

Trabajador y empleador

LO QUE USTED DEBE SABER EN MATERIA LABORAL

Normas laborales

Equidad salarial

Salud y seguridad en el trabajo



La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

promueve los derechos y obligaciones en materia laboral y vela por que sean respetados en los entornos laborales de Québec.

Tiene como visión ser una organización innovadora, reconocida por su compromiso de ofrecer a sus clientes una puerta de entrada única y servicios de calidad relacionados con las normas laborales, la equidad salarial, y la salud y seguridad en el trabajo.



LA CNESST VELA POR EL RESPECTO DE UNA DECENA DE LEYES Y DE SUS REGLAMENTOS

NORMAS LABORALES

- *La Loi sur les normes du travail;*
- *La Loi sur la fête nationale.*

EQUIDAD SALARIAL

- *La Loi sur l'équité salariale.*

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- *La Loi sur la santé et la sécurité du travail;*
- *La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;*
- *La Loi sur les accidents du travail;*
- *La Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières;*
- *La Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement;*
- *La Loi visant à favoriser le civisme;*
- *La Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.*

LO QUE DEBE SABER SOBRE:



LAS NORMAS LABORALES

Las responsabilidades del empleado

- Respetar las condiciones acordadas con el empleador brindando la prestación laboral esperada;
- Anotar las horas trabajadas y conservar los recibos de sueldo.

Las principales obligaciones del empleador

- Pagar todas las horas trabajadas y los demás beneficios pecuniarios (por ejemplo, horas extras, vacaciones remuneradas y pago por días feriados).
- Mantener un registro de la nómina y producir un recibo de sueldo para cada empleado.
- Completar, si correspondiera, la *Déclaration d'embauche de travailleurs étrangers temporaires* (solo en francés).
- Prevenir el acoso (psicológico o sexual) en el trabajo y poner fin a cualquier situación

de este tipo que llegue a su conocimiento. Adoptar una política de prevención y tratamiento de denuncias y difundirla entre el personal.

- Notificar por escrito al trabajador que sea despedido, dado de baja o suspendido por un período de más de seis meses, respetando los plazos establecidos.
- Estar en posesión de un permiso de la CNESST para ejercer actividades de arrendamiento de empleados o de contratación de trabajadores extranjeros temporales.

Las normas laborales, lo mínimo que se debe respetar

Las normas laborales establecen las condiciones mínimas que los empleadores de Québec deben ofrecer a sus trabajadores. Estas condiciones de trabajo pueden ser superiores a las previstas en la *Loi sur les normes du travail*, pero nunca inferiores. Las normas se refieren al salario, el recibo de sueldo, el horario de trabajo, los períodos no laborables (días feriados, vacaciones, etc.), las ausencias (enfermedad, licencias por responsabilidades familiares, etc.) y la finalización del vínculo laboral.



LA EQUIDAD SALARIAL

Las responsabilidades del empleado

- Cerciorarse de que las características de los empleos femeninos se evalúan en su justo valor;
- Tomar conocimiento de las publicaciones de resultados y, si es necesario, hacer comentarios.

Las principales obligaciones del empleador cuya empresa tiene diez empleados o más

- Realizar una primera evaluación de la equidad salarial en la empresa.
- Evaluar el mantenimiento de la equidad salarial cada cinco años.
- Completar la *Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale* (solo en francés).

- Para las empresas más pequeñas: calcular anualmente el número de trabajadores en la empresa. Tan pronto como la empresa alcance un promedio de diez trabajadores, cumplir con las principales obligaciones que figuran en la columna de la izquierda.

La equidad salarial, el reconocimiento del trabajo femenino en su justo valor

A menudo se subestiman o ignoran algunas características de los empleos mayoritariamente o tradicionalmente femeninos, de forma que que estos empleos no son remunerados en su valor justo. La *Loi sur l'équité salariale* prevé que dentro de una empresa, un empleo femenino reciba una remuneración igual a los empleos masculinos equivalentes, aun cuando sean diferentes.



LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Las principales obligaciones del trabajador

- Participar en la identificación y eliminación de los riesgos que puedan afectar su salud y su seguridad en el lugar de trabajo;
- Tomar las medidas necesarias para proteger su salud, su seguridad y su integridad física y psicológica (por ejemplo, usando el equipo de protección proporcionado por el empleador, si correspondiera);
- Velar por no poner en peligro la salud, la seguridad y la integridad física y psicológica de otras personas que se encuentren en los lugares de trabajo o en las cercanías.

Las principales obligaciones del empleador

- Tomar las medidas necesarias para proteger la salud y garantizar la seguridad e integridad física y psicológica del trabajador. Debe en particular:
 - informar adecuadamente al trabajador sobre los riesgos relacionados con su trabajo y proporcionarle supervisión, formación y entrenamiento adecuados para que tenga la habilidad y los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera segura;
 - asegurarse de que sus establecimientos estén equipados y acondicionados de manera segura;
 - asegurarse de que la organización del trabajo y los métodos y las técnicas para realizarlo sean seguros;
 - utilizar métodos para identificar, controlar y eliminar los riesgos;

- proporcionar, de forma gratuita, todos los medios y los equipos necesarios para la protección personal y cerciorarse de que el trabajador los utilice;
- adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección del trabajador expuesto a la violencia física o psicológica en el lugar de trabajo, incluida la violencia conyugal, familiar o de carácter sexual.
- Inscribirse en la CNESST en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Pagar a Revenu Québec la prima de seguro mediante pagos periódicos, si correspondiera.
- Confeccionar una vez al año la *Déclaration des salaires* (solo en francés) y presentarla antes del 15 de marzo.

Salud y seguridad en el trabajo: procurar que los entornos de trabajo asuman la responsabilidad

El régimen de salud y seguridad en el trabajo tiene por objetivo prevenir los accidentes laborales y las enfermedades profesionales eliminando en su origen los peligros para la salud, la seguridad y la integridad física y psicológica de los trabajadores. Es una responsabilidad compartida entre el empleador y el trabajador, cuya participación es esencial tanto en el lugar de trabajo como en una situación de teletrabajo. El régimen también permite al trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo o está afectado por una enfermedad profesional recibir prestaciones de sustitución de ingresos, otras prestaciones, asistencia médica (por ejemplo, atención y tratamiento) así como la rehabilitación que requiere su lesión laboral. Además, el régimen ofrece una protección de empleo. La CNESST, como administradora del régimen, es responsable de su financiación a través de las primas que cobra al empleador. De esta manera, cumple el papel de asegurador público.

LO QUE HAY QUE SABER

La ***Loi sur la santé et la sécurité du travail*** prevé que todos los trabajadores tienen derecho a gozar de condiciones laborales que respeten su salud, su seguridad y su integridad física y psicológica. Para lograrlo, apunta a la eliminación de los peligros en la fuente misma. Los trabajadores tienen derecho, en particular, a contar con servicios de formación, información y asesoramiento en materia de salud y seguridad en el trabajo, y a recibir supervisión y entrenamiento adecuados. Un trabajador puede negarse a realizar un trabajo si tiene motivos razonables para pensar que este entraña un peligro para él o para otra persona.

Si el trabajador sufre un accidente de trabajo o está afectado por una enfermedad profesional, debe avisar al empleador o a su representante lo antes posible; este debe asegurarse de que la persona reciba los primeros auxilios y atención médica lo más rápido posible. El trabajador podrá hacer un reclamo a la CNESST. Esto es lo que establece la ***Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles***:

- El trabajador que se ausente del trabajo debido a un accidente de trabajo o una enfermedad profesional debe ser remunerado por el empleador el día del accidente e indemnizado por los primeros 14 días de incapacidad.
- El trabajador elige el profesional de la salud y el centro de salud donde será atendido.
- La CNESST reembolsará al empleador la indemnización pagada al trabajador correspondiente a los primeros 14 días de incapacidad.

