



# Guía para trabajadores extranjeros

Para empresarios  
y trabajadores



Salud y seguridad laboral en  
el sector de la restauración



ASSOCIATION  
RESTAURATION  
QUÉBEC



# Índice

## 04

---

### Guía para trabajadores extranjeros – Sección del empleado

- 5 La salud y la seguridad laborales
- 5 Estadísticas
- 6 Derechos y obligaciones
- 7 Derechos del trabajador  
(Artículos 9 a 48 de la LSST)
- 7 Obligaciones del trabajador  
(Artículo 49 de la LSST)
- 8 Principio de identificación de riesgos
- 9 Riesgos específicos en restauración
  - 9 Productos peligrosos  
(sistema SIMDUT)
  - 9 Almacenamiento de equipos
  - 9 Manipulación de cargas
  - 9 Protección contra incendios
  - 9 Caídas
  - 10 Cocina y comedor
  - 11 Prácticas ergonómicas
- 12 Medidas generales – Sección  
de Recursos Humanos
  - 12 Procedimiento en caso de accidente
  - 12 Declaración de accidente
  - 12 Políticas
  - 12 Drogas y alcohol
  - 12 Acoso y violencia
  - 13 Política de salud y seguridad
  - 13 Mecanismos de participación  
de los trabajadores
  - 13 Comité de salud y seguridad

## 14

---

### Guía para trabajadores extranjeros – Sección del empleador

- 15 Previo a la llegada del trabajador
- 16 Durante
- 17 Seguimiento
- 17 Derechos del empleador  
(Artículo 50 de la LSST)
- 17 Obligaciones del empleador  
(Artículo 51 de la LSST)

## 19

---

### Formato de recepción e integración

## 22

---

### Conclusión

01

Guía para trabajadores  
extranjeros —  
**Sección del empleado**

# LA SALUD Y LA SEGURIDAD LABORALES

En el sector de la restauración, los riesgos de accidentes son múltiples y frecuentes. Por lo tanto, usted es responsable, al igual que sus colegas de trabajo y sus superiores, de llevar a cabo sus tareas de manera segura.

Para lograr esto, debe conocer sus derechos y obligaciones en materia de salud y seguridad laboral, identificar los riesgos a los que está expuesto y elegir los medios apropiados para protegerse.

Es importante tener en cuenta que, como trabajadores extranjeros, tienen los mismos derechos y obligaciones laborales que todos los trabajadores de Quebec. Un empleador que contrata a trabajadores extranjeros también tiene los mismos derechos y obligaciones hacia ellos que hacia los demás miembros de su personal.

En Quebec, la salud y seguridad laborales están bajo la responsabilidad de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST) <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr>. Además de apoyar a los empleadores en la formación de su personal, este organismo también sirve como recurso para los empleados. La CNESST se financia a través de las cotizaciones del empleador, según los escalafones establecidos. Para obtener más información sobre sus derechos y obligaciones laborales en Quebec, también puede consultar esta página [Soy una o un trabajador extranjero temporal](#).

## ESTADÍSTICAS

¿Sabías que en Quebec, más del 50% de las lesiones ocurren en los 6 primeros meses de la contratación?

En el ámbito de la restauración, la situación es muy similar. De hecho, hay un alto número de accidentes entre los nuevos trabajadores.

En el conjunto del sector quebequense de los servicios de alojamiento y restauración, no se registraron muertes en el año 2022 y se reportaron dos muertes accidentales en 2021.

Por otro lado, la CNESST registra anualmente entre 2,000 y 3,000 accidentes con lesiones y alrededor de una quincena de enfermedades profesionales.

**2,000 y 3,000**  
accidentes con lesiones

**0**  
muertes en el  
año 2022

**50%**  
de las lesiones  
ocurren en los  
6 primeros meses



### **Todos los empleados**

tienen derecho a unas condiciones de trabajo que respeten su salud, su seguridad y su integridad física y mental.

