

# Lineamientos de Operación

## Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México – Canadá

**Enero de 2016**

## ÍNDICE

<b>I.</b>	<b>CONSIDERACIONES</b>	<b>4</b>
<b>II.</b>	<b>OBJETIVOS GENERALES DEL PROGRAMA</b>	<b>6</b>
<b>III.</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LOS LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN</b>	<b>6</b>
<b>IV.</b>	<b>FUNDAMENTO LEGAL</b>	<b>7</b>
<b>V.</b>	<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ORGANISMOS PARTICIPANTES EN EL PTAT</b>	<b>8</b>
<b>VI.</b>	<b>DISPOSICIONES GENERALES</b>	<b>9</b>
1.	CARACTERÍSTICAS Y POLÍTICAS GENERALES DEL PROGRAMA	9
2.	MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO	11
3.	ACUERDO DE EMPLEO	12
4.	CARACTERÍSTICAS COLATERALES	12
5.	FUNCIONES GENERALES DE LA CGSNE Y DEL SNE	13
5.1	Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo	13
5.2	Servicio Nacional de Empleo	14
6.	COBERTURA DEL PTAT	14
a)	En La República Mexicana	14
b)	En Canadá	14
7.	POBLACION OBJETIVO	15
a)	Criterios de elegibilidad para candidatos de primera vez	15
b)	Características básicas de la población objetivo	15
<b>VII.</b>	<b>PROCEDIMIENTOS GENERALES DE OPERACIÓN</b>	<b>16</b>
1.	CULTIVOS AUTORIZADOS	16
2.	CLASIFICACIÓN DE TRABAJADORES	16
3.	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR POR ÁREAS DE DESEMPEÑO	18
4.	TRÁMITES BÁSICOS DE LOS TRABAJADORES	18
5.	DOCUMENTACIÓN DEL TRABAJADOR	18
a)	Documentación que deberá presentar el trabajador para ser elegible	18
b)	Documentación del trabajador una vez dentro del PTAT	19
6.	DERECHOS, OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	19
6.1	Derechos de los trabajadores	19
6.2	Obligaciones de los Trabajadores	
7.	SANCIONES PARA LOS TRABAJADORES	27
7.1	Incumplimiento del contrato por parte del trabajador	27
7.2	Motivo de separación temporal del Programa	28
7.3	Motivo de separación definitiva del Programa	29

<b>8.</b>	<b>CONDICIONES DE PARTICIPACIÓN DEL EMPLEADOR</b>	<b>30</b>
	8.1 Condiciones básicas de participación	30
	8.2 Condiciones para permanecer como miembro del Programa	31
	8.3 Obligaciones de los Empleadores	33
	8.4 Sanciones para los Empleadores	34
<b>9.</b>	<b>TRANSFERENCIA DE TRABAJADORES</b>	<b>34</b>
	9.1 Procedimiento en la provincia de Quebec	35
	9.2 Procedimiento en la provincia de Ontario	36
<b>10.</b>	<b>REPATRIACIÓN</b>	<b>36</b>
	10.1 Por motivos de salud	36
	10.2 Por término de período de prueba	36
	10.3 Repatriación prematura por incumplimiento de contrato por parte del trabajador	37
	10.4 Repatriación prematura por incumplimiento de contrato por parte del empleador	37
	10.5 Reembolso de boletos de avión motivado por repatriación prematura	37
<b>11.</b>	<b>COBERTURA MÉDICA EN CANADÁ</b>	<b>38</b>
	11.1 Seguro para Lesiones Profesionales	38
	11.2 Seguro Médico para Lesiones no Profesionales	40
	11.3 Seguro Suplementario Contratado con “Great West Life Insurance Company”	41
<b>12.</b>	<b>COORDINACIÓN INTERSECTORIAL EN MÉXICO</b>	<b>43</b>
	12.1 Secretaría de Salud	43
	12.2 Secretaría de Gobernación - Instituto Nacional de Migración	44
	12.3 Secretaría de Relaciones Exteriores	44
	12.4 Instituto Nacional de Migración - Secretaría de Gobernación	44
	12.5 Protocolo de Actuación Interinstitucional para la Documentación y Abordaje Aéreo en el AICM	44
<b>13.</b>	<b>COORDINACIÓN INTERSECTORIAL EN CANADÁ</b>	<b>49</b>
	13.1 Papel del Agente de Migración Canadiense	50
	13.2 Funciones de la Embajada de México en Canadá	52
	13.3 Funciones de los Consulados de México en Canadá	52
	13.4 Aspectos importantes que debe considerar el agente consular	58
<b>14.</b>	<b>FUNCIONES DE LA HRSD</b>	<b>60</b>
<b>15.</b>	<b>FUNCIONES DE SERVICE CANADA</b>	<b>62</b>
<b>16.</b>	<b>FUNCIONES DE FARMS / FERME</b>	<b>62</b>
<b>17.</b>	<b>FUNCIONES DE LA AGENCIA DE VIAJES</b>	<b>63</b>
<b>18.</b>	<b>PAPEL DEL EMPLOYMENT STANDARDS BRANCH</b>	<b>65</b>

## I. CONSIDERACIONES

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) es la dependencia del Ejecutivo Federal que se encarga de diseñar e instrumentar las políticas activas en materia de empleo con el fin de impulsar acciones en favor de la población buscadora de empleo del país. Dicha labor se realiza a través de los programas que se operan bajo la responsabilidad de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo (CGSNE).

Dentro de este conjunto de políticas activas, el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México - Canadá (PTAT), considera líneas de acción para atender con mayor eficacia a la población agrícola que busca colocarse temporalmente en un trabajo en Canadá, así como satisfacer las expectativas de mano de obra calificada por parte de los empleadores Canadienses.

Con este objetivo en los años 60's el PTAT inició como una iniciativa del sector empresarial de la provincia canadiense de Ontario con el fin de reclutar trabajadores de Jamaica en sus plantaciones de Tabaco, por lo que en 1966 el Gobierno canadiense decidió llevar a cabo un proyecto federal experimental con la contratación de un poco más de 250 trabajadores jamaquinos. Un año después, en 1967, el gobierno canadiense decidió firmar un acuerdo administrativo con un grupo de países caribeños (Barbados, Jamaica, Montserrat, St. Vincent-Grenada, y Trinidad y Tobago) para permitir la entrada a Canadá de mano de obra temporal exclusivamente en el sector agrícola.

Teniendo como base el acuerdo previo con los países del Caribe, en 1974 los gobiernos de México y Canadá suscribieron un Memorando de Entendimiento con el propósito de instrumentar un programa de trabajadores agrícolas temporales. Desde su inicio, tanto trabajadores como empleadores y autoridades, han podido comprobar los atributos de un programa que permite que los jornaleros mexicanos viajen a Canadá con su documentación en regla y cumpliendo todos los requisitos exigidos por las autoridades de ese país. Por su parte, los empleadores han podido disponer de acuerdo a los ciclos agrícolas con los trabajadores solicitados para realizar tareas como la cosecha de frutas, hortalizas, tabaco, empacadoras y apicultura, y a partir del 2007 trabajadores para el sector pecuario y ganadero.

Con este antecedente, para el año 2010, Canadá admitió alrededor de 26,882 trabajadores a partir del PTAT, de los cuales el 65% correspondió a trabajadores de México y el restante 35% a países caribeños. En números absolutos los registros de la temporada 2010 señalaron la participación de 15,809 trabajadores mexicanos, incluyendo 620 mujeres, distribuidos como sigue: Ontario, 52% del total de trabajadores; Quebec 19%; Columbia Británica 19%; Alberta, 5%. Manitoba, 2%; y el restante 3% repartido entre las provincias de Saskatchewan, Isla Príncipe Eduardo, Nueva Escocia y New Brunswick. Asimismo se registró la participación de más de 1,469 empresas agrícolas canadienses.

De esta manera, un Programa que inició con poco más de 200 participantes en 1974, envía en la actualidad poco menos de 16,000 trabajadores a nueve provincias canadienses, por lo que el PTAT, además de constituir un modelo de cooperación bilateral, ha demostrado la voluntad política de ambos países para mantener un flujo migratorio de trabajadores de manera legal, ordenada y segura.

No obstante el éxito demostrado por el PTAT durante sus 37 años de existencia, es importante destacar que el Programa es un instrumento de vinculación laboral que depende de la oferta de trabajo que los empleadores canadienses hacen a México, y que por tanto se encuentra sujeto a la demanda de mano de obra agrícola mexicana por parte del mercado laboral fluctuante de Canadá, el cual depende de varios factores, tanto económicos, como climáticos y de competencia con otros países que también participan de la oferta laboral canadiense.

Es por ello que, teniendo como base el éxito del Programa, pero también tomando en cuenta el actual contexto de competencia existente en el mercado laboral canadiense, la CGSNE ha establecido los presentes “Lineamientos de Operación” a efecto de estar en condiciones, tanto de proporcionar un servicio eficiente, oportuno y expedito para los trabajadores agrícolas mexicanos participantes del PTAT y los empleadores canadiense que los requieren, como para contar con las herramientas necesarias que aseguren la capacidad competitiva del Programa, así como su continuidad en el largo plazo en beneficio de ambos países.

## **II. OBJETIVOS GENERALES DEL PTAT**

- I. Vincular a los trabajadores agrícolas mexicanos con las oportunidades de empleo que se generan en el mercado de trabajo agrícola canadiense, a través de un modelo de movilidad laboral de carácter legal, ordenado y seguro.
- II. A partir de los criterios de eficiencia y pertinencia laboral, y cumpliendo con el perfil requerido por los empleadores canadienses, beneficiar a la población agrícola con mayores carencias económicas y al mayor número de familias posible, procurando evitar la concentración del beneficio en grupos familiares, municipios o zonas geográficas determinadas del país

## **III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LOS LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN**

- 1.- Establecer los criterios y lineamientos de los diferentes procesos operativos que integran al Programa, así como definir en forma ordenada y sistemática las actividades administrativas a seguir por parte de la Dirección de Movilidad Laboral de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo y las oficinas del Servicio Nacional de Empleo en los estados participantes.
- 2.- Optimizar la operación del Programa mediante la simplificación de trámites, la descentralización de la selección de candidatos y una comunicación estrecha y permanente entre la Dirección de Movilidad Laboral y el Servicio Nacional de Empleo en los estados, así como con las demás instituciones participantes en el Programa.
- 3.- Incrementar los estándares de calidad del servicio que se presta a los trabajadores agrícolas mexicanos y a los empleadores canadienses.

#### IV. FUNDAMENTO LEGAL

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS: Artículo 123, fracciones XIII, XXV y XXVI.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO: Artículo 523 fracciones I a V; artículo 537 fracciones I a IV; artículos 538 y 539 fracciones I a III; artículos 539-D, 539-E, 539-F.
- LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL: Artículos 16, 17 Bis, 18, 19, 22 y 40 fracciones I a XIX.
- REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL: Artículos 9 y 10 fracciones I a XIII; artículo 14 fracciones I a XV.
- MANUAL DE ORGANIZACIÓN GENERAL DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL: En sus apartados 1.2 Subsecretaría de Empleo y Política Laboral, así como 1.2.1 Coordinación General de Empleo.
- MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y PROCESOS DE LA COORDINACIÓN GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO: En sus apartados sobre la Dirección de Movilidad Laboral.
- MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO ENTRE EL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y EL GOBIERNO DE CANADÁ RELATIVO AL PROGRAMA DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES MEXICANOS.
- NORMAS OPERATIVAS PARA EL MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO ENTRE EL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y CANADÁ.
- REGLAS DE OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO publicadas el 27 de diciembre del 2015.

## V. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ORGANISMOS PARTICIPANTES

Los presentes Lineamiento de Operación deberán ser seguidos y aplicados por la Coordinación general del Servicio Nacional de empleo (CGSNE) a través de la Dirección de su Movilidad Laboral, así como por las oficinas del Servicio nacional de empleo en las 32 entidades federativas del país.

De manera conjunta con el SNE, en la operación del PTAT participan autoridades gubernamentales tanto de Canadá como de México, además de algunas entidades no gubernamentales de Canadá.

<b>Gobierno de México</b>		
<b>Secretaría del Trabajo y Previsión Social</b>		
<b>STPS</b>	CGSNE	Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo
	DML	Dirección de Movilidad Laboral
	SNE	Servicio Nacional de Empleo de los 32 Estados y sus Unidades Operativas
<b>Secretaría de Relaciones Exteriores</b>		
<b>SRE</b>	DGPAC, DGAN	Dirección General de Protección y Asuntos Consulares
		Dirección General para América del Norte
		Embajada de México en Ottawa
		Consulado General de México en Toronto, Ontario
		Consulado de Carrera en Leamington, Ontario
		Consulado General de México en Montreal, Quebec
		Consulado General de México en Vancouver, CB
Consulado de Carrera en Calgary, Alberta		
<b>Secretaría de Gobernación</b>		
<b>SEGOB</b>	INAMI	Instituto Nacional de Migración
<b>Secretaría de Salud Federal</b>		
<b>SSF</b>	DGRI	Dirección General de Relaciones Internacionales
		Dirección General para la Salud del Migrante
		Centros de Salud autorizados
<b>Gobierno de Canadá</b>		
<b>ESDC</b>	Employment and Social Development from Canadá (Ministerio de Empleo y Desarrollo Social de Canadá)	
<b>CIC</b>	Citizenship and Immigration Canada (Ministerio de Ciudadanía e Inmigración de Canadá)	
<b>EMBACAN</b>	Embajada de Canadá en México	
<b>MOL</b>	Ministry of Labour / Employment Standards Branch (Oficinas de Normas de Trabajo)	
<b>SC</b>	Service Canada	
<b>Asociaciones de Empleadores</b>		
<b>FARMS</b>	Foreign Agricultural Resource Management Services (Asociación de granjeros de la provincia de Ontario)	
<b>FERME</b>	Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'oeuvre Agricole (Asociación de granjeros de la provincia de Quebec)	
<b>BCAC</b>	British Columbia Agricultural Council (Asociación de granjeros de la provincia de Columbia Británica)	



## VI. DISPOSICIONES GENERALES

### 1. CARACTERÍSTICAS Y POLÍTICAS GENERALES DEL PROGRAMA

- i. Se informará de los requisitos y la documentación relacionada con el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales a toda persona que solicite información al respecto.
- ii. El trámite de ingreso del candidato al Programa es personal y se realizará ante las oficinas del Servicio Nacional de Empleo. Es importante señalar que no se acepta en ningún caso la participación de organizaciones y/o asociaciones de trabajadores, campesinos o jornaleros, así como de intermediarios.
- iii. Los servicios se proporcionarán gratuitamente a todos los interesados sin hacer distinción alguna por razones de edad, sexo, raza, estado civil o religión, salvo las disposiciones y requisitos del Programa.
- iv. Es necesario que el personal del Servicio Nacional de Empleo tenga conocimiento del mercado de trabajo en el que se actúa. Es decir, se debe identificar la demanda de mano de obra agrícola mexicana y las poblaciones agrícolas de cada estado; conocer sus características y su forma de vinculación; su funcionamiento e interrelaciones.
- v. La aprobación de ingreso de los candidatos y el registro en el Sistema de Información de Movilidad Laboral (SIMOL) al Programa la realizará directamente la CGSNE y el proceso de reclutamiento y selección se llevará a cabo por parte de las Oficinas del Servicio Nacional de Empleo en los estados, de acuerdo a los espacios autorizados por la CGSNE.
- vi. Por excepción y de manera auxiliar la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo podrá entrevistar y reclutar trabajadores de acuerdo a los lineamientos del Programa.
- vii. Queda prohibido proporcionar informe alguno sobre los solicitantes de los servicios a terceras personas, salvo que medie alguna orden judicial, en cuyo caso se deberán observar los procedimientos de ley.
- viii. La selección de los solicitantes se efectuará a partir de los requerimientos de experiencia y habilidades expresadas por los empleadores canadienses.
- ix. Para la asignación de un contrato de trabajo se tomarán en cuenta las evaluaciones que los empleadores canadienses hacen de los trabajadores. así como el historial del trabajador, el cual contiene los Reportes de Compañeros, Rompimientos de Contrato, Regresos Anticipados y en general el comportamiento y desempeño del trabajador.
- x. Debido a la falta de espacios de trabajo ofertados por los empleadores canadienses, y tomando en cuenta el alto número de trabajadores agrícolas buscadores de empleo, para la asignación de un contrato de trabajo se deberá tomar en cuenta el criterio de asignar UN LUGAR O CONTRATO DE TRABAJO POR CADA TRABAJADOR. En razón de lo anterior la asignación de más de 1 contrato de trabajo por temporada para cada trabajador NO está autorizado.

