



Decreto sobre el Personal de Mantenimiento de Edificios Públicos de la Región de Quebec

capítulo D-2, r. 16

Ley sobre los Decretos de Convenio Colectivo (capítulo D-2, a. 2 y 6)

POR CUANTO, de acuerdo con la Ley sobre los Decretos de Convenio Colectivo (capítulo D-2), las partes contratantes mencionadas a continuación presentaron al ministro del Trabajo, Mano de obra y Seguridad de la Renta una petición al efecto de hacer obligatorio el convenio colectivo de trabajo producido entre:

por una parte:

La Corporación de Empresarios en Mantenimiento de Quebec,

y, por otra parte:

El Sindicato de Empleados de Servicio, sección local 800;

para empleadores y asalariados de los empleos contemplados según las condiciones descritas en la *Gaceta oficial del Quebec* del 28 de septiembre de 1968;

POR CUANTO este convenio adquirió un significado y una importancia preponderantes para el establecimiento de las condiciones de trabajo en los empleos contemplados y en el ámbito de aplicación territorial indicado en esta petición;

POR CUANTO la Ley se siguió debidamente en lo que respecta la publicación de los dictámenes;

POR CUANTO las objeciones formuladas se apreciaron conforme a la Ley;

SE ORDENA, en consecuencia, a propuesta del ministro del Trabajo, Mano de obra y Seguridad de la Renta:

QUE esta petición sea aceptada, conforme a la Ley sobre los Decretos de Convenio Colectivo, con las siguientes nuevas disposiciones, considerando las condiciones descritas a la *Gaceta oficial del Quebec* del 28 de septiembre de 1968.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40; D. 1755-87, a. 1; D. 1629-91, a. 1; D. 1808-92, a. 1; D. 988-2012, a. 1.

SECCIÓN 1.00 INTERPRETACIÓN

1.01. En el presente decreto, a menos que el contexto se oponga, las siguientes expresiones designan:

a) “jefe de equipo”: asalariado quien, además de realizar trabajo de mantenimiento, se encarga de la formación y vigilancia de al menos 3 asalariados;

b) “cónyuges”: las personas:

i. quiénes son vinculadas por un matrimonio o una unión civil y que cohabitan;

ii. de diferente sexo o del mismo sexo, que viven maritalmente y son padre y madre de un mismo niño;

iii. de diferente sexo o del mismo sexo, que viven maritalmente desde hace al menos 1 año;

c) “edificio público”: una escuela, un centro de formación profesional y un centro de educación para adultos establecidos por una comisión escolar, un colegio instituido en virtud de la Ley sobre Colegios de Enseñanza General y Profesional (capítulo C-29), un establecimiento de enseñanza de nivel universitario según lo dispuesto en la Ley sobre los Establecimientos de Enseñanza de Nivel Universitario (capítulo E-14.1), un establecimiento de enseñanza privada contemplado por la Ley sobre la enseñanza privada (capítulo E-9.1), un establecimiento según lo dispuesto en la Ley sobre los Servicios de Salud y Servicios Sociales (capítulo S-4.2), un establecimiento ocupado por un organismo sin fines de lucro de vocación social y comunitaria, una guardería, un jardín de infancia, una guardería transitoria o un Centro de la Pequeña Infancia según lo dispuesto en la Ley sobre los Servicios de Guardia Educativos a la Infancia (capítulo S-4.1.1), una clínica, una casa de reposo, una casa de refugio u otro establecimiento para necesitados, una biblioteca, una casa de la cultura, un museo, un centro de exposiciones, un centro de interpretación de patrimonio, un cine, un teatro, una iglesia, una capilla, un convento, un club, un bar, un restaurante, un autoservicio, una taberna, una cervecería, un hotel, un motel, un albergue, una sala de conferencia, una sala municipal, una exposición, una feria, los graderíos en los campos de carrera o los utilizados para entretenimientos públicos, deportivos u otros, un estadio, una fábrica, una industria, un edificio para oficinas, una oficina, un banco, una cooperativa financiera, un almacén, un centro comercial, un túnel, una estación, un terminal aéreo, marítimo, ferroviario o vial, una casa con varios apartamentos o alojamientos, las áreas comunes de un edificio condominio, un baño público, una explanada comercial, un cabaré, un lugar donde se presentan competiciones deportivas, unas kermeses, una sala de reunión pública, y, cualquier otro lugar similar a uno de los edificios mencionados en este apartado o utilizado como tal;

d) “asalariado a prueba”: asalariado que no alcanza aún las 320 horas trabajadas al servicio de su empleador;

e) “asalariado regular”: asalariado que alcanza 320 horas trabajadas al servicio de su empleador;

f) “trabajo de mantenimiento”: trabajo referente a la limpieza interior o exterior de un edificio público;

g) “trabajos de categoría A”: los trabajos pesados de mantenimiento, como el lavado de las paredes, vidrios, cielorrasos, lámparas, pizarrones; el barrido de los pisos con una mopa quita-polvo de un metro o más de ancho; el raspado; el lavado o tratamiento de los pisos, el lavado por manguera, sistema a presión o cualquier otro sistema de limpieza; el sacado de manchas del suelo con una mopa mojada de más 340,2 g (12 onzas) y un balde de más de 12 litros (2,6 galones imp.); el lavado de alfombras, de superficies, incluido los equipamientos fijados en el suelo; la recogida de basura y del contenido de los recipientes de reciclaje de más de 11,34 kg (25,15 libras), y la limpieza del polvo de los lugares no accesibles del suelo;

h) “trabajos de categoría B”: los trabajos ligeros de mantenimiento de los lugares accesibles del suelo exclusivamente, como la limpieza del polvo, de las oficinas, mesas, sillas y otros muebles, de los ceniceros y cestas a papel de hasta 11,34 kg (25,15 libras); el lavado de lámparas (*fixtures*) y manchas en las paredes y suelos con una mopa mojada de hasta 340,2 g (12 onzas) y un balde de hasta 12 litros (2,6 galones imp.); el barrido de los pisos con una escoba, una mopa quita-polvo o una aspiradora; el lavado de las divisiones esmaltadas, y el mantenimiento ligero de las salas de baño;

i) “trabajos de categoría C”: el lavado de vidrios y superficies interiores o exteriores que obliga al asalariado a trabajar en altura sobre andamios, en sillines o retenido por un cinturón de seguridad, en el interior o exterior de los edificios;

j) “servicio continuo”: la duración ininterrumpida durante la cual el asalariado está vinculado al empleador por un contrato de trabajo, aun cuando la ejecución del trabajo se haya interrumpido sin que haya rescisión del contrato, y el periodo durante el cual se suceden contratos a duración determinada sin una interrupción que, en las circunstancias, permita concluir a una no renovación de contrato.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 1.01; D. 592-89, a. 1; D. 1808-92, a. 2; D. 1381-99, a. 1; D. 736-2005, a. 1; D. 988-2012, a. 2.

SECCIÓN 2.00 CAMPO DE APLICACIÓN

2.01. Campo territorial: El decreto se aplica en el territorio de los municipios enumerados en el Anexo I.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 2.01; D. 1381-99, a. 2.

2.02. Campo industrial: El decreto se aplica a todo trabajo de mantenimiento efectuado para otra persona.

A los efectos del primer párrafo, el trabajo de mantenimiento realizado para otra persona incluye también el trabajo de mantenimiento realizado:

1° por el asalariado del propietario o gestor de un edificio público, para los arrendatarios de ese edificio en los locales alquilados y las zonas comunes de los arrendatarios;

2° bajo la dirección de una persona que no esté empleada por el arrendatario de un local, el propietario o el gestor de un edificio público.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 2.02; D. 592-89, a. 2; D. 1381-99, a. 3.

2.03. Exclusiones: El presente decreto no se aplica:

1° al trabajo de mantenimiento efectuado en las habitaciones de un hotel o motel;

2° al artesano que, operando solo su negocio, negocia, directamente y para su propio beneficio, con el propietario o arrendatario de un edificio público, con el objetivo de realizar solo, o con su cónyuge, o los niños de uno u otro quienes viven con ellos, trabajo de mantenimiento de edificios públicos;

3° al trabajo de mantenimiento efectuado por un asalariado del gobierno del Quebec, o de Canadá, o de un municipio en los locales alquilados y espacios comunes a los arrendatarios de un edificio público perteneciendo a uno de estos organismos;

4° al trabajo de mantenimiento efectuado por un asalariado de uno de estos organismos enumerados a continuación, para los arrendatarios de este edificio en los locales alquilados y espacios comunes a los arrendatarios de este edificio: una comisión escolar, un colegio instituido en virtud de la Ley sobre Colegios de Enseñanza General y Profesional (capítulo C-29), un establecimiento de enseñanza de nivel universitario según lo dispuesto en la Ley sobre los Establecimientos de Enseñanza de Nivel Universitario (capítulo E-14.1), un establecimiento según lo dispuesto en el artículo 94 de la Ley sobre los Servicios de Salud y los Servicios Sociales (capítulo S-4.2), una asociación de asalariados según lo dispuesto en el Código del Trabajo (capítulo C-27) y un organismo sin fines de lucro a vocación social y comunitaria;

5° al trabajo de mantenimiento efectuado por un asalariado de una de las cooperativas y de uno de estos organismos sin fines de lucro enumerados a continuación, propietario de un edificio público y para los arrendatarios de este edificio en los locales alquilados y espacios comunes a los arrendatarios de este edificio: una guardería, una guardería transitoria, un jardín de infancia, y

un Centro de la Pequeña Infancia según lo dispuesto en la Ley sobre los centros de la pequeña infancia y otros servicios de guardia a la infancia (capítulo C-8.2);

6° al trabajo de mantenimiento efectuado por un asalariado empleado por una agencia de habitación —constituida en virtud del artículo 57 de la Ley sobre la Sociedad de Habitación del Quebec (capítulo S-8)—, que administra un edificio público perteneciendo a la Sociedad de Habitación del Quebec;

7° al trabajo de mantenimiento efectuado por un asalariado empleado por un propietario de una residencia privada para ancianos.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 2.03; D. 592-89, a. 3; D. 1808-92, a. 3; D. 887-95, a. 1; D. 99-96, a. 1; D. 1381-99, a. 4; D. 1190-2013, a. 2; D. 964-2014, a. 2.