## **DERECHOS Y OBLIGACIONES**

**El objetivo principal de esta ley es la eliminación de origen de los peligros para la salud, la seguridad y la integridad física y psicológica de los trabajadores.**

Sin embargo, no siempre es posible eliminar el riesgo desde su origen. En caso de que esto ocurra, es necesario implementar las medidas necesarias para reducir dicho riesgo.

El empleador tiene la obligación de tomar las medidas necesarias para proteger la salud y garantizar la seguridad y la integridad física y psicológica de los trabajadores.

Como trabajador, usted tiene tres derechos principalmente: el derecho a la formación e información, el derecho de negarse y el derecho al retiro preventivo.

# DERECHOS DEL TRABAJADOR

Artículos 9 a 48 de la LSST

## Todos los trabajadores tienen derecho a:

- 1 Condiciones de trabajo que respeten su salud, seguridad e integridad física y psicológica;
- 2 Servicios de capacitación, información y asesoramiento en materia de salud y seguridad en el trabajo, especialmente relacionados con su trabajo y entorno laboral, y recibir la formación, el entrenamiento y la supervisión adecuados;
- 3 Negarse a realizar un trabajo si tiene motivos razonables para creer que su realización lo expone a un peligro para su salud, seguridad o integridad física o psicológica, o puede tener el efecto de exponer a otra persona a un peligro similar.

## Retiro preventivo de la trabajadora embarazada

Una trabajadora embarazada que proporciona al empleador un certificado que atestigua que las condiciones de su trabajo presentan riesgos físicos para el bebé por nacer o, debido a su estado de embarazo, para ella misma, puede solicitar ser asignada a tareas que no presenten tales riesgos y que pueda llevar a cabo razonablemente.

Además, una trabajadora que proporciona al empleador un certificado que atestigua que las condiciones de su trabajo presentan riesgos para el bebé que está amamantando puede solicitar ser asignada a tareas que no presenten tales riesgos y que pueda llevar a cabo razonablemente.

# OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Artículo 49 de la LSST

## Usted tiene también un papel que desempeñar en relación con la salud y seguridad en su empresa.

En efecto, la ley establece que el trabajador debe cumplir con las siguientes obligaciones importantes:

- 1 Conocer el programa de prevención que le es aplicable;
- 2 Tomar las medidas necesarias para proteger su salud, seguridad o integridad física;
- 3 Tener cuidado de no poner en peligro la salud, la seguridad o la integridad física de otras personas en el lugar de trabajo o a su alrededor;
- 4 Someterse a los exámenes de salud exigidos para la aplicación de la presente ley y los reglamentos;
- 5 Participar en la identificación y eliminación de los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el lugar de trabajo;
- 6 Colaborar con el Comité de Salud y Seguridad y, en su caso, con el Comité de Obra, así como con cualquier empleado responsable de hacer cumplir las leyes y reglamentos.

En resumen, debe recordar que el objetivo principal en salud y seguridad laborales es la eliminación de los riesgos desde su origen.

Para lograrlo, su empleador, sus colegas y usted mismo tienen obligaciones que cumplir.

Conocer los fundamentos de la legislación de salud y seguridad laborales le permite protegerse mejor y saber cómo involucrarse en el proceso.

# PRINCIPIO DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

**El análisis de tareas permite identificar los riesgos a los que está expuesto.**

Este análisis se lleva a cabo en función de 4 componentes del trabajo:

- El individuo,
- Las tareas,
- El entorno,
- El material.

Para identificar los riesgos potenciales, aquí hay algunos ejemplos de preguntas que puede hacerse:

- ¿He recibido la capacitación necesaria para realizar mi trabajo de manera segura?
- ¿Cuáles son las tareas por realizar?
- ¿Qué elementos asociados a estas tareas pueden presentar un riesgo?
- ¿Los lugares de trabajo están en buen estado y despejados?
- ¿Los equipos y el material utilizados están en buen estado?

En un nuevo empleo, sepa que hacer preguntas es completamente normal. ¡Podría evitar lesiones e incluso salvarle la vida!