- xi. Tomando en cuenta que el PTAT es un Programa de vinculación laboral, y NO de asistencia social, en los presentes Lineamientos se establecen los procedimientos operativos a seguir a partir de los criterios de eficiencia y pertinencia laboral, de acuerdo a los requerimientos solicitados por los granjeros canadienses y tomando en cuenta el historial laboral y de comportamiento de cada trabajador.
- xii. En el marco del PTAT todos los trabajadores deberán asumir su compromiso de cumplir con las normas, lineamientos y criterios del Programa emitidos y aplicados por la STPS, a través del SNE; así como aquellos aplicados por la Secretaría de Relaciones Exteriores, a través de los consulados de México en Canadá; la Secretaría de Gobernación, a través del Instituto Nacional de Migración; y la Secretaría de Salud Federal, por medio de la Dirección General Adjunta para la Salud del Migrante; así como las leyes, reglamentos y criterios migratorios aplicados por el Gobierno de Canadá, a través de la Embajada de Canadá en México.
- xiii. Todo trabajador que participe en el PTAT deberá hacerlo en pleno conocimiento de las limitaciones del Programa, comprendiendo que el mismo está sujeto a la demanda de mano de obra agrícola mexicana por parte de los empleadores canadienses, por lo que la posibilidad de ser asignado a un contrato de trabajo dependerá de los espacios ofertados por dichos empleadores.
- xiv. Todos los gastos que desembolsen los trabajadores con el objetivo de ser asignado a un contrato de trabajo en Canadá, no serán reembolsados por la CGSNE y/o empleadores canadienses.
- xv. Todo trabajador asignado a un contrato de trabajo deberá procurar obtener su estabilidad laboral a la brevedad posible, como mínimo con al menos uno de los empleadores canadienses con que sea asignado durante su participación en el Programa (nominalidad).
- xvi. El SNE se reserva la posibilidad de una nueva asignación, en aquellos casos de trabajadores que NO obtenga su estabilidad laboral con al menos un empleador canadiense (nominalidad).
- xvii. Toda la información generada por el Programa, así como la contenida en el SIMOL se encuentran protegidos tanto por la Ley Federal de Protección de Datos Personales, no es posible divulgar dicha información en los términos que marca la ley.
- xviii. La seguridad y utilización de la información personal de trabajadores y empleadores es responsabilidad del servidor público que tiene acceso a ella, debiendo resguardarla de cualquier uso o divulgación fuera del marco legal.

## 2. MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO

El Memorando de Entendimiento (ME) es un Acuerdo Administrativo firmado en 1974 entre los Gobiernos de México y Canadá, mediante el cual ambos países expresan el interés de asignar un empleo temporal a trabajadores agrícolas mexicanos y donde Canadá determine que los trabajadores son necesarios para satisfacer la demanda en el sector agrícola canadiense.

Este instrumento administrativo, así como el “Acuerdo de Empleo”, determinan los procedimientos administrativos generales, así como derechos y responsabilidades de ambas partes (trabajador/empleador).

Su ratificación es automática, a menos que una de las partes decida lo contrario, con una notificación oficial y con preaviso de tres meses.

Sus principios rectores son:

- Que el ME constituye un “Acuerdo Administrativo Intergubernamental” y no un tratado internacional.
- Los trabajadores serán contratados por un costo “adicional” (premium cost) para el empleador, principalmente por los conceptos de transporte aéreo y/o alojamientos.
- Que la estancia de los trabajadores mexicanos será “temporal”, con un máximo de ocho meses por contrato de trabajo.
- Que los trabajadores mexicanos serán tratados a partir de un principio de equidad e igualdad con los trabajadores canadienses que realizan el mismo tipo de trabajo.
- Que cada empleador y su trabajador firmarán el Acuerdo de Empleo (AE), sujeto a revisión anual por ambos gobiernos, previa consulta con el sector patronal.

### **De acuerdo a las Normas Operativas del Memorando de Entendimiento:**

#### **El gobierno de Canadá se compromete a:**

- Dar aviso por lo menos con 20 días laborales de antelación, sobre el número de trabajadores requeridos, fincando así un “Pedido”.
- Emitir permiso y visa de trabajo, a través de su Embajada en México, a los trabajadores que cumplan con los requisitos migratorios establecidos por Canadá.
- Transmitir a la STPS, a través de los consulados mexicanos en Canadá, las solicitudes de empleo aceptadas por HRSDC.
- Notificar a los consulados de México en Canadá, con un mínimo de 10 días naturales de anticipación, sobre cualquier cancelación o cambio de fecha de Pedido (básicamente por motivos climáticos y causas de fuerza mayor).

### **El gobierno de México se compromete a:**

- Completar dentro de 20 días laborales, el reclutamiento, selección y documentación de trabajadores.
- Seleccionar únicamente personas que “verdaderamente sean trabajadores agrícolas”.
- Realizar a cada trabajador un examen médico, asegurándose que las condiciones físicas y de salud de los trabajadores sean las adecuadas para el desempeño de las actividades agrícolas.
- Emitir a cada trabajador un pasaporte con una vigencia mínima de 1 año.
- Notificar a los consulados mexicanos y a ESDC, el número de trabajadores que viajan a Canadá, sus nombres y fechas de llegada.
- Nombrar agentes gubernamentales (Agentes Consulares) para facilitar la administración del PTAT, “en beneficio de los empleadores y trabajadores”.

### **3. ACUERDO DE EMPLEO**

El Acuerdo de Empleo describe las condiciones de trabajo, sujetas a revisión anual por ambas partes.

Dicho Acuerdo de Empleo será ser impreso en los idiomas inglés, español y francés, los cuales cuentan con la misma fuerza legal.

Existen dos versiones:

- Acuerdo de Empleo Nacional.
- Acuerdo de Empleo para la Columbia Británica.

Cada año ESDC publica, a través de su página Web, la última versión que contiene las modificaciones acordadas en la última reunión anual de evaluación entre los gobiernos de México y Canadá.

### **4. CARACTERÍSTICAS COLATERALES**

- **Mano de obra suplementaria**  
La política de “Canadians First” queda vigente. Para poder acceder a mano de obra extranjera, el empleador canadiense debe demostrar que ha realizado esfuerzos suficientes para reclutar mano de obra local.
- **Costo especial (“Premium cost”)**  
El acceso a mano de obra mexicana tiene un “costo especial” para el empleador canadiense, a saber, transporte aéreo compartido y/o alojamientos gratuitos, excepto en Columbia Británica, así como asegurar al trabajador contra accidentes y lesiones profesionales, entre otras prestaciones.

- **Estadía temporal**  
El período de contratación se delimita a 8 meses y se le debe garantizar al trabajador por lo menos 240 horas de trabajo, en seis semanas o menos.
- **Permiso laboral restringido.**  
El empleador se compromete a no trasladar o transferir, sin autorización de la representación consular correspondiente, a otro empleador al trabajador que se le haya asignado.
- **Contrato laboral empleador/trabajador.**  
El “Acuerdo de Empleo” constituye en realidad un contrato de empleo, por lo que ambas partes deben firmar dicho documento negociado y revisado anualmente por ambos gobiernos.
- **Marco legal.**  
El PTAT está regulado por las leyes laborales de Canadá y de la provincia donde se vaya a desarrollar el empleo, sin embargo, es responsabilidad conjunta de la STPS y los Consulados de México en Canadá el vigilar que las condiciones de empleo sean las adecuadas y de acuerdo a la legislación canadiense vigente.
- **Fecha límite de la temporada.**  
Se fija el 15 de diciembre de cada año como fecha límite para terminar la temporada, por lo que es también fecha de expiración del permiso de empleo y visa de trabajo, por lo que todos los trabajadores del PTAT deberán regresar a México a más tardar en dicha fecha.
- **Transferencias de Trabajadores entre empleadores**  
Para la autorización de una transferencia el empleador deberá seguir el protocolo establecido por Service Canada y la Representación consular de México, cumpliendo con la documentación requerida, así como la notificación final de la transferencia del trabajador a la STPS.

## 5. FUNCIONES GENERALES LA CGSNE Y DEL SNE

### 5.1. Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo:

- a. Emisión de convocatoria y criterios de reclutamiento y selección de trabajadores en los estados del país.
- b. Registro y asignación de número de expediente de trabajadores de nuevo ingreso en el Sistema de Información de Movilidad Laboral (SIMOL) de acuerdo a las propuestas enviadas por las oficinas del SNE en los estados.
- c. Recepción de solicitudes de carta autorización y visa enviadas por los SNE.
- d. Envío a la Embajada de Canadá en México de las solicitudes de carta autorización y visa, así como su correspondiente seguimiento.
- e. Recepción, captura y análisis de las solicitudes de trabajadores realizadas por los empleadores de Canadá.

- f. Análisis de los perfiles de los trabajadores y de los requerimientos de trabajadores solicitados por los empleadores canadienses.
- g. Asignación de contrato a trabajadores nominales, reserva de selección y reservas de aeropuerto.
- h. Realizar los cambios, modificaciones y cancelaciones procedentes de las requisiciones realizadas por los empleadores canadienses.
- i. Elaboración y envío de los manifiestos finales de vuelo.
- j. Proceso final de documentación.
- k. Administración del Sistema de Citas para la atención de trabajadores.
- l. Revisión de expediente de trabajadores canalizados por el SNE.
- m. Registro de firmas para descuento de pasaporte.
- n. Trámite de descuento de pasaporte.
- o. Trámite de beneficios de paternidad.
- p. Trámite de pensión.
- q. Apoyo a las oficinas del SNE en los estados en materia de seguimiento a cada trabajador, trámite de examen médico, solicitud de carta de autorización y visa, pre-documentación y elaboración de reporte de retorno.
- r. Seguimiento a la estancia de los trabajadores en Canadá a través de los reportes enviados por los Consulados de México en Canadá.

## **5.2 Servicio Nacional de Empleo:**

- a. Reclutamiento y selección.
- b. Seguimiento a cada trabajador.
- c. Trámite de examen médico.
- d. Solicitud de carta de autorización y visa.
- e. Pre-documentación.
- f. Elaboración de reporte de retorno.
- g. Revisión de expediente de los trabajadores.

## **6.- COBERTURA DEL PTAT**

### **a) En La República Mexicana:**

- Participan las 32 entidades de la República Mexicana.

### **b) En Canadá:**

- |                             |                    |
|-----------------------------|--------------------|
| ▪ Alberta.                  | ▪ Nuevo Brunswick. |
| ▪ Columbia Británica.       | ▪ Ontario.         |
| ▪ Isla de Príncipe Eduardo. | ▪ Quebec.          |
| ▪ Manitoba.                 | ▪ Saskatchewan.    |
| ▪ Nueva Escocia.            |                    |

## 7.- POBLACION OBJETIVO

La población objetivo del Programa la constituyen mujeres y hombres jornaleros agrícolas, campesinos o peones de campo con experiencia en la siembra y cosecha de diversos productos agrícolas, así como en horticultura, apicultura, cuidado de ganado en general.

### a) Criterios de elegibilidad para candidatos de primera vez:

- Ser de nacionalidad mexicana.
- Ser jornalero agrícola o campesino.
- No tener problemas de salud o limitaciones físicas para el desempeño de las labores propias de la agricultura.
- En el caso de los hombres preferentemente estar casado o vivir en Unión Libre (por más de dos años).
- En caso de concubinato, preferentemente tener hijos producto de la unión.
- En el caso de las mujeres, preferentemente ser madre soltera y que sus hijos sean mayores de dos años.
- Escolaridad mínima de tercero de primaria y como máximo, primero de preparatoria.
- Saber leer y escribir el idioma español. No es necesario saber hablar inglés o francés.
- Radicar en zona rural. Queda excluido quien viva en la capital del estado, en zonas conurbadas o en las principales ciudades, a excepción de las delegaciones del DF con zonas rurales (Tláhuac, Milpa Alta, Xochimilco, Cuajimalpa y Tlalpan).
- No tener a su cónyuge o pareja participando en el Programa.
- Preferentemente No contar con antecedente penales en México, Estados Unidos y/o Canadá.
- Designar un beneficiario en caso de accidente o muerte. Para efectos del Programa el cónyuge o quien designe el trabajador, siempre y cuando sea mayor de edad, a cargo de sus hijos menores de edad será su beneficiario.
- Proporcionar con apego a la verdad la información que se le solicite.

### b) Características básicas de la población objetivo:

- Ser campesino o jornalero agrícola con experiencia en la siembra y cosecha de diversos productos del campo, así como en horticultura y apicultura. En este último caso, demostrar 5 años de experiencia como mínimo y contar con conocimientos técnicos, situación que el SNE comprobará mediante una evaluación.

- Vivir en zona rural. El SNE deberá constatar el domicilio del candidato a partir del comprobante de domicilio oficial y la credencial de elector.
- Saber leer y escribir el idioma Español.
- No tener problemas de salud o limitaciones físicas que impidan, limiten o dificulten el desempeño de las labores propias de la agricultura.
- Contar con una persona que se haga responsable de atender los compromisos del candidato mientras se encuentre cumpliendo un contrato de trabajo en Canadá.

## VII. PROCEDIMIENTOS GENERALES DE OPERACIÓN

### 1. CULTIVOS AUTORIZADOS

Las autoridades canadienses determinarán los cultivos y sectores que pueden acceder a mano de obra extranjera, favoreciendo sectores cuyo trabajo es manual, como son:

- Verduras y frutas de campo.
- Invernaderos (flores y hortaliza.)
- Tabaco.
- Viveros.
- Árboles de Navidad.
- Apicultura.
- Pasto.
- Empacadoras de frutas y verduras.
- Cuidado de ganado.
- Canola.

### 2. CLASIFICACIÓN DE TRABAJADORES

En el marco del PTAT se identifican las siguientes categorías:

- **Trabajador de primera vez:** Trabajador de reciente ingreso al PTAT.
- **Trabajador de selección:** Trabajador del Programa asignado a un contrato de trabajo en una granja que el connacional desconoce.
- **Trabajador nominal:** Trabajador del Programa solicitado directamente por el empleador, tras haber laborado en una o más temporadas anteriores en la misma granja.
- **Trabajador Sustituto:** Trabajador del Programa que es asignado por la CGSNE como sustituto de un trabajador Nominal o de Selección.
- **Trabajador Alternativa:** Trabajador del Programa que es solicitado directamente por el empleador en sustitución de un trabajador nominal.



- **Trabajadores para Reserva Aeropuerto:** Trabajador del Programa que sustituye a un trabajador ausente en el momento de abordar el avión.
- **Trabajadores de Reserva para cubrir las Requisiciones:** Grupo de trabajadores del Programa previamente seleccionados por la CGSNE en espera de una asignación de contrato.
- **Nominal Primera Vez:** Trabajador Nominal Virtual que ingresa al Programa al ser solicitado por un empleador de manera directa y es vinculado permanentemente con la granja que lo solicita.

### 3. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR POR ÁREAS DE DESEMPEÑO

- **Farm Worker:** Se dedica a plantar, cultivar, cuidado y preparación del producto para la venta;
- **Harvester:** “Categoría especial”, se dedica a cosechar hortaliza, tabaco y frutas, incluyendo la preparación del producto para la venta o almacenamiento.
- **Near Farmer:** Se dedica al cuidado de hongos, flores, árboles y arbustos para venta al menudeo, así como todo lo relacionado al pasto.
- **Canning/Packing Processing:** Se dedica al procesamiento y/o empaque de verduras y frutas.

### 4. TRÁMITES BÁSICOS DE LOS TRABAJADORES

Una vez seleccionado y reclutado, el trabajador debe realizar los siguientes trámites:

- Pasaporte.
- Examen médico.
- Trámite de visa y permiso de trabajo.
- Firma del Acuerdo de Empleo (contrato laboral).
- Social Insurance Number (SIN).
- Licencia internacional de manejo (solamente si el empleador lo solicita. Trámite no obligatorio).

