

PAGO Y DEDUCCION SALARIALES

¡Su experiencia laboral en la provincia de Quebec debe ser agradable, saludable y respetuosa con sus derechos! Es importante que conozca su pago y las deducciones correspondientes.

¡GRANDES CONCEPTOS!

He aquí algunos aspectos que hay que tener en cuenta a la hora de cumplir la Ley de Normas Laborales en Quebec. Usted debe saber que, como todos los trabajadores de Quebec, si usted considera que no se respeta alguno de sus derechos laborales, puede recurrir, en particular, a la Comisión de Normas, de la Equidad, de la Salud y de la Seguridad en el Trabajo (CNESST).

PAGO

Cuando se le contrata por primera vez, el empleador tiene un mes para darle su primera paga. En segundo lugar, su salario debe pagarse a intervalos regulares que no superen los 16 días. Si el día de pago cae un día feriado e inhábil, el pago se debe efectuar el día laborable que precede.

SALARIO

Usted debe recibir la remuneración acordada en el contrato de trabajo. Esta tarifa puede variar en función de sus funciones y del sector de producción para el que trabaje.

El contrato de trabajo no puede prever nunca un salario inferior al salario mínimo previsto por la Ley de Normas Laborales. El salario mínimo lo fija el gobierno provincial cada año. A partir del 1ro de mayo de 2022, se ha fijado en \$14.25 por hora.

DÍAS FESTIVOS

Usted tiene derecho a una indemnización por vacaciones cada año. Ésta se le paga al final de su contrato de trabajo en un solo pago. También se le puede pagar en cada uno de los pagos, en el caso de un empleo temporal.

La cantidad de las vacaciones varía en función de la duración de su servicio continuo:

- Menos de tres años de servicio continuo: un mínimo 4% de su salario bruto, obtenido durante el año de referencia
- Más de tres años de servicio continuo: un mínimo 6% de su salario bruto, obtenido durante el año de referencia



DÍAS FERIADOS, INHÁBILES Y PAGADOS

- 1° de enero (día de Año Nuevo);
- Viernes Santo o lunes de Pascuas, a la elección del empleador;
- Lunes que precede el 25 de mayo (Día Nacional de los Patriotas);
- 24 de junio (disposiciones de la Fiesta Nacional);
- 1° de julio (Día de Canadá). Si esta fecha cae en domingo, el 2 de julio;
- 1er lunes de septiembre (Día del Trabajo);
- 2do lunes de octubre (Día de Acción de Gracias);
- 25 de diciembre (Día de Navidad).

Estos ocho días festivos están fijados por ley y no pueden ser trasladados. Sin embargo, algunas empresas siguen abiertas. Si usted trabaja en un día festivo, usted tiene derecho, además de su salario base, a una compensación o a un permiso compensatorio remunerado (a elección del empleador).

Además, si usted está de vacaciones, también tiene derecho a una compensación o a un permiso compensatorio remunerado (a discreción del empleador).

La compensación es igual a 1/20 de su salario obtenido en las cuatro semanas completas de pago anteriores a la semana de vacaciones, excluyendo las horas extraordinarias.

Además de estos días, si ha sido contratado por su empleador durante al menos tres meses, los dos primeros días que deba ausentarse por: enfermedad, responsabilidades familiares o parentales, o por actuar como cuidador familiar, deben ser remunerados. Estos días no pueden trasladarse de un año a otro ni sustituirse por una indemnización. Además, la ley prevé un permiso retribuido para acontecimientos vitales como bodas, funerales, etc.

También son posibles otros permisos sin sueldo, por motivos de enfermedad, de donación de órganos, por maternidad, paternidad, etc. Para ello, durante el permiso, su relación laboral está protegida.

Nota : Algunos trabajadores extranjeros temporales pueden incluso acceder al Plan de Seguro Parental de Quebec (QPIP), que da acceso a la paga durante el permiso de maternidad, paternidad o parental.

DEDUCCIONES PERMITIDAS POR LA LEY

Dependiendo de si usted es un trabajador agrícola temporal contratado bajo el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAS) o de Componente Agrícola, pueden aplicarse algunas diferencias.

Impuestos

Los gobiernos federal y provincial recaudan el impuesto a través de su empleador. El empleador deduce las cotizaciones necesarias directamente de su salario mediante el formulario TD1. A partir de este formulario, usted puede beneficiarse de determinados créditos fiscales.