Aquí tiene algunos buenos hábitos para adoptar:

- Identifique a las personas a las que puede acudir;
- Sepa dónde están ubicados los documentos sobre salud y seguridad en el trabajo para consultarlos si es necesario;
- Participe en las actividades de prevención;
- Reporte cualquier situación peligrosa que observe.

Es importante tener en cuenta que saber reconocer los riesgos en su lugar de trabajo le permite elegir los medios adecuados y adoptar comportamientos seguros para protegerse. Además, algunos hábitos también le ayudarán a lograr este objetivo.

## Persona de referencia

- Socorrista
- Comité de SST
- Recursos Humanos
- Representante y agente de enlace

## Documentos de recursos

- Programa de prevención
- Procedimiento
- Hoja de datos de seguridad
- Reglas de SST

## Actividades de prevención

- Inspección
- Investigación y análisis de accidentes
- Identificación de riesgos

# RIESGOS ESPECÍFICOS EN RESTAURACIÓN

## Productos peligrosos (sistema SIMDUT)

Consulte las etiquetas y las fichas de datos de seguridad al utilizar un producto controlado para conocer las medidas de prevención que debe adoptar, los requisitos de almacenamiento de cada producto, etc.

Un producto transferido a un contenedor debe ser identificado mediante una etiqueta que indique las características del producto.

## Almacenamiento de equipos

Almacene los equipos sobre una superficie plana y estable.

Asegúrese de que no haya riesgo de caída de objetos almacenados en lugares elevados.

Asegúrese de que los estantes no estén sobrecargados y almacene las cargas más pesadas en la parte inferior.

Asegúrese de que el almacenamiento no obstruya los pasillos, las salidas, las vías de circulación, los rociadores, ni la iluminación.

## Manipulación de cargas

Utilice los medios puestos a su disposición para levantar cargas; si debe hacerlo manualmente, utilice una técnica de seguridad:

- Planifique su trayecto;
- Colóquese primero en una posición cómoda;
- Levante el objeto suavemente manteniendo la carga cerca del cuerpo;
- Evite torcer el cuerpo mientras levanta el objeto;
- Pida ayuda de ser necesario.

## Protección contra incendios

Mantenga los paneles y las salas eléctricas libres de acceso en todo momento. No almacene nada en ellas, ni cerca de dichos paneles.

Los extintores deben permanecer fijados a la pared y estar accesibles en todo momento.

Memorice la ubicación de las salidas de emergencia y de los extintores.

## Caídas

Las caídas pueden tener consecuencias graves. Un solo incidente puede tener un gran impacto y generar costos considerables.

Principales causas de las caídas del mismo nivel:

- Resbalar,
- Tropezar,
- Perder el equilibrio.



ESTOS INCIDENTES REPRESENTAN EL

**89%** de todas las caídas del mismo nivel

Principales causas de las caídas desde las alturas:

- Caer de un taburete,
- Caer de una escalera.



ESTOS INCIDENTES REPRESENTAN EL

**11%** del total de las caídas desde las alturas

## Cocina y comedor

- Respete los procedimientos de seguridad de los equipos (rebanadora de carne, picadora, procesador de alimentos, batidora, etc.) antes de ponerlos en funcionamiento y siempre desenchúfelos antes de limpiarlos y darles mantenimiento.
- Cualquier defecto en los equipos debe ser reportado inmediatamente a su superior.
- Asegúrese de que los dispositivos de seguridad estén instalados en todo momento en los equipos. Está prohibido retirar o cortocircuitar un protector o un dispositivo de seguridad.
- Utilice los equipos de protección personal y las herramientas proporcionadas (guantes) para manipular los alimentos y los equipos calientes.
- Regule correctamente la temperatura del agua para las bebidas calientes (temperatura máxima de 60 °C).
- Recoja el vidrio roto con la ayuda de una escoba y un recogedor y deséchelos en los depósitos proporcionados para este fin. Luego, vacíe el contenido de los mismos directamente en el contenedor principal.
- Mantenga el piso en buen estado, limpio y despejado.
- Seque inmediatamente los derrames de agua en el piso y recoja los alimentos que caigan al suelo.
- Al limpiar la plancha caliente y el horno con el desengrasante a base de ácido, use gafas de seguridad, guantes y mascarilla.
- Asegúrese de que los cilindros de gas estén en buen estado, firmemente sujetos y equipados con un protector de válvula, aunque estén llenos o vacíos.
- Mantenga los cilindros de gas alejados de cualquier fuente de calor.
- Mueva los cilindros evitando el roce con el suelo.
- Utilice las técnicas seguras de manipulación de las charolas.
- Determine una cantidad máxima de platos para transportar durante el servicio.
- Evite el uso de zapatos de tacón alto y favorezca la compra de zapatos planos con punta cerrada.
- Utilice guantes de Kevlar® al manipular la mandolina manual.