### 5. DOCUMENTACIÓN DEL TRABAJADOR

#### a) Documentación que deberá presentar el trabajador para ser elegible: (Deberá presentarse en original y copia)

- Credencial de elector vigente del candidato y de la esposa o concubina.
- Segunda identificación oficial: pre-cartilla o cartilla del Servicio Militar Nacional liberada y resellada en su caso; certificado de primaria o secundaria con fotografía, o pasaporte.

- Acta de nacimiento del interesado y de sus dependientes económicos.
- Acta de matrimonio o constancia de concubinato.
- Comprobante de domicilio oficial a nombre del interesado, o en su defecto presentar credencial de elector vigente con la misma dirección de un comprobante de domicilio en zona rural.
- Clave Única de Registro de Población (CURP).
- Comprobante de últimos estudios con escolaridad mínima de tercero de primaria y como máximo, primero de preparatoria.

**b) Documentación del trabajador una vez dentro del PTAT:**

- Solicitud de inscripción al Programa firmada.
- Reporte de retorno (en aquellos casos de trabajadores subsecuentes).
- Solicitud y resultados de examen médico.
- Solicitud de visa y permiso de trabajo.
- Carta Responsiva del Trabajador.
- Visa y permiso de trabajo.
- Formato Único del Trabajador (FUT)
- Formato TD1 Federal y Provincial (Personal Tax Credits Return)
- Formato SIN (Social Insurance Number Application)
- Contrato de Trabajo.
- Sobre del Permiso de Trabajo (con datos de vuelo).
- Formato Migratorio Estadístico (FME)
- Aviso del empleador (Notice From the Employer)
- Reporte de ingresos del trabajador.
- Hoja de desglose de ingresos y descuentos por pago.
- Consentimiento para divulgación de información.
- Formato de asistencia médica trilingüe.

**6. DERECHOS, OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.**

**6.1. Derechos de los trabajadores:**

Las prestaciones laborales se rigen por las normas laborales de cada provincia de empleo.

**a) Alojamiento:**

En el caso del PTAT, el Acuerdo de Empleo incluye la obligación de proporcionar a los trabajadores alojamiento adecuado y gratuito (excepto Columbia Británica).

Las viviendas deberán pasar una inspección anual por parte de las autoridades provinciales responsables de salubridad e higiene, sin embargo, en ausencia de tal autoridad, el empleador deberá contar con la aprobación del Agente Consular.

Las autoridades competentes provinciales no cuentan con suficientes recursos para cumplir anualmente con dicha obligación, por lo que se realizan inspecciones esporádicas, delegando al propio empleador la “responsabilidad moral” de cumplir con dicha obligación enmarcada en el Acuerdo de Empleo.

Con excepción de Quebec, ninguna provincia cuenta con lineamientos claros para inspección de viviendas (cuantas personas por baño, regaderas, estufas, etc).

**b) Equipo de trabajo:**

Aquellos trabajadores a quienes se les asigne el manejo de sustancias químicas y/o plaguicidas, contarán por ley y de forma gratuita con las medidas de protección y equipo necesario de acuerdo a la legislación provincial, entre otras, vestimenta adecuada.

**c) Tiempo para comida y períodos de descanso:**

Se tiene derecho a por lo menos media hora para la comida. El tiempo de comida no es tiempo pagado. Debido a que los connacionales prefieren comer en las viviendas para poder calentar sus alimentos, generalmente se otorga una hora de comida a efecto de que puedan realmente contar con media hora de comida y media hora para el traslado del campo a la vivienda y de regreso.

También se tiene derecho a dos períodos de descanso, uno en media mañana y otro en la tarde, tiempo que podrá ser pagado o no, de acuerdo a las leyes de la provincia canadiense donde se desempeñe el trabajador.

Cuando los campos se encuentran muy retirados de la vivienda (más de media hora de camino), los trabajadores tienen derecho a que el tiempo de regreso a la vivienda después de un día de trabajo, se cuente como tiempo de trabajo (principalmente en Quebec).

Asimismo, el tiempo de traslado de un campo a otro, en medio del día de trabajo, debe considerarse en todas las provincias, como tiempo de trabajo.

**d) Prima vacacional, días feriados, antigüedad:**

Las normas laborales provinciales hacen una clara distinción entre un trabajador agrícola que realiza varias tareas, inclusive plantación, manutención y cosecha y otro asignado exclusivamente a la cosecha.

Cada categoría de trabajador puede disfrutar de una o de varias prestaciones arriba señaladas, lo que complica un poco la responsabilidad del agente consular para asegurar que el connacional cuente con todas las

prestaciones enmarcadas por ley, ya que no siempre se sabe con claridad a que categoría de trabajador pertenece cada connacional.

**e) Employment Insurance (EI):**

Fondo solidario de empleo (desempleo) en el que participan todos los trabajadores y sus respectivos empleadores, basado en la contribución obligatoria de la persona que trabaja y de su respectivo empleador, para asistir a personas que se encuentran en situación temporal de desempleo y/o ayudarles a reintegrarse al mercado laboral.

La legislación canadiense no les impide a los trabajadores mexicanos disfrutar de dicho seguro, sino que simplemente no cumplen los requisitos para poder utilizar dicha prestación, particularmente debido al hecho de que para tener derecho a dicha prestación deben haber permanecido en Canadá 52 semanas consecutivas, y en el caso de los trabajadores agrícolas del PTAT su estancia temporal es de hasta 32 semanas (8 meses).

El Employment Insurance es un régimen basado en la remuneración total y el número total de horas de trabajo, contabilizadas a partir del primer dólar y de la primera hora de trabajo. La fórmula para financiar el fondo del EI, es:

- Aportación del trabajador (2.2% del salario)
- Aportación del empleador (1.4% del salario).

Las autoridades canadienses argumentan que, si bien en la práctica los trabajadores mexicanos no pueden disfrutar de dicha prestación por su obligación de regresar a México una vez terminado su período autorizado de empleo, esto no les exime de la obligación general de contribuir a este fondo que tiene el carácter de un fondo solidario, destinado a garantizar un ingreso mínimo a cualquier trabajador que se encuentra en situación de desempleo.

En este sentido, si bien de acuerdo a la legislación canadiense los trabajadores agrícolas temporales mexicanos no tienen acceso a este fondo, si pueden acceder al mismo a través de los Beneficios de Paternidad.

**f) Beneficios de Paternidad (Parental Benefits)**

Es un derecho que otorga el gobierno de Canadá a los trabajadores agrícolas temporales que se encuentran en situación de desempleo por haber cumplido ya con su contrato de trabajo, están de regreso en México y cuentan con hijos recién nacidos o no mayores a un año de edad. El propósito de este beneficio es garantizar al trabajador un ingreso que le permita hacer frente a los gastos de su hijo recién nacido, en tanto está sin empleo. A través de este derecho el trabajador percibe un porcentaje de su salario regular determinado por la tasa de desempleo que existe en la región en la que labora, pero nunca menor a un 44% de su sueldo.

El beneficio cubre un período máximo de 35 semanas y por una sola ocasión, siempre y cuando el trabajador tenga aseguradas (Social Insurance) 600 horas a lo largo de la última temporada.

Es importante señalar que dicho apoyo debe ser solicitado sólo cuando el trabajador regresa de Canadá y se encuentra en estado de desempleo, por lo que en caso de regresar a trabajar a Canadá se debe solicitar la cancelación del apoyo. Para ello es necesario reportar al gobierno canadiense el regreso del trabajador a laborar en aquel país, ya que de no ser así el gobierno de Canadá puede requerirle al trabajador la devolución del dinero otorgado, además de multas y recargos.

En caso de que el trabajador regrese a Canadá durante estas 35 semanas, por virtud de un nuevo contrato de trabajo, deberá reportarse de inmediato al gobierno canadiense para la cancelación del beneficio.

Los trámites deberá llevarlos a cabo ante las oficinas del Servicio Consular Mexicano, la CGSNE o los despachos contables establecidos legalmente.

#### **g) Canada Pension Plan (CPP):**

Plan de Pensión de Retiro. Fondo de retiro que sirve también como seguro por viudez y orfandad.

La contribución al CPP o al Régime de Retraite du Quebec (RRQ), constituye otra de las obligaciones fiscales del trabajador y de su empleador, pagando cada parte la mitad de las cotizaciones obligatorias.

Si durante el período de contratación se le han retenido sumas superiores a las exigidas por ley, el trabajador recibe un reembolso de la diferencia, una vez tramitada su Declaración de Devolución de Impuestos Sobre la Renta.

Cuando se trata de pensión por viudez y/o orfandad, los beneficiarios deben requisitar el formulario correspondiente, remitiendo comprobantes (actas de nacimiento, certificado de defunción, SIN del difunto, etc.).

Una vez aprobada la solicitud, los beneficiarios recibirán la pensión mensual, mediante un cheque enviado a la dirección en México que señalan en su solicitud.

Las prestaciones emanadas de dicho seguro son, entre otras:

- **Pensión por Orfandad:** Pago mensual para los hijos menores del occiso que haya contribuido suficientemente al CPP.
- **Pensión de Retiro:** Trámite que puede iniciar el trabajador a los 60 años y hasta una edad máxima de 70 años. La suma mensual corresponderá a la contribución del trabajador y a la edad en la que inicia el trámite de pensión (antes de los 65 años, el interesado pierde 20% de su pensión mensual).
- **Pensión de Sobreviviente:** Un beneficio mensual que se paga a la cónyuge del occiso que haya contribuido suficientemente al CPP.

- **Beneficio de Deceso:** Pago único de hasta \$2,500 dólares canadienses correspondiente a gastos funerarios.
- **Pensión de discapacidad:** Pago mensual durante el período de la incapacidad.

Para poder acceder a dicho beneficio, el connacional requiere:

- Haber contribuido por lo menos 10 años al CPP.
- Haber cumplido 60 o 65 años.
- Presentar su solicitud de trámite.

La solicitud y otra documentación requerida debe remitirse generalmente al Consulado mexicano de la provincia donde laboró el trabajador por última vez, incluyendo el formulario "Autorización para comunicar información a personas designadas" (Formulario IMM5476).

Una vez procesada y aceptada la petición, las autoridades canadienses enviarán cheques mensuales directamente al beneficiario, a la dirección que se ha señalado en su aplicación. Cabe advertir, sin embargo, que los Consulados de México en Canadá reciben año con año quejas de pensionistas, reportando el extravío de algunos de los cheques, por lo que se recomienda la utilización del sistema de depósito directo a cuentas bancarias.

La contribución al CPP otorga al trabajador mexicano el derecho a una pensión de retiro, sin embargo, en algunos casos el bajo ingreso anual y las bajas contribuciones al fondo (por el corto período cotizable) hacen que el connacional no logre acumular suficientes créditos para su pensión de retiro.

#### **PARTICULARIDADES EN QUEBEC:**

Las normas de trabajo en Quebec son bastante claras, ya que se hace distinción entre dos tipos de trabajadores, el primero "Trabajador Agrícola" y el segundo "Trabajador Suplementario":

- **Trabajador Agrícola.**  
Trabajador considerado de base por contar con un contrato anual y puede realizar cualquier tipo de trabajo agrícola, desherbar, plantar, cuidar y mantener las plantas. Manejar maquinaria, cosechar y preparar el producto para la venta. Dicho trabajador negocia generalmente sus condiciones de empleo, contando con todas las prestaciones básicas, es decir prima vacacional, días feriados, años de antigüedad, etc.
- **Trabajador Suplementario.**  
Trabajador temporal contratado en períodos vacacionales para la cosecha. Generalmente son jóvenes estudiantes y cuyas condiciones laborales son mínimas, es decir, salario mínimo provincial y el pago doble, al trabajar en un día feriado, pero con ciertas condiciones.

- **Situación de los trabajadores del PTAT.**

El Consulado de México en Montreal ha negociado que se considere a los connacionales como “Trabajadores Agrícolas” habiéndose logrado la obligación de pagar 4% de prima vacacional a todos los trabajadores, independientemente del tipo de cultivo, tipo de trabajo y duración del contrato. Asimismo, se logró introducir la obligación de pagar un día doble cuando se requiera trabajar en un día feriado oficial de Quebec.

También se logró negociar la introducción de la antigüedad adquirida, acordando pagar el 6% de prima vacacional a trabajadores que cuentan con más de 5 temporadas con el mismo empleador.

El empleador proporcionará gratuitamente el equipo de trabajo, principalmente las botas y el impermeable.

Se ha negociado también otorgar mejores salarios a trabajadores que realizan tareas más especializadas, entre otras, fungir como jefe de equipo, manejar maquinaria, manipular sustancias, etc. El salario es determinado, en este caso, por el propio empleador y generalmente el trabajador logra negociar mejorías al acumular sus años de antigüedad.

#### **PARTICULARIDADES EN COLUMBIA BRITÁNICA:**

- **Tipo de trabajo.**

Un trabajador agrícola es una persona empleada en una empresa agrícola, con las siguientes responsabilidades: Cultivar, cuidar y cosechar; irrigar, manejar maquinaria y equipo de trabajo; lavar, clasificar y empacar el producto (no modificado).

La definición no incluye la transformación del producto, ni el trabajo de jardinería.

- **Equipo de trabajo.**

El empleador debe proporcionar sin costo el equipo de trabajo si la empresa o la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo determinan la utilización de vestimenta específica, como medida de protección.

- **Prima vacacional.**

Los trabajadores agrícolas tienen derecho al 4% de prima vacacional y 6% después de acumular 5 años de antigüedad con el mismo empleador.

- **Días festivos.**

Los trabajadores agrícolas están excluidos de días festivos.

- **Períodos de comida**

El trabajador tiene derecho a un período de media hora de comida, por cada 5 horas trabajadas.

- **Equidad de trato:**

Dentro del marco del Memorando de Entendimiento se establece que los “trabajadores mexicanos serán tratados en condiciones de igualdad”, por lo que tienen el derecho de disfrutar de prestaciones laborales provinciales, seguro médico, salario equitativo, incluyendo prima vacacional, días feriados, pago de “tiempo extra (overtime)”, etc.

## 6.2. **Obligaciones de los Trabajadores:**

- a) Conducirse con verdad, no actuando con dolo o mala fe ante cualquier trámite o entrevista realizada ante las autoridades mexicanas y canadienses.
- b) Informar si cuenta o no con antecedentes penales y/o criminales en los Estados Unidos de América y/o Canadá, así como informar al SNE sobre antecedentes de deportación, estancia o entrada ilegal a dichos países. No informar sobre estos hechos constituye una falta grave para el gobierno canadiense y podría ser motivo de visa negada.
- c) Ser campesino (a) o jornalero (a) agrícola, con experiencia suficiente en las actividades propias del sector agrícola, así como encontrarse en condiciones de salud adecuadas para desempeñarse en las tareas propias del trabajo agrícola.
- d) Acudir a la realización de un examen médico en el lugar, fecha y hora que le sea indicado por parte del SNE de acuerdo al calendario de atención del Sistema de Información de Movilidad Laboral (SIMOL). Dicho examen médico, incluye una auscultación general y radiografías de tórax, así como la interpretación de éstas por un médico radiólogo con el objetivo de garantizar que cuente con las condiciones de salud o limitaciones físicas que impidan o limiten el desempeño de sus labores.
- e) Acudir en la fecha y hora de cita del vuelo, ya sea asignado como trabajador Nominal, Sustituto, o como Reserva de Aeropuerto (trabajadores de estados cercanos a la Ciudad de México, DF, Estado de México, Tlaxcala, Puebla, Morelos e Hidalgo).
- f) Cumplir en su totalidad con el contrato de trabajo que llegue a celebrar con granjeros canadienses, así como comprender y aceptar que toda asignación de contrato implica la posibilidad de una transferencia a una granja adicional, por lo que todo trabajador se compromete a cumplir con ese nuevo contrato de trabajo en su totalidad.
- g) No organizar o participar en actividades promovidas fuera de las horas laborales que afecten negativamente el cumplimiento del contrato de trabajo (desveladas, uso de narcóticos, etc.).
- h) Trabajar sólo con el Empleador con que fue asignado, y en caso de transferencia trabajar sólo con el Empleador asignado, no trabajando para otra persona sin aprobación de ESDC y el Consulado mexicano.
- i) Alojarse dentro de la granja o en la residencia, casa o departamento en donde lo indique el Empleador.



