

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL

Trabajadores extranjeros temporales

¿Conoce usted las condiciones de trabajo en Québec?



LAS NORMAS DE TRABAJOS

Entenderlas mejor
para entenderse mejor

Québec 



En curso del empleo

Las condiciones de trabajo en Québec

¿Viene usted a Québec a ocupar un empleo como trabajador extranjeros temporales? 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 Québec 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 du travail 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 no deben ser inferiores a lo previsto por las normas de trabajo.

El salario

El Gobierno de Québec 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.

Tasa salarial mínima

	Al 1 ^{ro} de mayo de 2012
Recolectores de fresas	Tipo de pago por rendimiento: \$0.77 por kilogramo
Recolectores de frambuesas	Tipo de pago por rendimiento: \$2.91 por kilogramo
Otros trabajadores	Tasa general del salario mínimo: \$9.90 por hora

Las tasas del salario mínimo pueden estar sujetas a cambio. Si usted desea verificar su validez, comuníquese con el Service des renseignements de la Commission des normes du travail.

Si usted trabaja exclusivamente durante un período entero de pago para un productor de frambuesas o fresas, el salario de usted se establece por rendimiento. El salario ganado por usted al final del día de trabajo depende de la cantidad de frutas que usted recogió durante el día. Sin embargo, el estado de los terrenos o frutas puede afectar su rendimiento. Cuando el rendimiento disminuye así por razones fuera de su control, usted tiene derecho a la tasa general de salario mínimo.

Si usted realiza tareas variadas durante un período entero de pago, entonces usted será pagado por hora. Usted deben recibir la tasa general del salario mínimo.

A usted deben pagarle desde que usted salga de la residencia del empleador para ir a trabajar en un terreno. A usted deben pagarle también cuando usted se desplaza para ir de un terreno a otro.

Esta información es vigente en mayo de 2012. Si usted desea verificar su validez, comuníquese con el Service des renseignements de la Commission des normes du travail.



Ejemplo de cálculo del salario cuando el estado de los terrenos o frutas afecta el rendimiento del asalariado

Alfonso es un recolector de fresas. Trabajó 7 horas y recogió 80 kilogramos de fresas. Como llovió todo el día la víspera, el estado de los terrenos no le permitió proporcionar un rendimiento suficiente para ganar la tasa general del salario mínimo. Entonces el empleador deberá pagarle la tasa general del salario mínimo.

Salario que debe pagarse según la cosecha	80 kg X \$0.77	= \$61.60
Salario por hora recibido según la cosecha	\$61.60 ÷ 7 horas de trabajo	= \$8.80

Según la cantidad de fresas recogidas, Alfonso ganó \$8.80 por hora. Esta tasa es inferior a la tasa general del salario mínimo que el empleador debe pagarle.

Tasa general del salario mínimo al 1 ^o de mayo de 2012	\$9.90
X cantidad de horas trabajadas en el día	X 7 horas
Salario que debe recibir por el día	= \$69.30

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 Québec, las deducciones obligatorias son los impuestos provinciales y federales, el seguro de empleo, el Plan de Pensiones de Québec y el Plan de Seguro de los Padres en Québec.

Las comidas y el alojamiento

Las condiciones de trabajo del asalariado pueden procurar que el patrono deba proporcionarle las comidas y el alojamiento, o que él se encargue que se le proporcione alojamiento al asalariado. En ese caso, el monto máximo que puede ser exigido por el patrono es de:

	Al 1 ^o de mayo de 2012*
Comida	\$2.00 por comida Máximo \$26.00 por semana
Alojamiento	
• habitación	\$25.00 por semana
• alojamiento cuya habitación aloja a 5 asalariados o más	\$30.00 por semana
• alojamiento cuya habitación aloja a 4 asalariados o menos	\$45.00 por semana

* Los montos indicados están sujetos a cambio todos los años. Para comprobar su validez, comunicarse por teléfono con el Service des renseignements de la Commission des normes du travail o consultar el sitio web.

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 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.

Hoja de pago

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



Ejemplo de una hoja de pago

DATE DE LA PAYE : 21 AVRIL 2012		CHÈQUE N° 0001	
Compagnie ABC inc.		A Période de paye : 2012-04-15 au 2012-04-21	
Nom du salarié		B Taux : 9,90 \$ l'heure	
Salaire brut		Résumé du chèque	
C Revenu	594,00 \$	O Salaire brut	594,00 \$
D Vacances	0,00 \$	P Retenues	217,74 \$
Salaire brut	594,00 \$	Q Salaire net	376,26 \$
		Déductions obligatoires	
		E Impôt fédéral	45,60 \$
		E Impôt provincial	57,00 \$
		F A-E	9,40 \$
		G RRQ	15,23 \$
		H RQAP	1,62 \$
		Autres déductions	
		I Assurance RBC	3,36 \$
		J Visa	25,00 \$
		K Transport	40,53 \$
		L Avance	20,00 \$
		M CAQ	0,00 \$
		N Chambre ou logement	0,00 \$
		Retenues	217,74 \$
		R Heures régulières :	60

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.

Salaire brut

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 Québec

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. Si usted hace su declaración de ingresos, los gobiernos de Canadá y Québec 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. Este seguro da, a algunos trabajadores, un monto de dinero por un corto período de tiempo si lo despiden del trabajo o si se encuentran seriamente enfermos.