SECCIÓN 3.00 DURACIÓN DEL TRABAJO

3.01. La semana normal de trabajo es de 40 horas, excluyendo el tiempo de comida.

El empleador puede escalonar el horario de trabajo de sus asalariados sobre una base distinta a la semanal si se cumplen las siguientes condiciones:

1° el asalariado trabaja en un turno con horarios irregulares;

2° el propósito del escalonamiento no es evitar el pago de horas extraordinarias a los empleados que trabajan en un turno que implica un horario de trabajo regular;

3° ha obtenido el consentimiento escrito del asalariado en cuestión;

4° el efecto del escalonamiento es dar al asalariado la oportunidad de obtener, en particular, una mayor estabilidad en sus salarios en la medida de lo posible;

5° el promedio de las horas de trabajo es equivalente a las previstas en la semana laboral normal;

6° las horas de trabajo se escalonan y se pagan sobre la base de un máximo de 4 semanas;

7° por lo menos 15 días antes de la aplicación del escalonamiento de las horas, el empleador envía una notificación por escrito a tal efecto al Comité Paritario del Mantenimiento de Edificios Públicos de la Región de Quebec.

El período de escalonamiento puede ser modificado por el empleador o renovado por éste a su expiración en las mismas condiciones que las previstas en el segundo párrafo.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 3.01; D. 988-2012, a. 3; D. 158-2020, a. 1.

3.02. (Derogado).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 3.02; D. 988-2012, a. 4.

3.02.1. El asalariado nunca está obligado a aceptar una asignación de 7 días consecutivos o más.

D. 158-2020, a. 2.

3.03. El empleador escalona la semana normal de trabajo del asalariado de tal modo que le concede, cada semana, 2 períodos de descanso totalizando 48 horas, de los cuales, 1 período de al menos 32 horas consecutivas.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 3.03; D. 736-2005, a. 2.

3.04. Un asalariado se considera estar en el trabajo:

1° durante la pausa para el café;

2° cuando se ve obligado a permanecer en el lugar de trabajo a la espera de que se le quite el cerrojo al establecimiento;

3° durante el período de desplazamiento entre los distintos edificios públicos donde debe consecutivamente realizar, a petición de su empleador, un trabajo de mantenimiento;

4° cuando está a disposición de su empleador en el lugar de trabajo y que se ve obligado a esperar que se le proporcione trabajo;

5° durante todo período de prueba o formación exigida por el empleador.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 3.04; D. 1381-99, a. 5; D. 736-2005, a. 3.

3.05. El asalariado considerado en el trabajo, en virtud del artículo 3.04, tiene derecho al salario que corresponde al que se le paga por el trabajo de mantenimiento realizado.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 3.05; D. 1381-99, a. 5.

SECCIÓN 4.00 HORAS EXTRAORDINARIAS Y REMUNERACIÓN MÍNIMA

4.01. Las horas trabajadas en exceso de la semana laboral normal constituyen horas extras y dan lugar a un aumento salarial del 50%.

A efectos del cálculo de las horas extraordinarias, las vacaciones anuales y los días feriados, no trabajados y pagados, se consideran días laborables.

Las horas extraordinarias deben ser autorizadas con antelación por el empleador.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 4.01; D. 988-2012, a. 5; D. 158-2020, a. 3.

4.02. El empleador no puede obligar a un asalariado a efectuar horas extraordinarias.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 4.02.

4.03. Cuando efectúa al menos 12 horas de trabajo continuo, se le paga al asalariado el período consagrado a la comida, y se asimila este período a las horas de trabajo, a efectos del cálculo de las horas extraordinarias.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 4.02.

4.04. El asalariado que se presenta al trabajo a principios de su día normal de trabajo y que trabaja menos de 3 horas consecutivas, recibe al menos un monto igual a 3 veces su salario por hora, a menos de ser notificado el día anterior de no presentarse en el trabajo.

El asalariado que se presenta en el lugar de trabajo a la petición expresa de su empleador y que trabaja menos de 3 horas consecutivas, tiene derecho, excepto en caso de fuerza mayor, a una compensación igual a 3 horas de su salario por hora habitual, salvo si la aplicación del artículo 4.01 le garantiza un monto superior.

El asalariado quien, después de haberse ido del lugar de trabajo, debe volver para efectuar horas extraordinarias no puede recibir menos que un monto igual a 4,5 veces su salario por hora.

Los 2 primeros párrafos no se aplican cuando la naturaleza del trabajo o las condiciones de ejecución permiten que el trabajo se efectúe normalmente en su totalidad dentro de un período de 3 horas.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 4.04; D. 1808-92, a. 4; D. 736-2005, a. 4.

4.05. *(Sustituido).*

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 4.05; D. 1808-92, a. 4; D. 736-2005, a. 4.

SECCIÓN 5.00 SALARIOS

5.01. El asalariado recibe al menos la siguiente tarifa por hora, según su categoría de empleo:

Categoría de empleo	11 de marzo de 2020	1 de nov. de 2020	1 de nov. de 2021	1 de nov. de 2022	1 de nov. de 2023	1 de nov. de 2024	1 de nov. de 2025
A	18,59\$	19,06\$	19,58\$	20,07\$	20,57\$	21,09\$	21,62\$
B	18,25\$	18,75\$	19,32\$	19,85\$	20,40\$	20,96\$	21,57\$
C	19,11\$	19,58\$	20,12\$	20,63\$	21,14\$	21,67\$	22,23\$

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 5.01; D. 382-84, a. 1; D. 1755-87, a. 2; D. 592-89, a. 4; D. 1808-92, a. 5; D. 99-96, a. 2; Errata, 1996 G.O. 2, 2003; D. 1381-99, a. 6; D. 1038-2005, a. 1; D. 988-2012, a. 6; D. 158-2020, a. 4.

5.02. Además de la remuneración por hora prevista para la categoría de trabajos a la cual se ve afectado, el capataz recibe una prima por hora determinada en función del número de asalariados que tiene a su cargo sobre el mismo turno de trabajo:

Categoría de empleo	11 de marzo de 2020	1 de nov. de 2020	1 de nov. de 2021	1 de nov. de 2022	1 de nov. de 2023	1 de nov. de 2024	1 de nov. de 2025
5 y menos	0,58\$	0,60\$	0,61\$	0,63\$	0,64\$	0,66\$	0,68\$
De 6 a 11	0,88\$	0,90\$	0,93\$	0,95\$	0,97\$	1,00\$	1,03\$
12 y más	1,18\$	1,20\$	1,23\$	1,26\$	1,29\$	1,32\$	1,35\$

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 5.02; D. 1808-92, a. 4; D. 1038-2005, a. 2; D. 988-2012, a. 7; D. 158-2020, a. 5.

5.03. El salario es pagado por transferencia bancaria a más tardar el miércoles de cada semana o cada 2 semanas, según la práctica en vigencia del empleador.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 5.03; D. 1808-92, a. 6; D. 158-2020, a. 6.

5.04. La nómina (hoja de paga) prevista en el artículo 5.05 se entrega a petición del empleado por correo electrónico. En caso contrario, se enviará por correo al domicilio del empleado o se distribuirá en el lugar de trabajo, siempre que se entregue al empleado en un sobre cerrado para proteger la información personal del mismo. Sólo los representantes del empleador cuyas funciones así lo requieran pueden tener acceso a la información personal del empleado.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 5.04; D. 1808-92, a. 6; D. 988-2012, a. 8; D. 158-2020, a. 7.

5.05. El empleador entrega al asalariado, junto con su salario, una nómina conteniendo los siguientes datos:

- a) el nombre del empleador;
- b) el nombre del asalariado;
- c) la denominación del empleo del asalariado;
- d) la fecha de pago y el período de trabajo correspondiente al pago;
- e) el número de horas pagadas según el salario por hora aplicable durante las horas de la semana normal de trabajo;
- f) el número de horas extraordinarias pagadas con el aumento aplicable;
- g) la naturaleza y el monto de las primas, así como de las indemnizaciones o asignaciones pagadas;
- h) el salario por hora;
- i) el monto del salario bruto;
- j) la naturaleza y el monto de las deducciones aplicadas;
- k) el monto del salario neto pagado al asalariado;
- l) el número de horas inscrito en la reserva de licencias por enfermedad del asalariado;
- m) la fecha de contratación del empleado;

Entrada en vigor: 1 de noviembre de 2023

n) el monto de la contribución del empleador al Plan Registrado de Ahorro-Jubilación Colectivo durante el período y el monto acumulado de esa contribución durante el año civil;

o) el monto de la contribución voluntaria del asalariado al Plan Registrado de Ahorro-Jubilación Colectivo que ha sido retenido por el empleador durante el período

y el monto acumulado de esta contribución durante el año civil.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 5.05; D. 1755-87, a. 3; D. 158-2020, a. 8.

5.06. *(Derogado)*

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 5.06; D. 158-2020, a. 9.

5.07. En el momento del pago del salario, ninguna firma puede ser exigida, salvo la que ratifica que la suma entregada al asalariado corresponde al monto del salario indicado sobre la nómina.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 5.07.

5.08. La aceptación por el asalariado de una nómina no conlleva a la renunciación al pago total o parcial del salario que se le debe.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 5.08.

5.09. Un empleador sólo puede efectuar una retención sobre el salario si se ve obligado de hacerlo por una ley, reglamento, resolución de un tribunal, convenio colectivo, decreto o régimen complementario de jubilación de adhesión obligatoria, o si se ve autorizado por un escrito del asalariado y para un fin específico mencionado en dicho escrito.

El asalariado puede revocar esta autorización en todo momento, excepto cuando ésta se refiere a una adhesión a un régimen de seguro colectivo o a un régimen complementario de jubilación. El empleador paga a su destinatario las sumas así retenidas.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 5.09; D. 1808-92, a. 7; D. 736-2005, a. 5.

Entrada en vigor: 1 de noviembre de 2023

SECCIÓN 5.100

PLAN REGISTRADO DE AHORRO-JUBILACIÓN COLECTIVO

5.1.01. El Plan Registrado de Ahorro-Jubilación Colectivo es administrado por el Comité Paritario del Mantenimiento de Edificios Públicos de la Región de Quebec.

D. 158-2020, a. 10.

5.1.02. El empleador debe, desde el primer día de contratación, hacer que el empleado complete, feche y firme el formulario de inscripción al Plan Registrado de Ahorro-Jubilación Colectivo proporcionado por el Comité Paritario.

El empleador tiene la responsabilidad de pedir al Comité Paritario que renueve su suministro de formularios de manera oportuna.

D. 158-2020, a. 10.

5.1.03. La contribución obligatoria de parte del empleador al Plan Registrado de Ahorro-Jubilación Colectivo es de:

1° cinco centavos (0,05\$) por hora pagada a partir del 1 de noviembre de 2023;

2° diez centavos (0,10\$) por hora pagada a partir del 1 de noviembre de 2024;

3° veinte centavos (0,20\$) por hora pagada a partir del 1 de noviembre de 2025.

D. 158-2020, a. 10.

5.1.04. El monto de la contribución obligatoria del empleador al Plan Registrado de Ahorro-Jubilación Colectivo es aplicable desde la primera hora trabajada por el empleado.