- j) No ingerir bebidas alcohólicas y/o drogas, así como No amenazar o agredir, física, verbal o psicológicamente a compañeros y/o empleadores.
- k) Presentar su Reporte de Retorno ante el SNE a más tardar 5 días hábiles después de su regreso a México.
- l) Firmar el Acuerdo de Empleo.
- m) Realizar el trabajo agrícola que se le asigna (de manera esmerada).
- n) Obedecer y cumplir con las reglas de seguridad, disciplina y cuidado de la vivienda.
- o) Regresar a México una vez terminado su período de contratación.
- p) Cumplir con las leyes y reglamentos migratorios del Gobierno de Canadá, así como cumplir con las leyes generales y provinciales de aquel país; al igual que con los lineamientos y criterios operativos del Programa implementados por las autoridades mexicanas.
- q) Cumplir con las obligaciones fiscales (CPP, EI y TAXCAN) siguientes:

- **Federal / Provincial Income Tax.**

Impuestos sobre la renta. Al igual que los trabajadores locales, los connacionales deben cumplir con dicha obligación, una vez que rebasan los créditos personales exentos de impuestos, determinados anualmente por el gobierno federal / provincial y dependiendo del estado civil del trabajador y dependientes económicos.

En la práctica alrededor de 75% de los trabajadores mexicanos están exentos de dicha obligación, toda vez que el gobierno canadiense otorga créditos personales por más de \$ 22,948.00 dólares exentos de impuestos, suma que supera los ingresos de la mayoría de los trabajadores del PTAT, cuyo promedio de período de contratación es de 20 semanas.

El cumplimiento de la presentación anual de la Declaración de Devolución de Impuestos sobre la Renta, puede diferir de provincia a provincia.

Para asistir a los trabajadores en dicha responsabilidad se proporciona a los trabajadores una hoja con la información de los distintos despachos que pueden apoyarles en la preparación de sus declaraciones de impuestos.

El consulado de México en cada provincia emitirá también una circular a los trabajadores informándoles de las mencionadas opciones.

Para proceder al cumplimiento de dicha obligación fiscal, el trabajador requiere presentar:

- Formulario TD1
- Formulario T4. El gobierno canadiense exige la expedición por trabajador del resumen del ingreso anual percibido tanto por trabajadores locales como extranjeros. Se utiliza como base para elaborar la declaración de impuestos.

- Presentación de la Declaración de devolución de impuestos sobre la renta, con fecha límite al 31 de abril.
  - **Reporte de ingresos**  
Formulario que debe completar el trabajador y anexar a su reporte de retorno. Se trata de un desglose de ingreso y deducciones que al concluir la temporada debe mostrar a STPS.

## 7. SANCIONES PARA LOS TRABAJADORES

A las autoridades mexicanas corresponde determinar la permanencia de un trabajador y de un empleador en el PTAT. Mientras que la decisión sobre la permanencia de un trabajador en el PTAT se determina generalmente por la CGSNE, con base a informes periódicos que envían los Consulados Generales y/o a solicitud expresa de las autoridades competentes canadienses. La decisión sobre la permanencia de un empleador en el PTAT se determina generalmente por el Administrador del Programa (STPS) y en determinados casos, previa consulta con el representante regional de ESDC y FARMS, FERME o BCAC.

Tomando en cuenta la falta cometida por el trabajador y analizando el historial del mismo la CGSNE procederá de acuerdo a las siguientes opciones:

- a. **Llamada de atención verbal.**
- b. **Amonestación por escrito en el expediente del trabajador.**
- c. **Separación temporal del Programa.**

### 7.1. Incumplimiento del contrato por parte del trabajador

Se puede determinar dar de baja al trabajador, sí:

- No pasa el “período de prueba” en diferentes granjas y/o temporadas, demostrando que no cumple los criterios del PTAT (no es trabajador agrícola).
- Rompe contrato sin motivo justificado, sobre todo si se trata de reincidencias, con repatriación prematura sufragada por el Gobierno Mexicano.
- Comete algún delito, registrando antecedentes penales en Canadá.
- Por problemas de conducta (abuso de bebidas alcohólicas, convivencia, etc.)

Si el trabajador resulta responsable de incumplimiento de los términos del AE, el agente consular debe, tras la solicitud expresa del empleador, repatriar al trabajador, siguiendo el procedimiento del Acuerdo de Empleo, por lo que corresponde al costo de la repatriación anticipada.

Posteriormente la STPS, con base al reporte de Consulmex sobre la repatriación prematura, al “Aviso del empleador” y al reporte de retorno del trabajador, determinará lo que proceda con el connacional, teniendo en mente el interés de México de mantener la buena imagen del PTAT, particularmente en lo relativo a la calidad de selección de nuestra mano de obra.

### 7.2. Motivo de separación temporal del Programa:

- a. Incumplimiento de contrato injustificado.
- b. Rompimiento de contrato injustificado.

- c. Regreso anticipado de manera injustificada.
- d. Incumplimiento de contrato injustificado en transferencia.
- e. Ocultar información o mentir sobre sus antecedentes penales o de deportación en Estados Unidos y/o Canadá.
- f. Recomendar de manera reiterada a familiares en la granja.
- g. Consumir o hacer uso de alcohol y/o drogas dentro de la casa, vehículos y lugares de trabajo de la granja.
- h. Amenazar o insultar a sus compañeros de trabajo y/o empleadores.
- i. Abuso de su posición o estatus en la granja y ante el empleador.
- j. Descuidar o maltratar la vivienda, así como el equipo y área de trabajo.
- k. Realizar su reporte de retorno de manera extemporáneo.
- l. Organizar y/o participar en actividad promovidas fuera de las horas laborales que afecten negativamente el cumplimiento del contrato de trabajo (desveladas, uso de narcóticos, etc.).
- m. No presentarse al aeropuerto en el horario indicado, considerándolo incumplimiento de contrato.
- n. No contar con estabilidad laboral en los últimos 4 años de participación en el PTAT.
- o. Contar con reportes de bajo rendimiento por parte del empleador y/o consulado.
- p. No informar con anticipación sobre asuntos personales o de salud que imposibiliten su salida a Canadá.
- q. Contar con Reporte de Compañeros de manera reiterada.

### 7.3. Motivo de separación definitiva del Programa:

- a. **Abandono de granja (AWOL o Ausente Sin Permiso).** Particularmente en este caso es debido a que las autoridades canadienses consideran violatorio el abandono de empleo, particularmente cuando el empleador y/o Consulmex desconocen el paradero del connacional.
- b. **Ocultar información o mentir ante los funcionarios y autoridades mexicanas y canadienses de las diferentes instituciones participantes en el PTAT.**
- c. **Ocultar información o mentir sobre su condición de salud,** padecimientos o limitaciones físicas que impidan el desempeño de sus actividades labores.
- d. **Antecedentes penales.** Otro motivo que puede causar baja del PTAT es cometer algún delito en Canadá y/o si se detecta que el trabajador cuenta con antecedentes penales en los Estados Unidos y no informó, razón por la cual es la autoridad canadiense quien determina la separación del Programa.

- e. **Agredir a compañeros (as) y/o empleadores (as).**
- f. **Acosar sexual o laboralmente a sus compañeros (as) y o empleadores (as).**
- g. **Participar, promover y/o ocultar actos de corrupción de cualquier tipo entre sus propios compañeros y ante las autoridades del Programa.**
- h. **Practicar la prostitución.**
- i. **Permanecer en Canadá después de la fecha de término de su contrato de trabajo.**
- j. **Presentar documentación falsa ante cualquier autoridad mexicana o canadiense.**
- k. **Incumplimiento y rompimiento de contrato injustificado de manera reiterada, sobre todo si se trata de reincidencias, con repatriación prematura sufragada por el Gobierno Mexicano.**
- l. **Regreso anticipado de manera reiterada.**
- m. **Incumplimiento de contrato injustificado en transferencia de manera reiterada.**
- n. **Por problemas de conducta (abuso de bebidas alcohólicas, convivencia, etc.), así como por contar con reportes de uso de alcohol, drogas o amenazas de manera reiterada.**
- o. **Abuso reiterado de su posición o estatus en la granja y ante el empleador.**
- p. **Descuidar o maltratar la vivienda, así como el equipo y área de trabajo de manera reiterada.**
- q. **Realizar su Reporte de Retorno de manera extemporánea reiteradamente.**
- r. **Organizar y/o participar reiteradamente en actividades promovidas fuera de las horas laborales que afecten negativamente el cumplimiento del contrato de trabajo (desveladas, uso de narcóticos, etc.).**
- s. **No presentarse al aeropuerto de manera reiterada en el horario indicado, considerándolo incumplimiento de contrato.**
- t. **Contar con reportes de bajo rendimiento por parte del empleador y/o consulado.**
- u. **No contar con estabilidad laboral en los últimos 5 años o más de participación en el PTAT.**
- v. **Contar con Reporte de Compañeros de manera reiterada, en diferentes granjas, temporadas y personas.**
- w. **Mantenerse inactivo en el Programa por 5 años o más.**

- x. **No pasar el “período de prueba” en diferentes granjas y/o temporadas, demostrando que no cumple los criterios del PTAT (no es trabajador agrícola).**
- y. **Trabajar con un empleador diferente al indicado en su contrato de trabajo y/o de transferencia que no haya autorizado el Consulado.**
- z. **Desempeñar labores distintas a las agrícolas y/o vinculadas directamente a las mismas.**

## **8. CONDICIONES DE PARTICIPACIÓN DEL EMPLEADOR**

### **8.1. Condiciones básicas de participación**

#### **a) Mano de obra suplementaria / Labour Market Opinión (LMO)**

El empleador deberá demostrar su compromiso de contratar mano de obra canadiense antes de presentar su requisición para contratar mano de obra extranjera. La política de “Canadians First” aplica al programa, por lo que el empleador debe iniciar sus trámites con tres meses de antelación para darse tiempo a probar que hizo público su requerimiento de trabajadores para que se incorporen trabajadores locales.

#### **b) Carácter temporal**

La duración del contrato contemplará un mínimo de dos meses o 240 horas y un máximo de ocho meses.

#### **c) Recuperación de costo aplicado al Permiso de Trabajo**

En el momento de efectuar su solicitud para obtener la LMO, el empleador depositará ante la oficina de Service Canada la cantidad fijada por la ley canadiense en materia de recuperación de costos por concepto de expedición del permiso de trabajo para su futuro trabajador.

#### **d) Requisitos Generales para acceder a la mano de obra agrícola mexicana, determinados por las oficinas locales y/o regionales de ESDC:**

- Tener empresa agrícola, con cultivos aprobados por las autoridades canadienses.
- Contar con viviendas adecuadas.
- Firmar y aceptar los términos del Acuerdo de Empleo.
- El empleador presentará su solicitud para contratar mano de obra extranjera ante “Service Canada.”
- Obtener de Service Canada el “Labour Market Opinión” (LMO)
- Una vez aceptada la petición del empleador para participar en el PTAT, la oficina regional de ESDC transmitirá la aprobación a FARMS/FERME, en el caso de provincias de Ontario, Manitoba, Quebec, Isla Príncipe Eduardo, New Brunswick y Nueva Escocia, las cuales, a su vez, remitirán el pedido a la CGSNE, por lo menos con cuatro semanas de anticipación.

- En el caso de Columbia Británica y Saskatchewan, el pedido se transmitirá a la CGSNE a través de Consulado de México en Vancouver, indicando el número de trabajadores, tipo de cultivo, tipo de tareas, fechas de llegada y duración aproximada del contrato laboral.
- En el caso de Alberta, el pedido se transmitirá a la CGSNE a través de la Oficina Consular en Calgary, indicando el número de trabajadores, tipo de cultivo, tipo de tareas, fechas de llegada y duración aproximada del contrato laboral.

## **8.2. Condiciones para permanecer como miembro del Programa:**

- Cumplir con los términos del Acuerdo de Empleo.
- Cumplir con la normatividad local que aplica a los trabajadores extranjeros.
- Respetar el protocolo sobre la transportación aérea.
- Considerar que la calidad de residente temporal del trabajador requiere una inversión de tiempo adicional para apoyarlo en la sobrevivencia diaria.
- Considerar que su relación con el trabajador trasciende al ámbito comunitario.
- Mantener a sus trabajadores utilizando las mejores prácticas gerenciales.
- En caso de irregularidades, malas prácticas en contra de los trabajadores por parte del empleador, o cuando éste deje de cumplir los compromisos adquiridos con el Programa el Consulado Mexicano podrá hacer la recomendación por escrito a la CGSNE de excluir al empleador.
- Una vez determinada la exclusión de algún empleador por parte del gobierno mexicano el consulado correspondiente informará y documentará ante las autoridades canadienses dicha determinación.

### **8.2.1. Incumplimiento del contrato por parte del empleador.**

Si el empleador resulta responsable del incumplimiento de los términos del AE, a saber: violación de derechos laborales, condiciones precarias de la vivienda o trabajo, maltrato, deducciones indebidas, entre otras, Consulmex, previa consulta con ESDC, procederá a rescindir el contrato de los trabajadores, retirándolos de la granja para transferirlos a otras. De no ser esto posible, los trabajadores serán repatriados, sufragando el empleador el costo del transporte de regreso.

Una vez concluida la temporada, Consulmex, previa consulta con las autoridades mexicanas, determinará la situación del empleador en el PTAT. Si se decide dar de baja al empleador, Consulmex le enviará una comunicación informándole sobre la decisión de dejar de proporcionarle el servicio, así como los motivos de dicha decisión, enviando una copia al representante regional de ESDC, FARMS, FERME y a Embamex.

Consulmex Toronto, ha acordado inclusive con los países caribeños, mantenerse mutuamente informados de granjas dadas de baja, con el objeto de evitar la rotación de trabajadores entre granjas en ésta situación.

### **8.3. Obligaciones de los Empleadores:**

- Formar parte de las asociaciones de granjeros FARMS / FERME (con excepción de Alberta, Saskatchewan y Columbia Británica).
- Debe participar en uno de los cultivos aprobados del sector agrícola.
- Presentar una oferta de trabajo ante el departamento provincial responsable de seleccionar y reclutar mano de obra canadiense, con 8 semanas de anticipación como mínimo.
- Firmar el Acuerdo de Empleo y pagar el costo de la visa federal.
- Contratar al trabajador por un período no inferior a 240 horas en 6 semanas o menos y no mayor de 8 meses.
- Pagar por adelantado el costo de la visa federal (\$ 155) y provincial (\$ 100) en el caso de Quebec, mismo que es recuperado posteriormente por el empleador al descontarlo al trabajador en parcialidades de su sueldo.
- Cubrir el costo del transporte aéreo ida y vuelta (recuperando parte del mismo en los casos que aplique).
- Recibir al trabajador en el punto de entrada a Canadá (aeropuerto) y a la terminación de su empleo, transportarlo al lugar de su salida de Canadá.
- Proporcionarle alojamiento adecuado y gratuito, excepto Columbia Británica.
- Hacer las deducciones apropiadas para cubrir contribuciones obligatorias (Plan de Pensión, Fondo de Desempleo e impuestos sobre la renta).
- Proporcionarle seguro médico por lesiones y enfermedades profesionales.
- No prestar o transferir al trabajador, sin autorización de ESDC y el consulado mexicano.
- Dar al trabajador y al agente consular el reglamento de conducta, mantenimiento de vivienda, disciplina laboral y seguridad en el trabajo.
- Capacitar y proporcionar vestimenta de protección (sin costo para el trabajador), a aquellos trabajadores a los que se asigne el manejo de pesticidas y en su caso permitir la realización de su trabajo bajo supervisión cuando así lo exija la ley.
- Remitir registros de pago del trabajador al consulado mexicano.
- Respetar las normas laborales provinciales.

- Los empleadores deberán mantener disponibles las nóminas de pago para inspección del Representante Consular y de las oficinas de Normas de Empleo.
- Cuando el trabajador no cuenta con el número del Seguro Social (SIN), el empleador llevará al trabajador a las oficinas de Service Canada portando el pasaporte y el permiso de trabajo para solicitar la expedición de la tarjeta. Conservará el número para seguimiento en la nómina de pago y retención de impuestos, misma que deberá hacer llegar a Canadá Revenue Service, (Hacienda). En caso de extravío, Canadá realizará un cargo de 10.00 Dls. por reposición.
- En el caso de trabajadores que por su actividad laboral conduzcan durante su estancia en Canadá, el empleador solicitará que se oriente al trabajador para obtener la licencia internacional de manejo y le reembolsará los gastos, a la vez de que se responsabiliza del vehículo, los seguros y permisos correspondientes.
- La obtención de la licencia internacional NO es requisito para que el trabajador participe en el Programa, sin embargo, es práctico obtenerla para apoyar la transportación de compras y actividades relacionadas con el desempeño del mismo trabajo.
- Transmitir periódicamente los registros de pago al Agente Gubernamental.
- Leer y entender las condiciones enmarcadas en el Acuerdo de Empleo.