## Prácticas ergonómicas

- Utilice las técnicas seguras de manipulación de las charolas.
- Determine una cantidad máxima de platos (platillos) para transportar durante el servicio. Adopte una postura de trabajo adecuada para cada tarea, con el fin de evitar la fatiga muscular.
- Si es posible, ajuste las mesas de trabajo según las tareas por realizar:
  - Para una persona que trabaja de pie, sin esfuerzo, la altura de una mesa de trabajo debe estar de 5 a 10 cm por debajo de los codos;
  - Para una persona que debe realizar una tarea que requiera cierta fuerza, la mesa de trabajo debe estar de 15 a 30 cm por debajo del nivel de los codos.
- Evite las tareas repetitivas y favorezca la rotación de puestos.



También existen otros riesgos presentes, le invitamos a consultar el sitio de la ARQ que ha desarrollado herramientas para ayudarle a identificar y controlar estos riesgos, incluyendo las siguientes:

→ Tabla de inspección	<a href="https://sst.restauration.org/grilles-dinspection/">https://sst.restauration.org/grilles-dinspection/</a>
→ Procedimiento de trabajo seguro	<a href="https://sst.restauration.org/procedure-de-travail-securitaire/fiches-de-procedures/">https://sst.restauration.org/procedure-de-travail-securitaire/fiches-de-procedures/</a>
→ Webinario	<a href="https://sst.restauration.org/webinaires/">https://sst.restauration.org/webinaires/</a>
→ Campaña de prevención	<a href="https://sst.restauration.org/campagnes-de-prevention/">https://sst.restauration.org/campagnes-de-prevention/</a>
→ Capacitación	<a href="https://sst.restauration.org/formations/">https://sst.restauration.org/formations/</a>

# MEDIDAS GENERALES – SECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

## Procedimiento en caso de accidente

De acuerdo con la normativa, es importante que el empleador le informe sobre los procedimientos por seguir en caso de accidente:

- Recibir primeros auxilios o llamar al 9-1-1;
- Informar del evento al supervisor;
- Llenar los formularios pertinentes, como la declaración de accidente, el registro, etc.;
- Si es necesario, consultar a un médico;
- Presentar el formulario de asignación temporal al médico.

## Declaración de accidente

Informe a la persona responsable tan pronto como ocurra el accidente o incidente, con el fin de recibir los primeros auxilios de ser necesario. Si no está en condiciones de hacerlo, otra persona lo hará por usted. Si necesita ir al hospital, a una clínica o incluso a casa después de su accidente, es su empleador quien debe cubrir los gastos de transporte (ambulancia, taxi, transporte público, etc.).

- ▶ <https://sst.restauration.org/accident-du-travail/procedure-en-cas-daccident-ou-de-maladie-professionnelle/but/>
- ▶ <https://sst.restauration.org/accident-du-travail/declaration-daccident-et-dincident-employe/declarer-rapidement-levenement/>
- ▶ [https://sst.restauration.org/wp-content/uploads/2023/08/14014\\_ARQ\\_Fiche\\_Declaration\\_situation\\_dangereuse.pdf](https://sst.restauration.org/wp-content/uploads/2023/08/14014_ARQ_Fiche_Declaration_situation_dangereuse.pdf)

## Políticas

Con el fin de respetar las leyes y garantizar el buen funcionamiento de la empresa, su empleador debe implementar políticas relacionadas con:

Las drogas y el alcohol, el acoso y la violencia, así como normas de salud y seguridad en el trabajo.