D. 158-2020, a. 10.

5.1.05. El empleador debe retener la contribución voluntaria del asalariado del salario de éste tan pronto como reciba una notificación por escrito a tal efecto. El asalariado no podrá detener o modificar el importe de su cotización más de una vez al año.

D. 158-2020, a. 10.

5.1.06. El empleador debe remitir al Comité Paritario, a más tardar el día 15 de cada mes, su contribución al Plan Registrado de Ahorro-Jubilación Colectivo por el mes anterior, así como cualquier contribución voluntaria del asalariado, si procede.

D. 158-2020, a. 10.

5.1.07. Los artículos 5.1.01 a 5.1.06 no se aplican a un asalariado que haya alcanzado la edad de 71 años. Sin embargo, la contribución prevista en el artículo 5.1.03 debe añadirse a la tarifa por hora del asalariado.

D. 158-2020, a. 10.

SECCIÓN 6.00

DÍAS NO TRABAJADOS Y PAGADOS

6.01. El 24 de junio es un día feriado, no trabajado y pagado, de acuerdo con la Ley sobre la Fiesta Nacional (capítulo F-1.1).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 6.01; D. 1808-92, a. 8.

6.02. El asalariado regular tiene derecho anualmente a 10 días feriados, no trabajados y pagados, elegidos entre los siguientes: el 1.º de enero, 2 de enero o 31 de diciembre, el Viernes Santo o lunes de Pascua, el lunes que precede el 25 de mayo, el 1.º de julio, el Día del

Trabajo, Día de Acción de Gracias, el 25 de diciembre, 24 o 26 de diciembre, y otro día feriado elegido por el empleador entre el 22 de diciembre y el 5 de enero.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 6.02; D. 382-84, a. 2; D. 1755-87, a. 4; D. 736-2005, a. 6; D. 988-2012, a. 9; D. 158-2020, a. 11.

6.03. Se concede un día de descanso variable pagado, por año, para el asalariado que tiene al menos 12 meses de servicio continuo; dicho día de descanso variable anual se toma en una fecha acordada entre el asalariado y el empleador.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 6.03; D. 382-84, a. 2; D. 1755-87, a. 4.

6.04. Por acuerdo mutuo entre el empleador y el asalariado, la observancia de uno de los días no trabajados, previstos en los artículos 6.02 y 6.03, puede ser aplazada a otro día dentro de los 30 días civiles que preceden o siguen a este día.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 6.04.

6.05. La compensación correspondiente a cada uno de los días no trabajados previstos en los artículos 6.02 y 6.03 se retribuye de la siguiente forma:

a) El pago que se debe al asalariado por la licencia remunerada es igual al pago del día al que el asalariado habría tenido derecho si hubiere trabajado ese día;

b) No obstante lo dispuesto en el párrafo a), en un día no trabajado, el asalariado que tenga derecho a ello y cuyas horas de trabajo se distribuyan en menos de 5 días por semana, recibirá la siguiente remuneración: el 20% del salario ganado en la paga anterior a la licencia por feriado. El porcentaje será de 10% si la paga es quincenal.

Un asalariado puede renunciar a tomar licencia un día no trabajado si el hecho de trabajar ese mismo día no genera un aumento de salario de 50%.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 6.05; D. 736-2005, a. 7; D. 988-2012, a. 10; D. 158-2020, a. 12.

6.06. El asalariado regular tiene derecho a la compensación correspondiente a los días no trabajados prevista en el artículo 6.05, y esto, a condición que trabaje o que esté dispuesto a trabajar el día laborable que precede el día no trabajado y el día laborable siguiente; esta condición no se aplica cuando la ausencia del asalariado se debe a uno de los siguientes motivos:

a) el asalariado obtiene la autorización previa de ausentarse;

b) el asalariado es despedido temporalmente el día laborable anterior al día de descanso o al siguiente día laborable;

c) el asalariado se ausenta por enfermedad o accidente por un período de menos de 5 días. El empleador se reserva el derecho de pedir al asalariado un certificado médico para justificar su ausencia.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 6.06; D. 1808-92, a. 9; D. 99-96, a. 3; D. 736-2005, a. 8; D. 988-2012, a. 11; D. 158-2020, a. 13.

6.07. *(Derogado)*

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 6.07; D. 736-2005, a. 9.

6.08. Cuando uno de los días no trabajados previstos en los artículos 6.02 y 6.03 cae un día no laborable, la observancia se aplaza a un día laborable comprendido entre los 30 días civiles que preceden y los 30 días que siguen a este día.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 6.08.

6.09. Cuando uno de los días no trabajados previstos en los artículos 6.02 y 6.03 cae durante las vacaciones anuales de un asalariado, el empleador paga a este último la compensación correspondiente a la cual puede tener derecho o añade un día a sus vacaciones anuales.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 6.09.

6.10. El asalariado a prueba tiene derecho a los siguientes días feriados, no trabajados y pagados: el 1.º de enero, Viernes Santo o lunes de Pascua —a elección del empleador—, el lunes anterior al 25 de mayo, 1.º de julio o, si esta fecha cae un domingo, el 2 de julio, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, 25 de diciembre.

D. 736-2005, a. 10; D. 988-2012, a. 12; D. 158-2020, a. 14.

6.11. Por cada día feriado y no trabajado previsto en el artículo 6.10, el empleador debe pagar al asalariado una compensación igual al 1/20 del salario ganado durante las 4 semanas completas de sueldo que preceden la semana de la licencia, sin tener en cuenta las horas extraordinarias.

D. 736-2005, a. 10.

6.12. Si un asalariado a prueba debe trabajar uno de los días indicados en el artículo 6.10, el empleador —además de pagarle al asalariado ocupado ese día feriado el sueldo que corresponde para el trabajo efectuado— debe pagarle la compensación prevista en el artículo 6.11, o concederle una licencia compensatoria de un día. En este caso, la licencia debe tomarse en los 30 días civiles que preceden o que siguen a este día.

D. 736-2005, a. 10; D. 988-2012, a. 13; D. 158-2020, a. 14.

6.13. Si un asalariado que no completa 320 horas trabajadas en la empresa está en vacaciones anuales durante uno de los días feriados previstos en el artículo 6.10, el empleador debe pagarle la compensación prevista en el

artículo 6.11, o concederle una licencia compensatoria de un día, a una fecha convenida entre el empleador y el interesado o fijada por un convenio colectivo.

D. 736-2005, a. 10; D. 988-2012, a. 14.

6.14. Para beneficiarse de un día feriado y no trabajado, un asalariado a prueba no debe haberse ausentado del trabajo —sin la autorización del empleador o sin una razón válida— el día laborable que precede o que sigue a ese día.

D. 736-2005, a. 10; D. 988-2012, a. 15; D. 158-2020, a. 14.

SECCIÓN 7.00 **VACACIONES ANUALES PAGADAS**

7.01. El período de referencia se extiende del 1.º de mayo del año anterior al 30 de abril del año en curso.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 7.01.

7.02. El asalariado que, al término del período de referencia, haya trabajado menos de 320 horas en la empresa tiene derecho a un permiso de formación de un día laborable por cada mes de servicio continuo sin que la duración total de este permiso exceda de 10 días. La compensación por dicho permiso es igual al 4% del salario bruto del asalariado durante el período de referencia.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 7.02; D. 592-89, a. 6; D. 1808-92, a. 10; D. 99-96, a. 4; D. 988-2012, a. 16.

7.02.1. El asalariado que, al término del período de referencia, haya trabajado 320 horas o más en la empresa tiene derecho a un permiso de formación de un día y medio por cada mes de servicio continuo sin que la duración total de este permiso exceda de 15 días. La compensación por este permiso es igual al 6% del salario bruto del asalariado durante el período de referencia.

D. 592-89, a. 7; D. 1808-92, a. 10; D. 99-96, a. 4; D. 988-2012, a. 17.

7.03. El asalariado que, al término del período de referencia, tenga un año de servicio continuo con su empleador tiene derecho a vacaciones anuales de una duración de 3 semanas, incluyendo 2 semanas continuas. La compensación por esta licencia es igual al 6% del salario bruto del asalariado durante el período de referencia.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 7.03; D. 1808-92, a. 10; D. 99-96, a. 4.

7.03.1. El asalariado que, al final del período de referencia, tenga 3 años de servicio continuo con su empleador tiene derecho a vacaciones anuales de un mínimo de 3 semanas continuas. La compensación por esta licencia es igual al 6% del salario bruto del asalariado durante el período de referencia.

D. 158-2020, a. 15.

7.04. El asalariado que, al término del período de referencia, tenga 10 años de servicio continuo tiene derecho a vacaciones anuales de 4 semanas. La compensación por esta licencia es igual al 8% del salario bruto del asalariado durante el período de referencia.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 7.04; D. 382-84, a. 3; D. 1808-92, a. 11; D. 99-96, a. 4.

Entrada en vigor: 1.º de mayo de 2023

7.04.1. El asalariado que, al término del período de referencia, tenga 33 años de servicio continuo tiene derecho a vacaciones anuales de 5 semanas. La compensación por esta licencia es igual al 10% del salario bruto del asalariado durante el período de referencia.

D. 158-2020, a. 16.

7.05. Un asalariado tiene el derecho de conocer la fecha de sus vacaciones anuales con una anticipación no menor de 4 semanas.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 7.05.

7.06. El asalariado que tiene derecho a más de 2 semanas de vacaciones anuales puede, después de haber presentado la solicitud por escrito al empleador, renunciar a la parte de sus vacaciones que excede de 2 semanas. En este caso, debe recibir su compensación completa de vacaciones anuales antes de su salida a vacaciones.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 7.06; D. 1808-92, a. 12; D. 99-96, a. 5; D. 988-2012, a. 18.

7.07. Si un asalariado se ausenta del trabajo por una de las razones enumeradas en el primer párrafo del artículo 79.1 de la Ley de Normas Laborales (capítulo N-1.1) o durante la licencia de maternidad o paternidad durante el período de referencia y esa ausencia acarrea una disminución de la compensación de sus vacaciones anuales, tiene derecho a una compensación equivalente, según el caso, a 2, 3, 4 o 5 veces el promedio semanal del salario ganado durante el período trabajado. El asalariado cubierto por el artículo 7.02 y cuyas vacaciones anuales sean inferiores a 2 semanas tiene derecho a este monto en proporción a los días de licencias que haya acumulado.

No obstante lo dispuesto en el primer párrafo, la compensación de las vacaciones anuales no puede exceder de la compensación a la que el asalariado habría tenido derecho si no hubiera estado ausente o de vacaciones por una razón prevista en el primer párrafo.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 7.07; D. 1808-92, a. 13; D. 988-2012, a. 19; D. 158-2020, a. 17.

Nota: *En lo que respecta a la asignación equivalente a 5 veces el salario semanal medio de un asalariado al que se le conceden 5 semanas de vacaciones anuales, esta disposición entrará en vigor el 1.º de mayo de 2023.*

7.08. La compensación por las vacaciones anuales se retribuye a un asalariado por transferencia bancaria y en el momento habitual de paga del empleador.

