

CONTRATO PARA EL EMPLEO EN CANADÁ DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES DE MÉXICO – 2024

CONSIDERANDO que el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos desean realizar los arreglos para el empleo temporal de Trabajadores Agrícolas Mexicanos en Canadá, cuando Canadá determine que dichos trabajadores son necesarios para satisfacer los requerimientos del mercado laboral agrícola canadiense; y

CONSIDERANDO que el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos han firmado un Memorando de Entendimiento para dar efecto a este acuerdo conjunto; y

CONSIDERANDO que el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos acuerdan que cada empleador y trabajador participante firme un Contrato para el Empleo en Canadá de Trabajadores Agrícolas Temporales de México; y

CONSIDERANDO QUE, de conformidad con el Reglamento de Inmigración y Protección de los Refugiados (IRPR), el trabajador y el empleador deben firmar, el primer día de trabajo o antes, un Acuerdo de Empleo según lo prescrito por el Gobierno de Canadá, que es independiente y adicional al Contrato, e incluye información sobre la ocupación, los salarios y las condiciones de trabajo; como los establecidos en la Evaluación del Impacto en el Mercado Laboral (LMIA) para la que se emitió una decisión positiva; y

CONSIDERANDO que el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos acuerdan que un agente del Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos conocido como el "AGENTE GUBERNAMENTAL" estará ubicado en Canadá para ayudar en la administración del programa;

POR TANTO, el siguiente Contrato para el Empleo en Canadá de Trabajadores Agrícolas Temporales de México se hace por duplicado este día de ____ del mes de _____ de 2024.

1. ALCANCE Y PERÍODO DE EMPLEO

El EMPLEADOR se compromete a:

1. Emplear al TRABAJADOR(S) asignado por el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos bajo el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) y aceptar los términos y condiciones a continuación como parte del contrato de trabajo entre éste y dicho TRABAJADOR(S) referido(s). El número de TRABAJADORES a emplear será el establecido en la orden de autorización adjunta.
2. Las PARTES acuerdan lo siguiente:
 - a. Sujeto al cumplimiento de los términos y las condiciones que se encuentran en este Contrato, el EMPLEADOR acepta contratar al TRABAJADOR(S) como un (tipo de trabajo) _____ por un período de empleo de no menos de 240 horas en un periodo de seis (6) semanas o menos, ni por un periodo superior a ocho (8) meses, esperando que finalice el período de empleo el ____ día ____ de _____ mes, de 2024.
 - b. el EMPLEADOR debe respetar la duración del Contrato de Trabajo firmado con el/los TRABAJADOR(es) y su regreso al país de origen a más tardar el 15 de diciembre con

excepción de circunstancias extraordinarias.

- c. En caso de transferencia de empleo, el periodo total de contratación no debe exceder un tiempo acumulado de ocho (8) meses y el trabajador debe regresar al país de origen a más tardar el 15 de diciembre con excepción de circunstancias extraordinarias.
3. Se espera que la jornada estándar de trabajo sea de ocho (8) horas, sin embargo, para acomodar las demandas cíclicas de la industria agrícola, el EMPLEADOR puede solicitar al TRABAJADOR y el TRABAJADOR puede acordar extender sus horas cuando la situación lo requiera, y cuando las condiciones de empleo impliquen una unidad de pago. Las solicitudes de horas adicionales de trabajo deberán estar de acuerdo con las costumbres del distrito y el espíritu del programa, dando los mismos derechos otorgados a los trabajadores mexicanos que a los trabajadores canadienses. Toda la documentación pertinente deberá conservarse durante un período de seis (6) años a partir del período de empleo, reflejando los acuerdos alcanzados entre el EMPLEADOR y el TRABAJADOR al respecto. Deberá facilitarse copia de la misma al AGENTE GUBERNAMENTAL que lo solicite. La jornada laboral urgente estará definida por la legislación laboral provincial y territorial correspondiente. No se debe exigir a los TRABAJADORES que trabajen horas excesivas que puedan ser perjudiciales para su salud o seguridad. Como principio general, el EMPLEADOR se esforzará por distribuir las horas de trabajo de manera equilibrada a lo largo del período de trabajo, en la medida de lo posible.
4. Dar al TRABAJADOR no identificado un período de prueba de 14 días hábiles reales a partir de la fecha de su llegada al lugar de trabajo. El EMPLEADOR no podrá despedir al TRABAJADOR salvo por causa suficiente o negativa a trabajar durante ese período de prueba.
5. El EMPLEADOR proporcionará al TRABAJADOR y al AGENTE GUBERNAMENTAL una copia de las reglas de conducta, disciplina de seguridad y cuidado y mantenimiento de la propiedad en español para que el TRABAJADOR pueda conocer y observar dichas reglas. El documento debe incluir los derechos y obligaciones a seguir en el lugar de residencia y lugar de trabajo.
6. A su llegada al lugar de trabajo, el TRABAJADOR se compromete a proporcionar al EMPLEADOR una copia del Contrato para el empleo en Canadá de Trabajadores Agrícolas Temporales de México firmado por el TRABAJADOR y el AGENTE GUBERNAMENTAL. El EMPLEADOR se compromete a firmar el Contrato y devolverlo al TRABAJADOR. El TRABAJADOR acepta además que el EMPLEADOR puede hacer y conservar copias del Contrato firmado. El EMPLEADOR también deberá proporcionar al TRABAJADOR el documento descrito en la cláusula (5) arriba y enviar una copia de ambos documentos al AGENTE GUBERNAMENTAL.