Usted debe conocer estas políticas y respetarlas en todo momento.

## Drogas y alcohol

Está estrictamente prohibido presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol o las drogas, consumirlas o comerciar con ellas en el lugar de trabajo, o realizar su trabajo bajo la influencia de drogas o en estado de embriaguez.

El empleado que no cumpla con estas reglas estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido.

## Acoso y violencia

El empleador se compromete a proporcionar un entorno de trabajo libre de violencia, acoso, intimidación y discriminación para garantizar que se respete la seguridad y la dignidad de cada empleado.

Por lo tanto, no se tolerará ningún comportamiento contrario a la política y las leyes aplicables. Esta política se aplica a todos los niveles jerárquicos, proveedores, clientes y cualquier otra persona con la que la empresa haga negocios.

Es responsabilidad de los empleados y la dirección mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso para todos.

- ▶ <https://sst.restauration.org/campagnes-de-prevention/sante-psychosociale/>

## Política de salud y seguridad

Todos los trabajadores deben cumplir con la política y las reglas de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo. Deben tomar las medidas necesarias para proteger su salud, seguridad e integridad física y psicológica, así como la de otras personas que se encuentren en el lugar de trabajo o cerca de él.

➤ <https://sst.restauration.org/regles-de-sante-et-de-securite-du-travail/>

## Comité de salud y seguridad

En su establecimiento también debe existir un comité de salud y seguridad. Puede consultar el orden del día o los miembros del comité según sea necesario.

➤ <https://sst.restauration.org/comite-en-sante-et-securite-au-travail/capsule-informative/>

## Mecanismos de participación de los trabajadores

Para los empleados que trabajan en una empresa con menos de 20 trabajadores

**Se debe designar un agente de enlace entre los trabajadores de su establecimiento.**

Sus principales funciones son:

- Cooperar con el empleador en materia de salud y de seguridad;
- Hacer recomendaciones por escrito;
- Consulte a este representante, según sea necesario, sobre salud y seguridad en su lugar de trabajo.

Para los empleados que trabajan en una empresa con 20 trabajadores o más

**Se debe designar un representante en salud y seguridad por y entre los trabajadores de su establecimiento.**

Sus principales funciones son:

- Hacer la inspección de los lugares de trabajo;
- Participar en la identificación y análisis de los riesgos;
- Hacer recomendaciones al comité de salud y seguridad;
- Reunirse con el comité de salud y seguridad;

Consulte a este representante, según sea necesario, sobre salud y seguridad en su lugar de trabajo.

02

Guía para trabajadores  
extranjeros —  
**Sección del empleador**



**Es fundamental** comprender bien lo que implica la contratación internacional, antes de embarcarse en el proceso.

**Cada vez más empresas consideran la contratación de trabajadores extranjeros como una solución para hacer frente a la escasez de mano de obra. Por lo tanto, más empresas recurren al ámbito internacional para cubrir sus puestos vacantes.**

## PREVIO A LA LLEGADA DEL TRABAJADOR

Es fundamental comprender bien lo que implica la contratación internacional, antes de embarcarse en el proceso. La contratación y la recepción de mano de obra internacional requieren una inversión significativa por parte de las empresas, ya sea en términos de tiempo, dinero o energía. Según su modelo de negocio y sus necesidades, la contratación internacional podría ser una de las soluciones para su escasez de mano de obra.

En Quebec, la contratación de trabajadores extranjeros es un servicio regulado. El empleador que contrata a un trabajador extranjero debe declararlo a la CNESST. Desde 2020, las agencias que ofrecen este servicio a sus clientes deben tener un permiso válido emitido por la CNESST y cumplir con las obligaciones a las que están sujetas. La CNESST pone a disposición del público un [Registro de los titulares de permisos](#).