En caso que el asalariado fraccione sus vacaciones anuales, puede, si lo desea, recibir por transferencia bancaria, por cada período de licencias elegido, la compensación a la que tenga derecho por la duración de cada uno de esos períodos.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 7.08; D. 1808-92, a. 14; D. 988-2012, a. 20; D. 158-2020, a. 18.

7.09. Las vacaciones anuales son exigibles en los 12 meses que siguen el final del año de referencia.

No obstante lo dispuesto en el primer párrafo, el empleador puede, a petición del asalariado, permitir que se tomen la totalidad o parte de las vacaciones anuales durante el año de referencia.

Además, si al final de los 12 meses que siguen el fin de un año de referencia, el asalariado es ausente a causa de enfermedad o accidente o es ausente o en licencia por razones familiares o parentales, el empleador puede, a petición del asalariado, aplazar al año siguiente las vacaciones anuales. De no aplazar las vacaciones anuales, el empleador debe por consiguiente pagar la compensación correspondiente a las vacaciones anuales a la cual el asalariado tiene derecho.

No obstante cualquier estipulación en contrario en un convenio o contrato: un período de seguro de salario, enfermedad o invalidez interrumpido por una licencia tomada de conformidad con el primer párrafo, continúa, si procede, después de la licencia, como si no se hubiera interrumpido.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 7.09; D. 736-2005, a. 11.

7.10. Cuando un asalariado cese en su empleo, recibirá la compensación relativa a las licencias obtenidas antes del 1.º de mayo precedente, si no han sido tomados, además de la compensación que se le debe por el período transcurrido desde esa fecha.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 7.10.

SECCIÓN 8.00

LICENCIAS POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE, OBLIGACIONES FAMILIARES Y RAZONES PERSONALES

8.01. El asalariado regular obtiene un “crédito en horas” por licencias equivalente al 2,31% de las horas pagadas, incluidas las vacaciones anuales, los días feriados, las licencias por enfermedad, accidente, motivos familiares o personales, y las horas extraordinarias por

cada mes de servicio con su empleador. El crédito en horas se calcula en número de horas al final de cada mes de servicio.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 8.01; D. 2280-84, a. 1; D. 1808-92, a. 15; D. 1038-2005, a. 3; D. 988-2012, a. 21; D. 158-2020, a. 20.

8.02. *(Caducado)*

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 8.02.

8.03. El 31 de octubre de cada año, el empleador determina el total de los créditos en horas por licencias acumuladas para cada asalariado.

El empleador paga al asalariado el excedente de 2% del crédito en horas por licencias acumuladas, y esto, el 10 de diciembre a más tardar de cada año, a la tarifa por hora corriente del asalariado.

Los créditos en horas por licencias acumuladas que no se hayan pagado con arreglo al segundo párrafo se acumulan de año en año.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 8.03; D. 2280-84, a. 2; D. 1808-92, a. 16; D. 99-96, a. 6; D. 1381-99, a. 7; D. 1038-2005, a. 4; D. 988-2012, a. 22; D. 158-2020, a. 21.

8.03.1. El empleador debe pagar, salvo en caso de renuncia o despido, el monto total de los créditos en horas por licencias acumuladas del asalariado:

1° cuya relación laboral se termina por un despido temporal de más de 13 meses;

2° que haya sido despedido temporalmente sin posibilidad de empleo en un radio de más de 35 kilómetros de su domicilio;

3° que dejó su empleo para la jubilación.

D. 988-2012, a. 23; D. 158-2020, a. 22.

8.04. *(Derogado)*

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 8.04; D. 2280-84, a. 3.

8.05. La licencia por enfermedad con salario se aplica a partir del primer día de enfermedad.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 8.05; D. 2280-84, a. 4; D. 1808-92, a. 15.

8.06. Para tener derecho al pago de un día de ausencia por enfermedad, el asalariado debe avisar a su empleador de esta ausencia desde el primer día de su ausencia, a menos de ser impedido por circunstancias fuera de su control.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 8.06; D. 2280-84, a. 4.

8.07. *(Derogado)*

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 8.07; D. 1808-92, a. 17; D. 158-2020, a. 23.

8.08. Un asalariado puede utilizar sus días de licencias acumuladas, con la aprobación del empleador, para suplir la falta de trabajo causada por un corte de electricidad o un incendio en el lugar de trabajo del asalariado.

D. 1808-92, a. 18; D. 158-2020, a. 24

8.09. El asalariado que haya cumplido 3 meses de servicio continuo puede ausentarse del trabajo durante un período no superior a 26 semanas en un plazo de 12 meses por uno de los motivos previstos en el artículo 79.1 de la Ley de Normas Laborales (capítulo N-1.1), en particular por enfermedad, accidente o si es víctima de violencia conyugal o sexual.

El primer párrafo no se aplica a los accidentes contemplados en la Ley sobre los Accidentes Laborales y las Enfermedades Profesionales (capítulo A-3.001).

El asalariado debe notificar al empleador lo antes posible su ausencia y las razones de la misma. El empleador puede pedir al asalariado, si las circunstancias lo justifican, en particular debido a la duración de la ausencia o su carácter repetitivo, que le proporcione un documento que acredite los motivos de la ausencia.

D. 158-2020, a. 25.

8.10. El asalariado que haya cumplido 3 meses de servicio continuo puede ausentarse del trabajo durante 10 días al año por obligaciones familiares, de conformidad con el artículo 79.7 de la Ley de Normas Laborales (capítulo N-1.1).

Esta licencia puede fraccionarse en jornadas. Un día puede también ser fraccionado si el empleador asienta.

El asalariado debe notificar al empleador su ausencia lo antes posible y tomar las medidas razonables a su disposición para limitar la toma y duración de la licencia.

D. 158-2020, a. 25.

8.11. Los dos primeros días de licencia, tomados anualmente por un empleado en período de prueba que haya completado 3 meses de servicio continuo por una de las razones previstas en las secciones 8.09 o 8.10, se pagarán de acuerdo con la siguiente fórmula: 1/20 del salario ganado durante las 4 semanas completas de pago que preceden a la semana de licencia, sin tener en cuenta las horas extras.

El salario pagado se debitará de los créditos en horas por licencias acumulados del asalariado. Si los créditos son insuficientes o nulos, el asalariado los reembolsará con sus créditos en horas por licencias acumulados posteriormente.

D. 158-2020, a. 25.

8.12. El 1.º de enero de cada año, un asalariado regular con 3 meses de servicio continuo sin créditos en horas por licencias acumulados que deba ausentarse por cualquiera de las razones previstas en los artículos 8.09 o 8.10, será remunerado por el empleador por los 2 primeros días de ausencia tomados por cualquiera de estas razones, según la fórmula de cálculo prevista en el artículo 8.11.

D. 158-2020, a. 25.

SECCIÓN 9.00 DESCANSOS Y LICENCIAS DE DIVERSA ÍNDOLE

9.01. 1º El empleador concede al asalariado un período sin sueldo para la comida de una hora como máximo. Se paga al asalariado por el período de comida cuando no puede abandonar el lugar de trabajo y cuando no puede ser aplazado;

1.1 Cuando el empleador exige 12 horas de trabajo consecutivas, el asalariado tiene derecho a un período remunerado de 30 minutos para la comida;

2º (*apartado derogado*);

3º El empleador concede al asalariado un período de descanso remunerado de 15 minutos después de un período de 3 horas 45 minutos de trabajo, y un segundo período de descanso remunerado de 15 minutos después de un período de 6 horas 45 minutos de trabajo.

El cómputo del período de trabajo se efectúa por día o por turno de trabajo, según el método más ventajoso para el asalariado;

4º A efectos del presente artículo, se presume que el trabajador trabaja durante un número de horas igual al número de horas por el cual se le paga.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 9.01; D. 2280-84, a. 5; D. 1808-92, a. 15; D. 99-96, a. 7; D. 1381-99, a. 8; D. 736-2005, a. 12; D. 988-2012, a. 24; D. 158-2020, a. 26.

9.02. En caso de deceso de su cónyuge, su hijo o el de su cónyuge, el asalariado puede ausentarse del trabajo 5 días laborables sin reducción salarial. Puede también, en este caso, ausentarse por un período adicional máximo de una semana sin salario.

Si el deceso ocurre por suicidio o resulta de un acto criminal, el asalariado puede beneficiarse de las disposiciones de los artículos 79.11, 79.12 y 79.15 de la Ley de Normas Laborales (capítulo N-1.1).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 9.02; D. 1808-92, a. 19; D. 736-2005, a. 13; D. 988-2012, a. 25.

9.03. En caso de deceso de los siguientes miembros de su familia: madre, padre, hermano o hermana, el asalariado puede ausentarse del trabajo 3 días sin reducción salarial. Puede asimismo ausentarse 3 días más sin salario por este motivo.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 9.03; D. 1808-92, a. 19; D. 736-2005, a. 14; D. 988-2012, a. 26.

9.04. En caso de deceso de los siguientes miembros de su familia: suegro, suegra, cuñada, cuñado, abuelo o abuela, el asalariado puede ausentarse del trabajo un día sin reducción salarial. Puede asimismo ausentarse 3 días más sin salario por este motivo.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 9.04; D. 1808-92, a. 19; D. 736-2005, a. 15; D. 988-2012, a. 27.

9.05. En caso de deceso de los siguientes miembros de su familia: uno de sus nietos, su yerno o su nuera, el asalariado puede ausentarse de su trabajo un día sin reducción salarial. Puede asimismo ausentarse otro día, sin salario, por este motivo.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 9.05; D. 1808-92, a. 19; D. 99-96, a. 8; D. 988-2012, a. 28.

9.05.1. (*Sustituido*).

D. 1808-92, a. 19; D. 99-96, a. 8.

9.05.2. En caso de aplicarse los artículos 9.02 a 9.05, el asalariado puede tener derecho a ausentarse desde el momento del fallecimiento o del funeral, pero no puede excederse del siguiente período teniendo en cuenta las condiciones especiales:

1º más allá de la semana que sigue el día del funeral cuando la muerte o el funeral tenga lugar dentro del país. Sin embargo, el asalariado puede conservar, previa presentación de un comprobante, 2 días de licencia para asistir a la inhumación, la cremación o a la entrega del cuerpo del difunto a la funeraria. El asalariado debe informar a su empleador de la fecha de su licencia tan pronto como se conozca;

2º más de 30 días después de la fecha del fallecimiento, cuando éste último o el funeral tenga lugar fuera del país.