2. ALOJAMIENTO, ALIMENTOS Y PERÍODOS DE DESCANSO

PARTE A: ALOJAMIENTO

El EMPLEADOR se compromete a:

1. Proporcionar alojamiento limpio y adecuado al TRABAJADOR sin costo para el TRABAJADOR (excepto en Columbia Británica, donde los empleadores pueden deducir por alojamiento). Dichos alojamientos deben cumplir y continuar cumpliendo con la

aprobación anual de la autoridad GUBERNAMENTAL correspondiente u otros organismos acreditados responsables de la salud y las condiciones de vida en la provincia / territorio donde labora el TRABAJADOR, y el AGENTE GUBERNAMENTAL.

2. Estos alojamientos deben estar equipados con instalaciones de lavandería, incluyendo una cantidad adecuada de lavadoras de ropa y secadoras. Donde los alojamientos no estén equipados con instalaciones de lavandería, el EMPLEADOR debe proporcionar transporte una vez a la semana a una lavandería sin costo para el TRABAJADOR, y otorgará al TRABAJADOR \$16.00 por semana para cubrir costos de lavandería o proporcionar una vez a la semana servicio de lavandería.
3. En caso de que el alojamiento no esté dentro del terreno de la granja, el EMPLEADOR debe proporcionar transporte hacia y desde el lugar de trabajo.

El TRABAJADOR acuerda:

4. Que:
 - a. Deberán mantener las viviendas que les proporcione el EMPLEADOR o su mandatario en el mismo estado seguro, higiénico y funcional en que el TRABAJADOR las recibió; y
 - b. Considerar que el EMPLEADOR puede, con la aprobación por escrito del AGENTE GUBERNAMENTAL, recuperar de su salario el costo para el EMPLEADOR de mantener las viviendas en un estado seguro, higiénico y funcional.

Para provincias y territorios EXCEPTO Columbia Británica:

El EMPLEADOR acuerda que:

5. Proporcionará alojamiento adecuado al TRABAJADOR, sin ningún costo. Dicho alojamiento debe contar con la aprobación anual de la autoridad gubernamental competente responsable de la salud y las condiciones de vivienda en la provincia/territorio donde labora el TRABAJADOR. En ausencia de dicha autoridad, el alojamiento debe contar con la aprobación del AGENTE GUBERNAMENTAL.

El TRABAJADOR está de acuerdo:

6. Que el EMPLEADOR puede deducir del salario del TRABAJADOR una cantidad que refleje los costos de servicios públicos en relación con el empleo del TRABAJADOR en las provincias de Alberta, Saskatchewan*, Manitoba, Ontario, Nuevo Brunswick, Nueva Escocia y la Isla del Príncipe Eduardo solamente. El monto de la deducción será de \$2.68 por día de trabajo. Este monto se ajusta anualmente a partir del 1 de enero, por el incremento del índice de precios al consumidor (IPC) para los meses de julio de 2022 a junio de 2023 en las provincias que permiten las deducciones. Una jornada laboral con el propósito de esta deducción debe ser tal que un TRABAJADOR complete al menos cuatro (4) horas de trabajo en un día determinado. Dicha deducción de costos retenida en virtud de esta disposición debe hacerse sólo para el período de pago actual.

*En Saskatchewan, los TRABAJADORES empleados por invernaderos y viveros están exentos de esta deducción.

Para Columbia Británica SOLAMENTE:

El EMPLEADOR acepta:

Contrato para el empleo en Canadá de trabajadores agrícolas temporales de México – 2024

7. Proporcionar alojamiento adecuado al TRABAJADOR. Dicho alojamiento debe cumplir con la aprobación anual de la autoridad gubernamental competente responsable de la salud y las condiciones de vivienda en la Columbia Británica o con la aprobación de un inspector de vivienda privado licenciado por la provincia de Columbia Británica. En ausencia de dicha autoridad, el alojamiento debe contar con la aprobación del AGENTE GUBERNAMENTAL.
8. Asegurar que el TRABAJADOR disponga de alojamiento accesible económicamente, que sea razonable y adecuado en la comunidad. Si el alojamiento del TRABAJADOR no está en la granja, el EMPLEADOR pagará cualquier costo para transportar al TRABAJADOR al lugar de trabajo.
9. Que los costos relacionados con el alojamiento serán pagados por el TRABAJADOR a una tasa de \$5.68 por día de trabajo* del salario del TRABAJADOR desde el primer día de pleno empleo. El monto pagado por alojamiento durante la estadía del TRABAJADOR en Canadá no debe exceder los \$875.81.

*Un día de trabajo para el propósito de esta deducción debe ser tal que un TRABAJADOR complete un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo en un día determinado.

PARTE B: ALIMENTOS

Para provincias y territorios EXCEPTO Columbia Británica:

10. Cuando el TRABAJADOR y el EMPLEADOR acuerden que este último proporcione comidas al TRABAJADOR:

El EMPLEADOR acuerda:

- a. proporcionar comidas razonables y adecuadas para el TRABAJADOR.

El TRABAJADOR acuerda:

- b. que el EMPLEADOR podrá deducir del salario del TRABAJADOR una suma que no exceda de \$6.86 por día por el costo de las comidas proporcionadas al TRABAJADOR, siempre que el TRABAJADOR acepte recibir este servicio por parte del EMPLEADOR, para lo cual el TRABAJADOR deberá manifestar por escrito su acuerdo, antes de realizar la primera deducción.