Debe saber que los servicios de inmigración también están regulados. De hecho, solo abogados, notarios y consultores regulados en inmigración canadiense pueden ofrecer estos servicios a sus clientes a cambio de una remuneración. Por lo tanto, es importante asegurarse de que su proveedor de servicios esté debidamente autorizado para ofrecer estos servicios. Puede consultar el sitio web del *Barreau du Québec*, de la *Chambre des notaires* o el [Registro de Quebec de los asesores en inmigración](#).

Una buena preparación puede evitar muchas sorpresas. Incluso antes de la llegada del trabajador al país, asegúrese de comprender bien las necesidades del trabajador y su familia, y de proporcionarles información confiable y actualizada.

## DURANTE

**La integración y la logística de recepción constituyen la última etapa, pero no la menos importante, en su proceso de reclutamiento internacional. Las empresas que tienen un buen proceso de integración de nuevos empleados tienen una mejor retención de estos, además de lograr una mayor productividad.**

Aquí hay algunas pautas que debe seguir para asegurarse de que su trabajador extranjero tenga una experiencia agradable y segura:

- Planificación del transporte: lugar de llegada, transporte entre el aeropuerto y el domicilio;
- Conversación sobre las normas y valores de Quebec: idioma, comportamientos por adoptar, programa de bienvenida propuesto, etc.;
- Anuncio de la llegada del trabajador al personal;
- Organización del alojamiento y del transporte hacia el lugar de trabajo;
- Trámites administrativos (explicación del salario, deducciones, vacaciones, permisos y seguro médico privado);
- Inicio de los trámites para que el trabajador obtenga su número de seguro social, abra una cuenta bancaria, compre una tarjeta SIM, etc.;
- Visita al entorno de vida y de trabajo;
- Presentación del trabajador y del equipo de trabajo;
- Capacitaciones sobre:
  - las normas de salud y seguridad,
  - las tareas por realizar,
  - los equipos de trabajo,
  - el aspecto intercultural y el estilo de vida,
  - el aspecto lingüístico.
- Las expectativas del empleador (productividad, calidad, vida social, comportamiento, etc.).

## SEGUIMIENTO

Como gerente, debe asegurarse de realizar seguimientos regularmente. De esta manera, podrá validar si el puesto sigue cumpliendo las expectativas del nuevo empleado, además de estar al tanto de cualquier decepción o dificultad que pueda enfrentar.

Lo importante es no dar por sentado que por el hecho de que el empleado sea funcional signifique que todo esté bien. No dude en evaluar la situación y realizar seguimientos con el nuevo empleado. Ajuste las percepciones o simplemente corrija algunos elementos irritantes para asegurarse de que esta experiencia sea positiva.

Durante el primer mes de la llegada del empleado, estas reuniones de seguimiento pueden llevarse a cabo al menos una vez por semana. Posteriormente, pueden ser menos frecuentes, según las necesidades que perciba. Sin embargo, siempre demuestre su disponibilidad para que el nuevo empleado se sienta cómodo de reunirse con usted si surge algún problema.

## DERECHOS DEL EMPLEADOR

### Artículo 50 de la LSST

Servicios de capacitación, información y asesoramiento en materia de salud y seguridad laboral.

## OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

### Artículo 51 de la LSST

El empleador debe tomar las medidas necesarias para proteger la salud y garantizar la seguridad e integridad física y psicológica del trabajador. En particular, debe:

- 1 Asegurarse de que los establecimientos bajo su autoridad estén habilitados y equipados de manera que protejan al trabajador;
- 2 Designar miembros de su personal responsables de cuestiones de salud y seguridad y mostrar sus nombres en lugares visibles y fácilmente accesibles para el trabajador;
- 3 Asegurarse de que la organización del trabajo, los métodos y técnicas utilizados para llevarlo a cabo sean seguros y no afecten la salud del trabajador;
- 4 Controlar la vestimenta de trabajo, proporcionar instalaciones sanitarias, agua potable, iluminación, ventilación y calefacción adecuadas, y asegurarse de que las comidas tomadas en el lugar de trabajo se consuman en condiciones higiénicas;
- 5 Utilizar los métodos y técnicas para identificar, controlar y eliminar los riesgos que puedan afectar la salud y seguridad del trabajador;
- 6 Tomar las medidas de seguridad contra incendios prescritas por el reglamento;
- 7 Proporcionar equipos seguros y garantizar su mantenimiento y buen estado;

