



DERECHOS DEL TRABAJADOR · CANADÁ

Trabajar en Canadá: Tus Derechos

Catorce conjuntos de reglas, una sola guía — encuentra tu provincia o territorio, en lenguaje sencillo.

Canadá no tiene una sola ley laboral — tiene catorce. Cada provincia y territorio fija sus propias normas laborales: salario mínimo, horas extra, vacaciones, días festivos y el aviso mínimo si te despiden. Una pequeña parte de los trabajadores (cerca del 6% — aerolíneas y aeropuertos, bancos, telecomunicaciones, transporte interprovincial) se rige en cambio por el Código Laboral de Canadá a nivel federal. Cómo usar esta guía: busca tu provincia o territorio más abajo — cada jurisdicción tiene su propia sección, en el mismo formato, para que puedas comparar. Las cifras son la ley vigente a octubre de 2026.

Solo información general — no es asesoría legal.

A octubre de 2026 · Preparado por JYNX Recruiting · jynxrecruiting.com

Tres cosas que aplican en casi todas partes

- Estas normas son mínimos. Tu contrato o un convenio colectivo puede darte más — nunca menos. Una cláusula que renuncia a un mínimo legal es nula.
- Los períodos de aviso legales en esta guía son pisos, no la historia completa. Los tribunales canadienses también reconocen el «aviso razonable» bajo el derecho común (y el Código Civil en Quebec), que a menudo es considerablemente más largo que el mínimo legal y depende de tu edad, antigüedad y puesto. Si te despiden, lo que realmente te deben puede ser más que el piso impreso aquí — esa es una razón para buscar asesoría legal antes de firmar una liberación.
- Los salarios mínimos se reinician en fechas diferentes en cada jurisdicción (1 de abril, 1 de mayo, 1 de junio, 1 de septiembre, 1 de octubre). La tarifa en tu sección es la vigente en octubre de 2026, con su próxima fecha de cambio cuando exista una fijada.

El salario mínimo de un vistazo (octubre de 2026)

Jurisdicción	Tarifa general	En vigor desde
Nunavut	\$20.17/hora	1 de septiembre de 2026
Yukón	\$18.51/hora	1 de abril de 2026
Columbia Británica	\$18.25/hora	1 de junio de 2026
Federal (regulado federalmente)	\$18.15/hora	1 de abril de 2026
Ontario	\$17.95/hora	1 de octubre de 2026

Solo información general — no es asesoría legal.

A octubre de 2026 · Preparado por JYNX Recruiting · jynxrecruiting.com

Jurisdicción	Tarifa general	En vigor desde
Isla del Príncipe Eduardo	\$17.30/hora	1 de octubre de 2026
Territorios del Noroeste	\$17.20/hora	1 de septiembre de 2026
Nueva Escocia	\$17.00/hora	1 de octubre de 2026
Quebec	\$16.60/hora (con propinas: \$13.30)	1 de mayo de 2026
Manitoba	\$16.40/hora	1 de octubre de 2026
Terranova y Labrador	\$16.35/hora	1 de abril de 2026
Nuevo Brunswick	\$15.90/hora	1 de abril de 2026
Saskatchewan	\$15.70/hora	1 de octubre de 2026
Alberta	\$15.00/hora	1 de octubre de 2018

Algunas jurisdicciones también fijan tarifas especiales (estudiantes, trabajadores a domicilio, ocupaciones específicas) — están en las secciones de cada jurisdicción.

Si trabajas en un empleo regulado federalmente

Las aerolíneas y aeropuertos, los bancos, las telecomunicaciones y la radiodifusión, el transporte ferroviario/carretero/marítimo interprovincial, los servicios postales y de mensajería, los silos de grano y las corporaciones federales de la Corona están bajo el Código Laboral de Canadá (Parte III) — cerca de 990,000 trabajadores. Casi todos los hoteles y restaurantes son provinciales; si trabajas en un aeropuerto, este recuadro puede ser el tuyo.

- Salario mínimo: \$18.15/hora — y si la tarifa de tu provincia o territorio es más alta, te aplica la tarifa más alta.
- Horas y horas extra: jornada estándar de 8 horas/día y 40 horas/semana; horas extra a 1.5×; un descanso de 30 minutos en cada 5 horas consecutivas; al menos 8 horas entre turnos; si te llaman a trabajar, un mínimo de 3 horas de pago.
- Vacaciones: 2 semanas (4% de pago) después de 1 año; 3 semanas (6%) después de 5 años; 4 semanas (8%) después de 10 años.
- Días festivos generales: 10, con pago de día festivo.
- Si te despiden: después de 3 meses, al menos 2 semanas de aviso por escrito o pago en su lugar; después de 3 años, 1 semana adicional por cada año de servicio, hasta un máximo de 8 semanas — más la indemnización federal por despido después de 12 meses (el mayor entre 2 días de salario por año de servicio o 5 días de salario).

- Despido injustificado: con 12 meses de servicio (y si no eres gerente ni estás cubierto por un convenio colectivo), puedes quejarte dentro de 90 días — la reinstalación es un remedio posible.
- Quejas: las reclamaciones monetarias van al Programa Laboral dentro de 6 meses desde el último día de pago en que se debía el dinero.

Ontario

- Salario mínimo: \$17.95/hora (desde el 1 de octubre de 2026; se reinicia cada 1 de octubre). Estudiantes menores de 18 años que trabajan ≤ 28 horas/semana en período escolar: \$16.90. Trabajadores a domicilio: \$19.70. No hay tarifa para trabajadores con propinas ni para quienes sirven alcohol — los meseros reciben la tarifa completa. ¿Te mandan a casa temprano? Si normalmente trabajas 3+ horas y te dan menos de 3, te deben 3 horas de pago (la regla de las tres horas).
- Horas extra y horas: horas extra a 1.5× después de 44 horas a la semana. El tope estándar es 8 horas/día y 48 horas/semana — trabajar más requiere tu acuerdo por escrito. No puedes renunciar a tu derecho al pago de horas extra.
- Descansos: un período de comida de 30 minutos en cada 5 horas consecutivas; al menos 11 horas consecutivas libres al día (a esto no se puede renunciar), 8 horas entre turnos y 24 horas libres a la semana (o 48 en dos semanas).
- Vacaciones: 2 semanas, pagadas al 4% de los salarios; después de 5 años, 3 semanas al 6%.