#### **8.4. Sanciones para los Empleadores**

- En caso de incumplimiento del contrato de trabajo, ejercer mal trato verbal o físico hacia los trabajadores o no contar con las condiciones marcadas por la legislación canadiense en materia de trabajo, seguridad y vivienda el empleador podrá ser sancionado con las siguientes medidas:
  - Llamada de atención verbal.
  - Amonestación por escrito.
  - Separación temporal del Programa.
  - Separación definitiva del Programa.

### **9. TRANSFERENCIA DE TRABAJADORES**

El empleador puede requerir un trabajador por “Transferencia”, previa autorización del consulado mexicano correspondiente, particularmente si se trata de contrato menor a dos meses o si es para cubrir necesidades adicionales en mano de obra que se presentan, generalmente en períodos pico de cosecha.

Las transferencias pueden ser motivadas también cuando:



- Se efectúan por así convenir al interés del trabajador y el representante Consular confirma la voluntad del trabajador si este decide continuar con otro contrato de trabajo.
- El trabajador no se adapta al tipo de producto al que fue asignado.
- Es necesario separar a trabajadores por incompatibilidad de caracteres en su granja previa.

De conformidad con el Acuerdo de Empleo, existen tres aspectos administrativos que se debe cuidar, en el caso de un trabajador transferido que son:

- **Período de prueba:** Se otorgarán al trabajador transferido 7 días de prueba.
- **Deducciones por concepto de “gastos asociados al PTAT”:** El segundo empleador podrá continuar realizando retenciones por concepto de “Gastos asociados al PTAT”, partiendo del monto total retenido por el primer empleador y sin exceder la suma total de \$ 710 dólares (incluye 50% del costo del boleto de avión viaje redondo y \$ 155 dólares por concepto de costo de visa).
- **Costo por repatriación prematura:** En caso de un rompimiento de contrato por parte del trabajador transferido y/o por el segundo empleador, el costo de boleto de avión correrá siempre a cargo del primer o el segundo empleador.

Debido a la falta de espacios y con la finalidad de beneficiar al mayor número de trabajadores posibles, además de asegurar las mismas condiciones de trabajo en todos los casos, se ha determinado que las transferencias interprovinciales NO/NO están autorizadas.

Las medidas instrumentadas por los Consulados Generales para aprobar una transferencia pueden variar de provincia en provincia.

### 9.1. Procedimiento en la provincia de Quebec

En la provincia de Quebec se estableció un mecanismo de control entre F.E.R.M.E. y el Consulado General de Montreal, mediante el cual toda petición de los empleadores para recibir trabajadores por transferencia, se realizará de la siguiente manera:

- El empleador someterá la petición a las autoridades regionales de ESDC para su aprobación.
- ESDC transmitirá la aprobación a FERME, quien a su vez, la retransmitirá al Consulumex Montreal.
- El Agente consular, proporcionará su aprobación para la transferencia, previa consulta con el trabajador a transferir, explicándole el tipo de granja, cultivo, salario, período de contratación informándole que tiene una semana para aceptar o no el segundo contrato.
- FERME transmitirá a Consulumex Montreal, el “Manifiesto de Transferencia”, indicando la fecha en la que se llevará a cabo, el nombre del empleador receptor y la suma total deducida por el primer empleador, por concepto de “Gastos Asociados al PTAT”.
- Consulumex transmitirá a su vez el manifiesto a la STPS.

Cabe señalar que el empleador original deberá transmitir al segundo, información sobre la suma máxima deducida por concepto de visa federal/CAQ y boleto de avión, en cumplimiento con el Acuerdo de Empleo, mediante el cual se autorizará al segundo empleador a continuar descontando al trabajador por dicho concepto, "...partiendo del monto agregado descontado por el primer empleador..."

El agente consular deberá dar su aprobación, después de recabar el consentimiento del candidato a transferencia, para asegurar que el trabajador esté dispuesto a prolongar su estancia en Canadá, así como para proporcionarle datos sobre la segunda empresa, destacando entre los más importantes:

- Duración del segundo contrato.
- Tipo de cultivo y trabajo.
- Salario por hora.
- Promedio semanal de horas de trabajo.

Se le advertirá al trabajador que cuenta con una semana para determinar si está de acuerdo con las condiciones laborales de la segunda granja.

## **9.2. Procedimiento en la provincia de Ontario**

El mecanismo de "transferencia" es muy popular en Ontario, donde se realizan la mayor cantidad de transferencias por temporada.

FARMS cuenta con la completa responsabilidad de la operación de las transferencias, compartiendo, sin embargo, con Consulmex Toronto -Leamington, un eficiente sistema de registro y control, mediante un programa denominado "Harvest", el cual permite optimizar el flujo de información entre ambas entidades operativas.

## **10. REPATRIACIÓN**

### **10.1. Por motivos de salud**

La repatriación por motivos de salud puede ser debido a la preexistencia de un padecimiento o enfermedad infecto-contagiosa así como por cualquier impedimento físico o mental. Dicho tipo de repatriación puede ser motivo de baja automática del PTAT.

Si por indicaciones de un médico canadiense el padecimiento se determina como no preexistente, es decir, enfermedad o lesión adquiridas en Canadá, el costo de la repatriación corre a cargo de "Great West Life Insurance Company", de conformidad con el apartado 1, D, de la póliza titulada "Return to México", y no con base a la cláusula X) del Acuerdo de Empleo.

En aquellos casos en que se determine una preexistencia el Gobierno de México se compromete a cubrir el costo de transportación aérea de regreso a México.

La valoración médica al término de su contrato y regreso a México es importante para preservar su posibilidad para continuar participando en el Programa sin consecuencias graves a largo plazo.

## **10.2. Por término de período de prueba**

El empleador, previa consulta con el Agente Consular, tendrá derecho a dar por terminado el contrato de empleo del trabajador por razones de incumplimiento del mismo, negarse a trabajar o cualquier otro motivo estipulado en el acuerdo y que cause la repatriación del mismo.

El costo de dicha repatriación será pagado de la siguiente manera:

- Si el trabajador hubiera sido “nominal” (solicitado por el empleador), el costo total de viaje redondo será pagado por el empleador.
- Si el trabajador fue de “selección” (seleccionado por la CGSNE) y cumplió con 50% o más del tiempo de término del contrato, el costo del boleto de regreso a México será cubierto por el trabajador.
  - Si las condiciones personales y/o domésticas del trabajador aconsejasen su repatriación, el costo de dicha repatriación será pagado de la siguiente manera:
    - Si el trabajador hubiera sido “nominal”, el costo total de viaje redondo será pagado por el empleador.
    - Si el trabajador es de “selección”, solamente el costo de la repatriación será sufragado por el Trabajador, inclusive si no hubiera cumplido con el 50% del contrato (por tratarse de motivo justificado, comprobado por el agente consular).

## **10.3. Repatriación por incumplimiento de contrato por parte del trabajador**

Si el trabajador resulta responsable de incumplimiento de contrato en los términos del Acuerdo de Empleo, el agente consular debe, tras la solicitud expresa del empleador, repatriar al trabajador, siguiendo el procedimiento en lo que se refiere al costo de la repatriación anticipada.

## **10.4. Repatriación por incumplimiento de contrato por parte del empleador**

Si el empleador resulta responsable del incumplimiento de los términos del Acuerdo de Empleo, a saber: violación de derechos laborales, condiciones precarias, maltrato, deducciones indebidas, condiciones climáticas, etc., el Consulmex, en previo acuerdo con ESDC, procederá a rescindir el contrato de los trabajadores, retirándolos de la granja para transferirlos a otras. De no ser esto posible, los trabajadores serán repatriados, sufragando el empleador el costo del transporte de regreso.

## **10.5. Reembolso de boletos de avión motivado por repatriación**

Los Consulados Generales lograron incluir dentro de la póliza de seguro médico contratada con la aseguradora “Great West Life Insurance Company”, un monto global por provincia para el cumplimiento del pago de boletos de avión otorgándose las siguientes sumas por Consulado:

- Consulmex Toronto: \$ 25,000 dólares canadienses
- Consulmex Montreal: \$ 10,000
- Consulmex Vancouver: \$ 6,000

La liquidación del adeudo anual por dicho concepto puede diferir de provincia a provincia. En términos generales, una vez terminada la temporada, FARMS o FERME transmiten a los Consulados Generales la petición formal para el reembolso del adeudo global correspondiente a la temporada concluida, desglosando los gastos por granja.

Consulmex, por su parte, transmite la comunicación a la aseguradora “Great West Life Insurance Company” solicitando el pago.

Cabe advertir que, si el adeudo reclamado por las asociaciones de granjeros es menor a la suma máxima asegurada con Great West Life Insurance Company, dicha aseguradora reembolsará solamente gastos de transporte reclamados por FARMS / FERME. De lo contrario, los Consulados Generales deben gestionar ante DGPOP, a través de DGPME, el envío oportuno del diferencial para poder dar cumplimiento al compromiso de México por concepto de repatriaciones prematuras de trabajadores de “selección” que se declaran insolventes.

## 11. COBERTURA MÉDICA EN CANADÁ

La CGSNE apoyará al trabajador a completar los formularios para solicitar las credenciales de seguro médico social en las provincias de Ontario, Quebec y Saskatchewan.

La credencial de la cobertura médica privada adicional que incluye seguro de vida contratado con “Great West Life Insurance Company” la obtienen los trabajadores al ser dados de alta mediante los manifiestos de llegada enviados por la CGSNE.

El régimen nacional canadiense de seguro médico es un plan que ofrece acceso universal a la mayoría de los servicios médicos y hospitalarios, manejados por médicos privados que trabajan en clínicas independientes o en grupo conocido bajo el nombre “Assurance-maladie / Medicare”.

En lo que respecta al PTAT, uno de los más importantes logros del programa ha sido la protección de los trabajadores mexicanos en materia de salud, aspecto estipulado en las normas operativas que señalan:

“Todos los trabajadores de México incorporados al empleo de Canadá en virtud del Programa, deben tener acceso a los siguientes beneficios”:

- “Al régimen de compensación por causa de lesiones o enfermedades contraídas como resultado del empleo (lesiones profesionales)”.
- “Al seguro para cubrir gastos médicos no profesionales, atención hospitalaria y beneficios por muerte.”

### 11.1. Seguro para Lesiones Profesionales

Todos los trabajadores del PTAT, independientemente de la provincia en donde se encuentren desempeñándose, tienen acceso al seguro por lesiones ocupacionales, llamado “Workers Compensation Coverage” (WCC) a cargo de la Comisión de Seguridad y Accidentes de Trabajo (WSIB) en las provincias anglófonas y la Comisión de Salud y Seguridad del Trabajo “Commission de la Santé et Sécurité du Travail” (CSST) en Québec.

Esta aseguradora pública provincial tiene como misión principal, proporcionar servicios a los trabajadores y sus empleadores, respectivamente, centrandose su esfuerzo en tres vertientes:

- Prevención / inspección
- Indemnización / readaptación y
- Reinserción al mercado laboral

Si bien el objetivo principal de dicha aseguradora pública es facilitarle a una víctima de lesión profesional, recobrar su autonomía física, social y profesional, en el caso del PTAT la última etapa de reinserción al mercado laboral es inoperante, bajo el argumento de que los trabajadores mexicanos no son residentes permanentes de Canadá.

Por lo anterior, y una vez que el médico tratante (canadiense o mexicano) determina el porcentaje de las secuelas permanentes, la aseguradora pública ofrece al lesionado una indemnización financiera por un monto global y/o mensual, dependiendo de las prácticas de la provincia. El trabajador, por su parte, cuenta con 60 días para aceptar o no la suma final ofrecida y en caso necesario, cuenta con la asistencia del agente consular para someter a revisión la decisión final adoptada por dicha comisión de salud y seguridad en el trabajo.

#### **Presentación de una reclamación:**

Si bien la ley laboral estipula que cualquier reclamación por lesión debe realizarse dentro de los 6 meses de ocurrido el incidente laboral, en el marco del PTAT, el trabajador debe seguir los siguientes pasos:

- Reportar el incidente al Empleador y/o Consulado mexicano correspondiente, preferiblemente con testigo, en un plazo no mayor a 48 horas.
- Requisar y firmar el reporte y los formularios que le entrega el empleador.
- Firmar el formato de “consentimiento para divulgar información médica”, a fin que el médico tratante reporte el caso a la aseguradora, así como permitir al agente consular asistirle en dicha gestión.

No obstante lo anterior, la labor consular de protección se ve a veces obstaculizada, particularmente cuando el connacional reporta los hechos al consulado en un plazo mayor a 3 días, corriéndose por lo tanto el riesgo de que la reclamación sea rechazada por la aseguradora. Por lo tanto es obligatorio para el empleador y el trabajador reportar los hechos al consulado dentro de 48 horas de haberse presentado el incidente, sobre todo tratándose de lesión o enfermedad, ya sea profesional o no profesional.

En el caso de una repatriación prematura por lesión profesional, el Agente consular deberá:

- Establecer contacto con el agente de la aseguradora pública (WCB/CSST) asignado al caso, para informarle de las particularidades del PTAT (repatriación y seguimiento médico en México).

- Asegurar que se entregue al trabajador su expediente médico a su regreso al país.
- Reportar a México (DGPAC / CGSNE / SSF) el caso, para que a su arribo el trabajador sea evaluado y tenga seguimiento médico en el centro de atención autorizado más cercano a su lugar de origen.
- Hacer llegar a WCB/CSST, informes periódicos sobre el estado que guarda el paciente (información que le hará llegar la DGPAC, por valija).
- Transmitir periódicamente a México correspondencia dirigida al interesado, así como cheques quincenales correspondientes a la indemnización por pérdida salarial.
- Una vez recuperado el trabajador, reportará a través de la DGPAC sobre cualquier decisión tomada por la aseguradora pública con respecto al cierre del expediente (indemnización única final o mensual, dependiendo de la provincia).
- Asistir al trabajador, si decide revisar su caso ante la Comisión correspondiente (particularmente si no está de acuerdo con la decisión sobre la suma final compensatoria).

## 11.2. Seguro Médico para Lesiones no Profesionales

Canadá cuenta con un sistema de salud pública, conocido bajo el nombre “Medicare / Assurance-maladie”, que ofrece un acceso universal a los servicios médicos y hospitalarios. Sin embargo, en el caso de los nuevos residentes permanentes y de los trabajadores temporales” se exige un período de espera para poder acceder a dichos servicios que va de 3 meses a 1 año, lo que impide a nuestros connacionales el acceso automático a los servicios médicos provinciales.

Las provincias de Ontario, Quebec y Saskatchewan han aceptado eliminar el requisito de período de espera, de manera que los trabajadores enviados a dichas provincias, pueden, desde su arribo, acceder a los servicios médicos gratuitos.

### **Procedimiento para la obtención de la tarjeta de seguro médico OHIP:**

El procedimiento para la obtención de la tarjeta de seguro médico *OHIP* en Ontario y *Carte d'Assurance Maladie* en Quebec, puede variar de una provincia a otra, ya que mientras que en Ontario dicha tarjeta tiene validez de 5 años, en Quebec la vigencia es de un solo año. Asimismo, mientras que en Quebec el trabajador debe realizar el trámite en persona, en Ontario el agente consular lo hace para el trabajador, evitando el desplazamiento masivo de los trabajadores a los centros locales de procesamiento de tarjetas.

### **PROVINCIA DE QUEBEC:**

Una vez que el trabajador arriba al punto de entrada a Canadá, el agente migratorio entregará al trabajador (a través del agente Consular) la copia 3 del

permiso de empleo (visa federal), para que el empleador, a su vez, lo asista en dicho trámite, como sigue:

El empleador deberá transmitir la solicitud por FAX al centro de atención a clientela particular (RAMQ, por sus siglas en francés).