En general, cualquier trabajador agrícola temporal contratado en el marco del PTAS o del Componente Agrícola no tiene que cotizar si ha obtenido un formulario TD1 validado por un funcionario designado y si sus ingresos estimados son inferiores a \$31,456 dólares canadienses para 2021. Este monto se ajusta anualmente.

Seguro del Empleo y Régimen Quebequense del Seguro Parental

Usted debe contribuir al Régimen del Empleo a pesar de que pueda o no gozar de estas prestaciones.

Régimen de Rentas de Quebec (RRQ)

Usted está obligado a contribuir al RRQ. Para saber si usted es admisible al régimen, consulte un profesional en fiscalía.

Transporte

Las modalidades de transporte son las siguientes:

- En el caso del PTAS, el empleador puede deducir hasta el 50 % del costo real del transporte aéreo. El monto máximo que se puede reclamar y la forma en que se puede deducir se especifican en el contrato de trabajo;
- Para el Componente Agrícola, el empleador no puede deducir ninguna cantidad.

DEDUCCIONES PERMITIDAS POR LA LEY (SIGUIENTE)**Seguro médico**

Todos los trabajadores extranjeros temporales de México deben tener un seguro médico complementario. Para ello, el asegurador (Great West) factura una cantidad a su empleador, quien recupera estos montos mediante retenciones salariales según los términos del contrato de trabajo.

Si usted es un trabajador agrícola temporal procedente de Guatemala, Honduras, El Salvador, México o de los países de las Antillas participantes, a su llegada a Canadá, usted es admisible al seguro médico de Quebec (RAMQ). Si usted procede de otro país, su empleador le proporcionará gratuitamente una cobertura de seguro médico igual a la del plan de la RAMQ hasta que usted tenga derecho a las prestaciones de la RAMQ.

Alojamiento

Las condiciones para la deducción del monto de los gastos de alojamiento son las siguientes:

- En el caso del PTAS, el empleador no puede deducirle ninguna cantidad;
- En el caso del Componente Agrícola, el empleador puede deducirle un monto máximo de \$30 por semana o según las normas provinciales si el monto es inferior.

Plan Voluntario de Ahorro para la Jubilación (RVER)

El objetivo de la Ley sobre los RVER es permitirle acceder a un plan de pensiones (fondo de pensiones) cuando esté en su segunda temporada o más. Esto significa que, si usted lo desea, puede participar en un REER-CELI de grupo en el que las contribuciones se deducen directamente de su paga. Debe mencionar esto a su empleador si usted está interesado.

Transferencia y prolongación

Las condiciones de pago del permiso de trabajo por traslado o prolongación son las siguientes:

- El PTAS no requiere una solicitud a Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá (IRCC). Por lo tanto, el empleador no tiene ningún costo que deducir;
- Para el Componente Agrícola, antes de prorrogar un permiso de trabajo o modificar sus condiciones, el empleador debe solicitarlo a IRCC. Al haber incurrido en gastos para la expedición de un nuevo permiso de trabajo, su empleador puede deducirle estos gastos de las primeras pagas hasta el pago completo.

Certificado de Aceptación de Quebec (CAQ)

Las condiciones de la deducción del CAQ son las siguientes:

- En el caso del PTAS-México, el empleador puede deducir el monto correspondiente al CAQ de la compensación de vacaciones;
- En el caso del Componente Agrícola, el empleador puede deducir el monto correspondiente al CAQ de la última paga.

Nota : En el caso de PTAS-Antillas, el reembolso también puede realizarse mediante deducciones semanales.

Retenciones que requieren consentimiento

Su empleador puede retener dinero de su paga sólo si lo permite la ley. Para todas las demás retenciones (por ejemplo: adelanto de dinero, servicio de cable, etc.), él debe obtener su autorización previa por escrito. Usted puede anular una autorización de deducción en cualquier momento.

Nota : Al principio de su empleo, su empleador puede prestarle una cantidad de dinero para comprar los alimentos necesarios. Una vez obtenido su consentimiento previo, este monto se deduce de sus primeras pagas hasta el reembolso total del anticipo.

NOCIÓN DE LIBRE CONSENTIMIENTO CON CONOCIMIENTO DE CAUSA

Es su derecho entender las exigencias de su empleador para poder tomar decisiones con conocimiento de causa. ¡Nunca dude en hacer preguntas!

PARA CUALQUIER PREGUNTA :



AGRI-CONNEXION