- Días festivos públicos: 9. El pago de día festivo es el salario regular de tus últimas 4 semanas (más el pago de vacaciones pagadero) dividido entre 20. Si trabajas el día festivo: pago de día festivo más 1.5× por las horas trabajadas, o un día libre sustituto con pago de día festivo. Al personal de hoteles, restaurantes y hospitales se le puede exigir trabajar un día festivo.
- Si te despiden (mínimos legales): menos de 3 meses — no se requiere aviso; luego 1 semana (3 meses–1 año), aumentando una semana por año hasta 8 semanas a los 8+ años. El pago por terminación vence dentro de 7 días desde tu último día o en tu próximo día de pago regular, lo que ocurra después. La indemnización por despido es un derecho separado: con 5+ años en un empleador cuya nómina global sea de \$2.5 millones o más (o un cierre que despida a 50+ empleados), te deben una semana de pago regular por cada año de servicio (los meses se prorratean), hasta 26 semanas — además del pago por terminación. Nota: por la misma terminación debes elegir entre una reclamación bajo la ESA y una acción judicial por más — no ambas.
- Pago y deducciones: tu empleador solo puede deducir lo que exija una ley o una orden judicial, o lo que hayas autorizado por escrito por una cantidad o fórmula específica. Nunca por trabajo defectuoso — incluyendo transacciones con tarjeta mal hechas — y nunca por una falta de dinero en caja o un cliente que se fue sin pagar cuando otra persona tuvo acceso al dinero.

- Propinas: bajo la ESA, tu empleador no puede retener tus propinas ni deducir de ellas, excepto para recolectarlas y redistribuirlas a través de un fondo común de propinas, o por mandato de una ley o una orden judicial. Un cargo por servicio que un cliente razonablemente esperaría que llegara al personal cuenta como propina. Los derrames y las roturas no pueden salir de tus propinas.
- Extras de hospitalidad: un turno de prueba es trabajo — si estás haciendo una prueba, eres empleado y esas horas deben pagarse.
- Dónde quejarse: presenta una reclamación bajo la ESA ante el Ministerio de Trabajo — dentro de 2 años desde la violación. Es gratis, y tu empleador no puede castigarte por presentarla.

Quebec

Las normas de Quebec las hace cumplir la CNESST. Tu comprobante de pago (bulletin de paie) debe detallar horas, tarifas, bonos y cada deducción, en cada pago.

- Salario mínimo: \$16.60/hora (desde el 1 de mayo de 2026; se reinicia cada 1 de mayo). Tarifa con propinas: \$13.30/hora — solo para trabajadores que normalmente reciben propinas, y solo en restaurantes (excluyendo comida rápida y formatos de pagar antes de comer), negocios de entrega/servicio de comidas, locales que sirven alcohol para consumo en el sitio y alojamientos turísticos. El piso por hora se debe sin contar las propinas: tu empleador te debe los \$13.30 (o \$16.60) antes de que se cuente una sola propina.

- Horas extra y horas: la semana normal suele ser de 40 horas; las horas que la superan se pagan a tu tarifa habitual más 50%. Si te llaman y trabajas menos de 3 horas consecutivas, te deben una indemnización de presencia de 3 horas. A petición tuya, el pago de horas extra puede reemplazarse por tiempo libre pagado de las horas extra más 50%.
- Descansos: un descanso de comida de 30 minutos después de 5 horas consecutivas — pagado si no puedes salir de tu estación de trabajo. Al menos 32 horas consecutivas de descanso a la semana. Quebec no fija un descanso mínimo entre turnos — en cambio, tienes el derecho de rechazar trabajo más allá de 2 horas extra sobre tu jornada habitual, más allá de 14 horas en 24, más allá de 50 horas en una semana, o trabajo no anunciado con al menos 5 días de anticipación.
- Vacaciones: 1 día por mes trabajado (hasta 2 semanas) en tu primer año; 2 semanas al 4% de 1 a 3 años; 3 semanas al 6% desde los 3 años — el derecho a la tercera semana llega antes que en la mayoría de las provincias. El porcentaje se calcula sobre tu salario bruto del año de referencia incluyendo las propinas declaradas y atribuidas — las propinas declaradas literalmente aumentan tu pago de vacaciones.
- Días festivos: 8 (con Viernes Santo o Lunes de Pascua, a elección de tu empleador; el 24 de junio, la Fiesta Nacional, tiene sus propias reglas). La indemnización es generalmente 1/20 de los salarios de tus últimas 4 semanas de pago sin contar horas extra. El 11 de noviembre y el 30 de septiembre no son días festivos en Quebec. Para el 24 de junio, tus propinas declaradas y atribuidas cuentan en la base de la indemnización.