Una vez que recibe respuesta (5 días hábiles) con los formularios de inscripción, el empleador, acompañado del trabajador se presenta al Centro Local de Salud llamado CLSC, con la siguiente documentación:

- Formulario de inscripción
- Fotografía conforme (pagada por el trabajador)
- Copia 3 del permiso de empleo
- Pasaporte

Después de 2 ó 4 semanas, el trabajador recibirá su tarjeta en el lugar de empleo.

#### **PROVINCIA DE SASKATCHEWAN:**

El procedimiento es similar al de la provincia de Quebec.

#### **PROVINCIA DE ONTARIO:**

En el caso de trabajadores enviados a Ontario, el Agente de migración mandará por correo al consulado mexicano en Toronto la copia 3 del permiso de empleo, para que el agente consular, a su vez, asista al trabajador en dicho trámite.

#### **NOTA:**

Cuando el trabajador requiera de atención médica antes de contar con la tarjeta, el empleador se comunicará a un número de emergencia para inscribir al trabajador y solicitar una tarjeta de salud provisional que tiene validez de 14 días.

### **11.3. Seguro Suplementario Contratado con “Great West Life Insurance Company”**

De conformidad con el Acuerdo de Empleo (AE), las autoridades mexicanas se comprometen a contratar un seguro suplementario para cubrir gastos médicos que no cubren las provincias, principalmente por reembolso de gastos de medicinas. Por lo anterior y con el objeto de proteger plenamente a los trabajadores del PTAT, independientemente de las particularidades de cada provincia, el Gobierno Mexicano contrata anualmente, a nombre de los trabajadores, un seguro no ocupacional con la aseguradora “Great West Life Insurance Company”.

#### **Servicios que ofrece la aseguradora Great West Life Insurance Company:**

Por una cuota diaria de \$0.60 centavos en Ontario, Quebec y Saskatchewan de \$1.28 en las demás provincias, la aseguradora ofrece entre otros servicios, los siguientes:

- Cobertura de gastos médicos, hasta una suma máxima de \$100.000 dólares.
- Gastos de medicamentos, mediante un sistema directo de pago (evitando el cobro al trabajador).
- Seguro de vida: \$50,000 dólares.
- Indemnización por pérdida salarial y discapacidad temporal, a partir del 3er día de la incapacidad.
- Seguimiento médico en México (de una enfermedad o lesión no ocupacional, adquirida en Canadá), por una suma máxima de \$3,500 dólares.
- Costo de repatriación, por recomendación médica.

**Exclusiones de la póliza:**

- Trabajadores de más de 60 años.
- Arribo a Canadá con un padecimiento preexistente.
- Incapacidad laboral de menos de tres días (en el tema de la pérdida salarial).
- Fallecimiento, como consecuencia de abuso de bebidas alcohólicas y/o bajo influencia de otras sustancias peligrosas e inclusive suicidio.

## 12. COORDINACIÓN INTERSECTORIAL EN MÉXICO

### 12.1. Secretaría de Salud

En coordinación con la Secretaría de Salud la CGSNE determina las características de la valoración clínica que permite asegurar que los trabajadores del PTAT se encuentren en condiciones de salud apropiadas para el desempeño de sus actividades durante su contrato de trabajo. La valoración médica de los trabajadores incluye la detección de enfermedades crónicas o padecimientos que afecten la actividad del trabajador, entre las que se encuentran:

- Enfermedades contagiosas.
- Enfermedades y problemas musculo esqueléticos.
- Enfermedades cardiopulmonares.
- Enfermedades de piel, dientes y ojos.
- Diabetes e hipertensión.
- Enfermedades crónicas que afecten el desempeño laboral del trabajador.

Asimismo, la CGSNE en coordinación con la SS, gestionan y promueven el proceso de apertura de centros de atención y revisión médica de los trabajadores en todo el territorio nacional, para lo cual se coordinan en sus respectivos ámbitos con el SNE y los Servicios de Salud en los estados.



## 12.2. Secretaría de Gobernación - Instituto Nacional de Migración

Personal del INAMI entrega al trabajador agrícola en las instalaciones de la CGSNE, un documento que indica el nombre de la persona que el trabajador ha elegido como beneficiaria.

En dicho documento se indicará que el trabajador fue seleccionado para participar en el PTAT, especificando la temporalidad y los datos completos de la persona designada como beneficiaria en caso de fallecimiento, incluyéndose fotografía, nombre y firma del trabajador.

Entrega la forma migratoria Formato Estadístico para Mexicanos (FEM).

## 12.3. Secretaría de Relaciones Exteriores

Las actividades generales de la DGPME en el marco del proceso operativo del PTAT son:

- Recibir información de los vuelos con trabajadores que están próximos a salir y coordinarse con el personal del Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, con el fin de gestionar cambios de última hora, reemplazo de trabajadores y de cualquier movimiento de última hora en los listados de vuelo.
- Coordinar y programar las Reuniones Anuales de Evaluación del Programa entre México y Canadá que se llevan a cabo con las distintas dependencias gubernamentales que intervienen en la administración del Programa con el objeto de analizar los problemas que se enfrentan durante la temporada
- Recibir y turnar a la CGSNE la información que envían las representaciones consulares de México respecto a repatriaciones prematuras o abandonos de granja, entre otros.
- Brindar asistencia en materia de protección a los trabajadores que requieran la intervención de las Representaciones Consulares en Canadá por alguna eventualidad que se les haya presentado durante el cumplimiento de su contrato de trabajo, como en los casos de accidentes de trabajo en que es necesario dar seguimiento a su tratamiento médico en México, así como, aquellos trabajadores que se encuentren en edad de solicitar su pensión, y en general a cualquier trabajador que solicite de la intervención de la DGPAC en algún trámite o circunstancia que se les presente.

## 12.4. Instituto Nacional de Migración - Secretaría de Gobernación

Con el objetivo de asegurar la salida de los trabajadores con destino a Canadá en tiempo y forma el INAMI, en coordinación con SRE y CGSNE operan la atención y organización de los trabajadores del PTAT en el Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México de la siguiente manera:

- Verificando con las Líneas Aéreas correspondientes que los boletos coincidan en cantidad y fecha con los listados de vuelo que proporciona la CGSNE.
- Atendiendo a los trabajadores citados en el aeropuerto en el momento de su salida, verificando que su documentación este completa y correcta, recolectando aquellos documentos que deban ir por separado para agilizar su trámite de entrada ante las autoridades migratorias canadienses.
- Sustituyendo a los trabajadores que no asistan al aeropuerto con los trabajadores de reserva que asigna la CGSNE, cumpliendo con eso la consigna de enviar vuelos completos.
- Acompañando a los trabajadores hasta la sala de espera para el abordaje asegurando que la revisión de seguridad y verificación de identidad se lleve a cabo sin contratiempos.
- Notificando vía correo electrónico a los consulados en Canadá sobre los reemplazos de trabajadores, con el objeto de que las autoridades de inmigración reciban la información lo antes posible y se facilite el procesamiento en el puerto de entrada. De igual forma el INAMI notifica, vía correo electrónico, el cierre de vuelo a la CGSNE y la DGPME.

## **12.5. Protocolo de Actuación Interinstitucional para la Documentación y abordaje Aéreo en el AICM**

Con el objetivo de definir las acciones a desarrollar por cada una de las dependencias federales mexicanas involucradas en la operación del PTAT en el proceso de documentación y abordaje aéreo de los trabajadores agrícolas, el personal del INAMI-SRE deberá aplicar el siguiente Protocolo:

### **12.5.1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)**

- a) La STPS detona el proceso con el envío por correo electrónico de los listados de vuelo a las instituciones involucradas informando los siguientes datos:
  - Fecha en la que viajaran los trabajadores.
  - Nombres de los trabajadores.
  - Número de trabajadores.
  - Número de vuelo.
  - Línea aérea.
  - Destino.
  - Lista de trabajadores para Reserva de Aeropuerto.

Asimismo, la STPS informará los cambios y avisos de última hora que en su momento pudiesen afectar el vuelo.

### 12.5.2. Instituto Nacional de Migración (INAMI)

- a) Previo al vuelo los funcionarios del INAMI encargados de asistir a los trabajadores agrícolas deberán imprimir el listado enviado por la STPS con el fin de verificar la presencia (pase de lista) de los trabajadores en la sala correspondiente del AICM en la que hayan sido citados por la STPS.
- b) Previo al vuelo los funcionarios del INAMI deberá consultar en el Sistema de Información de Movilidad Laboral (SIMOL), e imprimir el listado de los trabajadores designados por la STPS como Reservas de Aeropuerto para cada vuelo, mismo que deberá ser aproximadamente de un 10% del total de trabajadores programados para viajar.
- c) Con dichos listados impresos el funcionario del INAMI deberá acudir a la sala del AICM en la que fueron citados los trabajadores, por lo menos tres y media horas antes de la hora programada del vuelo, con el fin de contar con el tiempo suficiente para confirmar la presencia (pasar lista de asistencia) de cada trabajador y documentarlos ante la línea aérea correctamente.
- d) Al momento de confirmar la presencia (pasar lista de asistencia) de los trabajadores, cada trabajador, deberá entregar la documentación que se requiere enviar por separado (Formatos TD1 Federal y Provincial), mismos que se deberán poner dentro de un sobre rotulado con los datos de:
  - Numero de vuelo.
  - Destino.
  - Fecha.
  - Línea aérea.

Este sobre se entregará a un trabajador designado para su resguardo durante el vuelo y posterior entrega a la persona correspondiente a su llegada a Canadá.

- e) Una vez proporcionada esta información, se orientará a los trabajadores sobre los mostradores que cada línea aérea tiene designados para su documentación, en donde se les proporcionara su pase de abordar respectivo. Para tal fin los trabajadores deberán presentar su pasaporte con la visa canadiense vigentes que les proporciona la Embajada de Canadá en México y la forma migratoria (FEM). Asimismo deberán documentar su equipaje, el cual deberá estar debidamente etiquetado con sus datos personales.

- f) Una vez que los trabajadores se han documentado, se les informará el área en la que abordarán, o deberán estar pendientes de la información de la puerta de abordaje definitiva a la que deberán acudir. También se les debe indicar la importancia de estar atentos de los avisos por altavoz o de consultar los monitores informativos de salida o acudir a los módulos de información en el área ambulatoria del AICM.
- g) Durante el tiempo en que estén siendo documentados los trabajadores por la línea aérea, el funcionario del INAMI a cargo del vuelo deberá contactar a los trabajadores que han sido designados como Reservas de Aeropuerto, ya que en caso de que algún trabajador programado para el vuelo no haya acudido al aeropuerto, deberá ser sustituido por un trabajador Reserva de Aeropuerto. A cada trabajador de reserva que vaya a cubrir un lugar disponible se le solicitará que entregue su Formato Único del Trabajador (FUT) con el fin de proporcionarle los datos de la granja a la que se le asigne, así como el nombre del trabajador al que sustituirá y el motivo por el cual el trabajador designado fue sustituido, a dicho formato se le deberá sacar una copia fotostática ya que será utilizado para realizar el reporte final de vuelo y el original se devolverá al trabajador. Una vez que un trabajador de reserva de aeropuerto haya sido registrado en el vuelo NO podrá ser sustituido, aún si llegara a presentarse el trabajador nominal originalmente asignado a ese vuelo.
- h) Para llevar a cabo el proceso de sustitución el funcionario del INAMI deberá seguir el orden de la lista de Reservas de Aeropuerto proporcionada por la STPS, ya que la misma está ordenada de acuerdo a la fecha en que cada trabajador fue registrado, sin embargo, con la finalidad de asegurar que los vuelos salgan completos, en aquellos casos en que varios vuelos coincidan en horarios cercanos, el funcionario del INAMI a cargo del vuelo puede hacer uso de Trabajadores de Reserva de Aeropuerto de un vuelo previo para uno posterior. Por último, antes de enviar a los trabajadores de Reserva de Aeropuerto que no volarán de regreso a las oficinas de la STPS, el funcionario a cargo del vuelo deberá asegurarse de que cuenta con el número suficiente de trabajadores para cubrir los espacios faltantes. Asimismo, antes de enviar a los trabajadores de reserva de aeropuerto a la STPS el funcionario del INAMI que atiende el vuelo deberá firmar el sobre de todos ellos.
- i) Para llevar a cabo las sustituciones de los trabajadores, el funcionario del INAMI deberá acudir con las personas responsables del programa que las líneas aéreas han designado para realizar este proceso, con el fin de cambiar el nombre del boleto en su sistema, asegurándose de que no vaya a quedar vigente el boleto anterior y así evitar una posible doble documentación.

- j) Una vez realizado el ajuste respectivo, se procederá a documentar a los trabajadores sustitutos ante los mostradores respectivos para la obtención de su pase de abordar correspondiente, asegurándose que este coincida con el nombre del sustituto.
- k) Una vez documentada la totalidad de los trabajadores, éstos deberán dirigirse al área en la que esperarán les sea asignada la puerta definitiva de abordaje. El funcionario del INAMI deberá acudir a la sala de abordar definitiva por lo menos media hora antes de que salga el vuelo. Lo anterior con el fin de entregarle al trabajador designado para tal efecto el sobre conteniendo los formatos TD1 y para estar presentes en el momento en que aborden los trabajadores y se pueda confirmar que todos lo hayan hecho.
- l) Ante cualquier situación, duda o irregularidad sobre el vuelo, boletos de avión, reservas de aeropuerto, u otros relativos al vuelo, el funcionario del INAMI deberá aclararlo comunicándose directamente con el personal de la SRE (DGPME) encargado del Programa, o en su defecto directamente con el personal de la STPS responsable del vuelo de acuerdo a la provincia que corresponda.

### **12.5.3. Dirección General de Protección a Mexicanos en el Exterior (DGPME-SRE)**

- a) Personal de la SRE (DGPME) recibirá del funcionario del INAMI el reporte con las especificaciones del vuelo: fecha, número de vuelo y línea aérea, número de trabajadores que abordaron, si se fue completo, y en caso de que se hayan realizado sustituciones, se deberá indicar el nombre de la granja que recibirá el trabajador sustituto, el nombre del trabajador que fue sustituido, el nombre del trabajador sustituto, la causa de sustitución, fecha de nacimiento del trabajador sustituto, así como su número de expediente en STPS, el número de la carta de autorización expedida por la embajada de Canadá, y la entidad federativa de donde es originario el trabajador, esta información se obtiene del Formato Único del Trabajador.

Asimismo, se recibirá el listado con el que confirmo la presencia de los trabajadores, en el que se indicará qué trabajador se presentó, así como el listado de los cambios realizados e informar el nombre del trabajador que entregará el sobre con los formatos TD1. Estos documentos deberán contener el nombre del funcionario del INAMI que atendió el vuelo.

- b) La SRE (DGPME) realizará el reporte final del vuelo, en el cual se detallará el desarrollo del mismo y lo enviará vía correo electrónico a todas las instancias involucradas en el Programa antes de que el vuelo llegue a Canadá, con el fin de que tengan conocimiento de los cambios que se hubieran realizado.
- c) Una vez que se haya realizado el reporte final, la SRE (DGPME) llevará a cabo el cierre de los vuelos en el SIMOL, con el objeto de que al ser consultado este sistema permita conocer los cambios efectuados.

#### **12.5.4. Acciones Excepcionales**

##### **Reservas Prioridad**

La STPS informará por vía telefónica y correo electrónico a los funcionarios encargados de atender el vuelo, que un trabajador agrícola ha sido designado como reserva de aeropuerto prioridad, a efecto de que se realicen las gestiones necesarias para tomarlo en cuenta como primer trabajador en las sustituciones a realizar

##### **Boletos perdidos**

Si por algún motivo imputable algún funcionario de las distintas dependencias (STPS, INAMI, SRE), un trabajador agrícolas no aborda el vuelo, es responsabilidad del funcionario iniciar las gestiones correspondientes ante la línea aérea y, de ser el caso, solicitar el apoyo del funcionario de la DGPME en el AICM para contactar a las autoridades consulares de México en Canadá, para evitar la pérdida del boleto y que el trabajador pueda viajar posteriormente.

##### **Apoyo en la Terminal 2**

De ser necesario y debido a la incorporación de AEROMEXICO, como en otros años, para transportar a trabajadores agrícolas mexicanos a Canadá, el INAMI deberá prever al apoyo necesario para la documentación de los trabajadores ante la citada aerolínea.