Usted obtendrá un monto de dinero según su caso específico. El gobierno de Canadá exige que el asalariado pague 40 % de los costos del seguro y que el empleador pague el otro 60 %.

G RRQ (Plan de Pensiones de Québec)

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

H RQAP (Plan de Seguro de los Padres en Québec)

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

Otras reducciones

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 RBC (seguro para los medicamentos RBC)

Usted paga el seguro privado RBC para completar el seguro para los medicamentos que le ofrece el gobierno provincial. Entre otras cosas, su seguro cubre gastos dentales o de medicamentos durante el período en que usted trabaje en Canadá.

J Visa (permiso de trabajo, costos del visado)

Los gastos vinculados al permiso de trabajo en Canadá son de \$150.00. El reembolso a su empleador se hace a razón de \$25.00 por semanas deducidas del salario durante las primeras seis semanas de trabajo.

K Transporte

Los gastos vinculados al transporte aéreo se reembolsan al empleador por medio de deducciones semanales de 7% del salario bruto, hasta un máximo de \$550.00. La deducción comienza a partir de la primera semana de trabajo.

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 despensa. Este monto se deduce de los primeros sueldos hasta el pago total del anticipo recibido.

M C.A.Q. (Certificado de Aceptación de Québec)

El costo del Certificado de Aceptación de Québec se reembolsa al empleador en el último cheque de pago.

Resumen del cheque de pago

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).

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 regulares (horas trabajadas)

Las horas regulares corresponden a las horas trabajadas durante el período de pago.

Los descansos

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.

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.

Los días feriados, inhábiles y pagados

Los días siguientes son feriados, inhábiles y pagados:

1. 1^{ro} de enero (día de Año Nuevo),
2. Viernes Santo o lunes de Pascuas, a la elección del empleador,
3. lunes que precede el 25 de mayo (Día Nacional de los Patriotas),
4. 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),
5. 1^{ro} de julio o, si esta fecha cae un domingo, el 2 de julio (Día de Canadá),
6. 1^{er} lunes de septiembre (Día del Trabajo),
7. 2^{do} lunes de octubre (fiesta de la Acción de Gracias),
8. 25 de diciembre (Navidad).

Condición para tener derecho al día de fiesta: no haberse ausentado del trabajo sin la autorización del empleador o sin una razón válida, el día trabajado antes y después del día de fiesta.



Al fin del empleo

Usted está de vacaciones el día de fiesta

El empleador debe pagarle un monto de dinero por el día de fiesta al cual usted tiene derecho.

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

Usted trabaja el día de fiesta

El empleador debe en primer lugar pagarle su salario habitual de todas las horas que usted trabajó el día de fiesta.

También debe pagarle un monto de dinero por el día de fiesta 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.

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.

El dictamen de fin del empleo otorgado por el empleador

El empleador que pone fin a su contrato de trabajo antes de la fecha prevista debe emitirle un dictamen escrito. La duración del dictamen 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 del aviso
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 un dictamen escrito, 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 emitirle el dictamen de fin de empleo.

Por el contrario, si él no le reanuda en la fecha prevista como se lo dijo, usted puede reclamar el monto de dinero que el empleador debe pagarle como dictamen 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 Québec para el mismo empleador. En ese momento, se trata de un despido, ya que se terminó la temporada de cosechas.

Sin embargo, el empleador no está obligado a emitir dictámenes 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.

Al final de su contrato de trabajo, el empleador puede decirle que usted volverá a trabajar para él el año siguiente. En ese momento, él no tiene que hacerle el pago de vacaciones. Por el contrario, si él no le reanuda en la fecha prevista como se lo dijo, usted puede reclamar el monto de dinero que el empleador debe pagarle como dictamen de fin de empleo.

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 el dictamen de fin de empleo, usted puede presentar una denuncia a la Commission des normes du travail. 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 Commission des normes du travail. Usted dispondrá de 45 días para hacerlo.

Si usted presenta una denuncia a la Commission des normes du travail, ésta ejercerá las acciones jurídicas necesarias para su caso. La Commission 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 el Service des renseignements de la Commission des normes du travail.

Antes de presentar una denuncia a la Commission des normes du travail, entrevístese con su empleador. Clarifique con él la situación que le preocupa. Si las gestiones de usted no son concluyentes, presente una denuncia en los plazos fijados para no perder los derechos.





Para obtener información sobre las normas de trabajo o para presentar una denuncia, comuníquese gratuitamente con la Commission des normes du travail por:

El correo	Commission des normes du travail 26 ^e étage 500, boulevard René-Lévesque Ouest Montréal (Québec) H2Z 2A5
Correo electrónico	srt-montreal@cnt.gouv.qc.ca
Fax	514 864-4751
Teléfono	Service des renseignements 514 873-7061 Región de Montréal 1 800 265-1414 Fuera de Québec, sin costo

www.cnt.gouv.qc.ca

Texto original en francés.

Esta información se proporciona sólo a título indicativo. Para obtener más detalles, sírvase remitirse a la Ley sobre las Normas de Trabajo y a sus reglamentos. Usted puede también comunicarse con el Service des renseignements o consultar el sitio web.

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
Commission des normes du travail
Hall Est, 7^e étage
400, boulevard Jean-Lesage
Québec (Québec) G1K 8W1

Depósito legal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2012
ISBN 978-2-550-64369-2 (impreso)
ISBN 978-2-550-64370-8 (en línea)

© Commission des normes du travail, 2012

**Commission
des normes
du travail**

Québec



C-0267-E (12-05)