- Si te despiden (mínimos legales): menos de 3 meses — no se requiere aviso; 1 semana (3 meses–1 año), 2 semanas (1–5 años), 4 semanas (5–10 años), 8 semanas (10+ años). La indemnización es tu salario habitual sin contar horas extra. Un aviso entregado durante una suspensión temporal no es válido (excepto empleos de temporada). Por encima de estos pisos, el Código Civil exige un aviso razonable, y no puedes renunciar por adelantado a la compensación por aviso insuficiente. Con 2+ años de servicio, también obtienes el recurso por despido injustificado: si te despidieron sin causa justa y suficiente, quéjate ante la CNESST dentro de 45 días — la reinstalación es un resultado posible.
- Pago y deducciones: primer pago dentro del mes desde que empiezas, luego en intervalos de no más de 16 días, con un comprobante detallado. Deducciones solo cuando una ley, reglamento, orden judicial o convenio colectivo las exige, o cuando hayas autorizado una deducción específica por escrito para un fin específico.
- Propinas: una propina pertenece al trabajador que prestó el servicio, cualquiera sea su salario. El fondo común requiere el consentimiento libre de una mayoría (50% + 1) de los trabajadores con derecho a propinas — tu empleador no puede imponer un fondo común, intervenir en uno, ni quedarse con ninguna parte de tus propinas, ni siquiera como disciplina (por ejemplo, por una falta en caja o un plato roto). Cuando el empleador recolecta las propinas (terminal de tarjeta, cargos por servicio), debe entregártelas por completo. Tu empleador tampoco puede hacerte pagar los costos de procesamiento de tarjetas de crédito sobre tus propinas.

- Dónde quejarse (CNESST — los plazos difieren según la queja, no adivines): dinero adeudado (salarios, horas extra, vacaciones, indemnización por terminación): 1 año desde cada fecha de vencimiento. Práctica prohibida (castigo por ejercer un derecho): 45 días (90 por jubilación forzada). Despido injustificado (2+ años de servicio): 45 días. Acoso psicológico o sexual: 2 años desde la última ocurrencia.

Columbia Británica

- Salario mínimo: \$18.25/hora (desde el 1 de junio de 2026; sube cada 1 de junio con la tasa de inflación de Columbia Británica — el monto para el 1 de junio de 2027 no ha sido anunciado). No hay tarifa para quienes sirven alcohol — los meseros reciben la tarifa completa (el salario menor para meseros fue eliminado en 2021).
- Horas extra y horas: Columbia Británica es la única provincia con horas extra diarias: las horas que superan 8 en un día se pagan a 1.5× (hasta 12 horas), las horas que superan 12 en un día se pagan a 2× — y eso es así aunque trabajes menos de 40 horas esa semana. Las horas extra semanales son a 1.5× después de 40 horas. Si te mandan a casa temprano: te deben al menos 2 horas de pago (4 horas si estabas programado para más de 8).
- Descansos: un descanso de comida de 30 minutos en cada 5 horas consecutivas (pagado si debes permanecer disponible); al menos 8 horas entre turnos; al menos 32 horas consecutivas libres cada semana — si trabajas durante ese período de descanso, esas horas se pagan a 1.5×.

- Vacaciones: 2 semanas al 4% de los salarios; después de 5 años, 3 semanas al 6%.
- Días festivos legales: 11. Recibes el pago de un día promedio; si trabajas el día festivo, el pago del día promedio más 1.5× por las horas trabajadas (2× después de 12 horas). Nota: el Boxing Day (26 de diciembre) y el Lunes de Pascua no son días festivos legales en Columbia Británica.
- Si te despiden (mínimos legales): 3 meses o menos — nada; luego 1 semana (más de 3 meses), 2 semanas (más de 1 año) y una semana más por cada año adicional hasta un máximo de 8 semanas. El pago final es rápido en Columbia Británica: si tu empleador termina el empleo, todo lo adeudado vence dentro de 48 horas; si renuncias, dentro de 6 días.
- Pago y deducciones: pago al menos dos veces al mes, con todo lo ganado en un período de pago pagado dentro de 8 días desde su fin. Tu empleador no puede deducir costos del negocio — platos rotos, un cliente que se va sin pagar, una falta en caja son costos del empleador, nunca tuyos, y no pueden salir de tu salario ni de tus propinas. Los uniformes obligatorios deben entregarse gratis.
- Propinas: las propinas no son salario en Columbia Británica, pero la ley las protege: tu empleador no puede retener, deducir ni exigir tus propinas — excepto para administrar un fondo común de propinas, lo cual está permitido. Los dueños y accionistas por lo general no pueden compartir un fondo común (a menos que hagan regularmente en esencia el mismo trabajo que el personal que sí comparte). Una propina retenida indebidamente puede recuperarse para ti como si fuera salario.

- **Dónde quejarse:** la Employment Standards Branch. Si ya dejaste el empleo, presenta la queja dentro de 6 meses desde tu último día — este plazo es estricto.
- **Extra de hospitalidad:** Columbia Británica da días pagados por enfermedad — después de 90 días de empleo, hasta 5 días pagados (más 3 sin pagar) al año por enfermedad o lesión.

Alberta

- **Salario mínimo:** \$15.00/hora — el más bajo de Canadá, sin cambios desde el 1 de octubre de 2018, sin ningún aumento anunciado. Estudiantes menores de 18 años inscritos en la escuela: \$13.00 por las primeras 28 horas a la semana en período escolar (los \$15.00 completos después de 28 horas y durante los recesos). No hay tarifa para quienes sirven alcohol.
- **Horas extra y horas:** las horas extra a 1.5× se calculan tanto sobre un día de 8 horas como sobre una semana de 44 horas — recibes el cálculo que te dé más (no se suman). El trabajo por lo general debe caber dentro de 12 horas consecutivas al día. ¿Te llamaron y te mandaron a casa temprano? Te deben al menos 3 horas al salario mínimo.
- **Descansos:** no se requiere descanso en un turno de 5 horas o menos; un descanso de 30 minutos en un turno de más de 5 y menos de 10 horas; dos descansos de 30 minutos en un turno de 10+ horas. Los descansos se pagan si no eres libre de irte. Al menos 1 día de descanso a la semana, y al menos 8 horas entre turnos.