En el caso de aplicarse los artículos 9.02 a 9.05 por fallecimiento, el asalariado que ya se encuentra beneficiando de sus vacaciones anuales, a menos que el mismo y el empleador acuerden reanudar dichas vacaciones para una fecha posterior, tendrá derecho a que sus vacaciones anuales sean prorrogadas por un período equivalente a las vacaciones a las que tiene derecho.

D. 158-2020, a. 27.

9.06. *(Derogado)*

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 9.07; D. 1808-92, a. 20; D. 99-96, a. 8; D. 736-2005, a. 16; D. 158-2020, a. 28.

9.07. El asalariado puede ausentarse del trabajo durante 1 día sin reducción salarial el día de su matrimonio o unión civil. Puede también ausentarse durante 4 días más sin reducción salarial, utilizando los días de vacaciones anuales previstos en los artículos 7.02 a 7.04, o bien, los días de licencia previstos en el artículo 8.01 que tiene a su crédito.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 9.07; D. 1808-92, a. 20; D. 99-96, a. 8; D. 736-2005, a. 16; D. 158-2020, a. 28.

9.08. El asalariado puede ausentarse del trabajo sin salario el día del matrimonio o de la unión civil de uno de sus hijos, de su padre, su madre, su hermano, su hermana o de un hijo de su cónyuge.

El asalariado debe avisar al empleador de su ausencia con al menos 1 semana de anticipación.

D. 1755-87, a. 5; D. 1808-92, a. 20; D. 99-96, a. 8; D. 736-2005, a. 17.

9.09. El asalariado puede ausentarse del trabajo durante días, con motivo del nacimiento de su hijo, de la adopción de un niño o cuando ocurre una interrupción de embarazo a contar de la vigésima semana de embarazo. Se remuneran los 2 primeros días de ausencia.

Esta licencia puede fraccionarse en jornadas a petición del asalariado.

El asalariado que no se ausentó por el nacimiento o la adopción del niño puede hacerlo en su bautizo.

Uno de los 3 días no remunerados de tal licencia puede, a la elección del asalariado, ser sustituido por 1 día de las vacaciones anuales previsto en los artículos 7.02 a 7.04, o por 1 día de licencia por enfermedad previsto en el artículo 8.01 que tiene a su crédito.

Sin embargo, el asalariado que adopta al hijo de su cónyuge puede ausentarse del trabajo sólo 2 días, sin salario.

D. 99-96, a. 8; D. 736-2005, a. 18; D. 158-2020, a. 29.

9.10. El asalariado tiene derecho a 1 día de ausencia adicional por cada una de las ocasiones previstas en los artículos 9.02 a 9.09, si debe desplazarse a más de 175 km de su domicilio.

Dicho día de ausencia adicional se remunera en el caso previsto en los artículos 9.02 a 9.05, 9.07 y 9.09; no se remunera en el caso previsto en los artículos 9.06 y 9.08.

D. 99-96, a. 8.

9.11. *(Derogado)*

D. 99-96, a. 8; D. 736-2005, a. 19; D. 158-2020, a. 30.

9.12. En los casos contemplados en los artículos 9.02 a 9.07 y 9.09, el asalariado debe advertir al empleador de su ausencia cuanto antes.

D. 99-96, a. 8; D. 158-2020, a. 31.

9.13. Un asalariado puede, con ocasión de su mudanza, utilizar 1 día de licencia previsto en el artículo 8.01 a su crédito una sola vez al año.

D. 99-96, a. 8; D. 158-2020, a. 32.

SECCIÓN 10.00**LICENCIA DE MATERNIDAD**

10.01. Una asalariada tiene derecho a una licencia de maternidad de acuerdo con la Ley de Normas Laborales (capítulo N-1.1).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 10.01; D. 1808-92, a. 21.

SECCIÓN 11.00**AVISO DE CESACIÓN DE EMPLEO O DE DESPIDO TEMPORAL**

11.01. Preaviso: Un empleador debe dar un aviso escrito a un asalariado antes de poner fin a su contrato de trabajo o antes de despedirlo temporalmente por 6 meses o más.

Este aviso es de una semana si el asalariado cuenta con menos de un año de servicio continuo; de 2 semanas, si cuenta de un año a 5 años de servicio continuo; de 4 semanas, si cuenta de 5 a 10 años de servicio continuo; y de 8 semanas, si cuenta 10 años o más de servicio continuo.

El aviso de cesación de empleo dado a un asalariado en el período en que se encuentra despedido temporalmente es nulo y sin efecto, salvo en el caso de un empleo cuya duración no excede habitualmente de los 6 meses cada año debido a la influencia de las estaciones.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 11.01; D. 1808-92, a. 22; D. 736-2005, a. 20.

11.02. El artículo 11.01 no se aplica respecto a un asalariado:

- 1° que no haya cumplido 3 meses de servicio continuo;
- 2° cuyo contrato, por un período de tiempo determinado o para una empresa determinada, expira;
- 3° que ha cometido una falta grave;
- 4° cuyo fin de contrato de trabajo o de despido resulta de un caso de fuerza mayor.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 11.02; D. 1808-92, a. 22.

11.03. El empleador que no da el aviso previsto en el artículo 11.01, o que da aviso con insuficiente plazo debe pagar al asalariado una indemnización equivalente a su salario habitual, sin tener en cuenta las horas extraordinarias, para un período igual a la de la duración o de la duración residual del aviso al cual tenía derecho.

Dicha indemnización debe pagarse en el momento de la cesación de empleo o del despido temporal de más de 6 meses o a la expiración de un plazo de 6 meses de un despido temporal por un tiempo indeterminado o previsto por un período inferior a 6 meses pero que excede de este plazo.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 11.03; D. 1808-92, a. 22.

SECCIÓN 12.00 UNIFORMES Y ACCESORIOS

12.01. Cuando el empleador hace obligatorio la puesta de un uniforme o de una prenda de vestir particular, proporciona gratuitamente estos últimos al asalariado.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 12.01; D. 1808-92, a. 23.

12.02. Cuando el empleo de un asalariado finaliza, este último devuelve al empleador el uniforme o prenda de vestir particular que se le ha sido proporcionado.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 12.02.

12.03. El empleador asume el costo de los zapatos de seguridad cuando el cliente del empleador los requiera en el lugar de trabajo, hasta un máximo de 100\$ anuales.

Esta cantidad se incrementará en 2\$ el 1.º de noviembre de cada año hasta la expiración del decreto.

D. 99-96, a. 9; D. 988-2012, a. 30; D. 158-2020, a. 33.

12.04. El empleador pone a disposición de los asalariados un botiquín de primeros auxilios cuyo contenido se ajusta al Reglamento relativo a las Normas mínimas de Primeros Auxilios y Cuidados (capítulo A-3.001, r. 10), si no se dispone ya de dicho botiquín en el establecimiento. Este botiquín debe estar disponible en todo momento en el lugar de trabajo y los empleados deben ser informados de su ubicación.

D. 99-96, a. 9; D. 158-2020, a. 34.

SECCIÓN 12.1.00 DISPOSICIONES DIVERSAS

12.1.01. El empleador no puede exigir, directa o indirectamente, que un asalariado le reembolse el costo de cualquier documento o certificado que requiera o que sea exigido por un tercero después de haber sido contratado.

D. 158-2020, a. 35.

SECCIÓN 13.00 DURACIÓN

13.01. El decreto permanece en vigencia hasta el 1.º de noviembre de 2025. Posteriormente, se renueva automáticamente año tras año, a menos que la parte patronal o sindical se oponga mediante un aviso escrito al ministro del Trabajo y a cualquier otra parte contratante durante el mes de julio del año 2025, o durante el mes de julio de cualquier año subsiguiente.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 13.01; D. 382-84, a. 4; D. 1755-87, a. 6; D. 907-88, a. 1; D. 1156-88, a. 1; D. 66-89, a. 1; D. 592-89, a. 9; D. 1808-92, a. 24; D. 99-96, a. 10; D. 1381-99, a. 9; D. 1038-2005, a. 5; D. 988-2012, a. 31 ;D. 158-2020, a. 36.

ANEXO I (a. 2.01)

RÉGION 01 — BAS-SAINT-LAURENT

Municipalité régionale de comté de Kamouraska

Kamouraska, La Pocatière, Mont-Carmel, Rivière-Ouelle, Saint-Alexandre-de-Kamouraska, Saint-André, Saint-Bruno-de-Kamouraska, Saint-Denis, Sainte-Anne-de-la-Pocatière, Sainte-Hélène, Saint-Gabriel-Lalemant, Saint-Germain, Saint-Joseph-de-Kamouraska, Saint-Onésime-d'Ixworth, Saint-Pacôme, Saint-Pascal, Saint-Philippe-de-Néri.

Municipalité régionale de comté de La Matapédia

Albertville, Amqui, Causapsal, Lac-au-Saumon, Saint-Alexandre-des-Lacs, Saint-Cléophas, Saint-Damase, Sainte-Florence, Sainte-Irène, Saint-Léon-le-Grand, Sainte-Marguerite, Saint-Moïse, Saint-Noël, Saint-Tharcisius, Saint-Vianney, Saint-Zénon-du-Lac-Humqui, Sayabec, Val-Brillant.

Municipalité régionale de comté de La Mitis

Grand-Métis, La Rédemption, Les Hauteurs, Métis-sur-Mer, Mont-Joli, Padoue, Price, Sainte-Angèle-de-Méridi, Saint-Charles-Garnier, Saint-Donat, Sainte-Flavie, Saint-Gabriel-de-Rimouski, Sainte-Jeanne-d'Arc, Saint-Joseph-de-Lepage, Sainte-Luce, Saint-Octave-de-Métis.

Municipalité régionale de comté des Basques

Notre-Dame-des-Neiges, Saint-Clément, Saint-Éloi, Sainte-Françoise, Saint-Guy, Saint-Jean-de-Dieu, Saint-Mathieu-de-Rioux, Saint-Médard, Sainte-Rita, Saint-Simon, Trois-Pistoles.

Municipalité régionale de comté de La Matanie

Baie-des-Sables, Grosses-Roches, Les Méchins, Matane, Saint-Adelme, Sainte-Félicité, Saint-Jean-de-Cherbourg, Saint-Léandre, Sainte-Paule, Saint-René-de-Matane, Saint-Ulric.

Municipalité régionale de comté de Rimouski-Neigette

Esprit-Saint, La Trinité-des-Monts, Rimouski, Saint-Anaclet-de-Lessard, Saint-Eugène-de-Ladrière, Saint-Fabien, Saint-Marcellin, Saint-Narcisse-de-Rimouski, Saint-Valérien.

Municipalité régionale de comté de Rivière-du-Loup

Cacouna, L'Isle-Verte, Notre-Dame-des-Sept-Douleurs, Notre-Dame-du-Portage, Rivière-du-Loup, Saint-Antonin, Saint-Arsène, Saint-Cyprien, Saint-Épiphane, Saint-François-Xavier-de-Viger, Saint-Hubert-de-Rivière-du-Loup, Saint-Modeste, Saint-Paul-de-la-Croix.