### **13. COORDINACIÓN INTERSECTORIAL EN CANADÁ**

Las responsabilidades operativas en Canadá son bastante complejas y pueden variar de una provincia a otra, ya que mientras que en Ontario y Quebec se cuenta con la colaboración administrativa de las asociaciones de granjeros FARMS/FERME (las cuales fueron creadas como una medida paliativa a fin de reducir gastos del gobierno canadiense para el manejo administrativo del Programa), en otras provincias como Columbia Británica y Alberta no existen este tipo de apoyos.

Por parte de México la responsabilidad administrativa en Canadá recae en la Embajada y los tres consulados generales (Toronto, Montreal, Vancouver) y las dos oficinas consulares (Leamington y Alberta) distribuyéndose las provincias de acuerdo a las circunscripciones que toca a cada representación consular:

- Embamex en Canadá: Coordinación nacional.
- Consulmex Toronto: Ontario y Manitoba.
- Consulmex Toronto: Ontario (excepto Leamington).
- Consulmex Leamington: Leamington (excepto resto de Ontario).
- Consulmex Montreal: Quebec, NB, PEI y Nueva Escocia.
- Consulmex Vancouver: Columbia Británica.
- Consulmex Alberta: Alberta, Saskatchewan.

La coordinación del PTAT por parte de Canadá, recae en la oficina federal de ESDC y en Embamex, como su contraparte en Ottawa, realizando ambas oficinas las siguientes tareas:

- Monitorear los procedimientos acordados en el marco de la reunión anual.
- Celebrar reuniones periódicas para tratar puntos de interés.
- Intervenir cuando surgen dificultades que no se logran resolver a nivel provincial.
- Asistir a reuniones provinciales. En el caso de Embamex, cuando las autoridades competentes mexicanas lo consideren necesario.
- Programar agendas y arreglos logísticos de reuniones intergubernamentales.
- Realizar campañas informativas y otorgar entrevistas para sensibilizar la opinión pública.
- Responder a solicitudes de información (particulares, estudiantes, periodistas, ONG's y autoridades provinciales).
- Elaborar la minuta de la reunión intergubernamental anual (un año Canadá y otro, México).

### **13.1 Papel del Agente de Migración Canadiense:**

Su área de responsabilidad afecta la internación del trabajador y como consecuencia su participación en el programa.

El protocolo establecido es el siguiente:

- Recibe de Service Canada la Labour Market Opinión o Requisición del Empleador.
- Con la Labour Market Opinión, el Manifiesto de Llegada de los trabajadores transmitido por la Representación Consular y la visa expedida por la Embajada Canadiense en México elaboran el permiso de trabajo en el puerto de entrada.
- Revisa y sella el pasaporte del trabajador.
- Insertan una copia del permiso de trabajo en el pasaporte del trabajador.
- Sellan la solicitud del SIN (NAS2120), le anexan la segunda copia del permiso de trabajo y ambos documentos son enviados al Central Índex en NB para que se expidan las tarjetas del SIN.

- La tercera copia del permiso de trabajo queda al resguardo de las Representaciones Consulares para respaldar el trámite de la tarjeta de Seguro Médico Provincial.
- Adicionalmente lleva a cabo una segunda revisión que incluye interrogatorio y verificación de identidad en base al cruce de información acordada con el gobierno estadounidense en base a las medidas de seguridad conforme a la ley antiterrorista.
- Entrega a cada uno de ellos su permiso de empleo:

- **Permiso de trabajo temporal**

Con la visa de trabajo expedido por la Embajada Canadiense en México mediante la presentación de una solicitud y pasaporte vigente las autoridades migratorias en el puerto de entrada elaboran el permiso de trabajo con fecha de caducidad al 15 de diciembre.

- **Permiso de trabajo en caso de “Doble Contratación”**

Trabajadores que han cumplido con el término del contrato inicial pueden optar por regresar a cubrir otro contrato una vez que se agota la lista de reservas y continua la demanda. Con el objeto de evitar doble pago de derechos se ha incluido el nombre de todas las provincias participantes en el permiso de trabajo inicial.

- Enviará los martes y viernes dichas solicitudes NAS2120 directamente a la oficina de ESDC en el Central Index de Bathurst, en Nuevo Brunswick.
- En el caso de Québec, Saskatchewan y BC, el Agente de migración deberá, además:
  - Entregar al Agente consular (Montreal o Vancouver), la copia 3 del permiso de trabajo, para que el empleador pueda tramitar la tarjeta provincial de seguro médico (Carte d'Assurance Maladie)
  - En el caso de Ontario y Manitoba, el Agente de migración deberá enviar por correo a Consulmex Toronto, la copia 3 del permiso de trabajo, para que el propio Consulado tramite la tarjeta provincial de seguro social (OHIP).

Vale la pena comentar que el envío anticipado del manifiesto de llegada, permite agilizar el trámite de admisión a Canadá, ya que con base a la información transmitida, es decir, nombre del trabajador; número de autorización de la embajada (para la visa y permiso de empleo) y fecha de llegada, el agente de migración procede a elaborar anticipadamente los permisos de trabajo, evitando largas filas y tiempo de procesamiento al recibir el vuelo.



## OBSERVACIÓN

Si por cualquier motivo el trabajador llega sin el formulario NAS2120, el Agente de migración debe entregar al trabajador (o al agente consular) la copia 4 del permiso de empleo y solicitar al empleador acompañarlo a la oficina local de ESDC para tramitar la tarjeta.

Es posible que los trabajadores de “reserva de aeropuerto”, requieran realizar el trámite a través de oficinas locales de ESDC, ya que su nombre no figurará en el Manifiesto de Llegada remitido a la oficina de CIC dos días antes del vuelo. En este caso, el agente de migración entregará al trabajador o al agente consular, la copia 4 del permiso de empleo, para que con la ayuda del empleador, realice el trámite en persona.

### 13.2 Funciones de la Embajada de México en Canadá

La Embamex a través de un coordinador y un encargado operativo deberán:

- Fungir como enlace con las autoridades federales canadienses.
- Monitorear la legislación canadiense que tenga incidencia sobre la operación del programa.
- Realizar trabajo analítico y elaborar informes periódicos con observaciones y recomendaciones para el desarrollo del PTAT.
- Desahogar dudas sobre la operación del mismo, así como sobre la legislación federal y provincial en materia laboral y prestaciones sociales.
- Brindar asistencia para solucionar problemas operativos no resueltos a nivel provincial.
- Dar seguimiento a los informes periódicos que emiten los consulados generales.
- Asistir a nuevos agentes consulares designados al PTAT.
- Negociar la póliza de seguro médico contratado con la aseguradora “Great West Life Insurance Company”.
- Remitir anualmente a las autoridades competentes canadienses, la lista de repatriaciones prematuras por motivos de salud que se registran en todo Canadá.

### 13.3 Funciones de los Consulados de México en Canadá

En el marco del “Memorando de Entendimiento” los trabajadores mexicanos gozan de derechos y obligaciones como cualquier ciudadano canadiense, las Representaciones Consulares juegan un papel muy activo para apoyar la gestión u obtención de la prestación.

Los Consulados desarrollan funciones administrativas que hacen posible el enlace entre la STPS, las agencias privadas que representan a los empleadores, los empleadores mismos y los trabajadores conforme las características de la jurisdicción y circunscripción para hacer posible el flujo de trabajadores en las Provincias participantes.

**a) Funciones generales de los Consulados de México en Canadá:**

- Fungir de “enlace” entre las entidades operativas regionales y las autoridades competentes mexicanas;
- Contratar, en colaboración con FARMS/FERME, los servicios de transporte aéreo de los trabajadores.
- Contratar, a nombre de los trabajadores, un seguro médico para lesiones profesionales y no profesionales.
- Atender peticiones o quejas de Empleadores/Trabajadores y en caso necesario, con la colaboración de ESDC.
- Verificar los registros de pago que los empleadores deben remitirle periódicamente.
- Realizar visitas de inspección de viviendas, así como reunirse con los connacionales para desahogar dudas sobre la operación del PTAT y resolver casos específicos.
- Proporcionar a las autoridades competentes canadienses, a través de Embamex, la lista anual de repatriaciones prematuras por motivos de salud, así como cualquier otra información relevante.
- Asistir a las autoridades provinciales cuando surgen dificultades administrativas.
- Remitir informes periódicos sobre la operación del PTAT, reuniones provinciales y un informe final, presentando una evaluación de la temporada.
- Someter a Embamex la lista de repatriaciones prematuras por motivos de salud.
- La intervención del Consulado a favor del trabajador es para darle seguimiento a los trámites y apoyar la búsqueda de la documentación requerida para mantener al día la preparación de las declaraciones de impuesto y el en su caso ubicar los valores cuando estos no les han sido entregados a los interesados.

**b) Funciones específicas de los Consulados en:**

**Calgary, Alberta (Circunscripción Alberta\* y Saskatchewan\*)**

- Transmitir Requisiciones.
- Coordinar el traslado de trabajadores con línea aérea y/o agencia de viajes.
- Dar seguimiento a la base de datos de empleadores y los cambios respectivos.
- Enviar copia del manifiesto de vuelo y cambios efectuados en el último minuto a Canada Border Service con el objeto de que los oficiales de migración elaboren los permisos de trabajo.

- Dar seguimiento a la base de datos trabajadores, elaboración y envío manifiestos arribos, registro regresos y transferencias.

*\*En transición, recibe soporte aeropuerto y técnico de Consulado General en Vancouver.*

#### **Leamington, Ontario (Circunscripción Suroeste Ontario)**

- Recibir apoyo técnico de Consulado General en Toronto.

#### **Montreal, Quebec (Circunscripción Quebec, NB, PEI y Nueva Escocia)**

- Recibir a los trabajadores en el Aeropuerto para asistirles en sus trámites migratorios.
- Preparar las declaraciones de devolución de impuestos sobre la renta de aquellos que rebasan el total de créditos personales exentos de impuestos.
- Seguir un procedimiento conjunto Consulumex / FERME / FERMS para la realización de transferencias.

#### **Toronto, Ontario (Circunscripción Ontario y Manitota)**

- Delegar a la agencia de viajes Can-Ag la recepción de trabajadores en el aeropuerto.
- Delegar a una agencia privada (FARMS) trámites administrativos relacionados con transferencias, Requisiciones y seguimiento a base de datos relacionados con Granjeros y Trabajadores.
- Delegar al propio trabajador, la responsabilidad de presentar su declaración de devolución de impuestos sobre la renta, negociando sin embargo, un acuerdo con la empresa Babkirk, para realizar dicho trámite con un costo ventajoso para el trabajador.

#### **Vancouver, Columbia Británica**

- Transmitir Requisiciones.
- Coordinar el traslado de trabajadores con línea aérea y/o agencia de viajes.
- Dar seguimiento base de datos empleadores y los cambios respectivos.
- Dar seguimiento base de datos trabajadores, elaboración y envío manifiestos arribos, registro regresos y transferencias.
- Entrenamiento agencia privada (WALI).
- Cumplir con sus responsabilidades administrativas en colaboración con las oficinas regionales de HRSD y/o con directamente con cada empleador, por la falta de una asociación administrativa tipo FARMS/FERME.

**c) Funciones específicas de protección:**

- Operar de una línea telefónica gratuita para mantener comunicación directa con los trabajadores.
- Solucionar controversias y conflictos laborales, que surgen generalmente por la barrera del idioma, así como por desconocimiento de las condiciones del PTAT.
- Dar seguimiento de casos de lesión profesional o no profesional, así como presentación a nombre del interesado, de reclamaciones o de revisión de casos específicos.
- Dar protección y asesoría a los trabajadores, cuando enfrentan cualquier tipo de problema legal durante su estancia.
- Intervenir a nombre del trabajador, para la recuperación de pagos pendientes, pensiones, devolución de impuestos sobre la renta, entre otros.
- Organizar o co-patrocinar eventos sociales para facilitar la estancia de los trabajadores (misas, torneos de futbol, reuniones sociales, etc.).
- Asegurar el regreso oportuno a México de todos sus nacionales, tras concluir sus respectivos contratos temporales en Canadá.

Los trabajadores recibirán a su llegada información sobre las condiciones de trabajo que prevalecen en la provincia a donde han sido asignados. Se incluirá un número de teléfono gratuito al que pueden llamar para hacer consultas con los Representantes Consulares.

Cabe señalar que el papel del representante consular puede variar, dependiendo de las particularidades de cada provincia, por lo que a continuación se destacan responsabilidades especiales de cada Consulado General.

**d) Papel del funcionario consular de México, en el punto de entrada:**

• **Mediación de las relaciones laborales:**

La comunicación entre empleadores y trabajadores se dificulta por desconocimiento del idioma, por lo que el funcionario consular requerirá un excelente manejo del idioma para intervenir y promover una relación equilibrada en los siguientes aspectos de la relación laboral:

- **Habilidades gerenciales de los empleadores:**

Cuando los empleadores carecen de habilidades para instruir a sus trabajadores en las labores que deben realizar, en la forma de dirigirse a ellos, motivación para retener a su fuerza de trabajo, equilibrio en la distribución de tareas, etc. generalmente es calificado como un mal empleador y los trabajadores encuentran ofensivo el tratamiento a que son sujetos.

Es la mediación más difícil, conviene acercarse al Departamento de Justicia, a la Oficina de Normas de Empleo y a la representación de los mismos empleadores que pueden ejercer presión entre sus agremiados y capacitarlos en la mejor manera de adquirir habilidades gerenciales.

- **Alojamiento:**

Partiendo del principio de que los trabajadores pasan largas temporadas en los Centros de trabajo, es necesario procurar cierto nivel de comodidad.

Las inspecciones a los alojamientos varían dependiendo de la Provincia. La normatividad para calificar el alojamiento como aceptable contempla provisiones muy generales de funcionamiento de la vivienda.

Las principales quejas de los trabajadores se encuentran en aspectos particulares tales como: características de la ropa de cama, camas, ausencia de cajoneras, estufas, utensilios para cocinar, refrigeradores, etc.

- **Equipo de trabajo:**

Por ley el empleador debe proveer equipo de protección para manejar sustancias tóxicas. Sin embargo, dependiendo del cultivo y de las condiciones climáticas es necesario contar con vestimenta protectora apropiada misma que la normatividad canadiense no contempla como responsabilidad del empleador.

Dependiendo del empleador la opción para cubrir la necesidad de ropa protectora puede ser:

- Que el empleador la compre y aplique los descuentos correspondientes.
- Que el trabajador la adquiera por su cuenta
- Que el empleador la adquiera y le pida al trabajador la cuide para uso del siguiente trabajador.

Dado que existen diferentes criterios para resolver la necesidad de ropa protectora, los trabajadores esperan siempre se aplique la opción iii) en todos los casos de contratación. Cuando esto no ocurre, solicitan la intervención consular.

**e) Funciones específicas del Agente Consular:**

- Asistir al trabajador en sus trámites migratorios, es decir, requisitar la tarjeta de turista y proporcionar la documentación correcta para la obtención del permiso de empleo.

- Distribuir folleto de información sobre el PTAT elaborado por Consulmex que contiene información datos generales, como dirección, número telefónico gratuito establecido exclusivamente para atención de connacionales del PTAT y algunas recomendaciones y medidas de prevención, particularmente en caso de accidente de trabajo.
- Desahogar dudas sobre el manejo del Programa, particularmente en lo concerniente a deducciones, salario y prestaciones laborales, dependiendo de la provincia.
- Atender los casos específicos que quedaron pendientes de la temporada anterior, principalmente, cheques expirados y/o pagos pendientes.
- Anotar a aquellos que desean prolongar su contrato para que de ser posible se les ofrezca una transferencia a otra granja.
- Recabar de los “Trabajadores Nominales” sus observaciones sobre condiciones de vida y de trabajo, para que de ser necesario, se incluya a la empresa en el Programa anual de visitas a granjas.
- Hacer posible la conexión con el vuelo que transportará al trabajador a la población en donde se encuentra ubicado el Centro de Trabajo, si fuera el caso.
- Hacer posible el encuentro entre el empleador y el trabajador para que juntos viajen a la población en donde se encontrará ubicado el Centro de trabajo.
- Transmitir a la STPS pedidos aprobados que recibe de la oficina regional de ESDC.
- Coordinar el traslado de los trabajadores a Canadá y de regreso a México, con la agencia de viajes aprobada y utilizada por la comunidad empresarial.
- Revisar los registros de pago que le deben enviar periódicamente los empleadores.
- Atender, junto con el representante regional de ESDC los problemas laborales que pudieran suscitarse.
- Realizar ocasionalmente visitas a granjas para inspeccionar viviendas con un representante local de ESDC.
- Mantener relación estrecha de trabajo con oficiales de ESDC.
- Asegurar el arribo y regreso de los trabajadores, a través de manifiestos de llegada y regreso.
- Asegurar la presentación de declaraciones de impuestos sobre la renta.