- Vacaciones: 2 semanas al 4% de los salarios (las horas extra, el pago de días festivos y las propinas no cuentan en la base); después de 5 años, 3 semanas al 6%.
- Días festivos generales: 9. Por lo general calificas después de 30 días trabajados en el último año. Si es un día laboral regular y no lo trabajas, recibes tu salario diario promedio; si lo trabajas, 1.5× más el salario diario promedio (o pago regular más un día libre pagado después).
- Si te despiden (mínimos legales): 90 días o menos — nada; luego 1 semana (hasta 2 años), 2 semanas (2-4 años), 4 semanas (4-6 años), 5 semanas (6-8 años), 6 semanas (8-10 años), 8 semanas (10+ años). El pago final puede llegar dentro de 10 días después del período de pago en que te fuiste, o dentro de 31 días desde tu último día — tu empleador elige.
- Pago y deducciones: períodos de pago de no más de un mes; pago dentro de 10 días después de que termina el período. Las reglas de deducción de Alberta están entre las más estrictas: el trabajo defectuoso nunca puede deducirse, ni siquiera con tu permiso por escrito; las faltas de dinero y la propiedad perdida no pueden deducirse si alguien más tuvo acceso (los clientes que se van sin pagar y las roturas son los ejemplos propios de Alberta); y nunca se permite una deducción por el costo de un uniforme obligatorio — compra, alquiler, limpieza o reparación.

- Propinas: seamos claros: en Alberta, las propinas no son salario y no están cubiertas por el Código de Normas Laborales. El Código no fija reglas sobre fondos comunes, repartos ni retención por el empleador — eso es política del lugar de trabajo y tu contrato de empleo, no normas laborales. Lleva tus propios registros de propinas.
- Dónde quejarse: Alberta Employment Standards — en cualquier momento mientras estés empleado, y dentro de 6 meses después de tu último día.

Saskatchewan

- Salario mínimo: \$15.70/hora (desde el 1 de octubre de 2026; se reinicia cada 1 de octubre por fórmula). ¿Te llamaron a trabajar? Te deben un mínimo de 3 horas de pago a tu tarifa por hora, aunque no haya trabajo.
- Horas extra y horas: 1.5× después de 8 horas en un día (después de 10 en un horario de cuatro días de 10 horas) y después de 40 horas en una semana — recibes el cálculo que sea mayor. En una semana con un día festivo público, las horas extra semanales empiezan después de 32 horas. No pueden programarte más de 16 horas en 24, y tienes derecho a al menos 8 horas consecutivas de descanso en cada 24.
- Descansos: un descanso de comida sin pagar de al menos 30 minutos dentro de cada 5 horas consecutivas (pagado si debes permanecer a disposición del empleador); al menos 24 horas consecutivas libres a la semana.

- Vacaciones: Saskatchewan es la provincia más generosa aquí — 3 semanas desde tu primer año, subiendo a 4 semanas después de 10 años, pagadas a 3/52 de los salarios (5.77%), luego 4/52 (7.69%).
- Días festivos públicos: 10. El pago de día festivo es 5% de tus salarios (sin contar horas extra) en las 4 semanas antes del día festivo. Si lo trabajas: pago de día festivo más 1.5× por las horas trabajadas. El personal de hoteles y restaurantes de tiempo completo que trabaja un día festivo recibe 1.5× más el pago de día festivo o un día libre a pago regular dentro de cuatro semanas.
- Si te despiden (mínimos legales): 13 semanas o menos — nada; luego 1 semana (hasta 1 año), 2 semanas (1-3 años), 4 semanas (3-5 años), 6 semanas (5-10 años), 8 semanas (más de 10 años). Todos los salarios finales — incluyendo el pago de vacaciones — vencen dentro de 14 días desde tu último día.
- Pago y deducciones: el personal por hora recibe pago al menos dos veces al mes o cada 14 días, dentro de 6 días desde el corte del período de pago, con un comprobante de pago detallado. Las deducciones por robo, daño, rotura, trabajo de mala calidad o porque un cliente no pagó — expresamente incluyendo clientes que se van sin pagar — están prohibidas.

- Propinas (nuevo — cambió el 1 de enero de 2026): Saskatchewan ahora protege las propinas por ley. Tu empleador no puede retener ni deducir tus propinas, ni quedárselas para cubrir costos del negocio como robo, errores o daños, excepto por montos legales (impuestos, CPP, EI) o bajo un arreglo de fondo común. Los fondos comunes están permitidos si los empleados conocen el arreglo, y los registros deben guardarse por dos años. Los dueños solo pueden compartir si hacen regularmente el mismo trabajo que el personal del fondo. Las propinas no son «salario» para calcular horas extra o pago de días festivos, pero Employment Standards puede recuperar propinas retenidas indebidamente de la misma manera que los salarios.
- Extras de hospitalidad (restaurantes y servicios de comida): los turnos partidos están limitados a dos por día dentro de un período de 12 horas, y si terminas de trabajar entre las 12:30 a.m. y las 7:00 a.m., tu empleador debe proporcionar transporte gratis a casa. Un uniforme obligatorio (ropa que identifica al negocio) debe suministrarse, lavarse y repararse gratis — sin depósito.
- Dónde quejarse: Saskatchewan Employment Standards — una queja salarial debe presentarse dentro de 12 meses desde el último día en que los salarios eran pagaderos.