- 8 Asegurarse de que la emisión de contaminantes o el uso de sustancias peligrosas no afecten la salud o seguridad de nadie en el lugar de trabajo;
- 9 Informar adecuadamente al trabajador sobre los riesgos relacionados con su trabajo y proporcionarle la capacitación, el entrenamiento y la supervisión adecuados con el fin de garantizar que tenga la habilidad y el conocimiento necesarios para realizar su trabajo de manera segura;
- 10 Mostrar, en lugares visibles y fácilmente accesibles para los trabajadores, la información transmitida por la Comisión, la agencia y el médico responsable, y poner esta información a disposición de los trabajadores, del comité de salud y seguridad y de la asociación acreditada;
- 11 Proporcionar gratuitamente al trabajador todos los medios y equipos de protección individual elegidos por el comité de salud y seguridad de acuerdo con el párrafo 4° del artículo 78 o, en su caso, los medios y equipos de protección individual o colectivo determinados por reglamento y asegurarse de que el trabajador, en el curso de su trabajo, utilice estos medios y equipos;
- 12 Permitir a los trabajadores someterse a exámenes de salud durante el empleo requerido para la aplicación del reglamento;
- 13 Comunicar a los trabajadores, al comité de salud y seguridad, la asociación acreditada, el director de salud pública y la Comisión, la lista de las sustancias peligrosas utilizadas en el establecimiento y los contaminantes que pueden emitirse;
- 14 Colaborar con el comité de salud y seguridad, de ser necesario, así como con cualquier persona encargada de hacer cumplir la ley y los reglamentos, y proporcionarles toda la información necesaria;
- 15 Poner a disposición del comité de salud y seguridad los equipos, espacios y personal de oficina necesarios para llevar a cabo sus funciones;
- 16 Tomar las medidas necesarias para proteger al trabajador expuesto a una situación de violencia física o psicológica en el lugar de trabajo, incluida la violencia doméstica, familiar o de género;
- 17 A efecto de lo dispuesto en el párrafo 15 del primer apartado, en el caso de una situación de violencia doméstica o familiar, el empleador está obligado a tomar medidas cuando sabe o debería razonablemente saber que el trabajador está expuesto a esta violencia;
- 18 En caso de accidente, ya sea menor o mayor, tiene la obligación de informar del evento a su superior inmediato,. También debe informar cualquier amenaza a su seguridad y a la de los demás.

# Formato de recepción e integración

Para asegurarse de que el proceso de recepción e integración sea riguroso y que se cubran todos los aspectos relevantes, aquí hay una plantilla editable, según sus necesidades:

Nombre del empleado	
Supervisor	
Fecha de integración	
Fecha de contratación	

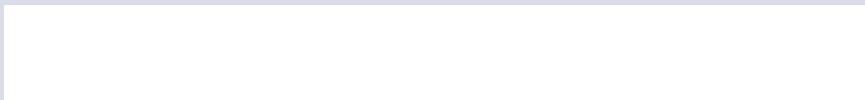
## Información pertinente

Administrativo	Hecho	N/A	Seguimiento
<b>Información personal</b> Número de Seguridad Social, fecha de nacimiento, dirección y número de teléfono, carta de contratación firmada, muestra de cheque, copia del permiso de conducir, tarjetas de habilidades y permiso de trabajo			
<b>Información de emergencia para el empleado</b>			
<b>Información del pago</b> Frecuencia, método y entrega			
<b>Entrega de uniforme, equipo de protección personal y herramientas de trabajo</b>			
Empresa Misión, políticas de gestión, etc.	Hecho	N/A	Seguimiento
<b>Presentación de la empresa</b> Historia, misión, valores			
<b>Roles y responsabilidades</b>			
<b>Visita al establecimiento y presentación</b>			
<b>Manual del empleado</b> Firma			