11. Cuando el TRABAJADOR prepare sus propias comidas, el EMPLEADOR se compromete a proporcionar utensilios de cocina, combustible e instalaciones sin costo para el TRABAJADOR, y a proporcionar un mínimo de 30 minutos para las pausas para comidas.

Para Columbia Británica SOLAMENTE:

12. Cuando el TRABAJADOR y el EMPLEADOR acuerden que este último proporcione comidas al TRABAJADOR:

El EMPLEADOR acuerda:

- a. proporcionar comidas razonables y adecuadas para el TRABAJADOR.

El TRABAJADOR acuerda:

- b. El EMPLEADOR cobrará al TRABAJADOR la suma de \$6.36 por día por una (1) comida, \$9.54 por día por dos (2) comidas y \$12.72 por día por el costo de tres (3) comidas proporcionadas al TRABAJADOR, siempre y cuando las comidas sean preparadas por una empresa de catering externa no relacionada y el plan de comidas sea revisado y aprobado por un nutricionista calificado. El TRABAJADOR tendrá el derecho, antes o durante su empleo, a aceptar o rechazar la deducción de nómina por este servicio.
13. Cuando el TRABAJADOR prepare sus propias comidas, el EMPLEADOR proporcionará utensilios de cocina, combustible e instalaciones, sin costo para el TRABAJADOR, y proporcionará un mínimo de 30 minutos para las pausas para comidas.

PARTE C: PERÍODOS DE DESCANSO

El EMPLEADOR se compromete a:

14. Proporcionar al TRABAJADOR una pausa para comer y al menos dos (2) períodos de descanso de diez (10) minutos de duración, uno (1) de los cuales deberá ser a media mañana y el otro a media tarde, remunerado o no remunerado, de acuerdo con la legislación laboral provincial/territorial.
15. Por cada seis (6) días laborales consecutivos, el TRABAJADOR tendrá derecho a un (1) día de descanso, excepto cuando la urgencia de terminar el trabajo agrícola no pueda retrasarse, el EMPLEADOR puede solicitar el consentimiento del TRABAJADOR para posponer ese día hasta una fecha mutuamente aceptable.

3. PAGO DE SALARIOS

El AGENTE GUBERNAMENTAL y ambas PARTES acuerdan:

1. Que en caso de que el EMPLEADOR no pueda localizar al TRABAJADOR debido a la ausencia o muerte del TRABAJADOR, el EMPLEADOR pagará cualquier dinero adeudado al TRABAJADOR al AGENTE GUBERNAMENTAL. Este dinero será mantenido en fideicomiso por el AGENTE GUBERNAMENTAL en beneficio del TRABAJADOR. El AGENTE GUBERNAMENTAL tomará cualquier o todos los pasos necesarios para localizar y pagar el dinero al TRABAJADOR o, en caso de fallecimiento del TRABAJADOR, a los herederos legítimos del TRABAJADOR.

El EMPLEADOR acuerda:

2. Permitir que EMPLEO Y DESARROLLO SOCIAL DE CANADÁ (ESDC, por sus siglas en inglés)/SERVICE CANADA o su designado tenga acceso a toda la información y registros necesarios para garantizar el cumplimiento del contrato.
3. Que cuando un EMPLEADOR le pide a un TRABAJADOR que conduzca, el TRABAJADOR será compensado por su tiempo y cuando se requiera que los TRABAJADORES se trasladen de un lugar de trabajo a otro durante la jornada laboral, el tiempo de viaje debe incluirse como parte de las horas de trabajo.
4. Que la semana laboral mínima promedio sea de 40 horas; y

- a. que, si las circunstancias impiden el cumplimiento de la Sección 3, cláusula 4, el ingreso semanal promedio pagado al TRABAJADOR durante el período de empleo es el establecido en la Sección 3, cláusula 4 a la tarifa mínima por hora; y
 - b. que cuando, por cualquier motivo, no sea posible realizar un trabajo real, el TRABAJADOR recibirá un anticipo con un recibo firmado por el TRABAJADOR para cubrir los gastos personales, el EMPLEADOR tendrá derecho a deducir dicho anticipo del salario del TRABAJADOR con anterioridad a la salida del TRABAJADOR.
5. Pagar al TRABAJADOR salarios semanales en su lugar de trabajo en dinero legal de Canadá a una tasa al menos igual a la siguiente, la que sea mayor:
- a. el salario mínimo para los TRABAJADORES previsto por la ley en la provincia en la que el TRABAJADOR está empleado. Si el salario mínimo provincial cambia durante el periodo de trabajo, el empleador debe ajustar inmediatamente el salario del TRABAJADOR para reflejar el nuevo salario mínimo provincial/territorial aplicable;
 - b. la tasa determinada anualmente por ESDC como la tasa salarial prevaleciente para el tipo de trabajo agrícola que realiza el TRABAJADOR en la provincia en la que se realizará el trabajo; o
 - c. la tasa pagada por el EMPLEADOR a los trabajadores canadienses que realizan el mismo tipo de trabajo agrícola.

Para provincias y territorios EXCEPTO Columbia Británica:

El EMPLEADOR acepta:

6. Que se pagará un pago de reconocimiento de \$4.22 por semana hasta un máximo de \$135.16 a los TRABAJADORES con cinco (5) o más años consecutivos de empleo con el mismo EMPLEADOR, y SOLAMENTE cuando no sea aplicable el pago de vacaciones provinciales/territoriales. Dicho pago de reconocimiento se paga a los TRABAJADORES elegibles al finalizar el contrato.
7. En el caso del trabajo por destajo, los TRABAJADORES deberán recibir salarios al menos equivalentes a una (1) hora de empleo por cada hora trabajada en la cosecha.