Manitoba

- Salario mínimo: \$16.40/hora (desde el 1 de octubre de 2026; se reinicia cada 1 de octubre). La misma tarifa aplica sin importar la edad o las horas — no hay una tarifa menor para estudiantes. ¿Te llamaron y te mandaron a casa? Te deben 3 horas de pago o el pago de tu turno programado, lo que sea menos.
- Horas extra y horas: 1.5× más allá de 8 horas al día y 40 horas a la semana.
- Descansos: un descanso sin pagar de 30 minutos después de cada 5 horas consecutivas (eres libre de salir del lugar de trabajo); al menos 24 horas consecutivas de descanso a la semana.
- Vacaciones: 2 semanas por cada uno de los primeros cuatro años, pagadas al 4%; después del quinto año, 3 semanas al 6%.
- Días festivos generales: 9 — incluyendo el Día de la Camisa Naranja (30 de septiembre), un día festivo general en Manitoba desde diciembre de 2023. La mayoría de los trabajadores recibe pago de día festivo general trabaje el día o no (el pago de un día regular, o 5% de los salarios brutos en las 4 semanas previas si tus horas varían) — no se requiere un período mínimo de servicio. Trabajar el día festivo normalmente paga 1.5× más el pago de día festivo; los hoteles y restaurantes pueden en su lugar dar un día libre pagado dentro de 30 días. El Día del Recuerdo (11 de noviembre) no es un día festivo general en Manitoba — tiene sus propias reglas de pago separadas.

- Si te despiden (mínimos legales): menos de 30 días — nada; luego 1 semana (30 días-1 año), 2 semanas (1-3 años), 4 semanas (3-5 años), 6 semanas (5-10 años), 8 semanas (10+ años). Los salarios finales vencen dentro de 10 días hábiles desde la terminación.
- Pago y deducciones: pago al menos dos veces al mes, dentro de 10 días hábiles desde el fin del período de pago. Manitoba prohíbe las deducciones por servicio defectuoso, faltas de dinero o de inventario, clientes que se van sin pagar, herramientas y productos perdidos o rotos, equipo de seguridad personal y el costo de un uniforme — tu acuerdo no puede hacer legal una deducción prohibida.
- Propinas: honestamente: el Código de Normas Laborales de Manitoba no fija reglas sobre propinas — no se encontró protección de propiedad, fondo común ni deducciones en las normas oficiales. El manejo de propinas es política del lugar de trabajo y tu contrato. Lleva tus propios registros.
- Dónde quejarse: la Employment Standards Branch — las reclamaciones deben presentarse dentro de 6 meses desde tu último día de trabajo o desde cuando los salarios eran debidos. Employment Standards puede cobrar hasta 6 meses de salarios regulares y de horas extra no pagados, y hasta 22 meses de pagos de vacaciones y días festivos no pagados.

Nuevo Brunswick

- Salario mínimo: \$15.90/hora (desde el 1 de abril de 2026; se ajusta cada 1 de abril con la tasa de inflación de Nuevo Brunswick). Si te presentas a un turno programado, te deben el mayor entre 3 horas al salario mínimo o las horas que realmente trabajes a tu tarifa regular.
- Horas extra y horas: las horas extra de Nuevo Brunswick son diferentes — y muy mal entendidas. Las horas extra son una tarifa mínima de horas extra de $1.5 \times$ el salario mínimo = \$23.85/hora por las horas que superan 44 en una semana — no se basan en tu propio salario. Si tu tarifa regular ya supera los \$23.85, el piso de la ley puede no agregar nada a esas horas. No se permite guardar horas extra para usarlas después.
- Descansos: al menos 24 horas consecutivas de descanso cada semana. Nota: la Ley de Normas Laborales no fija descansos de comida en Nuevo Brunswick — los descansos se rigen por la ley de salud y seguridad ocupacional.
- Vacaciones: 2 semanas al 4% de los salarios brutos; a los 8 años, 3 semanas al 6%.
- Días festivos pagados: 8. Si calificas y trabajas el día festivo: el pago de un día regular más $1.5 \times$ por las horas trabajadas. Hoteles, moteles, resorts, tabernas y restaurantes son «operaciones continuas» con opciones de sustituir otro día.

- Si te despiden (mínimos legales): los topes de Nuevo Brunswick son los más bajos de esta guía — menos de 6 meses, no se requiere aviso; 2 semanas (6 meses–5 años); 4 semanas (5+ años) — y el pago en lugar de aviso bajo la ESA está limitado a esos montos (cualquier cosa más es una reclamación de derecho común). Un despido con causa debe ser por escrito, con las razones, o se trata como una terminación con aviso debido.
- Pago y deducciones: pago al menos cada 16 días; pago final a más tardar 21 días después de tu último día.
- Propinas: las propinas, gratificaciones y los cargos por servicio impuestos por el empleador son tu propiedad bajo la ley — tu empleador no puede retenerlos ni contarlos como salario, y las propinas recolectadas por el empleador deben llegarte a más tardar el próximo día de pago regular. El fondo común está permitido dentro de las reglas de la ley.
- Dónde quejarse: la Employment Standards Branch — dentro de 12 meses desde la violación.

Nueva Escocia

- Salario mínimo: \$17.00/hora (desde el 1 de octubre de 2026). No hay una tarifa menor para trabajadores sin experiencia — una tarifa para todos. ¿Te llamaron fuera de tu horario regular? Te deben al menos 3 horas al salario mínimo (\$51).
- Horas extra y horas: 1.5× tu salario regular después de 48 horas en una semana — el umbral semanal más alto de Canadá. (Un proyecto de ley propuesto en septiembre de 2026 lo bajaría a 44, pero no es ley.) Una trampa para gerentes de hospitalidad: los gerentes y supervisores están en el grupo especial que recibe solo 1.5× el salario mínimo, no su propia tarifa. Las horas extra en construcción siguen una regla de 110 horas en dos semanas.
- Descansos: un descanso ininterrumpido de 30 minutos para que nunca trabajes más de 5 horas consecutivas; al menos 24 horas consecutivas de descanso cada 7 días.
- Vacaciones: 2 semanas al 4%; la tercera semana llega en tu noveno año, con el pago subiendo a 6% desde el octavo año.
- Días festivos: 6 bajo el Código de Normas Laborales. Si trabajas uno: el pago de un día regular más 1.5× por las horas trabajadas (las operaciones continuas como los hoteles pueden sustituir un día libre pagado). El Día del Recuerdo (11 de noviembre) también es día festivo, pero bajo su propia ley con sus propias reglas.