Municipalité régionale de comté de Témiscouata

Auclair, Biencourt, Dégelis, Lac-des-Aigles, Lejeune, Packington, Pohénégamook, Rivière-Bleue, Saint-Athanase, Saint-Elzéar-de-Témiscouata, Saint-Eusèbe, Saint-Honoré-de-Témiscouata, Saint-Jean-de-la-Lande, Saint-Juste-du-Lac, Saint-Louis-du-Ha! Ha!, Saint-Marc-du-Lac-Long, Saint-Michel-du-Squatec, Saint-Pierre-de-Lamy, Témiscouata-sur-le-Lac.

RÉGION 02 — SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN**Hors municipalité régionale de comté**

Saguenay.

Municipalité régionale de comté du Lac-Saint-Jean-Est

Alma, Desbiens, Hébertville, Hébertville-Station, Labrecque, Lamarche, L'Ascension-de-Notre-Seigneur, Métabetchouan—Lac-à-la-Croix, Saint-Bruno, Saint-Gédéon, Saint-Henri-de-Taillon, Saint-Ludger-de-Milot, Sainte-Monique, Saint-Nazaire.

Municipalité régionale de comté du Domaine-du-Roy

Chambord, Lac-Bouchette, La Doré, Robertval, Saint-André-du-Lac-Saint-Jean, Saint-Félicien, Saint-François-de-Sales, Sainte-Hedwige, Saint-Prime.

Municipalité régionale de comté du Fjord-du-Saguenay

Bégin, Ferland-et-Boileau, L'Anse-Saint-Jean, Larouche, Petit-Saguenay, Rivière-Éternité, Saint-Ambroise, Saint-Charles-de-Bourget, Saint-David-de-Falardeau, Saint-Félix-d'Otis, Saint-Fulgence, Saint-Honoré, Sainte-Rose-du-Nord.

Municipalité régionale de comté de Maria-Chapdelaine

Albanel, Dolbeau-Mistassini, Girardville, Normandin, Notre-Dame-de-Lorette, Péribonka, Saint-Augustin, Saint-Edmond, Saint-Eugène-d'Argentenay, Sainte-Jeanne-d'Arc, Saint-Stanislas, Saint-Thomas-Didyme.

RÉGION 03 — CAPITALE-NATIONALE**Hors municipalité régionale de comté**

L'Ancienne-Lorette, Québec, Saint-Augustin-de-Desmaures.

Municipalité régionale de comté de Charlevoix

Baie-Saint-Paul, Les Éboulements, L'Île-aux-Coudres, Petite-Rivière-Saint-François, Saint-Hilarion, Saint-Urbain.

Municipalité régionale de comté de Charlevoix-Est

Baie-Sainte-Catherine, Clermont, La Malbaie, Notre-Dame-des-Monts, Saint-Aimé-des-Lacs, Saint-Irénée, Saint-Siméon.

Municipalité régionale de comté de La Côte-de-Beaupré

Beaupré, Boischatel, Château-Richer, L'Ange-Gardien, Sainte-Anne-de-Beaupré, Saint-Ferréol-les-Neiges, Saint-Joachim, Saint-Louis-de-Gonzague-du-Cap-Tourmente, Saint-Tite-des-Caps.

Municipalité régionale de comté de La Jacques-Cartier

Fossambault-sur-le-Lac, Lac-Beauport, Lac-Delage, Lac-Saint-Joseph, Sainte-Brigitte-de-Laval, Sainte-Catherine-de-la-Jacques-Cartier, Saint-Gabriel-de-Valcartier, Shannon, Stoneham-et-Tewkesbury.

Municipalité régionale de comté de L'Île-d'Orléans

Sainte-Famille, Saint-François-de-L'Île-d'Orléans, Saint-Jean-de-L'Île-d'Orléans, Saint-Laurent-de-L'Île-d'Orléans, Sainte-Pétronille, Saint-Pierre-de-L'Île-d'Orléans.

Municipalité régionale de comté de Portneuf

Cap-Santé, Deschambault-Grondines, Donnacona, Lac-Sergent, Neuville, Pont-Rouge, Portneuf, Rivière-à-Pierre, Saint-Alban, Saint-Basile, Saint-Casimir, Sainte-Christine-d'Auvergne, Saint-Gilbert, Saint-Léonard-de-Portneuf, Saint-Marc-des-Carières, Saint-Raymond, Saint-Thuribe, Saint-Ubalde.

RÉGION ADMINISTRATIVE 04 — MAURICIE**Municipalité régionale de comté de Mékinac**

Hérouxville, Lac-aux-Sables.

RÉGION ADMINISTRATIVE 05 — ESTRIE**Hors municipalité régionale de comté**

Sherbrooke.

Municipalité régionale de comté des Sources

Asbestos, Danville, Saint-Adrien, Saint-Camille, Saint-Georges-de-Windsor, Saint-Joseph-de-Ham-Sud, Wotton.

Municipalité régionale de comté de Coaticook

Barnston-Ouest, Coaticook, Compton, Dixville, East Hereford, Martinville, Saint-Edwidge-de-Clifton, Saint-Herménégilde, Saint-Malo, Saint-Venant-de-Paquette, Stanstead-Est, Waterville.

Municipalité régionale de comté du Granit

Audet, Courcelles, Frontenac, Lac-Drolet, Lac-Mégantic, Lambton, Marston, Milan, Nantes, Notre-Dame-des-Bois, Piopolis, Saint-Augustin-de-Woburn, Sainte-Cécile-de-Whitton, Saint-Ludger, Saint-Robert-Bellarmin, Saint-Romain, Stornoway, Stratford, Val-Racine.

Municipalité régionale de comté du Haut-Saint-François

Ascot Corner, Bury, Chartierville, Cookshire-Eaton, Dudswell, East Angus, Hampden, La Patrie, Lingwick, Saint-Isidore-de-Clifton, Scotstown, Weedon, Westbury.

Municipalité régionale de comté du Val-Saint-François

Cleveland, Kingsbury, Richmond, Saint-Claude, Saint-Denis-de-Brompton, Saint-François-Xavier-de-Brompton, Stoke, Ulverton, Val-Joli, Windsor.

Municipalité régionale de comté de Memphrémagog

Ayer's Cliff, Hatley, Hatley, Magog, North Hatley, Ogden, Orford, Sainte-Catherine-de-Hatley, ville et canton de Stanstead.

RÉGION 08 — ABITIBI-TÉMISCAMINGUE**Hors municipalité régionale de comté**

Rouyn-Noranda

Municipalité régionale de comté d'Abitibi

Amos, Barraute, Berry, Champneuf, La Corne, La Morandière, La Motte, Landrienne, Launay, Preissac, Rochebaucourt, Saint-Dominique-du-Rosaire, Sainte-Gertrude-Manneville, Saint-Félix-de-Dalquier, Saint-Marc-de-Figuery, Saint-Mathieu-d'Harricana, Trécesson.

Municipalité régionale de comté d'Abitibi-Ouest

Authier, Authier-Nord, Chazel, Clermont, Clerval, Duparquet, Dupuy, Gallichan, La Reine, La Sarre, Macamic, Normétal, Palmarolle, Poularies, Rapide-Danseur, Roquemaure, Sainte-Germaine-Boulé, Sainte-Hélène-de-Mancebourg, Saint-Lambert, Taschereau, Val-Saint-Gilles.

Municipalité régionale de comté de Témiscamingue

Béarn, Belleterre, Duhamel-Ouest, Fugèreville, Guérin, Kipawa, Laforce, Latulipe-et-Gaboury, Laverlochère-Angliers, Lorrainville, Moffet, Nèdelec, Notre-Dame-du-Nord, Rémigny, Saint-Bruno-de-Guigues, Saint-Édouard-de-Fabre, Saint-Eugène-de-Guigues, Témiscaming, Ville-Marie.

Municipalité régionale de comté de Vallée-de-l'Or

Belcourt, Malartic, Rivière-Héva, ville et paroisse de Senneterre, Val-d'Or.

RÉGION 09 — CÔTE-NORD**Hors municipalité régionale de comté**

Blanc-Sablon, Bonne-Espérance, Côte-Nord-du-Golfe-du-Saint-Laurent, Gros-Mécatina, Saint-Augustin.

Municipalité régionale de comté de Caniapiscau

Fermont, Schefferville.

Municipalité régionale de comté de La Haute-Côte-Nord

Bergeronnes, Colombier, Forestville, Les Escoumins, Longue-Rive, Portneuf-sur-Mer, Sacré-Coeur, Tadoussac.

Municipalité régionale de comté de Manicouagan

Baie-Comeau, Baie-Trinité, Chute-aux-Outardes, Franquelin, Godbout, Pointe-aux-Outardes, Pointe-Lebel, Raguenaud.

Municipalité régionale de comté de Minganie

Aguanish, Baie-Johan-Beetz, Havre-Saint-Pierre, L'Île-d'Anticosti, Longue-Pointe-de-Mingan, Natashquan, Rivière-au-Tonnerre, Rivière-Saint-Jean.

Municipalité régionale de comté de Sept-Rivières

Port-Cartier, Sept-Îles.

RÉGION 10 — NORD-DU-QUÉBEC**Hors municipalité régionale de comté**

Chapais, Chibougamau, Lebel-sur-Quévillon, Matagami.

RÉGION 11 — GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE**Hors municipalité régionale de comté**

Les Îles-de-la-Madeleine.

Municipalité régionale de comté d'Avignon

Carleton-sur-Mer, Escuminac, L'Ascension-de-Patapédia, Maria, Matapédia, Nouvelle, Pointe-à-la-Croix, Ristigouche-Partie-Sud-Est, Saint-Alexis-de-Matapédia, Saint-André-de-Restigouche, Saint-François-d'Assise.

Municipalité régionale de comté de Bonaventure

Bonaventure, Caplan, Cascapédia, Hope, Hope Town, New Carlisle, New-Richmond, Paspébiac, Saint-Alphonse, Saint-Elzéar, Saint-Godefroi, Saint-Siméon, Shigawake.

Municipalité régionale de comté de La Haute-Gaspésie

Cap-Chat, La Martre, Marsoui, Mont-Saint-Pierre, Rivière-à-Claude, Sainte-Anne-des-Monts, Sainte-Madeleine-de-la-Rivière-Madeleine, Saint-Maxime-du-Mont-Louis.

Municipalité régionale de comté de La Côte-de-Gaspé

Cloridorme, Gaspé, Grande-Vallée, Murdochville, Petite-Vallée.

Municipalité régionale de comté du Rocher-Percé

Chandler, Grande-Rivière, Percé, Port-Daniel-Gascon, Sainte-Thérèse-de-Gaspé.

