CONSIDERA UNA SUSPENSIÓN.

El empleador no está obligado a dar aviso de cese de relación laboral en las siguientes situaciones:

- si la persona asalariada no tiene tres meses de servicio continuo,
- si la persona asalariada ha cometido una falta grave,
- si la persona asalariada es despedida o suspendida por razones de fuerza mayor,
- si expira un contrato por duración determinada,
- si la persona asalariada ha sido contratada para realizar una tarea específica, luego de la cual finaliza el contrato.



VACACIONES

Las vacaciones son un derecho de la persona asalariada a ausentarse del trabajo cada año con goce de sueldo.

Para calcular la duración de las vacaciones a las que tiene derecho, debe conocer el año de referencia utilizado por el empleador. El año de referencia se determina sobre un periodo de 12 meses, por ejemplo del 1° de mayo al 30 de abril.

La duración de las vacaciones y el monto del pago por vacaciones varían según el servicio continuo. El monto del pago por vacaciones equivale al 4 % o al 6 % del salario ganado en el curso del año de referencia.

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

Al final del contrato de trabajo, el empleador debe efectuar el pago de sus vacaciones. Sin embargo, si el carácter estacional o intermitente de la actividad de su empleador lo justifica, el pago por vacaciones puede incorporarse a su salario.

EL EJERCICIO DE SUS DERECHOS

Si considera que su empleador no le ha pagado todo el dinero que le debe, puede presentar una queja ante la CNESST. Tiene un año para hacerlo.

Si cree que su despido, su suspensión, su desplazamiento, medidas discriminatorias o represalias, o cualquier otra sanción de la que sea víctima constituyen una práctica prohibida por la ley, puede presentar una queja ante la CNESST; cuenta con 45 días para hacerlo.

Si padece acoso psicológico o sexual en su medio laboral, dispone de 2 años desde la última manifestación de acoso para presentar una queja.

Además, si acumula 2 años de servicio continuo y cree haber sido despedido sin una causa justa y suficiente, tiene 45 días para presentar una queja ante la CNESST.

Si presenta una queja ante la CNESST, este organismo ejercerá las acciones legales necesarias por usted. La Comisión no revelará su identidad durante la investigación, a menos que usted lo autorice. Puede presentar la queja por escrito, a través del sitio web de la CNESST, o por teléfono comunicándose con CNESST.

ANTES DE PRESENTAR UNA QUEJA ANTE LA CNESST, HABLE CON SU EMPLEADOR. ACLARE CON ÉL LA SITUACIÓN QUE LE PREOCUPA. SI SU INICIATIVA NO TIENE RESULTADO, PRESENTE LA QUEJA DENTRO DE LOS PLAZOS ESTABLECIDOS PARA NO PERDER SUS DERECHOS.



Para ponerse en contacto con nosotros
cnesst.gouv.qc.ca/normes
1 844 838-0808