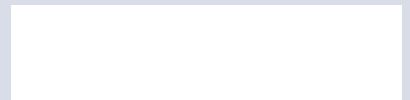
Empresa (continuación)	Hecho	N/A	Seguimiento
Horarios de trabajo y registro de horas trabajadas			
Descansos y comidas			
Puntualidad y asistencia			
Hoja de disponibilidad y solicitudes de ausencia			
Periodo de prueba			
Vacaciones Procedimiento de vacaciones			
Seguros colectivos, si corresponde			
Plan voluntario de ahorro para la jubilación, si corresponde			
Reunión anual con el empleado			
Escalas salariales y revisión salarial			
Oportunidades de carrera y formación continua			
Comunicación interna	Hecho	N/A	Seguimiento
Reunión entre empleados y empleadores			
Pizarrón de anuncios Administrativo, salud y seguridad en el trabajo, social, etc.			
Normas de conducta	Hecho	N/A	Seguimiento
Lenguaje y respeto entre compañeros/ superiores			
Higiene personal y uniforme			
Alcohol y drogas			
Tabaco Descansos permitidos, política			
Trabajo en equipo Ayuda mutua, respeto y cortesía			
Uso del teléfono celular Durante horas de trabajo			

Normas de conducta (continuación)	Hecho	N/A	Seguimiento
Política sobre redes sociales			
Política para prevenir el acoso			
Sanciones y medidas disciplinarias			
Salud y seguridad	Hecho	N/A	Seguimiento
Políticas, reglas de seguridad y responsabilidades del empleado/empleador			
Equipos de seguridad obligatorios para el puesto de trabajo			
Medidas de seguridad relacionadas con el puesto de trabajo			
Procedimiento de trabajo seguro			
Procedimiento de evacuación en caso de emergencia			
Primeros auxilios y equipo de primeros auxilios			
Comité, representante, agente de enlace de salud y seguridad en el trabajo			
Formación y expectativas del empleador	Hecho	N/A	Seguimiento
Presentación del tutor o del capacitador			
Descripción de los puntos críticos relacionados con el puesto			
Expectativas de productividad y calidad			
Plan de formación y desarrollo en el trabajo			
Otros	Hecho	N/A	Seguimiento

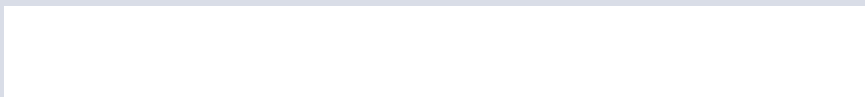
## Información complementaria



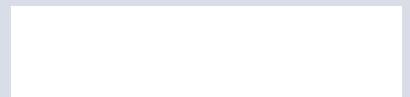
Firma del responsable



Fecha



Firma del empleado



Fecha



**Es importante**  
de hacer un seguimiento  
constante acerca de la  
evolución del proceso  
de integración de los  
nuevos empleados.



## Conclusión

El nuevo empleado necesita un mayor apoyo durante sus primeras semanas de trabajo, lo que exige más tiempo y esfuerzo por parte del equipo. Este periodo varía en promedio de uno a tres meses. Con el paso del tiempo, esta inversión disminuye al mismo ritmo que las necesidades de acompañamiento del nuevo empleado, quien va ganando autonomía. Por lo tanto, el gerente debe reconsiderar la organización del trabajo durante este periodo para permitir que los acompañantes desempeñen adecuadamente su papel y que el acompañamiento sea un éxito.

Durante el mes siguiente a la llegada del trabajador, es importante realizar un seguimiento para evaluar su adaptación y la evolución del proceso de integración, y, si es necesario, responder a sus preguntas.

6880, Louis-H.-La Fontaine  
Montréal (Québec) H1M 2T2

[info@restauration.org](mailto:info@restauration.org)