RÉGION 12 — CHAUDIÈRE-APPALACHES**Hors municipalité régionale de comté**

Lévis.

Municipalité régionale de comté de Beauce-Sartigan

Lac-Poulin, La Guadeloupe, Notre-Dame-des-Pins, Saint-Benoît-Labre, Saint-Côme-Linière, Saint-Éphrem-de-Beauce, Saint-Évariste-de-Forsyth, Saint-Gédéon-

de-Beauce, Saint-Georges, Saint-Hilaire-de-Dorset, Saint-Honoré-de-Shenley, Saint-Martin, Saint-Philibert, Saint-René, Saint-Simon-les-Mines, Saint-Théophile.

Municipalité régionale de comté de Bellechasse

Armagh, Beaumont, Honfleur, La Durantaye, Notre-Dame-Auxiliatrice-de-Buckland, Saint-Anselme, Saint-Charles-de-Bellechasse, Saint-Damien-de-Buckland, Sainte-Claire, Saint-Gervais, Saint-Henri, Saint-Lazare-de-Bellechasse, Saint-Léon-de-Standon, Saint-Malachie, Saint-Michel-de-Bellechasse, Saint-Nazaire-de-Dorchester, Saint-Nérée, Saint-Philémon, Saint-Raphaël, Saint-Vallier.

Municipalité régionale de comté des Appalaches

Adstock, Beaulac-Garthby, ville et paroisse de Disraeli, East-Broughton, Irlande, Kinnear's Mills, Sacré-Coeur-de-Jésus, Saint-Adrien-d'Irlande, Sainte-Clotilde-de-Beauce, Saint-Fortunat, Saint-Jacques-de-Leeds, Saint-Jacques-le-Majeur-de-Wolfestown, Saint-Jean-de-Brébeuf, Saint-Joseph-de-Coleraine, Saint-Julien, Saint-Pierre-de-Broughton, Sainte-Praxède, Thetford-Mines.

Municipalité régionale de comté de La Nouvelle-Beauce

Frampton, Saint-Bernard, Saint-Elzéar, Sainte-Hénédine, Saint-Isidore, Sainte-Marguerite, Sainte-Marie, Saints-Anges, Scott, Vallée-Jonction.

Municipalité régionale de comté des Etchemins

Lac-Etchemin, Sainte-Aurélie, Saint-Benjamin, Saint-Camille-de-Lellis, Saint-Cyprien, Sainte-Justine, Saint-Louis-de-Gonzague, Saint-Luc-de-Bellechasse, Saint-Magloire, Saint-Prosper, Sainte-Rose-de-Watford, Sainte-Sabine, Saint-Zacharie.

Municipalité régionale de comté de L'Islet

L'Islet, Saint-Adalbert, Saint-Aubert, Saint-Cyrille-de-Lessard, Saint-Damase-de-L'Islet, Sainte-Félicité, Saint-Jean-Port-Joli, Sainte-Louise, Sainte-Perpétue, Saint-Marcel, Saint-Omer, Saint-Pamphile, Saint-Roch-des-Aulnaies, Tourville.

Municipalité régionale de comté de Lotbinière

Dosquet, Laurier-Station, Leclercville, Lotbinière, Notre-Dame-du-Sacré-Coeur-d'Issoudun, Saint-Agapit, Sainte-Agathe-de-Lotbinière, Saint-Antoine-de-Tilly, Saint-Apollinaire, Sainte-Croix, Saint-Édouard-de-Lotbinière, Saint-Flavien, Saint-Gilles, Saint-Janvier-de-Joly, Saint-Narcisse-de-Beaurivage, Saint-Patrice-de-Beaurivage, Saint-Sylvestre, Val-Alain.

Municipalité régionale de comté de Montmagny

Berthier-sur-Mer, Cap-Saint-Ignace, Lac-Frontière, Montmagny, Notre-Dame-du-Rosaire, Saint-Antoine-de-l'Isle-aux-Grues, Sainte-Apolline-de-Patton, Sainte-Euphémie-sur-Rivière-du-Sud, Saint-Fabien-de-Panet, Saint-François-de-la-Rivière-du-Sud, Saint-Just-de-Bretenières, Sainte-Lucie-de-Beaugard, Saint-Paul-de-Montminy, Saint-Pierre-de-la-Rivière-du-Sud.

Municipalité régionale de comté de Robert-Cliche

Beauceville, Saint-Alfred, Saint-Frédéric, Saint-Joseph-de-Beauce, Saint-Joseph-des-Érables, Saint-Jules, Saint-Odilone-de-Cranbourne, Saint-Séverin, Saint-Victor, Tring-Jonction.

RÉGION 17 — CENTRE-DU-QUÉBEC

Municipalité régionale de comté d'Arthabaska

Chesterville, Ham-Nord, Kingsey Falls, Notre-Dame-de-Ham, Saint-Albert, Sainte-Clotilde-de-Horton, Saint-Christophe-d'Arthabaska, Sainte-Élisabeth-de-Warwick, Saint-Louis-de-Blandford, Saint-Norbert-d'Arthabaska, Saint-Rosaire, Sainte-Séraphine, Saint-Valère, Saints-Martyrs-Canadiens, Tingwick, Victoriaville, Warwick.

Municipalité régionale de comté de Bécancour

Deschailons-sur-Saint-Laurent, Fortierville, Manseau, Parisville, Sainte-Cécile-de-Lévrard, Sainte-Françoise, Sainte-Marie-de-Blandford, Saint-Pierre-les-Becquets, Sainte-Sophie-de-Lévrard.

Municipalité régionale de comté de Drummond

Drummondville, Durham-Sud, L'Avenir, Lefebvre, paroisse et village de Notre-Dame-du-Bon-Conseil, Saint-Cyrille-de-Wendover, Saint-Edmond-de-Grantham, Saint-Eugène, Saint-Félix-de-Kingsey, Saint-Germain-de-Grantham, Saint-Lucien, Saint-Majorique-de-Grantham, Wickham.

Municipalité régionale de comté de L'Érable

Inverness, Lyster, ville et paroisse de Plessisville, Princeville, Saint-Ferdinand, Saint-Pierre-Baptiste, Villeroy.

D. 1381-99, a. 10; D. 1038-2005, a. 6; D. 158-2020, a. 37.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40
 D. 382-84, 1984 G.O. 2, 1257
 D. 2280-84, 1984 G.O. 2, 5186
 D. 1755-87, 1987 G.O. 2, 6647
 D. 907-88, 1988 G.O. 2, 3319
 D. 1156-88, 1988 G.O. 2, 4506
 D. 66-89, 1989 G.O. 2, 691
 D. 592-89, 1989 G.O. 2, 2315
 L.Q. 1989, c. 38, a. 319
 D. 1629-91, 1991 G.O. 2, 6781
 D. 1808-92, 1992 G.O. 2, 7164
 D. 887-95, 1995 G.O. 2, 2862
 D. 99-96, 1996 G.O. 2, 1389 et 2003
 D. 757-98, 1998 G.O. 2, 3067
 D. 1381-99, 1999 G.O. 2, 6216
 D. 736-2005, 2005 G.O. 2, 4616
 D. 1038-2005, 2005 G.O. 2, 6448
 D. 988-2012, 2012 G.O. 2, 4957
 D. 1190-2013, 2013 G.O. 2, 5123
 D. 964-2014, 2014 G.O. 2, 4097
 D. 158-2020, 2020 G.O. 2, 1015

**NOTIFICACIÓN DEL TOTAL DE HORAS DE LICENCIAS
ACUMULADAS AL 31 DE OCTUBRE DE CADA AÑO**

(con arreglo al artículo 8.03 del decreto de Mantenimiento de Edificios Públicos de la Región de Quebec)

Fecha:

Nombre de la empresa:

Nombre del asalariado:

Cálculo: 2,31% del salario bruto del 1.º de noviembre del año anterior al 31 de octubre del año en curso dividido por la ratio = las horas acumuladas para el año en curso

Crédito en horas por licencias acumuladas al 31 de octubre del año actual + reserva de horas del año anterior _____ horas

Dividir por el número de horas trabajadas por día _____ horas

Es igual al número de días de licencias acumulados _____ días

Menos el número de días de licencia en reserva (máximo de 5 días)
(art. 8.03) _____ días

Excedente de días pagaderos _____ días

Multiplicar por el número de horas trabajadas por día _____ horas

Total de horas de licencias excedentes _____ horas

Multiplicar por la ratio (salario por hora) regular del asalariado _____ \$

Monto adeudado al asalariado
(pagadero a más tardar el 10 de diciembre de cada año)
(art. 8.03) _____ \$

ANEXO DEL EDITOR COMPLEMENTO INFORMATIVO

El presente anexo agrupa extractos de la *Ley sobre los Decretos de Convenio Colectivo* (capítulo D-2) relativos especialmente al personal de mantenimiento de edificios públicos.

Extractos [...]

12. Está prohibido pagar un salario inferior al que fija el decreto. A pesar de toda cláusula o acuerdo a efecto contrario y sin que sea necesario pedir la nulidad de aquello, el asalariado tiene derecho a recibir el salario fijado por el decreto.
S. R. 1964, c. 143, a. 12; 1984, c. 45, a. 12.

[...]

14. Todo empleador profesional o empresario que contrata con un subcontratista, directamente o por intermediario, es solidariamente responsable con este subcontratista y todo intermediario, de las obligaciones económicas fijadas por la presente ley, un reglamento o un decreto y exacciones debidos a un comité.

Esta solidaridad se termina seis meses después del fin de los trabajos realizados por este subcontratista, a menos que el asalariado haya presentado, ante el comité, una queja relativa a su salario, o que una acción civil haya sido intentada, o que un aviso haya sido transmitido por el comité a tenor del artículo 28.1 antes de la expiración de este plazo.
S. R. 1964, c. 143, a. 14; 1996, c. 71, a. 14.

[...]

30. Todo empleador quien, sin razón válida, cuya prueba le incumbe, despide, suspende o desplaza a un asalariado,

a) con motivo de una información proporcionada a los representantes de un comité y relativa a un convenio, decreto, reglamento o a una infracción a las disposiciones de la presente ley,

b) con motivo de una queja, denuncia o de un acta de infracción a este respecto o de un testimonio en una demanda o petición al respecto,

c) con la intención de contratarlo de nuevo para un empleo inferior y de eludir así las disposiciones del decreto pagando un salario menor,—

comete una infracción y está sujeto a una multa de 200 \$ a 500 \$ y, en caso de reincidencia, a una multa de 500 \$ a 3 000 \$.

S. R. 1964, c. 143, a. 39; 1984, c. 45, a. 22; 1990, c. 4, a. 371; 1992, c. 61, a. 256.

[...]