Para Columbia Británica SOLAMENTE:

El EMPLEADOR acepta:

8. En el caso del trabajo por destajo, se pagará al TRABAJADOR un salario al menos equivalente a una (1) hora de empleo por cada hora trabajada en la cosecha.
 - a. El EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR la tarifa de trabajo por destajo aprobada según lo establecido en las "Tarifas mínimas por pieza - Cultivos cosechados a mano" publicadas por el Ministerio de Empleo, Turismo y Capacitación Profesional de Columbia Británica para la cosecha.
 - b. El EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR \$_____ por hora por cualquier período dedicado a realizar tareas distintas de la cosecha. (Esta tarifa por hora no será inferior al salario mínimo más vigente.)

4. DEDUCCIONES DE SALARIOS

El TRABAJADOR acepta que el EMPLEADOR:

1. Hará deducciones de los salarios pagaderos al TRABAJADOR sólo por lo siguiente:
 - a. las deducciones del empleador que deben hacerse según la ley;
 - b. todas las demás deducciones requeridas en conformidad con este contrato.

5. SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES

El EMPLEADOR se compromete a:

1. Cumplir con todas las leyes, reglamentos y ordenanzas que respeten las condiciones establecidas por la autoridad competente y, además, en ausencia de leyes que prevean el pago de una indemnización a los TRABAJADORES por lesiones personales recibidas o enfermedades contraídas como resultado del empleo, deberá obtener un seguro aceptable para el AGENTE GUBERNAMENTAL que proporcione dicha compensación al TRABAJADOR. Se entiende por “aceptable” un seguro cuya póliza cubra todo tipo de daño corporal derivado de un accidente laboral, garantizando que el trabajador temporal tenga los mismos derechos que un trabajador residente, especialmente cuando la legislación local o provincial no lo garantice.
2. No exigir que TRABAJADOR desempeñe tareas laborales para las cuales no haya recibido capacitación, de acuerdo con la legislación provincial y territorial, y el TRABAJADOR podrá negarse a realizar dichas funciones, sin sanción ni consecuencia de ningún tipo.
3. Que si un TRABAJADOR recibe una compensación por discapacidad debido a muerte o lesión que resulta en la pérdida del empleo, el EMPLEADOR dejará de realizar las deducciones contractuales estándar del TRABAJADOR, con la excepción del dinero adelantado al trabajador.
4. Informar al AGENTE GUBERNAMENTAL en un plazo de 24 horas acerca de todas las lesiones sufridas por el TRABAJADOR que requieran atención médica.

El TRABAJADOR acepta que:

5. El EMPLEADOR puede deducir el costo de la cobertura médica no ocupacional por medio de la deducción regular de la nómina a una tasa de prima de \$1.05 por día por TRABAJADOR.
6. El EMPLEADOR remitirá mensualmente directamente a la compañía de seguros contratada por el Gobierno de México el monto total de la prima del seguro facturada por la compañía aseguradora. Dicho monto será recuperado por el EMPLEADOR con la deducción realizada al salario del TRABAJADOR de acuerdo con la Sección 5, cláusula 1. En el caso de que el TRABAJADOR abandone Canadá antes de que el contrato de trabajo haya expirado, el EMPLEADOR tendrá derecho a recuperar cualquier parte no utilizada de la prima del seguro de la compañía de seguros.
7. El TRABAJADOR informará al EMPLEADOR y al AGENTE GUBERNAMENTAL, en un plazo de 24 horas, todas las lesiones sufridas que requieran atención médica.

8. La cobertura del seguro incluirá:
 - a. los gastos del seguro médico no ocupacional, que incluyen prestaciones por accidente, enfermedad, hospitalización y muerte;
 - b. cualquier otro gasto que pueda ser considerado bajo el contrato entre el Gobierno de México y la compañía de seguros como beneficioso para el TRABAJADOR.
9. Si el TRABAJADOR fallece durante el período de empleo, el EMPLEADOR notificará al AGENTE GUBERNAMENTAL y, si la póliza de seguro de vida del TRABAJADOR no cubre el entierro y/o la repatriación del cuerpo, al recibir instrucciones del AGENTE GUBERNAMENTAL se actuará de una de las siguientes maneras:
 - a. proporcionar un entierro adecuado; o
 - b. remitir al AGENTE GUBERNAMENTAL una suma de dinero que represente los costos en los que el EMPLEADOR habría incurrido bajo la Sección 5, cláusula 9a, a fin de que dichos fondos se apliquen a los costos asumidos por el Gobierno de México para que el TRABAJADOR sea devuelto a sus familiares en México.

6. MANTENIMIENTO DE REGISTROS DE TRABAJO Y ESTADO DE RESULTADOS

El EMPLEADOR se compromete a:

1. Mantener y enviar al AGENTE GUBERNAMENTAL registros adecuados y precisos de las horas trabajadas y los salarios pagados y presentar esos registros al AGENTE GUBERNAMENTAL en un plazo de siete (7) días posteriores a la solicitud.
2. Proporcionar al TRABAJADOR una declaración clara de ganancias y deducciones con cada pago.
3. Entregar al TRABAJADOR y, si aplica, a quien el TRABAJADOR designe, la hoja T4 completa y el Relevé 1 para la Provincia de Quebec, a lo más tarde a la fecha/fecha límite de emisión provincial/territorial aplicable (28 de febrero).