- Si te despiden (mínimos legales): menos de 3 meses — nada; luego 1 semana (3 meses–2 años), 2 semanas (2–5 años), 4 semanas (5–10 años), 8 semanas (10+ años). La regla de los 10 años: con 10 o más años de servicio, no puedes ser despedido ni suspendido sin causa justa — y un despido sin buena razón puede remediarse con reinstalación y pago retroactivo completo, una protección que pocas provincias igualan. (Una suspensión temporal genuina por falta de trabajo sigue siendo posible, con 8 semanas de aviso.)
- Pago y deducciones: pago al menos dos veces al mes, dentro de 5 días hábiles desde el fin del período de pago. Las deducciones por pérdidas o faltas necesitan un acuerdo claro y nunca pueden dejarte por debajo del salario mínimo; por un cliente que se va sin pagar, el empleador debe demostrar que la pérdida fue tu culpa. Los costos de reclutamiento nunca pueden recuperarse del pago de un trabajador.
- Propinas: honestamente: las propinas no están protegidas por el Código de Normas Laborales de Nueva Escocia — no fija reglas de propiedad, fondo común ni deducciones para ellas. El manejo de propinas es política del lugar de trabajo y tu contrato. Lleva tus propios registros.
- Dónde quejarse: la Labour Standards Division — dentro de 6 meses desde la violación, y la recuperación está limitada a los montos adeudados en los 6 meses antes de que presentes la queja. No dejes pasar una reclamación.

- Notas de hospitalidad: los restaurantes, bares y hoteles están exentos de los derechos de día de cierre comercial y de rechazo del trabajo en domingo — el personal de hospitalidad no tiene el derecho del comercio minorista de rechazar el trabajo dominical. Nadie menor de 16 años puede trabajar en un hotel.

Isla del Príncipe Eduardo

La Isla del Príncipe Eduardo reemplazó su Ley de Normas Laborales por completo — la nueva ley entró en vigor el 30 de junio de 2026, así que todo lo que tenga fecha anterior (incluyendo algunas páginas web más antiguas de la propia provincia) está desactualizado.

- Salario mínimo: \$17.30/hora (desde el 1 de octubre de 2026) — y el próximo paso ya está fijado: \$17.60 el 1 de abril de 2027. Una tarifa para todos; sin tarifa para estudiantes ni meseros.
- Horas extra y horas: la semana estándar es de 44 horas; más allá de eso, las horas extra pagan 1.5× tu salario regular. Puedes elegir tiempo libre pagado en su lugar a 1.5 horas por hora extra, por acuerdo escrito. Tu horario debe entregarse con al menos una semana de anticipación.
- Descansos: un descanso de al menos 30 minutos en intervalos de no más de 5 horas (no tienes que quedarte en el local); al menos 8 horas consecutivas libres en cada 24 horas y 24 horas consecutivas libres a la semana; un turno partido debe completarse dentro de 12 horas.
- Vacaciones: 2 semanas al 4%; 3 semanas al 6% desde los 5 años (la nueva ley bajó la tercera semana de 8 a 5 años).

- Días festivos pagados: 8. El pago de día festivo es 5% de tus salarios (sin contar horas extra) en las 4 semanas antes del día festivo. Si lo trabajas: pago de día festivo más 1.5x, o pago regular más un día libre pagado sustituto.
- Si te despiden (mínimos legales): tus derechos de aviso empiezan después de 90 días de servicio: 1 semana (90 días–1 año), 2 semanas (1–5 años), 4 semanas (5–10 años), 6 semanas (10–15 años), 8 semanas (15+ años).
- Pago y deducciones: períodos de pago de no más de 16 días; pago final a más tardar el último día del siguiente período de pago. Algunas deducciones están prohibidas incluso con tu permiso por escrito — el costo del trabajo defectuoso o de daños, y el costo de un uniforme o calzado exclusivo del empleador, nunca pueden salir de tu pago; un depósito por uniforme está limitado al 25% del costo de la prenda.
- Propinas: las propinas son tu propiedad — tu empleador no puede exigirte que las compartas con el empleador ni retenerlas. Los cargos por servicio deben pagarse a más tardar al final del siguiente período de pago, y tu empleador no puede pasarte las comisiones de procesamiento de tarjetas de crédito o débito sobre tus propinas. El fondo común solo está permitido bajo una política escrita que haya sido entregada a los empleados por escrito y publicada en el lugar de trabajo.
- Días por enfermedad: 4 días sin pagar al año después de 30 días de servicio; los días pagados se acumulan con la antigüedad — 1 día pagado en tu segundo año, 2 en tu tercero, 3 en tu cuarto año y en adelante. Tu empleador solo puede pedir confirmación médica por ausencias de 5 o más días consecutivos.

- Dónde quejarse: una queja por escrito al inspector jefe de la Employment Standards Branch — dentro de 2 años desde la violación (la nueva ley duplicó el plazo anterior).