31. Todo asalariado despedido en violación del artículo 30, o con el fin de obligarlo a aceptar una clasificación que implica un salario menor que aquél que recibe, tiene derecho a reclamar del que lo empleaba, tres meses de salario, a título de daños y perjuicios punitivos. La prueba de que el asalariado no está en las condiciones previstas para reclamar este derecho incumbe al que lo empleaba.

S. R. 1964, c. 143, a. 40; 1984, c. 45, a. 23; 1996, c. 71, a. 28.

[...]

33. Todo empleador profesional que no lleva el sistema de registro, el registro mismo, o la lista de sueldos obligatorios, y todo empleador o asalariado que se niega a – o deja de – proporcionar a los representantes de un comité la información prevista en el apartado “e” del artículo 22, en la manera allí prescrita, o no concede o retrasa, cuando se le pide, el acceso al lugar de trabajo, al registro, al sistema de registro o a la nómina de sueldos u otros documentos, tal como previsto en el mencionado apartado, o maltrata, o incomoda, o insulta a los dichos representantes en el ejercicio de sus funciones, o pone obstáculo de cualquier modo a tal ejercicio,—

comete una infracción y está sujeto a una multa de 200 \$ a 500 \$ y, en caso de reincidencia, a una multa de 500 \$ a 3 000 \$.

S. R. 1964, c. 143, a. 42; 1984, c. 45, a. 24; 1990, c. 4, a. 372.

[...]

34. Quienquiera, a sabiendas, destruye, altera o falsifica un registro, una nómina de sueldos, el sistema de registro o un documento relativo a la aplicación de un decreto, trasmite a sabiendas cualquier información o informe falso o inexacto, o asigna al empleo de un asalariado una falsa designación para pagar un salario inferior, comete una infracción y está sujeto a una multa de no menos de 200 \$ sin exceder 500 \$ por la primera infracción, y a una multa de no menos de 500 \$ sin exceder 3000 \$ por toda reincidencia.

S. R. 1964, c. 143, a. 43; 1984, c. 45, a. 25; 1990, c. 4, a. 377.

[...]

36. Quienquiera, por medio de ventajas teniendo un valor económico, concede o acepta una rebaja conllevando a una reducción del salario hecho obligatorio, o participa en una similar rebaja, comete una infracción y está sujeto a una multa de 50 \$ a 200 \$ y, en caso de reincidencia, a una multa de 200 \$ a 500 \$.

S. R. 1964, c. 143, a. 45; 1984, c. 45, a. 27; 1990, c. 4, a. 374.

[...]

38. Quienquiera viola un decreto, un reglamento hecho obligatorio o una disposición de la presente ley, en un caso no previsto en los artículos anteriores, comete una infracción y está sujeto a una multa de 50 \$ a 200 \$ y, en caso de reincidencia, a una multa de 200 \$ a 500 \$.

S. R. 1964, c. 143, a. 47; 1984, c. 45, a. 28; 1990, c. 4, a. 375; 1996, c. 71, a. 31.

[...]

45. Después de la recepción de una reclamación del comité, un empleador profesional sólo puede pagar válidamente los montos objetos de esta reclamación haciéndole entrega de éstos al comité.

El monto debido al asalariado lleva interés, a contar de la reclamación, al tipo de interés fijado en virtud del artículo 28 de la Ley sobre la Administración Fiscal (capítulo A-6.002).

S. R. 1964, c. 143, a. 54; 1996, c. 71, a. 34; 2010, c. 31, a. 175.

[...]



Reglamento sobre la Exacción para la Comisión Paritaria del Mantenimiento de Edificios Públicos de la Región de Quebec

Ley sobre los Decretos de Convenio Colectivo
(L.R.Q., c. D-2, art. 22, párr. i)

Gazette officielle du Québec
26 de diciembre de 1985, 117.^{mo} año, n° 56

- 1.** El presente Reglamento se aplica a las personas sujetas al Decreto sobre el Personal de Mantenimiento de Edificios Públicos de la Región de Quebec (R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40).
- 2.** El empleador profesional debe pagar a la Comisión Paritaria del Mantenimiento de Edificios Públicos de la Región de Quebec un monto que equivale al 0.50% de su lista de sueldos para los asalariados sujetos al decreto.
- 3.** El asalariado debe pagar a la Comisión Paritaria un monto que equivale al 0.50% de su remuneración.
- 4.** El empleador profesional debe cobrar, a cada período de sueldo y en nombre de la Comisión Paritaria, la exacción impuesta a sus asalariados mediante una retención sobre el sueldo de estos últimos.

El empleador profesional debe entregar a la Comisión Paritaria las sumas pagaderas por sí mismo y por sus asalariados, en el mismo tiempo que produce su informe mensual a la Comisión Paritaria.
- 5.** El presente Reglamento entra en vigor el 1.^{ro} de enero de 1986.



Aviso de aprobación de Reglamentos especiales

Gazette officielle du Québec
19 de abril de 1969, 101.º año, n.º 16

El honorable Maurice Bellemare, Ministro de Trabajo y Mano de Obra, da aviso por la presente, y de acuerdo con las disposiciones de la Ley de los Decretos de Convenio Colectivo (S.R.Q. 1964, capítulo 143), que, por el decreto en consejo número 1026 del 2 de abril de 1969 los reglamentos especiales a continuación – adoptados por la Comisión Paritaria del Mantenimiento de Edificios Públicos de la Región de Quebec, constituida para garantizar la observancia del decreto número 385 del 14 de febrero de 1969 – se han aprobado y se han agregado a la constitución y a los reglamentos generales, de dicha Comisión Paritaria, ya aprobados por el decreto en consejo número 712 del 19 de marzo de 1969:

“20. *Mantenimiento del registro*: Conforme con el párrafo “g” del artículo 20 de la Ley, la Comisión Paritaria hace obligatorio, para todo empleador profesional sujeto al decreto número 385 del 14 de febrero de 1969 y sus modificaciones posteriores, el mantenimiento de un registro en el cual se indican: los apellidos, nombres y dirección de cada asalariado a su empleo, su calificación o clasificación, la hora precisa en la cual el trabajo comenzó, fue interrumpido, reanudado y terminado cada día, así como la naturaleza de dicho trabajo y el salario pagado, con mención del método y lapso de pago, así como cualquier otra información juzgada útil a la aplicación del decreto.

21. *Informe mensual*: Conforme con el párrafo “h” del artículo 20 de la Ley, la Comisión Paritaria obliga a cualquier empleador profesional sujeto al decreto número 385 del 14 de febrero de 1969 y sus modificaciones posteriores, a presentarle un informe mensual por escrito, firmado por el mismo o por una persona responsable a su empleo, en el cual deben indicarse los apellidos, nombres y dirección de cada asalariado a su empleo, su calificación o clasificación, el número de horas regulares o suplementarias de trabajo efectuadas cada semana, la naturaleza de dicho trabajo y el salario pagado. Dicho informe debe ser presentado a la Comisión Paritaria el, o

antes del 15 de cada mes y debe abarcar el mes anterior. El empleador profesional puede obtener de la Comisión Paritaria las formulas necesarias para la preparación de dicho informe.”

El viceministro de Trabajo y de la Mano de obra,
DONAT QUIMPER

Ministerio del Trabajo y Mano de Obra,
Quebec, el 19 de abril de 1969.

ANEXO DEL EDITOR COMPLEMENTO INFORMATIVO

El presente anexo contiene extractos de la *Ley de Normas Laborales* (capítulo N-1.1).

Extractos [...]

79.1. Un asalariado puede ausentarse del trabajo por un período no superior a 26 semanas, en un período de 12 meses, por causa de enfermedad, donación de órganos o tejidos para trasplante, accidente, violencia conyugal o violencia de carácter sexual.

Sin embargo, un asalariado puede ausentarse del trabajo por un período de hasta 104 semanas si sufre daños corporales graves debido o como resultado directo de un acto delictivo que lo incapacite para realizar su trabajo habitual. En ese caso, el período de ausencia comienza en la fecha en que se cometió el acto delictivo o, en su caso, a la expiración del período previsto en el primer párrafo y termina a más tardar 104 semanas después de la comisión del acto delictivo.

Hay que destacar que este artículo no se aplica en el caso de un accidente de trabajo en el sentido de la *Ley de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales* (capítulo A-3.001).

2002, c. 80, a. 27; 2007, c. 36, a. 5; 2010, c. 38, a. 7; 2018, c. 21, a. 17.

[...]

79.7. Un asalariado puede ausentarse del trabajo durante 10 días al año para cumplir obligaciones relacionadas con el cuidado, la salud o la educación de su hijo o del hijo de su cónyuge, o bien debido al estado de salud de uno de sus padres o de una persona para la que el asalariado actúe como cuidador familiar, si así lo certifica un profesional obrando en el sector de la salud y los servicios sociales regido por el Código Profesional (capítulo C-26).

Esta licencia puede fraccionarse en días. También se puede dividir el día si el empleador consiente en ello.

El empleador puede pedir al asalariado, si las circunstancias lo justifican, en particular debido a la duración de la ausencia, que le proporcione un documento que acredite los motivos de la ausencia.

El asalariado debe notificar al empleador su ausencia lo antes posible y tomar los medios razonables a su disposición para limitar el goce y la duración de la licencia.

Los dos primeros días tomados anualmente se remuneran con arreglo a la fórmula de cálculo prevista en el artículo 62, con los ajustes necesarios en caso de división. El derecho a los días retribuidos comienza en cuanto el asalariado haya cumplido tres meses de servicio continuo, aunque haya estado ausente del trabajo anteriormente.

2002, c. 80, a. 29; 2018, c. 21, a. 21.

[...]

Un asalariado puede ausentarse del trabajo por un período de hasta 104 semanas si su cónyuge, padre, madre o hijo mayor de edad muere por suicidio.

2007, c. 36, a. 11; 2018, c. 21, a. 26.

79.12. Un asalariado puede ausentarse del trabajo por un período de hasta 104 semanas si el fallecimiento de su cónyuge o de un hijo mayor de edad se produce debido o como resultado directo de un acto delictivo.

2007, c. 36, a. 11; 2018, c. 21, a. 27.

[...]

79.15. El período de ausencia previsto en los artículos 79.9 a 79.12 comienza en la fecha en que se cometió el acto delictivo que causó la lesión corporal grave o de la fecha del fallecimiento o desaparición, y termina a más tardar 104 semanas después de dicha fecha. Sin embargo, si el empleador da su consentimiento, el asalariado puede, durante el período de ausencia, volver a trabajar a tiempo parcial o de forma intermitente.

Si durante ese período de 104 semanas se produce un nuevo suceso con respecto al mismo hijo, procurando al asalariado un nuevo período de ausencia, el período máximo de ausencia para esos dos sucesos no podrá exceder de 104 semanas a partir de la fecha del primer suceso.

2007, c. 36, a. 11; 2018, c. 21, a. 29.

[...]