El TRABAJADOR acepta que:

4. El EMPLEADOR podrá pagar al TRABAJADOR por adelantado para que el TRABAJADOR pueda comprar alimentos y/o artículos personales. El EMPLEADOR y el TRABAJADOR deben acordar este anticipo de pago por escrito, y el EMPLEADOR debe hacer deducciones de nómina de acuerdo con la legislación federal y provincial. El EMPLEADOR puede recuperar el salario neto adelantado durante las primeras seis (6) semanas de trabajo. En caso de que el TRABAJADOR abandone el lugar de trabajo antes de completar seis (6) semanas de trabajo, el EMPLEADOR deducirá el saldo restante completo del salario final del TRABAJADOR. Estas deducciones se reflejarán en el talón de pago del TRABAJADOR.

7. ARREGLOS DE VIAJE Y RECEPCIÓN

El EMPLEADOR se compromete a:

1. Pagar al agente de viajes el costo del transporte aéreo bidireccional del TRABAJADOR para viajar de la Ciudad de México a Canadá por el medio más económico.
2. Hacer los arreglos:
 - a. Para reunirse o hacer que el agente del trabajador se reúna y transporte al TRABAJADOR desde el punto de llegada a Canadá hasta el lugar de trabajo y, al finalizar su empleo, transportar al TRABAJADOR al punto de partida de su viaje aéreo para salir de Canadá; e
 - b. informar y obtener el consentimiento del AGENTE GUBERNAMENTAL de los arreglos de transporte requeridos en la Sección 7, cláusula 2a.

Las PARTES contratantes acuerdan:

3. En el caso de que en el momento de la salida un trabajador nominal no esté disponible para viajar, el EMPLEADOR acepta, a menos que se estipule lo contrario por escrito en el formulario de solicitud, aceptar un TRABAJADOR sustituto.
4. Que el TRABAJADOR pagará el costo de la tarifa de procesamiento del permiso de trabajo directamente a Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá. El EMPLEADOR no puede recuperar ningún costo relacionado con la tarifa del permiso de trabajo.

Para provincias y territorios EXCEPTO Columbia Británica:

El TRABAJADOR se compromete a:

5. Pagar al EMPLEADOR los costos relacionados con el viaje aéreo de la siguiente manera:
 - a. El EMPLEADOR puede deducir hasta el 50% del costo real del viaje aéreo (es decir, de la Ciudad de México a Canadá y viceversa) solamente durante el período de empleo y no debe exceder los montos máximos establecidos en la tabla a continuación:

Aeropuerto / Ciudad / Provincia	Cantidad máxima que se puede deducir
Charlottetown, PEI	\$694.00
Halifax, NS	\$694.00
Fredericton, Moncton o St-John, NB	\$694.00
St. John's, NL	\$730.00
Montréal, QC	\$655.00
Ottawa, ON	\$627.00
Toronto, ON	\$620.00
Winnipeg, MB	\$1,095.00
Calgary, AB	\$781.20
Regina/Saskatoon, SK	\$651.24
Vancouver, BC	No aplica

- b. El costo relacionado con los viajes aéreos se recuperará mediante deducciones regulares de nómina a una tasa del 10% del salario bruto del TRABAJADOR desde el primer día de pleno empleo.
 - c. El empleador proporcionará al trabajador un recibo por el costo del viaje y reembolsará al trabajador si el trabajador ha pagado más del 50% de la tarifa aérea.
6. Cuando exista un acuerdo federal/provincial/territorial sobre la selección de trabajadores extranjeros con tarifas de recuperación de costos asociados, el costo de dichas tarifas provinciales/territoriales se reembolsará al EMPLEADOR con cargo al cheque de pago de las últimas vacaciones del TRABAJADOR.

Para Columbia Británica SOLAMENTE:

El EMPLEADOR acepta:

7. Pagar al agente de viajes el costo del transporte aéreo bidireccional del TRABAJADOR para viajar de la Ciudad de México a Canadá por el medio más económico.

8. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

El EMPLEADOR reconoce y acepta:

1. Que el TRABAJADOR no será trasladado a otra área de empleo o transferido o asignado a otro EMPLEADOR sin el consentimiento del TRABAJADOR y la aprobación previa por escrito de ESDC/SERVICE CANADA y el AGENTE GUBERNAMENTAL.
2. Que los TRABAJADORES aprobados bajo el PTAT estén autorizados por su permiso de trabajo solamente para realizar trabajo agrícola para el EMPLEADOR a quien están asignados. Cualquier persona que a sabiendas induzca o ayude a un trabajador extranjero, sin la autorización de ESDC/SERVICE CANADA, a realizar un trabajo para otra persona o a realizar trabajos no agrícolas fuera del alcance del LMIA, está sujeto a una pena de hasta \$50,000 o dos (2) años de prisión o ambos en virtud de la Ley de Inmigración y Protección de Refugiados S 124(1)(C) y 125.
3. Proporcionar:
 - a. Uniforme para el trabajo a los TRABAJADORES, cuando así lo exija el EMPLEADOR, y, cuando lo permitan las Normas Laborales provinciales/territoriales, el costo será compartido al 50% entre el EMPLEADOR y el TRABAJADOR.
 - b. Capacitación en seguridad para los TRABAJADORES, que incluya la operación de maquinaria y herramientas, sin costo para el TRABAJADOR para garantizar que el TRABAJADOR pueda realizar sus tareas de manera segura.
 - c. Equipo de protección personal para los TRABAJADORES que manipulan productos químicos, incluidos plaguicidas y/o que operan maquinaria y herramientas, de acuerdo con la legislación provincial/territorial, sin costo alguno para el TRABAJADOR. El EMPLEADOR asegurará los intervalos de reingreso son seguidos por el TRABAJADOR, según lo prescrito por la etiqueta del pesticida, y de acuerdo con la legislación provincial/territorial y la Ley de Productos para el Control de Plagas.
4. El EMPLEADOR deberá acompañar al TRABAJADOR a obtener la cobertura de salud de conformidad con la reglamentación provincial/territorial aprobada.
5. El EMPLEADOR debe ayudar al TRABAJADOR a solicitar o renovar su número de la Seguridad Social (NSS) en el plazo de una semana a partir de su llegada o según lo exija la normativa provincial/territorial.
6. El EMPLEADOR se compromete a proporcionar la vivienda existente sin costo para el TRABAJADOR durante el tiempo en que el TRABAJADOR debe esperar en Canadá entre el final del contrato de trabajo del TRABAJADOR y el día del vuelo de retorno del TRABAJADOR a México.
7. Ser responsable del transporte hacia y desde un hospital o clínica siempre que el TRABAJADOR necesite atención médica. El Consulado trabajará en asociación con el empleador para garantizar que se brinde atención médica adecuada al TRABAJADOR de manera oportuna. Con respecto a las lesiones relacionadas con el trabajo, el EMPLEADOR deberá llevar al TRABAJADOR (si es necesario) al hospital o clínica más cercano, o el EMPLEADOR pagará dicho transporte si no puede llevar al trabajador a recibir atención médica.
8. A falta de indemnización por falta de trabajo al finalizar el contrato y a fin de evitar días de inproductividad laboral de los trabajadores antes de su regreso a México, el período máximo de espera no deberá ser mayor a 96 horas.

9. En caso de que al EMPLEADOR RECEPTOR le queden disponibles puestos de trabajadores designados aprobados y vacantes, el EMPLEADOR RECEPTOR y/o FARMS, FERME, WALI se compromete a informar al AGENTE GUBERNAMENTAL con respecto a estos puestos de trabajadores designados y si se cubrirán o deben retirarse.
10. Proporcionar un servicio básico de Internet en el lugar de trabajo y/o alojamiento, cuando esté disponible.

Para Columbia Británica SOLAMENTE:

11. Proporcionar al TRABAJADOR un uniforme para el trabajo, cuando sea requerido por el EMPLEADOR, sin costo alguno para el TRABAJADOR.

9. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

El TRABAJADOR acepta:

1. Trabajar durante el período de empleo bajo la supervisión y dirección del EMPLEADOR y realizar de manera eficiente las tareas del trabajo agrícola solicitadas.
2. Obedecer y cumplir con todas las reglas establecidas por el EMPLEADOR relacionadas con la seguridad, disciplina, cuidado y mantenimiento de la propiedad.
3. No trabajar para ninguna otra persona sin la aprobación de ESDC/SERVICE CANADA, el AGENTE GUBERNAMENTAL y el EMPLEADOR, excepto en situaciones que surjan debido al incumplimiento de este contrato por parte del EMPLEADOR y cuando se hagan arreglos alternativos para el empleo bajo la Sección 10, cláusula 3.
4. Regresar prontamente a México al finalizar el periodo de trabajo autorizado.
5. Presentar/enviar por facsímil su declaración de impuestos. El TRABAJADOR deberá proporcionar sus datos de contacto al EMPLEADOR, antes de la finalización del contrato, para la oficina o empresa de preparación de impuestos que se encargará de preparar y presentar la declaración.

Para provincias y territorios EXCEPTO Columbia Británica:

El TRABAJADOR acepta:

6. Trabajar y residir en el lugar de trabajo o en cualquier otro lugar que el EMPLEADOR, con la aprobación del AGENTE GUBERNAMENTAL, pueda requerir.

Para Columbia Británica SOLAMENTE:

El TRABAJADOR acepta:

7. Trabajar en el lugar de trabajo.

10. CESE ANTICIPADO DEL EMPLEO

1. Si el TRABAJADOR tiene que regresar a México debido a razones médicas, las cuales son verificadas por un médico canadiense, el EMPLEADOR deberá pagar gastos razonables de transporte y manutención. Cuando el regreso del TRABAJADOR a casa sea necesario debido a una condición física o médica que estaba presente antes de la llegada del TRABAJADOR a Canadá, el Gobierno de México pagará el costo total del regreso del TRABAJADOR.
2. Después de completar el período de prueba de empleo por parte del TRABAJADOR, el EMPLEADOR, después de consultar con el AGENTE GUBERNAMENTAL, tendrá derecho por incumplimiento, negativa a trabajar o cualquier otra razón suficiente establecida en este contrato, a cesar prematuramente el empleo del TRABAJADOR y debe notificar al trabajador al menos de siete (7) días antes del despido, excepto cuando el despido sea por causa que requiera remoción inmediata y se haga en consulta con el Agente Gubernamental.
3. Que si se determina por parte del AGENTE GUBERNAMENTAL, después de consultar con ESDC/SERVICE CANADA, que el EMPLEADOR no ha cumplido con sus obligaciones en virtud de este contrato, el AGENTE GUBERNAMENTAL rescindiré el contrato en nombre del TRABAJADOR, y si no se puede organizar un empleo agrícola alternativo a través de ESDC/SERVICE CANADA para el TRABAJADOR en esa área de Canadá, el EMPLEADOR será responsable de los costos totales de regreso del TRABAJADOR a la Ciudad de México, México; y si el término de empleo especificado en la Sección 1, cláusula 2, no se completa y el empleo se termina bajo la Sección 10, cláusula 3, el TRABAJADOR recibirá del EMPLEADOR un pago para garantizar que el salario total pagado al TRABAJADOR no sea inferior al que el TRABAJADOR habría recibido si se hubiera completado el período mínimo de empleo.

