

NORMAS DEL TRABAJO AGRÍCOLA EN QUÉBEC

¿Es usted un trabajador agrícola?

Esto es lo que debe saber sobre las principales normas laborales que se aplican al sector agrícola.



Ningún contrato de trabajo puede apartarse de las normas de trabajo. Las condiciones de trabajo pueden ser mejores de lo que exige la ley, pero nunca peores.

Para más información sobre las normas laborales, visite el sitio web de la CNESST.

Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca

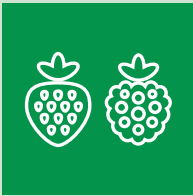
CNESST

SALARIO Y NÓMINA



Se debe pagar todo el tiempo trabajado, incluyendo:

- los descansos concedidos por el empleador;
- los períodos de prueba o de formación exigidos por el empleador;
- el tiempo de espera hasta que el empleador le asigne una tarea en el lugar de trabajo;
- el tiempo de desplazamiento requerido por el empleador (por ejemplo, los desplazamientos entre los campos).

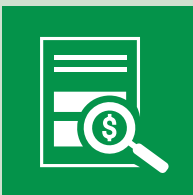


Los recolectores de fresas y frambuesas cobran en función del rendimiento. El Gobierno fija la tasa mínima por kilogramo.

Si las condiciones del terreno reducen el rendimiento, los recolectores deben recibir al menos la tasa horaria de salario mínimo.



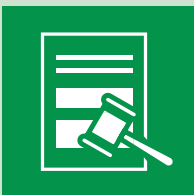
El empleador no puede pagarle menos del salario mínimo establecido por el Gobierno, aunque le proporcione hospedaje u otras prestaciones en virtud del contrato de trabajo.



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

El empleador cuenta con un plazo máximo de un mes, después de su primer día de trabajo, para realizar el primer pago. Luego, el pago debe efectuarse cada 16 días a más tardar. Si el día de pago cayera en un día feriado y no laborable, el pago deberá efectuarse el día laborable anterior.

DEDUCCIONES SALARIALES



Su empleador sólo puede realizar las deducciones de su salario que están permitidas por la ley, como por ejemplo para los impuestos, el Seguro de Empleo y el Régimen Quebequense de Seguro Parental.



La ley permite a su empleador deducir una cantidad de su salario si le proporciona alimentos y hospedaje. El monto máximo de esta deducción es fijado cada año por el Gobierno, en función del tipo de vivienda proporcionada. La tasa actual vigente figura en el sitio web de la CNESST.



Usted debe autorizar por escrito cualquier otra deducción de su salario.

Esta autorización debe especificar: el motivo, el importe, la duración y la frecuencia de la deducción y cualquier otra información necesaria. Usted puede cancelar esta autorización en cualquier momento, por escrito.



Su empleador no tiene derecho a deducir un monto de su nómina por gastos relacionados con el funcionamiento de la empresa. Por ejemplo, no pueden exigirle que reembolse las pérdidas ocasionadas por el mantenimiento o la rotura accidental de la maquinaria.

LAS HORAS EXTRA



En Québec, las horas extra corresponden a las horas trabajadas por encima de las 40 horas en una misma semana y se pagan a una tasa y media (+50%).



En el caso del **trabajo agrícola***, **no** se pagan las horas extra a tasa y media. Todas las horas trabajadas se pagan según la tasa horaria de base.

* Trabajar el suelo, la tierra, para la producción de cultivos o la cría de animales.



Sin embargo, el **trabajo no agrícola*** se paga a tasa y media a partir de la 41ª hora de trabajo.

* Mantenimiento de la maquinaria, venta de productos en el mercado, etc.



Durante el **período de cosecha***, la remuneración de tasa y media no se aplica a un trabajador que se dedique a enlatar, envasar o congelar frutas y verduras.

* Momento en que los productos agrícolas se cosechan o se recogen.

DESCANSO SEMANAL, VACACIONES Y FERIADOS



Cada semana, usted debe tener un **período de descanso de por lo menos 32 horas consecutivas**. Con su consentimiento, su día de descanso puede posponerse a la semana siguiente. En ese caso, el empleador deberá otorgarle dos períodos de descanso de 32 horas la semana siguiente.



Después de cinco horas de trabajo, se le debe otorgar un período de 30 minutos para comer. Este período no es remunerado, a menos que se le exija permanecer en servicio.



Cada año, tiene derecho a vacaciones pagadas. Para más información, visite el sitio web de la CNESST.



Los días feriados y no laborables están fijados por ley y no se pueden trasladar. Usted tiene derecho a una suma de dinero o a un día de licencia si tiene que trabajar en un día feriado.

DERECHOS Y PROTECCIONES



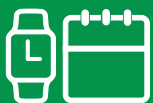
La ley protege su relación laboral si necesita ausentarte del trabajo por enfermedad o para cumplir con obligaciones familiares o parentales.