Si el reclamo es aceptado:

- a partir del 15º día, la CNESST podrá pagar prestaciones de sustitución de ingresos;

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- si el trabajador ya no es apto para retomar su trabajo, se le pueden ofrecer medidas para favorecer la reinserción profesional y social del trabajador ni bien se acepte el reclamo por lesión profesional;
- el trabajador tiene derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, o a ocupar un puesto de trabajo adecuado que esté disponible, tan pronto como se lo considere apto para trabajar. El derecho a la reincorporación al trabajo es de un año (establecimientos de hasta 20 trabajadores), de dos años (establecimientos de 21 o más trabajadores) o según el plazo previsto en el convenio colectivo, si correspondiera. No obstante, aunque el plazo para ejercer este derecho haya expirado, el empleador debe reincorporar al trabajador, a menos que ello conlleve una dificultad excesiva.

Se ha comprobado que promover una mayor responsabilidad por la salud y la seguridad en el lugar de trabajo tiene muchos beneficios, como la reducción del número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la disminución de los costos de indemnización atribuibles a estas lesiones profesionales.

HERRAMIENTAS

Todas las informaciones para ayudar al empleador y al trabajador a cumplir con sus obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo están disponibles en **cnesst.gouv.qc.ca**.



CONOCER Y RESPETAR SUS DERECHOS Y SUS OBLIGACIONES EN MATERIA LABORAL

- Relaciones laborales justas y equilibradas
- Empleos femeninos remunerados en su justo valor
- Un lugar de trabajo sano y seguro

NORMAS LABORALES

LO QUE HAY QUE SABER

El empleado no sindicalizado tiene los recursos que le confiere la **Loi sur les normes du travail** (LNT). Si no se le pagan las sumas a las que tiene derecho o si cree que ha sido objeto de una práctica prohibida en virtud de la ley, se le recomienda que hable con el empleador. Lo mismo se aplica si piensa que es víctima de acoso psicológico. Sin embargo, si este trámite no es concluyente y la persona asalariada está cubierta por la LNT, puede presentar una denuncia ante la CNESST. En tal caso, es importante respetar el plazo establecido por la ley para hacerlo.

HERRAMIENTAS

Los empleadores y los empleados encontrarán informaciones prácticas, diversas herramientas y videos en nuestra página web, en **cnesst.gouv.ca/normes**, por ejemplo:

- La capacitación en línea y los seminarios web para ayudar a los entornos de trabajo a aplicar y hacer cumplir las normas laborales;
- La herramienta **monCalcul** (solo en francés) fue diseñada específicamente para ayudar al empleador y al empleado a calcular los montos que se deberán pagar en el sueldo, como por ejemplo los relativos a los días libres y los feriados legales.

Brinda asimismo algunas precisiones sobre ciertas particularidades relativas a los trabajadores agrícolas, los empleados domésticos y los trabajadores extranjeros temporales, así como sobre la colocación del personal.

EQUIDAD SALARIAL

LO QUE HAY QUE SABER

El empleado y las asociaciones reconocidas presentes en la empresa cuentan con recursos en virtud de la **Loi sur l'équité salariale**. Si consideran que el empleador no ha cumplido correctamente con sus obligaciones, por ejemplo, si los trabajos no se han realizado correctamente o incluso si los trabajos no han sido publicados, pueden presentar una denuncia ante la CNESST. Se debe sin embargo respetar siempre los plazos establecidos.

HERRAMIENTAS

Diversas herramientas y capacitaciones para apoyar a los empleados y los empleadores en materia de equidad salarial están disponibles en cnesst.gouv.qc.ca/equite, como por ejemplo:

- La **capacitación en línea** *Objectif : Équité salariale* (solo en francés) que le permite conocer las obligaciones de los empleadores y comprender las etapas para realizar los trabajos de equidad salarial.
- **Seminarios web** (solo en francés) para saber más o actualizar sus conocimientos sobre los derechos y obligaciones relacionados con la equidad salarial.
- El **Progiciel** (solo en francés) es una herramienta de cálculo que facilita la realización de la primera evaluación de equidad salarial y su mantenimiento.



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



DC100-1773ES-4 (2022-11)
Texto original en francés