Terranova y Labrador

- Salario mínimo: \$16.35/hora (desde el 1 de abril de 2026; se ajusta cada 1 de abril con la tasa de inflación nacional).
- Horas extra y horas: la semana estándar es de 40 horas. Más allá de eso, la ley garantiza una tarifa mínima de horas extra de \$24.53/hora (1.5× el salario mínimo) — como en Nuevo Brunswick, el piso está ligado al salario mínimo, no a tu propia tarifa. Las horas extra pueden guardarse por acuerdo como 1.5 horas de tiempo libre pagado por hora extra. Si un turno programado de 3+ horas se cancela, o te llaman y no te necesitan, te deben al menos 3 horas.
- Descansos: el descanso legal más generoso del Atlántico canadiense — una hora ininterrumpida después de cada 5 horas consecutivas de trabajo (sin pagar a menos que tu empleador mantenga el control de tu tiempo), más 8 horas consecutivas libres en cada 24 y 24 horas consecutivas libres a la semana.
- Vacaciones: 2 semanas al 4% de los salarios brutos; 3 semanas al 6% solo a los 15 años — la espera más larga de esta guía.
- Días festivos pagados: 6. Si trabajas uno, la elección es tuya: el doble de tu tarifa regular, un día libre sustituto con pago dentro de 30 días, o un día de vacaciones adicional. Si no lo trabajas: el pago de un día promedio.

- Si te despiden (mínimos legales): menos de 3 meses — nada; luego 1 semana (3 meses–2 años), 2 semanas (2–5 años), 3 semanas (5–10 años), 4 semanas (10–15 años), 6 semanas (15+ años). El pago final vence dentro de una semana desde la terminación.
- Pago y deducciones: pago al menos dos veces al mes, dentro de 7 días desde el fin del período de pago, con un comprobante detallado en cada día de pago. Las deducciones son una lista cerrada (impuestos, CPP, EI, planes de beneficios en los que participas, órdenes judiciales y algunos otros) — tu empleador no puede deducir por faltas de dinero, cheques o tarjetas rechazados, propiedad dañada o cuentas pendientes, y no puede hacerte pagar por un uniforme con el logo del empleador.
- Propinas: las propinas son tu propiedad — y Terranova y Labrador es explícito sobre los gerentes: tu empleador no puede exigirte que compartas propinas con el empleador, un gerente, un supervisor o el representante del empleador. Un cargo por servicio pagado en lugar de una propina cuenta como propina.
- Dónde quejarse: la Labour Standards Division — primero se ofrece mediación; una investigación formal necesita una queja por escrito dentro de 6 meses desde tu fecha de terminación.
- Extra de hospitalidad: cuando te contratan, tienes derecho a una declaración de empleo por escrito que establezca tus horas, tarifa de pago y derechos de vacaciones — pídelas si no te las ofrecen.

Yukón

- Salario mínimo: \$18.51/hora (desde el 1 de abril de 2026; se ajusta cada 1 de abril con la tasa de inflación de Whitehorse).
- Horas extra y horas: 8 horas al día y 40 a la semana estándar; horas extra a 1.5× más allá de eso — y en una semana que contiene un día festivo general, el umbral semanal de horas extra baja a 32 horas.
- Descansos: un descanso de comida sin pagar de 30 minutos después de no más de 6 horas consecutivas; al menos 8 horas entre turnos; y al menos dos días completos de descanso a la semana — la regla de descanso semanal más fuerte de esta guía.
- Vacaciones: 2 semanas, pagadas al 4% de los salarios.
- Días festivos generales: 11 — incluyendo el Discovery Day y el Día Nacional de los Pueblos Indígenas (21 de junio). (El Heritage Day, el Lunes de Pascua y el Boxing Day no son días festivos generales en Yukón.) Si no trabajas el día festivo: al menos el pago de un día (personal con horas irregulares: al menos 10% de los salarios ganados en las dos semanas antes de la semana del día festivo). Si lo trabajas: la tarifa de horas extra por todas las horas trabajadas, o tu tarifa regular más un día libre pagado.
- Si te despiden (mínimos legales): menos de 6 meses — nada; luego 1 semana (6 meses–1 año), subiendo a 8 semanas con más de 8 años. El pago final vence dentro de 7 días.
- Pago y deducciones: períodos de pago de no más de 16 días.

- Propinas: la definición de salarios de la ley excluye las gratificaciones, y las normas guardan silencio sobre las propinas en lo demás — sin reglas de propiedad ni de fondo común. El manejo de propinas es política del lugar de trabajo y tu contrato.
- Dónde quejarse: el Director de Normas Laborales — en cualquier momento mientras estés empleado, o dentro de 6 meses después de que termine tu empleo.

Territorios del Noroeste

- Salario mínimo: \$17.20/hora (desde el 1 de septiembre de 2026; fijado por una fórmula ligada a la tasa de inflación de Yellowknife y los salarios promedio). ¿Te llamaron de vuelta al trabajo? El pago por llamada de regreso es un mínimo de 4 horas.
- Horas extra y horas: 8 horas al día y 40 a la semana estándar; horas extra a al menos 1.5×, calculadas tanto sobre el día como sobre la semana (umbral de 32 horas en una semana con día festivo legal). No pueden exigirte trabajar más de 10 horas al día ni 60 horas a la semana sin una orden de un Oficial de Normas Laborales. Las horas extra pueden guardarse por acuerdo escrito a 1.5 horas de tiempo libre por hora extra.
- Descansos: un descanso de comida sin pagar de 30 minutos después de 5 horas consecutivas; al menos 1 día libre a la semana.
- Vacaciones: 2 semanas al 4% durante los primeros cinco años; desde el sexto año, 3 semanas al 6%.

- Días festivos legales: 11 (el Lunes de Pascua y el Boxing Day no están entre ellos). Si no trabajas el día festivo: el pago de un día promedio. Si lo trabajas: el pago del día promedio más 1.5× por las horas trabajadas, o un día libre pagado sustituto.
- Si te despiden (mínimos legales): los derechos de aviso empiezan después de 90 días: 2 semanas (90 días–3 años), luego una semana adicional por cada año de servicio hasta un máximo de 8 semanas a los 8+ años, o pago en su lugar. El pago final vence dentro de 10 días.
- Propinas: no se encontró ninguna regla territorial sobre propinas en las normas — sin protección de propiedad, fondo común ni deducciones. El manejo de propinas es política del lugar de trabajo y tu contrato. Lleva tus propios registros.
- Dónde quejarse: la Oficina de Normas Laborales (Employment Standards, Department of Education, Culture and Employment), 1-888-700-5707. Si un Oficial decide en tu contra, esa decisión puede apelarse dentro de 30 días. Presenta la queja pronto — no dejes que una reclamación envejezca.