Si ha trabajado para un empleador desde hace al menos tres meses, los dos primeros días de ausencia por enfermedad o por razones familiares o parentales deben ser remunerados.



Si su empleador lo despide, debe enviarle un aviso escrito en el plazo establecido. De lo contrario, usted tiene derecho a recibir una suma de dinero.



Tiene derecho a negarse a trabajar más de 14 horas por período de 24 horas, o más de 50 horas por semana. Consulte el sitio web de la CNESST para más detalles.

ACOSO PSICOLÓGICO O SEXUAL



Usted tiene derecho a trabajar en un medio de trabajo saludable y libre de acoso psicológico o sexual.



El acoso es una conducta vejatoria (abusiva, humillante, hiriente) que se manifiesta con palabras, gestos o comportamientos que:

- se repiten (o constituyen un único acto grave);
- son hostiles (agresivos, amenazantes) o no deseados;
- menoscaban su dignidad (es decir, el respeto, la autoestima) o su integridad (equilibrio físico, psicológico o emocional);
- hacen que su medio de trabajo sea nefasto.



Su empleador tiene la obligación de adoptar medidas para evitar el acoso. Debe intervenir si llega a su conocimiento una situación de acoso.



El empleador debe establecer una política de prevención del acoso en el trabajo y darla a conocer a su personal.

¿UNA AGENCIA DE EMPLEO LE HA ASIGNADO UN TRABAJO EN UNA EMPRESA? SEPA QUE:



Para ejercer sus actividades legalmente, una agencia de colocación de personal debe ser titular de un permiso de la CNESST. Consulte la [lista de los titulares de permisos](#) en el sitio web de la CNESST.



Un empleador no puede pagarle un salario inferior al de los otros trabajadores del establecimiento que realizan las mismas tareas que usted, si lo justifica únicamente por el hecho de que usted es un trabajador de agencia.



Una agencia de empleo no puede obligarlo a pagar ninguna suma relacionada con su asignación (colocación) en la empresa de un empleador. Por ejemplo, no puede cobrarle por asesoramiento en materia de búsqueda de empleo o por la preparación de entrevistas de trabajo.



El empleador al que lo asignan puede contratarlo después de seis meses si lo desea. La agencia de colocación no puede oponerse a ello.

¿ES USTED UN TRABAJADOR EXTRANJERO TEMPORARIO? SEPA QUE:



Tiene los mismos derechos que todos los trabajadores de Québec. Además:



Si lo contrata una empresa de contratación de trabajadores extranjeros temporarios, ésta debe ser titular de un permiso de la CNESST para ejercer sus actividades. Consulte la [lista de los titulares de permisos](#) en el sitio web de la CNESST.



Su empleador o la agencia que lo contrató no puede:

- guardar en su poder los documentos personales o bienes que le pertenecen;
- cobrar un monto por su contratación, excepto si lo autoriza un programa del Gobierno canadiense.



La CNESST puede ejercer un recurso en su nombre, incluso en ausencia de queja por su parte, si tiene motivos para creer que no se han respetado las normas laborales que le conciernen.

RECURRIR A LA CNESST



Usted puede presentar una queja ante la CNESST, especialmente si cree que su empleador:



No le paga el salario, las horas extra u otros montos previstos en la ley que se le deben.

Plazo para presentar su reclamo: 12 meses.



Lo despidió sin motivo.

Plazo: 45 días



Toma represalias contra usted por haber ejercido un derecho otorgado por la ley.

Plazo: 45 días



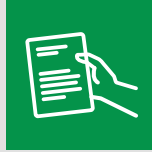
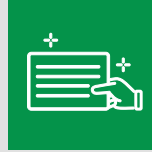
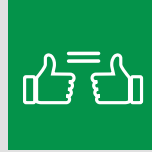
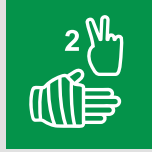
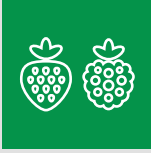
Usted puede también presentar una queja ante la CNESST si es víctima de acoso psicológico o sexual en el trabajo.

Plazo: 2 años desde la última manifestación de acoso.



¿Tiene alguna pregunta? Visite el sitio web: cnesst.gouv.qc.ca

NORMAS DEL TRABAJO AGRÍCOLA EN QUÉBEC





Si cree que su situación no cumple con las normas laborales, puede presentar una queja ante la CNESST. Hable con su empleador.

Este documento no es exhaustivo. ¿Tiene alguna pregunta? Visite el sitio web: cnesst.gouv.qc.ca.

Texto original en francés

Reproducción autorizada con mención de la fuente

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2021

Dépósito legal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021

Dépósito legal – Bibliothèque et Archives Canada, 2021

ISBN 978-2-550-89156-7 (versión impresa)

ISBN 978-2-550-89157-4 (PDF)



Para contactarnos
cnesst.gouv.qc.ca
1 844 838-0808