- Firmar el contrato con una compañía de seguro médico “Great West Life Insurance Company”.
- Someter a Embamex la lista de repatriaciones prematuras por motivos de salud.

#### **13.4 Aspectos importantes que debe considerar el agente consular**

##### **A. Tiempo de comida y periodos de descanso:**

El Acuerdo de Empleo contempla media hora para ingerir los alimentos. La inconformidad del trabajador se debe a las distancias en que se encuentran los campos en relación con la vivienda a en donde prefieren tomar sus alimentos.

La intervención consular requiere mediar para conciliar el interés de Empleador y el del trabajador en relación con los tiempos y la comodidad del trabajador.

##### **B. Prima vacacional**

Contemplada en el Acuerdo de Empleo el pago de la prima vacacional su implementación depende de la normatividad que varía entre las provincias.

Situación que confunde al trabajador y la intervención consular es en el sentido de explicarle cual es el principio que aplica conforme a la provincia en que se encuentra ubicado.

##### **C. Otros conceptos no contemplados en el Acuerdo de Empleo:**

Horas extras, Antigüedad, Aviso de Despido (Termination Notice) e indemnización por antigüedad (Severance Pay), que los trabajadores han conocido a través de las publicaciones de las organizaciones sindicales no son parte del Acuerdo de Empleo. A pesar de ello los trabajadores lo consideran un derecho de facto.

Es una de las mediaciones más difíciles ya que la reputación de los representantes consulares se ve afectada de manera negativa por un tema que está completamente fuera del marco normativo del PTAT.

##### **D. Abandono de empleo paradero desconocido o Absent Without Leaving (AWOL):**

Las autoridades canadienses consideran violatorio el abandono de empleo con paradero desconocido ya que rompen la normatividad en materia de migración, potencialmente se ubican en la categoría de indocumentados.

A pesar de que se identifica el paradero del trabajador generalmente en México, irrita a las autoridades migratorias la falta de certeza en los paraderos y compromiso de regresar a México. Las ONG's de Empleadores han contribuido a monitorear el paradero del trabajador y la Embajada a negado la expedición de un nuevo permiso de trabajo a los reportados como AWOL.

Las organizaciones comunitarias y/o individuos dentro de la misma comunidad propician el abandono con la promesa de empleos mejor remunerados.

#### **Procedimiento para denunciar el abandono de empleo:**

- El empleador reporta a FARMS / FERME, así como a Consulmex de la desaparición del trabajador.
- FARMS otorga hasta 10 días a Consulmex para localizar al trabajador.
- Una vez localizado el trabajador (generalmente en México), Consulmex informa del paradero del trabajador a FARMS y al empleador, evitando el registro oficial del caso ante las autoridades migratorias canadienses.
- La STPS determina lo conducente para el trabajador en el PTAT, con base al reporte del retorno del trabajador.

Las autoridades canadienses niegan el permiso de trabajo a trabajadores que causaron AWOL en la temporada anterior, aun cuando se les localice en México, solicitando la colaboración de FARMS/FERME para reportar a la Embajada canadiense en México sobre todos los casos de la temporada, adoptando el siguiente procedimiento:

- El empleador reporta el caso, a través de FARMS/FERME, al Consulado General y a las autoridades migratorias canadienses; las cuales, a su vez,
- Lo hacen del conocimiento de la Embajada canadiense en México, para proceder a la baja automática del trabajador.

#### **E. Problemas de conducta:**

Algunas llegan a ser extremas que acaban siendo reportadas a los consulados, otras se quedan en el grupo y afecta la credibilidad de los trabajadores que en ocasiones fungen como líderes de grupo de trabajo en áreas encomendadas por el empleador.

- Las más comunes están relacionadas con abuso de bebidas alcohólicas, mala convivencia, riñas, limpieza, hábitos, levantamiento de falsos, prestamos no documentados etc.
- Otras están relacionadas con su integración a la comunidad; se involucran en actividades deportivas, fiestas, relaciones interpersonales que se reflejan con ausencias en el trabajo.
- Las más recientes están relacionadas con la formación de nuevas familias.

En la mayoría de los casos se pueden solventar con una llamada de atención o con repatriación, excepto la relacionada con la formación de nuevas familias, en este renglón el área de ESDC que conoce del caso no ha determinado el curso de acción.



## **F. Intercambio de información sobre la conducta de trabajadores y empleadores entre la Secretaría de relaciones y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social**

Adicional a la coordinación sobre el movimiento de trabajadores, se envían informes periódicos documentando el volumen de llamadas, incidentes y casos sobresalientes de la relación laboral trabajador empleador vía DGPAC

El “Aviso del Empleador” que generalmente es requisitado por el empleador y entregado al trabajador quien a su vez lo debe entregar a la STPS, en ocasiones no llega a su destino debido a que el trabajador conociendo su contenido lo destruye. El Consulado en Vancouver acordó ser el conducto para asegurar que llegue a manos de la STPS.

### **G. Work Compensation Coverage:**

Institución pública que cubre lesiones y accidentes ocupacionales llamado “Work Compensation Coverage” (WCC) bajo la Comisión de Seguridad y Accidentes de Trabajo (W.S.I.B) en las provincias anglófonas y la “Commission de la Santé et Sécurité du Travail” (CSST) en Québec.

La intervención consular debe asegurar que por principio sea el empleador quien se responsabilice de los trámites para presentar el caso, requisitar los formatos, darle el seguimiento hasta que el trabajador reciba la evaluación y/o compensación salarial correspondiente. Cuando el trabajador regrese a México el Consulado continuará con los pendientes que pueden incluir apelación, traducción, y verificación de beneficios.

Los incidentes más comunes motivo de intervención por parte del área se relacionan con:

- Manejo de plaguicidas.
- Uso de maquinaria.
- Caídas.
- Temor a reportar los accidentes.
- Desarrollo de la actividad ignorando las recomendaciones de seguridad aplicables.

## **14. FUNCIONES DE ESDC**

### **a) Oficina Federal**

La administración Federal del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo de Habilidades de Canadá, a través de su Dirección de Programas de Trabajadores Extranjeros se ha responsabilizado de la política administrativa en el marco de la relación bilateral así como la Coordinación interinstitucional e interprovincial canadiense que hace posible la implementación de programas de trabajadores extranjeros.

Las funciones de la ESDC son:

- Administración del PTAT a nivel nacional.
- Fungir como enlace con las oficinas regionales para asegurar la administración eficiente del PTAT.
- Monitorear procedimientos acordados entre ESDC y FARMS / FERME.
- Asistir a reuniones de la Mesa Directiva de FARMS / FERME.
- Mantener comunicación estrecha con otros departamentos federales y provinciales, para asegurar una administración eficiente y resolver posibles problemas.
- Mantener relación de trabajo con coordinadores extranjeros del PTAT.
- Mantener datos sobre el PTAT y difundirlo a través de los medios de comunicación.
- Representar al Ministerio Federal en reuniones nacionales e internacionales.
- Co-presidir la reunión intergubernamental de evaluación del PTAT.
- Interlocutor del Gobierno de México.
- Presidir por Canadá la reunión intergubernamental de evaluación anual.
- Publica documentación relevante emanada de los acuerdos bilaterales.
- Fungir como conducto para establecer contacto con otros órganos de gobierno.
- Ser interlocutor de las ONG's que representan las asociaciones y organizaciones de empleadores.
- Enlace con representantes de gobiernos extranjeros.

**b) Oficina Regional:**

- Aprobar pedidos de empleadores asegurando que reúnen los requisitos, a saber, contar con constancia de inspección de la vivienda, así como firmar el Acuerdo de Empleo para la contratación de cada trabajador solicitado.
- Preparar, a nivel regional, las directivas operacionales tendientes a promover el cumplimiento y respeto de los acuerdos alcanzados en el marco del PTAT, así como las normas provinciales en materia laboral.
- Velar, en colaboración con el agente consular, por la estricta aplicación de las disposiciones enmarcadas en el AE.

- Intervenir, a solicitud expresa de Consulmex, en casos específicos de violación de derechos laborales o humanos, realizando visitas conjuntas a granjas problemáticas, para solucionar in situ situaciones delicadas (paros laborales, maltrato, etc.)
- Determinar, de manera objetiva, tarifas salariales, con base a estudios estadísticos sobre la realidad del mercado laboral.
- Mantener informados al Consulado y FARMS / FERME sobre nuevas disposiciones provinciales en materia laboral, así como sobre cualquier otro asunto que considere relevante al PTAT.

#### **15.FUNCIONES DE SERVICE CANADA:**

Órgano descentralizado de ESDC que implementa la política emanada de los acuerdos con los gobiernos extranjeros en materia de contratación. Interlocutor de los representantes de gobiernos extranjeros en cada una de las provincias participantes.

Las funciones de Service Canada son:

- Una vez que los empleadores prueban que le dieron oportunidad a los trabajadores canadienses de contratarse en su empresa, Service Canada emite la Opinión de Mercado Laboral (Labour Market Opinion).
- La Labour Market Opinión se convierte en la Requisición que representa el compromiso del empleador para firmar el Acuerdo de Empleo que debe imprimir directamente de la página de Internet.
- Autoriza la transferencia de trabajadores entre empleadores.
- Verifica la legitimidad del empleador solicitante.
- Guiar a los empleadores sobre la forma de relacionarse con los gobiernos extranjeros.
- Relacionarse con las ONG's autorizadas para participar como proveedoras de servicios administrativos.

#### **16.FUNCIONES DE FARMS / FERME (ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES)**

Son organizaciones civiles canadienses relacionadas con el movimiento de trabajadores.

Foreign Agricultural Resource Management Services (FARMS) y su equivalente en Quebec con las siglas FERME, se sostienen con las cuotas de los granjeros que participan en los programas extranjeros.

Han sido creadas como apoyo operativo con el objeto de agilizar el trámite de documentos y concentración de base de datos que faciliten el movimiento de trabajadores.

FARMS sirve a los empleadores de la Provincia de Ontario y Manitoba.

FERME atiende a los empleadores de Québec, Nuevo Brunswick, Nueva Escocia y la Isla del Príncipe Eduardo.

WALI Western Agricultural Labour Initiative, inició su operación en la Provincia de Vancouver en el año 2008 (actualmente sin operar).

### **Proporcionan los siguientes servicios:**

Las Representaciones gubernamentales han delegado las siguientes tareas:

- Transmitir a México (STPS) pedidos, previamente aprobados por ESDC, asegurando que el empleador acepta las condiciones del PTAT.
- Seleccionar, en colaboración con Consulmex, la línea aérea, así como las tarifas más económicas de transporte por esta vía.
- Realizar los arreglos de viaje y recepción, a nombre del Empleador.
- En coordinación con los representantes de los empleadores y el Consulado de México identificar las opciones para transportar a los trabajadores.
- Coordinar la transportación aérea y terrestre, la recepción y despido en el aeropuerto de los trabajadores conforme los lineamientos señalados por la Representación Consular.
- Pagar al agente de viajes el costo del transporte aéreo de ida y vuelta del trabajador.
- Recibir al trabajador, o que su agente lo haga y transportarlo al lugar de empleo y a la terminación de su empleo, transportará al trabajador al lugar de su salida de Canadá.
- Obtener del Agente Gubernamental su consentimiento para los arreglos de viaje (incluyendo de regreso al país).
- Coordinar las “transferencias” de trabajadores y “prolongación de contratos”, previamente autorizados por ESDC, manteniendo al Agente Consular periódicamente informado sobre dichos desplazamientos. En el caso de Quebec, dicha función se coordina entre FERME y Consulmex Montreal.
- Trabajar de manera estrecha con el Agente Consular y ESDC, para asegurar el buen funcionamiento del PTAT.
- Proporcionar información y datos estadísticos que requieran ESDC y Consulmex, respectivamente.
- Someter un informe anual sobre la administración del PTAT.
- Elaborar y proporcionar información incluyendo la estadística generada a lo largo de la temporada de trabajo.
- Elaborar un informe sobre el movimiento de trabajadores.

### **17. FUNCIONES DE LA AGENCIA DE VIAJES:**

Dependiendo de la Provincia, las agencias de viajes participantes seguirán el protocolo establecido entre la STPS, Secretaría de Relaciones Exteriores Oficina de Enlace en el Aeropuerto internacional de la Ciudad de México y las Representaciones Consulares en las diferentes provincias para reservar los espacios requeridos en la transportación de los trabajadores.

La agencia de viajes o línea aérea establecerán el calendario de viaje reservando lugares en la fecha más cercana a la fecha solicitada por el empleador, por una comisión que podrá variar de una provincia a otra y que correrá por cuenta del empleador.

Las agencias de viaje realizarán las siguientes tareas:

- Reservarán asientos para asegurar el arribo y regreso del trabajador, de acuerdo a las necesidades del PTAT.
- Transmitirán a FARMS/FERME o Consulmex / Empleador (dependiendo de la provincia), las fechas definitivas de viaje.

### Arreglos de viaje y recepción:

De acuerdo al Acuerdo de Empleo (AE), el empleador acepta pagar por adelantado el costo de viaje redondo, enviando a México, a través de la agencia de viajes, el boleto prepagado. Al mismo tiempo, requiere “obtener el consentimiento del agente consular, sobre los arreglos de viaje”.

En la práctica, las asociaciones de granjeros FARMS en Ontario y FERME en Quebec envían a México, a través de sus respectivas agencias de viaje, solamente el boleto de ida, es decir, ruta México-Canadá y una vez concluido el contrato, se entrega al trabajador en el punto de salida de Canadá, el boleto de regreso al país.

Los arreglos de venida y regreso al país, pueden variar de provincia a otra, ya que mientras en Quebec los empleadores (o sus representantes) se trasladan al aeropuerto de Montreal para recibir personalmente a los trabajadores que les entrega el personal consular a cargo del PTAT, en la provincia de Ontario, debido a que la mayoría de las empresas se encuentran a grandes distancias del aeropuerto de Toronto (4 a 6 horas de camino), la agencia de viajes CanAg, se encarga, además del transporte aéreo, también del traslado del aeropuerto a la granja.

Cabe señalar que los trabajadores asignados a Manitoba, viajan a Toronto y los de Nuevo Brunswick y la Isla del Príncipe Eduardo, a Montreal.

### Puntos de entrada a Canadá:

PROVINCIA	AEROPUERTO
Ontario y Manitoba	Toronto
Québec, NB y PEI	Montreal
Columbia Británica	Vancouver
Alberta y Saskatchewan	Calgary

### Pago de transportación aérea y/o arreglos transportación local.

La comunicación con la línea aérea o agencia de viajes para asegurar pagos puntuales es indispensable, de obviar el trámite se expone a quedar fuera del programa por incumplimiento del Acuerdo de Empleo.

## **18. PAPEL DEL EMPLOYMENT STANDARDS BRANCH (ESB)**

La ESB constituye un recurso indispensable para la intervención consular en conflictos relacionados con los estándares de trabajo. Las oficinas de Normas de Trabajo cuentan con mediadores y expertos en cultivos, definiciones de trabajo, salarios, relaciones laborales, etc.

Proporciona sesiones informativas a los Representantes consulares sobre la normatividad que se relaciona al tipo de actividad que desarrollan los miembros del PTAT.

Asimismo, se han generado formatos que facilitan el reporte e intervención de estas oficinas en conflictos graves sobre temas que requieren una opinión técnica y de un experto sobre la materia.

Es importante hacer notar que los trabajadores sindicalizados salen del ámbito de intervención de los consejeros de la oficina de normas de empleo.

Las Oficinas de Normas de Empleo tienen la capacidad de multar a los empleadores en falta, así como recuperar salarios a favor de los trabajadores.

**México D.F. a 01 de enero de 2016**