Nunavut

- Salario mínimo: \$20.17/hora (desde el 1 de septiembre de 2026) — el salario mínimo más alto de Canadá, fijado por una fórmula ligada a la tasa de inflación de Iqaluit y los salarios promedio, y revisado cada año.
- Horas extra y horas: 8 horas al día y 40 a la semana estándar; horas extra a al menos 1.5× más allá de eso (umbral de 32 horas en una semana con día festivo general). No pueden exigirte trabajar más de 10 horas al día ni 60 horas a la semana sin un permiso del Oficial de Normas Laborales.
- Descansos: al menos 1 día completo de descanso a la semana. Nota honesta: la Ley de Normas Laborales de Nunavut no fija ningún descanso de comida legal — los arreglos de descanso dependen de tu contrato y la política del lugar de trabajo.
- Vacaciones: 2 semanas al 4% durante los primeros cinco años; después de eso, 3 semanas al 6%.
- Días festivos generales: 11 — incluyendo el Día de Nunavut (9 de julio) y el cumpleaños del Soberano. Si no trabajas el día festivo: al menos el salario de un día normal. Si te exigen trabajarlo: ese pago más al menos 1.5× por las horas trabajadas, o un día festivo pagado sustituto.
- Si te despiden (mínimos legales): después de 90 días: 2 semanas si has trabajado menos de 3 años, luego una semana adicional por año hasta un máximo de 8 semanas, o pago en su lugar. Los períodos de pago no pueden exceder un mes calendario, y los salarios — incluyendo el pago final al terminar — vencen dentro de 10 días.

- Propinas: la definición de salarios de la ley excluye las gratificaciones, y no hay ninguna regla territorial sobre propiedad ni fondos comunes de propinas. El manejo de propinas es política del lugar de trabajo y tu contrato.
- Dónde quejarse: la Oficina de Cumplimiento de Normas Laborales, 1-877-806-8402, LabourServices@gov.nu.ca. Presenta la queja pronto — no dejes que una reclamación envejezca.

Trabajar en Canadá como trabajador extranjero

Si estás en Canadá con un permiso de trabajo — incluyendo bajo el Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales o el Programa de Trabajadores Agrícolas de Temporada (SAWP) — tienes los mismos derechos laborales que los canadienses y los residentes permanentes: las normas de esta guía te aplican a ti, en la provincia o territorio donde trabajas.

Tu empleador debe:

- Darte información sobre tus derechos, y un acuerdo de empleo firmado que coincida con la oferta de trabajo y la LMIA, en o antes de tu primer día — en inglés o francés, a tu elección.
- Pagarte según lo acordado, incluyendo las horas extra.
- Mantener un lugar de trabajo libre de abuso, y seguir las normas laborales de tu provincia o territorio.

- Contratar y pagar un seguro de salud privado que cubra atención de emergencia hasta que empiece tu cobertura provincial o territorial. (Los trabajadores del Programa de Trabajadores Agrícolas de Temporada de México y el Caribe son la excepción.)

Tu empleador nunca puede:

- Quedarse con tu pasaporte, permiso de trabajo u otros documentos — son tuyos.
- Hacerte hacer trabajo inseguro, o trabajo que no está en tu acuerdo.
- Hacerte trabajar mientras estás enfermo o lesionado.
- Obligarte a trabajar horas extra que no están en tu acuerdo.
- Castigarte por reportar abuso, cooperar con una inspección o ejercer cualquier derecho de esta guía — ni amenazar con deportarte o cambiar tu estatus migratorio. Tu empleador no tiene ningún poder sobre tu estatus.
- Hacerte devolver cargos de reclutamiento — incluyendo cargos por el proceso de LMIA o cobros de reclutadores, cobrados directamente o a través de otra persona. Los cargos de reclutamiento a los trabajadores están prohibidos.

Si estás sufriendo abuso o en riesgo de abuso: los trabajadores con un permiso de trabajo específico de empleador (incluyendo los trabajadores del SAWP) pueden solicitar a Inmigración, Refugiados y Ciudadanía Canadá un permiso de trabajo abierto para trabajadores vulnerables — te permite trabajar para casi cualquier empleador, no tiene costo, y las situaciones de abuso incluyen abuso físico, sexual, psicológico o financiero y represalias. Los familiares en Canadá también pueden solicitarlo.

Nota sobre el Programa de Trabajadores Agrícolas de Temporada: el SAWP es un programa bilateral (México y 11 países del Caribe) para agricultura primaria en granjas, con estancias de hasta 8 meses (1 de enero al 15 de diciembre). Los trabajadores del SAWP tienen los mismos derechos de normas que cualquier otro trabajador en su provincia.

Si violaron tus derechos

1. Lleva tus propios registros — comprobantes de pago, horarios, horas y registros de propinas. Las quejas sobre normas se basan en documentación, y varios plazos en esta guía son cortos.
2. Ve a la oficina de normas de tu jurisdicción — cada sección arriba la nombra a ella y a su plazo. Presentar la queja es gratis en toda esta guía.
3. No pueden castigarte por presentarla. Cada jurisdicción en esta guía protege a los trabajadores que ejercen sus derechos de normas.
4. Si te despidieron, pregunta por más que el piso. Los períodos de aviso impresos aquí son mínimos legales; el aviso razonable del derecho común (Código Civil en Quebec) a menudo es más largo. Antes de firmar una liberación o un acuerdo, una consulta corta con un abogado laboral en tu provincia puede valer mucho más de lo que cuesta.