Para provincias y territorios EXCEPTO Columbia Británica:

4. El EMPLEADOR debe intentar transferir al TRABAJADOR, a la solicitud del TRABAJADOR, excepto cuando el despido sea por causa que requiera el cese inmediato y se realice en consulta con el AGENTE GUBERNAMENTAL. A falta de cualquier intento de transferir al TRABAJADOR según la sección 11, y a solicitud del TRABAJADOR de regresar a casa, el costo del viaje de retorno del TRABAJADOR a México se pagará de la siguiente manera:
 - a. si el EMPLEADOR solicitó al TRABAJADOR por su nombre, el costo total del retorno será pagado por el EMPLEADOR;
 - b. si el TRABAJADOR fue seleccionado por el Gobierno de México y se ha completado el 50% o más del plazo del contrato, el costo total del retorno del TRABAJADOR será responsabilidad del TRABAJADOR;
 - c. si el TRABAJADOR fue seleccionado por el Gobierno de México y se ha completado menos del 50% del plazo del contrato, el costo total del vuelo de regreso será responsabilidad del TRABAJADOR. En caso de insolvencia del TRABAJADOR, el Gobierno de México, a través del AGENTE

GUBERNAMENTAL reembolsará al EMPLEADOR el monto impagado del vuelo de regreso.

5. Las PARTES acuerdan que:
 - a. Si el TRABAJADOR regresa a México debido a circunstancias personales y/o domésticas, el TRABAJADOR será responsable del costo total de su retorno a México.
 - b. Si el TRABAJADOR desea regresar a Canadá para terminar su contrato después de atender las circunstancias personales en México, previa autorización del EMPLEADOR y del AGENTE GUBERNAMENTAL, se considera una DOBLE LLEGADA y el TRABAJADOR es responsable del costo total de su regreso a Canadá.
 - c. Si el EMPLEADOR, de acuerdo con el TRABAJADOR y el AGENTE GUBERNAMENTAL organizan una DOBLE LLEGADA para las necesidades operativas de la granja, el EMPLEADOR es responsable del costo total del boleto de regreso Canadá-México-Canadá para el TRABAJADOR.
6. El EMPLEADOR no podrá seguir recuperando los gastos incurridos a través de los cheques emitidos a los TRABAJADORES por las compañías de seguros.

Para Columbia Británica SOLAMENTE:

7. El EMPLEADOR debe intentar transferir al TRABAJADOR, a la solicitud del TRABAJADOR, excepto cuando el despido sea por causa que requiera el cese inmediato y se realice en consulta con el AGENTE GUBERNAMENTAL. El EMPLEADOR es responsable del costo del pasaje aéreo de ida y vuelta para el TRABAJADOR, independientemente de cualquier terminación anticipada del contrato, ya sea por parte del EMPLEADOR o del TRABAJADOR, y por cualquier motivo.

11. TRANSFERENCIA DE TRABAJADORES

En el caso de los trabajadores transferidos, el EMPLEADOR TRANSFERENTE y el EMPLEADOR RECEPTOR acuerdan que:

1. Para que se produzca una transferencia de TRABAJADOR:
 - a. El TRABAJADOR no necesita solicitar un nuevo permiso de trabajo, siempre que el TRABAJADOR tenga un permiso de trabajo válido y no haya completado ocho (8) meses de empleo.
 - b. El EMPLEADOR RECEPTOR debe ser un EMPLEADOR PTAT con un LMIA que permita la transferencia recibida por escrito por parte de ESDC/SERVICE CANADA antes de la transferencia del TRABAJADOR.
 - c. Todas las PARTES, incluido el TRABAJADOR, EMPLEADOR TRANSFERENTE, EMPLEADOR RECEPTOR y AGENTE DEL GOBIERNO deben aceptar y documentar la transferencia.
2. En el caso de un TRABAJADOR TRANSFERIDO, el plazo de contratación consistirá

en un período acumulativo no menor a 240 horas.

3. El EMPLEADOR TRANSFERENTE deberá proporcionar un registro preciso de las horas de trabajo acumuladas hasta la fecha, de las ganancias y deducciones a la fecha de la transferencia al EMPLEADOR RECEPTOR en el momento de la transferencia, teniendo en cuenta que el registro debe indicar claramente qué deducciones, si las hay, aún pueden recuperarse del TRABAJADOR.
4. Después de completar el período de prueba de siete (7) días y no mayor a diez (10) días de empleo, el EMPLEADOR RECEPTOR proporcionará al AGENTE GUBERNAMENTAL una confirmación por escrito del nombre(s), código(s) de identidad, fecha real de transferencia y fecha de finalización anticipada de empleo para todos los TRABAJADORES TRANSFERIDOS. Además, el EMPLEADOR RECEPTOR y el TRABAJADOR TRANSFERIDO firmarán un nuevo contrato de trabajo. Los EMPLEADORES en Ontario, Quebec y Canadá Atlántico proporcionarán esta información a su Tercero designado.
5. El AGENTE GUBERNAMENTAL es responsable de notificar a la compañía de seguro médico complementario de la transferencia del trabajador.

Para provincias y territorios EXCEPTO Columbia Británica:

6. Los costos de pasaje aéreo y visa pueden deducirse del TRABAJADOR una (1) sola vez. La transferencia de un TRABAJADOR no da lugar a una doble deducción por estos conceptos.
7. Un EMPLEADOR deberá, al solicitar la transferencia de un TRABAJADOR, dar un período de prueba de siete (7) días hábiles reales a partir de la fecha de llegada del TRABAJADOR al lugar de trabajo. A partir del octavo (8º) día hábil, dicho TRABAJADOR será considerado como un "TRABAJADOR NOMINAL" y la Sección 10, cláusula 4 será aplicable.
8. Si un TRABAJADOR TRANSFERIDO no es apto para realizar las tareas asignadas por el EMPLEADOR RECEPTOR dentro del período de prueba de siete (7) días, el EMPLEADOR devolverá al TRABAJADOR al EMPLEADOR anterior y ese EMPLEADOR será responsable del costo de repatriación del TRABAJADOR.
9. En el caso de un TRABAJADOR TRANSFERIDO, el EMPLEADOR RECEPTOR acepta pagar al agente de viajes el costo del transporte aéreo de ida del TRABAJADOR entre Canadá y México por adelantado y por el medio más económico expresado en el Memorando de Entendimiento.
10. En el caso de un TRABAJADOR TRANSFERIDO, el segundo EMPLEADOR podrá continuar haciendo deducciones en los gastos asociados al programa, a partir del monto total deducido por el primer EMPLEADOR, sin exceder los montos indicados en la Sección 7, cláusula 5.

Para Columbia Británica SOLAMENTE:

11. Un EMPLEADOR deberá, al solicitar la transferencia de un TRABAJADOR, dar un período de prueba de siete (7) días hábiles reales a partir de la fecha de llegada del TRABAJADOR al lugar de trabajo. A partir del octavo (8º) día hábil, dicho

TRABAJADOR será considerado como un empleado de ese EMPLEADOR.

12. Cuando el TRABAJADOR se convierte en un TRABAJADOR TRANSFERIDO, en el sentido de la Sección 11, cláusula 2, el segundo EMPLEADOR es responsable del pasaje aéreo de retorno del TRABAJADOR.
13. En el caso de un TRABAJADOR TRANSFERIDO, el segundo EMPLEADOR podrá continuar haciendo deducciones en los gastos asociados al programa, a partir del monto total deducido por el primer EMPLEADOR, sin exceder los montos indicados en la Sección 2.

12. MISCELÁNEOS

1. En caso de incendio, el EMPLEADOR asumirá 1/3 del costo de reemplazo de los bienes personales del TRABAJADOR, hasta un máximo de \$650.00.
2. El TRABAJADOR y el EMPLEADOR acuerdan que cualquier información personal puede ser divulgada al AGENTE GUBERNAMENTAL de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Secretaría de Relaciones Exteriores, a Servicios de Gestión de Recurso Agrícolas Extranjeros (FARMS, por sus siglas en inglés), a la Fundación de Empresas y Reclutamientos de Trabajadores Agrícolas Extranjeros (FERME, por sus siglas en francés), a la Iniciativa Occidental de Trabajo Agrícola (WALI, por sus siglas en inglés) y a la compañía de seguros designada por el AGENTE GUBERNAMENTAL para facilitar la operación del PTAT.

El consentimiento del TRABAJADOR para la divulgación de información incluye, pero no se limita a:

- a. información mantenida en virtud de la Ley de Seguro de Empleo (incluido el NSS del TRABAJADOR);
 - b. cualquier información relacionada con la salud, los servicios sociales o la indemnización por accidentes en poder del gobierno de la provincia/territorio donde se realiza el trabajo, incluido cualquier identificador alfanumérico único utilizado por cualquier provincia/territorio;
 - c. información y registros médicos y de salud que pueden ser entregados a Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá, así como a la Compañía de Seguros designada por el AGENTE GUBERNAMENTAL.
3. Que el contrato se registrará por las leyes de Canadá y de la provincia/territorio en el que el TRABAJADOR esté empleado. Las versiones en francés, inglés y español de este contrato tienen la misma fuerza.
 4. El presente contrato podrá ejecutarse en cualquier número de contrapartes, en el idioma elegido por el firmante, con el mismo efecto que si todas las PARTES firmaran el mismo documento. Todas las contrapartes se interpretarán conjuntamente y constituirán un mismo contrato.
 5. Las PARTES acuerdan que ningún término o condición de este contrato será reemplazado, suspendido, modificado o enmendado de otra forma, en ninguna manera,

sin el permiso expreso por escrito de las autoridades canadienses y mexicanas competentes, así como del EMPLEADOR y el TRABAJADOR.

6. Las PARTES acuerdan que este contrato es completo y absoluto y que cualquier supuesto apéndice a este contrato debe adherirse a la Sección 12, cláusula 5.

Para provincias y territorios EXCEPTO Columbia Británica:

7. A petición del TRABAJADOR, el AGENTE GUBERNAMENTAL acepta ayudar al TRABAJADOR y al EMPLEADOR a completar los formularios necesarios de beneficios parentales.

FECHA:

FIRMA DEL TRABAJADOR:

NOMBRE DEL TRABAJADOR:

FIRMA DEL EMPLEADOR:

TESTIGO:

NOMBRE DEL EMPLEADOR:

DOMICILIO:

RAZÓN SOCIAL:

TELÉFONO:

FACSIMIL:

LUGAR DE EMPLEO DEL
TRABAJADOR, SI ES DIFERENTE DEL
ANTERIOR:

FIRMA DEL AGENTE GUBERNAMENTAL:

TESTIGO:
