

CONTRATO DE TRABAJO PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES MEXICANOS EN CANADÁ – 2022

CONSIDERANDO QUE el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos desean que se concrete el empleo temporal de trabajadores agrícolas mexicanos en Canadá, cuando Canadá determine que tales trabajadores sean necesarios para satisfacer la demanda del mercado de trabajo agrícola canadiense; y

CONSIDERANDO QUE el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos han firmado un Memorándum de Entendimiento para llevar a cabo ese deseo mutuo; y

CONSIDERANDO QUE el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos convienen en que el Contrato de Trabajo para Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá sea firmado por cada empleador y cada trabajador participante; y

CONSIDERANDO QUE el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos convienen en que se establezca en Canadá un representante del Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, denominado "REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL", para ayudar en la administración del programa;

POR LO ANTERIOR, se expide el siguiente Contrato de Trabajo para Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá, en duplicado, a los _____ días de _____ de 2022.

I ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERÍODO DE EMPLEO

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

1. Dar empleo al/a los TRABAJADOR(ES) que le asigne el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos en virtud del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales, y aceptar los términos y condiciones enunciados a continuación, como parte integral del Contrato de Trabajo entre él y dicho(s) TRABAJADOR(ES). La cantidad de TRABAJADORES que se contratarán estará establecida en la solicitud de aceptación adjunta.
2. Las PARTES CONTRATANTES acuerdan lo siguiente:
 - a. Supeditado al cumplimiento de los términos y las condiciones que establece el presente Contrato, el EMPLEADOR se compromete a contratar al TRABAJADOR como _____ por un período de empleo de por lo menos doscientas cuarenta (240) horas, repartidas en un plazo de seis (6) semanas o menos, y no mayor a ocho (8) meses, con la expectativa de que el período laboral sea completado a los _____ días de _____ de 2022.
 - b. El EMPLEADOR debe respetar la duración del Contrato de Trabajo firmado con el/los TRABAJADOR(ES), quien(es) deberá(n) regresar a su país de origen a más tardar el 15 de diciembre, salvo que se presenten situaciones extraordinarias, como emergencias médicas.

- c. En el caso de transferencia de un empleado, el período de empleo total no superará los ocho (8) meses y el trabajador deberá regresar a su país de origen a más tardar el 15 de diciembre, salvo que se presenten situaciones extraordinarias, como emergencias médicas.
3. La jornada de trabajo estándar debe ser de ocho (8) horas. Sin embargo, para adaptarse a las necesidades cíclicas del sector agrícola, el EMPLEADOR puede solicitar al TRABAJADOR, y el TRABAJADOR puede aceptar, una extensión de su horario si la situación lo requiere y en los casos en los que las condiciones de empleo incluyan un pago. Las solicitudes de horas extraordinarias de trabajo deben ser conformes a las costumbres del distrito y al espíritu del programa, otorgando a los trabajadores mexicanos los mismos derechos de los que gozan los trabajadores canadienses. El horario de trabajo en situaciones de urgencia se definirá de conformidad con la legislación laboral provincial y territorial adecuada. Los TRABAJADORES no deben excederse en el horario de trabajo cuando esto implique un perjuicio para su salud o su seguridad. Como norma general, el EMPLEADOR se esforzará por distribuir las horas de trabajo de la forma más equilibrada posible durante el período de trabajo.
4. El EMPLEADOR concederá al TRABAJADOR no identificado un período de prueba de catorce (14) días laborales a partir de la fecha de llegada al lugar de trabajo. El EMPLEADOR solo podrá despedir al TRABAJADOR por causas justificadas o por su negación a trabajar durante el período de prueba.
5. El EMPLEADOR deberá proveer al TRABAJADOR y al REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL un ejemplar de las normas de conducta, disciplina, seguridad y cuidado y mantenimiento de la propiedad, en español para que el TRABAJADOR las conozca y las cumpla.
6. Al llegar al lugar de trabajo, el TRABAJADOR proporcionará al EMPLEADOR una copia del Contrato de Trabajo para Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá, firmada por el TRABAJADOR y por el REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL. El EMPLEADOR se compromete a firmar el Contrato y a devolvérselo al TRABAJADOR. El TRABAJADOR acepta que el EMPLEADOR pueda fotocopiar y conservar una copia del Contrato firmado.

II ALOJAMIENTO, COMIDAS Y PERÍODOS DE DESCANSO

PARTE A: ALOJAMIENTO

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

1. Proporcionar alojamiento limpio y adecuado al TRABAJADOR sin costo alguno para este (excepto en Columbia Británica, donde los empleadores pueden deducir por alojamiento). Dicho alojamiento debe contar con y continuar cumpliendo con la aprobación anual de la autoridad GUBERNAMENTAL correspondiente u otro organismo acreditado, responsable de las condiciones de vida y salud en la provincia o el territorio donde esté empleado el TRABAJADOR, y del REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL
2. Este alojamiento debe contar con instalaciones de lavandería, incluida una cantidad adecuada de lavadoras y, en lo posible, secadoras. Si el alojamiento no cuenta con instalaciones de lavandería, el EMPLEADOR deberá suministrar transporte semanal a una

lavandería sin costo alguno para el TRABAJADOR, quien recibirá una asignación semanal de \$5 para cubrir los gastos de lavandería. En el caso de que el alojamiento no se encuentre dentro de los terrenos de la granja, el EMPLEADOR debe proporcionar transporte hacia y desde el lugar de trabajo.

EL TRABAJADOR acepta lo siguiente:

3. Que:

- a. se ocupará de mantener la vivienda que le proporcione el EMPLEADOR o su representante en el mismo estado de funcionamiento, limpieza y seguridad en el que la recibió; y que
- b. tendrá en cuenta que el EMPLEADOR, con la aprobación por escrito del REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL, puede deducir de su salario el costo que ocasione al EMPLEADOR el mantenimiento de la vivienda en condiciones adecuadas de funcionamiento, limpieza y seguridad.

Para provincias y territorios, A EXCEPCIÓN de Columbia Británica:

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

4. Brindar al TRABAJADOR alojamiento adecuado, sin costo. Dicho alojamiento debe contar con la aprobación anual de la autoridad gubernamental competente responsable de las condiciones de vida y salud en la provincia o territorio en las que esté empleado el TRABAJADOR. En ausencia de dicha autoridad, el alojamiento debe contar con la aprobación del REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL.

EL TRABAJADOR acepta lo siguiente:

5. Que el EMPLEADOR puede realizar deducciones del salario del TRABAJADOR por un monto que refleje los costos de los servicios públicos asociados con el empleo del TRABAJADOR solo en las provincias de Alberta, Saskatchewan*, Manitoba, Ontario, Nuevo Brunswick, Nueva Escocia y la Isla del Príncipe Eduardo. El monto de la deducción será de \$2,39 dólares canadienses por día de trabajo. Este importe se ajustará anualmente a partir del 1 de enero, según el incremento del índice de precios de consumo correspondiente a los meses de junio de 2020 a junio de 2021, en las provincias que permitan las deducciones. Para que se lleve a cabo la deducción de un día de trabajo, el TRABAJADOR deberá haber completado un mínimo de cuatro (4) horas laborales ese día. Dichas deducciones realizadas en virtud de esta disposición solo se aplicarán al período de pago en curso.

*En Saskatchewan, los TRABAJADORES empleados en invernaderos y viveros quedan exentos de esta deducción.

Para Columbia Británica SOLAMENTE:

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

6. Brindar al TRABAJADOR alojamiento adecuado. Dicho alojamiento debe contar con la aprobación anual de la autoridad gubernamental competente responsable de las condiciones de vida y salud en Columbia Británica, o con la aprobación de un inspector de viviendas privadas con licencia expedida por la provincia de Columbia Británica. En ausencia de dicha autoridad, el alojamiento debe contar con la aprobación del REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL.
7. Garantizar que haya un alojamiento adecuado y razonable al alcance del TRABAJADOR en la comunidad. Si el TRABAJADOR no se aloja en la granja, el EMPLEADOR pagará los costos de transporte del TRABAJADOR hasta el lugar de trabajo.
8. Los costos relacionados con el alojamiento serán pagados por el TRABAJADOR a una tarifa de \$5.36 por día de trabajo* mediante retención sobre la paga del TRABAJADOR a partir del primer día de trabajo completo. El importe pagado por alojamiento durante la estadía del TRABAJADOR en Canadá no podrá superar los \$826.00.

*Para que se lleve a cabo la deducción de un día de trabajo, el TRABAJADOR deberá haber completado un mínimo de cuatro (4) horas laborales ese día.

PARTE B: COMIDAS

Para provincias y territorios, A EXCEPCIÓN de Columbia Británica:

9. Si el TRABAJADOR y el EMPLEADOR acuerdan que éste último brindará comidas al TRABAJADOR:

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

- a. brindar al TRABAJADOR comidas razonables y adecuadas

EL TRABAJADOR acepta lo siguiente:

- b. Que el EMPLEADOR pueda deducir del salario del TRABAJADOR una suma que no supere los \$6.50 por día en concepto de comidas proporcionadas al TRABAJADOR, siempre y cuando el TRABAJADOR acceda a recibir dicho servicio del EMPLEADOR, para lo cual el TRABAJADOR deberá manifestar por escrito su consentimiento en el contrato, antes de hacer efectiva la primera deducción.

10. En caso de que el TRABAJADOR prepare sus propias comidas, el EMPLEADOR acepta proporcionar utensilios de cocina, energía e instalaciones sin costo para el TRABAJADOR, y conceder un mínimo de treinta (30) minutos de descanso para almorzar.

Para Columbia Británica SOLAMENTE:

11. Si el TRABAJADOR y el EMPLEADOR acuerdan que éste último brindará comidas al TRABAJADOR:

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

- a. proporcionar al TRABAJADOR comidas razonables y adecuadas.

EL TRABAJADOR acepta lo siguiente:

- b. que el EMPLEADOR le cobre al TRABAJADOR la suma de \$6.00 por día por una comida, \$9.00 por día por dos comidas y \$12.00 por día por el costo de tres comidas suministradas al TRABAJADOR, siempre y cuando la preparación de las comidas esté a cargo de una empresa de catering independiente y que un nutricionista calificado revise y apruebe el plan de comidas. El TRABAJADOR tendrá derecho, antes o durante su empleo, a aceptar o rechazar la deducción de su salario por este servicio.
12. Si el TRABAJADOR prepara sus propias comidas, el EMPLEADOR acepta suministrar utensilios de cocina, energía e instalaciones sin costo para el TRABAJADOR, y conceder un mínimo de treinta (30) minutos de descanso para las comidas.

PARTE C: PERÍODOS DE DESCANSO

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

13. Proporcionar al TRABAJADOR un receso para comer y al menos dos (2) períodos de descanso de diez (10) minutos de duración, el primero a media mañana y el segundo a media tarde, pagados o no pagados, de acuerdo con la legislación laboral provincial/territorial.
14. Por cada seis (6) días consecutivos de trabajo, el TRABAJADOR tendrá derecho a disfrutar de un (1) día de descanso, pero cuando sea absolutamente necesario terminar el trabajo agrícola, el EMPLEADOR podrá solicitar al TRABAJADOR que acepte aplazar dicho día de descanso hasta una fecha definida de común acuerdo.

III PAGO DE SALARIOS

EL REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL y AMBAS PARTES CONTRATANTES acuerdan lo siguiente:

1. En el caso de que el EMPLEADOR no pueda localizar al TRABAJADOR debido a la ausencia o al fallecimiento del TRABAJADOR, el EMPLEADOR pagará al REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL las sumas de dinero adeudadas al TRABAJADOR. El REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL retendrá esa suma en resguardo a favor del TRABAJADOR. El REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL tomará todas las medidas necesarias para localizar al TRABAJADOR y pagarle el dinero que se le debe o, en caso de fallecimiento del TRABAJADOR, entregar el dinero a los beneficiarios del TRABAJADOR.

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

2. Permitir al MINISTERIO DE EMPLEO Y DESARROLLO SOCIAL DE CANADÁ (ESDC)/SERVICE CANADA o a su representante el acceso a toda la información y registros necesarios para asegurar el cumplimiento del contrato.
3. Cuando un EMPLEADOR solicite a un TRABAJADOR que conduzca un vehículo, el TRABAJADOR recibirá una remuneración por su tiempo. De igual forma, cuando se le solicite al TRABAJADOR que se traslade de un lugar de trabajo a otro durante su jornada laboral, el tiempo de viaje se computará como parte de las horas laborales.

4. Que el promedio mínimo de trabajo semanal sea de cuarenta (40) horas y que:
 - a. si las circunstancias impiden cumplir con la cláusula III, numeral 4, la remuneración semanal promedio que se pague al TRABAJADOR durante el período de empleo será la establecida en dicha cláusula, al monto mínimo por hora; y
 - b. si por cualquier motivo no fuese posible trabajar, el TRABAJADOR recibirá un adelanto, con un recibo firmado por el TRABAJADOR, para cubrir sus gastos personales; el EMPLEADOR tendrá derecho a deducir dicho adelanto de la remuneración del TRABAJADOR antes de su partida.

Para provincias y territorios, A EXCEPCIÓN de Columbia Británica:

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

5. Pagar un bono de reconocimiento de \$4.00 por semana y hasta un máximo de \$128.00, a los TRABAJADORES con cinco (5) años consecutivos de empleo o más con el mismo EMPLEADOR, EXCLUSIVAMENTE en caso de que el pago de la prima vacacional provincial/territorial no sea aplicable. Dicho pago de reconocimiento se pagará a los TRABAJADORES que reúnan los requisitos, una vez cumplido el contrato.
6. Pagar al TRABAJADOR en su lugar de trabajo salarios semanales en moneda legal de Canadá a una tarifa equivalente, por lo menos, a la más elevada de las siguientes tarifas:
 - a. el salario mínimo de los TRABAJADORES establecido por ley en la provincia/territorio en que esté contratado el TRABAJADOR;
 - b. el monto determinado anualmente por el ESDC que corresponda al salario corriente para el tipo de trabajo agrícola realizado por el TRABAJADOR en la provincia en que realice el trabajo, o bien
 - c. el monto pagado por el EMPLEADOR a sus trabajadores canadienses que realizan el mismo tipo de trabajo agrícola.
7. En el caso de trabajo por pieza (a destajo), se pagará al TRABAJADOR al menos el salario equivalente a una hora de trabajo por cada hora trabajada en la cosecha.

Para Columbia Británica SOLAMENTE:

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

8. En el caso de trabajo por pieza (a destajo), se pagará al TRABAJADOR, por lo menos, el salario equivalente a una hora de trabajo por cada hora trabajada en la cosecha.
 - a. El EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR la tarifa aprobada para trabajo por pieza (a destajo), como se define en el instructivo de pago para el trabajo de cosecha denominado "Minimum Piece Rates - Hand harvested crops" (Tarifas mínimas por pieza: cultivos cosechados a mano), publicado por el Ministerio de Trabajo, Turismo y Capacitación Profesional de Columbia Británica.
 - b. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR la suma de _____ por hora por cualquier período que dedique a realizar labores diferentes a la cosecha. (Este salario por hora no podrá ser inferior al salario mínimo vigente).

IV DEDUCCIONES AL SALARIO

1. El TRABAJADOR acepta que el EMPLEADOR deduzca exclusivamente lo siguiente del salario que deba percibir el TRABAJADOR:
 - a. las deducciones que el EMPLEADOR deba hacer por ley;
 - b. las demás deducciones estipuladas en este contrato.

V SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

1. Cumplir con todas las leyes, reglamentos y normas que establezca la autoridad competente acerca de las condiciones de trabajo y, además, en ausencia de legislación que regule la indemnización a los TRABAJADORES por lesiones o enfermedades ocurridas en ejercicio o con motivo del trabajo, deberán obtener un seguro que provea dicha indemnización al TRABAJADOR con la aprobación del REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL.
2. No exigir a un TRABAJADOR que realice labores para las cuales no ha recibido capacitación, de conformidad con la legislación provincial y territorial; el TRABAJADOR puede negarse a realizar dichas tareas sin quedar expuesto a una sanción ni sufrir consecuencia alguna.
3. Si un TRABAJADOR recibe una compensación por discapacidad como consecuencia de muerte o lesiones que dan lugar a la pérdida del empleo, el EMPLEADOR dejará de realizar las deducciones contractuales estándar del TRABAJADOR, a excepción de fondos que se hubieran pagado por adelantado al trabajador.
4. Informar al REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, de toda lesión sufrida por un TRABAJADOR que requiera atención médica.

EL TRABAJADOR acepta lo siguiente:

5. El EMPLEADOR podrá deducir el costo del seguro médico no ocupacional mediante deducciones salariales periódicas en nómina por concepto de prima a razón de \$1,05 por día por TRABAJADOR.
6. El EMPLEADOR debe pagar cada mes directamente a la compañía de seguros convenida por el Gobierno de México la suma total de la prima del seguro, facturada por la compañía de seguros. Dicha suma será recuperada por El EMPLEADOR mediante deducciones al salario del TRABAJADOR, de acuerdo con la Sección V, cláusula 1. En caso de que el TRABAJADOR se vaya de Canadá antes del vencimiento del contrato de trabajo, el EMPLEADOR tendrá derecho a recuperar de la compañía de seguros la parte no utilizada de la prima del seguro.
7. El TRABAJADOR informará al EMPLEADOR y al REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, toda lesión sufrida que requiera atención médica.
8. La cobertura del seguro incluirá lo siguiente:
 - a. los gastos del seguro médico no ocupacional, que incluyen accidentes, enfermedades, hospitalización e indemnización por muerte;

- b. cualquier otro gasto que pudiera estar considerado en el contrato entre el Gobierno de México y la compañía de seguros en beneficio del TRABAJADOR.
- 9. En caso de deceso del TRABAJADOR durante el período de empleo, el EMPLEADOR notificará al REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL y, si la póliza de seguro de vida del TRABAJADOR no cubriese el entierro y/o la repatriación de los restos, luego de recibir instrucciones del REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL, deberá realizar lo siguiente:
 - a. encargarse de brindarle un entierro adecuado, o
 - b. remitir al REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL una suma de dinero equivalente a los costos en los que el EMPLEADOR hubiera incurrido en virtud de la Sección V, cláusula 9a, a fin de que ese monto se aplique a los gastos asumidos por el Gobierno de México para llevar los restos de dicho TRABAJADOR a sus familiares en México.

VI REGISTROS DE TRABAJO Y COMPROBANTE DE INGRESOS

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

1. Llevar registros precisos y adecuados de las horas trabajadas y de la nómina, así como hacerlos llegar al REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL según se solicite en un plazo de siete (7) días.
2. Proporcionar al TRABAJADOR, con cada pago, una constancia que indique claramente los ingresos y las deducciones.

EL TRABAJADOR acepta lo siguiente:

3. El EMPLEADOR puede pagarle un anticipo al TRABAJADOR para que el TRABAJADOR pueda comprar comida y/o artículos personales. El EMPLEADOR y el TRABAJADOR deben acordar este anticipo del salario por escrito y el EMPLEADOR deberá aplicar las deducciones de ley consideradas en las legislaciones federales y provinciales. El EMPLEADOR puede recuperar el anticipo neto del salario durante las primeras seis (6) semanas de empleo. En caso de que el TRABAJADOR abandone el lugar de trabajo antes de completar las seis (6) semanas de trabajo, el EMPLEADOR deducirá el saldo total restante del finiquito del TRABAJADOR. Estas deducciones se verán reflejadas en el recibo entregado al TRABAJADOR.

VII ORGANIZACIÓN DEL VIAJE Y EL RECIBIMIENTO

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

1. Pagar al agente de viajes el costo del transporte aéreo de ida y vuelta del TRABAJADOR desde la Ciudad de México hasta Canadá con la tarifa más económica.
2. Organizar lo siguiente:
 - a. recibir él o su representante al TRABAJADOR en su punto de llegada en Canadá, transportarlo a su lugar de trabajo y, al terminar el empleo, transportar al TRABAJADOR al lugar de partida de su transporte aéreo para salir de Canadá; así como

- b. informar y obtener el consentimiento del REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL de todas las disposiciones tomadas para el transporte, requeridas en la Sección VII, cláusula 2a.

Las PARTES CONTRATANTES acuerdan lo siguiente:

- 3. En caso de que en el momento de la partida un trabajador nominal no estuviera disponible para viajar, el EMPLEADOR conviene aceptar a un TRABAJADOR sustituto, a menos que se establezca otra cosa por escrito en el formulario de solicitud.
- 4. El TRABAJADOR pagará directamente el costo de procesamiento del permiso de trabajo al Ministerio de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá. El EMPLEADOR no podrá recuperar ningún costo relacionado con los gastos del permiso de trabajo.

Para provincias y territorios, A EXCEPCIÓN de Columbia Británica:

EL TRABAJADOR se compromete a lo siguiente:

- 5. Pagar al EMPLEADOR los costos relacionados con el transporte aéreo, de la siguiente manera:
 - a. El EMPLEADOR puede deducir hasta el 50 % del costo real del transporte aéreo (es decir, ida y vuelta de la Ciudad de México a Canadá), solo durante el período de trabajo y sin exceder el monto máximo establecido en la siguiente tabla:

Aeropuerto/Ciudad/Provincia	Monto máximo que se puede deducir
Charlottetown, PEI	\$639.00
Halifax, NS	\$639.00
Fredericton, Moncton o St-John, NB	\$639.00
St. John's, NL	\$675.00
Montreal, QC	\$655.00
Ottawa, ON	\$572.00
Toronto, ON	\$536.00
Winnipeg, MB	\$750.00
Calgary, AB	\$631.24
Regina/Saskatoon, SK	\$651.24
Vancouver, BC	No aplica

- b. El costo relacionado con el transporte aéreo se recuperará mediante deducciones salariales periódicas a razón de diez (10) por ciento del salario bruto del TRABAJADOR desde el primer día de trabajo completo.
 - c. El empleador entregará al trabajador un recibo por el costo del viaje y reembolsará al trabajador cuando éste pague más del 50 % de la tarifa aérea.
6. Cuando exista un acuerdo federal/provincial/territorial sobre la selección de trabajadores extranjeros, con recuperación de cuotas por gastos asociados, el costo de esas cuotas provinciales/territoriales será reembolsado al EMPLEADOR del último cheque de pago por vacaciones del TRABAJADOR.

Para Columbia Británica SOLAMENTE:

EL EMPLEADOR se compromete a lo siguiente:

7. Pagar al agente de viajes el costo del transporte aéreo de ida y vuelta del TRABAJADOR desde la Ciudad de México hasta Canadá con la tarifa más económica.

VIII OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

El EMPLEADOR reconoce y acepta lo siguiente:

1. Que el TRABAJADOR no será trasladado a otra zona de trabajo, transferido ni asignado a otro EMPLEADOR sin el consentimiento del TRABAJADOR y con la autorización previa por escrito de ESDC/SERVICE CANADA y del REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL.
2. Que los TRABAJADORES aprobados en virtud del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales están autorizados por sus permisos de trabajo a realizar solamente labores agrícolas para el EMPLEADOR a quien han sido asignados. Cualquier persona que, con conocimiento de causa, induzca o ayude a un trabajador extranjero, sin el consentimiento de ESDC/SERVICE CANADA, a realizar trabajo para otra persona o a hacer trabajos no agrícolas fuera del alcance de la Evaluación de Impacto del Mercado Laboral (EIMT) será sancionada con una multa de hasta \$50 000, con dos (2) años de prisión o con ambas penas, de acuerdo con los artículos 124 (1)(C) y 125 de la *Ley de Inmigración y Protección de los Refugiados*.
3. Proporcionar lo siguiente:
 - a. A los TRABAJADORES un uniforme para trabajar cuando lo requiera el EMPLEADOR y, cuando lo permitan las normas laborales provinciales o territoriales, el costo será compartido en partes iguales entre el EMPLEADOR y el TRABAJADOR.
 - b. A los TRABAJADORES, capacitación sobre seguridad, incluso cómo operar maquinarias y herramientas, sin ningún costo para el TRABAJADOR, a fin de garantizar que el TRABAJADOR pueda realizar sus tareas con seguridad.
 - c. A los TRABAJADORES que manipulen productos químicos, como pesticidas, o que operen maquinarias y herramientas, se les proporcionará equipo de protección personal de conformidad con la legislación provincial/territorial, sin costo alguno para el TRABAJADOR. El EMPLEADOR se asegurará de que el TRABAJADOR respete los

intervalos de reingreso, según las indicaciones de la etiqueta del pesticida y de conformidad con la legislación provincial/territorial y la *ley de control de pesticidas*.

4. El EMPLEADOR deberá acompañar al TRABAJADOR a obtener la cobertura de salud de conformidad con la reglamentación provincial/territorial aprobada.
5. El EMPLEADOR se compromete a proveer vivienda existente sin costo para el TRABAJADOR durante el tiempo en que éste último tenga que esperar en Canadá, entre la terminación de su contrato de trabajo y el día de su vuelo de regreso a México.
6. Hacerse cargo del traslado hacia y desde el hospital o la clínica en caso de que el TRABAJADOR requiera atención médica. El Consulado trabajará en coordinación con el EMPLEADOR para garantizar que el TRABAJADOR reciba oportunamente la asistencia médica adecuada. Respecto de lesiones relacionadas con el trabajo, el EMPLEADOR llevará al TRABAJADOR (de ser necesario) al hospital o la clínica más próximos, o bien el EMPLEADOR pagará el costo del transporte en caso de no poder llevar al TRABAJADOR al centro médico más cercano para que reciba atención médica.
7. En ausencia de una indemnización por falta de trabajo al finalizar el contrato y a fin de evitar días de inactividad laboral antes del regreso de los trabajadores a México, el período de espera máximo no superará las 96 horas.

Para Columbia Británica SOLAMENTE:

8. Proporcionar al TRABAJADOR un uniforme para trabajar, cuando el EMPLEADOR lo requiera, sin costo para el TRABAJADOR.

IX OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

EL TRABAJADOR acepta lo siguiente:

1. Trabajar durante el período laboral bajo la supervisión y dirección del EMPLEADOR, realizando con destreza y eficiencia las tareas agrícolas que se le soliciten.
2. Respetar y cumplir con las reglas establecidas por el EMPLEADOR relacionadas con la seguridad, la disciplina, el cuidado y el mantenimiento de la propiedad.
3. Abstenerse de trabajar para ninguna otra persona sin la aprobación de ESDC/SERVICE CANADA, el REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL y el EMPLEADOR, excepto en situaciones causadas por incumplimiento de contrato por parte del EMPLEADOR y cuando exista disponibilidad alternativa de empleo en virtud de la Sección X, cláusula 6.
4. Regresar a México a la brevedad, una vez terminado su período de empleo autorizado.
5. Presentar su declaración de impuestos, para lo cual el TRABAJADOR proporcionará al EMPLEADOR, antes del término del contrato laboral, los datos de contacto del despacho u oficina de preparación de impuestos que será responsable de preparar y presentar la declaración fiscal.

Para provincias y territorios, A EXCEPCIÓN de Columbia Británica:

EL TRABAJADOR acepta lo siguiente:

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

Para Columbia Británica SOLAMENTE:

EL TRABAJADOR acepta lo siguiente:

7. Trabajar en el lugar de trabajo.

X TERMINACIÓN ANTICIPADA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

1. Si el TRABAJADOR debe volver a México por razones de salud, verificadas por un médico canadiense, el EMPLEADOR pagará el costo de un transporte razonable más viáticos. Si es necesario que el TRABAJADOR regrese a su hogar debido a condiciones físicas o médicas preexistentes antes de la llegada del TRABAJADOR a Canadá, el Gobierno de México pagará el costo total del regreso del TRABAJADOR a su hogar.
2. Al término del período de prueba del TRABAJADOR, el EMPLEADOR, previa consulta con el REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL, tendrá derecho a terminar anticipadamente la relación de trabajo con el TRABAJADOR por razones de incumplimiento de contrato, negativa a trabajar o por cualquier otra razón suficiente estipulada en el presente contrato, y notificará al trabajador con al menos siete (7) días de anticipación al despido, excepto cuando éste se produzca por una causa que exija el despido inmediato y se haya acordado con el REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL.

Para provincias y territorios, A EXCEPCIÓN de Columbia Británica:

3. En caso de no poder transferir al TRABAJADOR (como se indica en la Sección XI) y si el TRABAJADOR pide retornar a su hogar, el costo del pasaje de retorno a México se pagará de la siguiente forma:
 - a. Si el TRABAJADOR fue seleccionado nominalmente por el EMPLEADOR, el costo total del retorno será pagado por el EMPLEADOR.
 - b. Si el TRABAJADOR fue seleccionado por el Gobierno de México y cumplió con el 50 % o más del período 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 cumplió con menos del 50 % del período del contrato, el costo total del vuelo de retorno del TRABAJADOR será responsabilidad del TRABAJADOR. En caso de insolvencia del TRABAJADOR, el Gobierno de México, a través del REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL, reembolsará al EMPLEADOR la suma no pagada del vuelo de retorno.
4. Las partes acuerdan lo siguiente:
 - a. Si el TRABAJADOR regresa a México por circunstancias personales y/o familiares, el TRABAJADOR será responsable del costo total de su regreso a México.

- b. Si, después de atender sus circunstancias personales en México, el TRABAJADOR desea volver a Canadá para terminar de cumplir con su contrato, con la autorización previa del EMPLEADOR y del REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL, esto se considerará un DOBLE ARRIBO y el TRABAJADOR deberá hacerse cargo del costo completo de su regreso a Canadá.
 - c. Si el EMPLEADOR acuerda con el TRABAJADOR y con el REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL un DOBLE ARRIBO para cubrir necesidades de funcionamiento de la granja, el EMPLEADOR deberá hacerse cargo de cubrir el costo total del boleto de regreso Canadá-México-Canadá del TRABAJADOR.
5. El EMPLEADOR no podrá recuperar los costos incurridos a través de los cheques emitidos por las compañías de seguros a los TRABAJADORES.
6. Si el REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL, después de consultar con ESDC/SERVICE CANADA, determina que el EMPLEADOR no ha cumplido con las obligaciones contraídas en virtud del presente contrato, el REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL, en nombre del TRABAJADOR, rescindirá este contrato y, en caso de no hallar un empleo agrícola alternativo por medio de ESDC/SERVICE CANADA para el TRABAJADOR en esa región de Canadá, el EMPLEADOR será responsable de todos los gastos de retorno del TRABAJADOR a la Ciudad de México (México). Si el período de empleo no se completara, tal como lo especifica la Sección I, cláusula 2, y el empleo se diera por terminado en virtud de la Sección X, cláusula 6, el TRABAJADOR recibirá del EMPLEADOR un pago que garantice que el total de salarios pagados al TRABAJADOR no sea menor al que hubiera recibido de haber completado el período mínimo de empleo.

Para Columbia Británica SOLAMENTE

7. El EMPLEADOR asume el costo de un pasaje aéreo de ida y vuelta para el TRABAJADOR, independientemente de que se produzca una terminación anticipada del contrato, ya sea por parte del EMPLEADOR o del TRABAJADOR, por el motivo que fuere.

XI TRANSFERENCIA DE TRABAJADORES

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

1. Para llevar a cabo la transferencia de un TRABAJADOR:
 - a. El TRABAJADOR no necesitará gestionar un nuevo permiso de trabajo, siempre y cuando tenga un permiso válido y no haya cumplido ocho (8) meses de empleo.
 - b. El EMPLEADOR RECEPTOR debe pertenecer al Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales y contar por escrito con una EIMT de transferencia autorizada por ESDC/SERVICE CANADA antes de la transferencia del TRABAJADOR.
 - c. Todas las partes, incluyendo al TRABAJADOR, al EMPLEADOR TRANSFERENTE, al EMPLEADOR RECEPTOR y al REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL en Canadá, deben estar de acuerdo con la transferencia.

2. En el caso de un TRABAJADOR TRANSFERIDO, el período de empleo acumulativo será de por lo menos doscientas cuarenta (240) horas.
3. En el momento de transferir a un TRABAJADOR, el EMPLEADOR TRANSFERENTE dará al EMPLEADOR RECEPTOR un registro preciso de las remuneraciones y deducciones del TRABAJADOR hasta la fecha de la transferencia, que debe establecer claramente cualquier deducción que esté pendiente de hacerse al TRABAJADOR.
4. Una vez que se cumpla el período de prueba de siete (7) días, y a más tardar a los diez (10) días del inicio del empleo, el EMPLEADOR RECEPTOR entregará al REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL una confirmación escrita que incluya el nombre, código de identificación, fecha real de la transferencia y fecha prevista de finalización del empleo de todos los TRABAJADORES TRANSFERIDOS. Los EMPLEADORES de Ontario, Quebec y las provincias atlánticas de Canadá proporcionarán esta información a las terceras partes designadas.
5. El REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL es responsable de informar sobre la transferencia del trabajador a la compañía de seguro médico no ocupacional.

Para provincias y territorios, A EXCEPCIÓN de Columbia Británica:

6. El costo del pasaje aéreo y la visa sólo se podrán descontar una vez al TRABAJADOR. La transferencia de un TRABAJADOR no dará lugar a un doble descuento por estos conceptos.
7. Al solicitar la transferencia de un TRABAJADOR, el EMPLEADOR le concederá un período de prueba de siete (7) días laborales a partir de la fecha de llegada del TRABAJADOR al lugar de trabajo. A partir del octavo (8) día de trabajo, se considerará que dicho TRABAJADOR es un "TRABAJADOR NOMINAL", al que se aplica la Sección X, cláusula 3.
8. Si el TRABAJADOR TRANSFERIDO no fuese apto para realizar las tareas asignadas por el EMPLEADOR RECEPTOR dentro de los siete (7) días del período de prueba, el EMPLEADOR deberá devolver al TRABAJADOR al EMPLEADOR anterior y éste EMPLEADOR será responsable de los costos de repatriación del TRABAJADOR.
9. En el caso de un TRABAJADOR TRANSFERIDO, el EMPLEADOR RECEPTOR acepta pagar al agente de viajes por adelantado el costo del transporte aéreo de un viaje de ida del TRABAJADOR desde Canadá hasta México con la tarifa más económica, según lo dispuesto en el Memorándum de Entendimiento.
10. En el caso de un TRABAJADOR TRANSFERIDO, el segundo EMPLEADOR podrá seguir deduciendo los gastos asociados al programa, considerando el monto total descontado por el primer EMPLEADOR, sin exceder las cantidades indicadas en la Sección VII, cláusula 5.

Para Columbia Británica SOLAMENTE:

11. Al solicitar la transferencia de un TRABAJADOR, el EMPLEADOR le concederá un período de prueba de siete (7) días laborales a partir de la fecha de llegada del TRABAJADOR al lugar de trabajo. A partir del octavo (8) día de trabajo, se considerará que dicho TRABAJADOR es un empleado de ese EMPLEADOR.
12. Si el TRABAJADOR se convierte en un TRABAJADOR TRANSFERIDO, en el sentido especificado en la Sección XI, cláusula 2, el segundo EMPLEADOR es el responsable de pagar la tarifa aérea de regreso del TRABAJADOR.
13. En el caso de un TRABAJADOR TRANSFERIDO, el segundo EMPLEADOR podrá seguir deduciendo los gastos asociados con el programa, considerando el monto total descontado por el primer EMPLEADOR, sin exceder las cantidades indicadas en la Sección II.

XII VARIOS

1. En caso de incendio, el EMPLEADOR asumirá el costo de reemplazo de 1/3 de las pertenencias del TRABAJADOR hasta un monto máximo de \$650.00.
2. El TRABAJADOR y el EMPLEADOR aceptan que cualquier información personal en poder del Gobierno Federal de Canadá y del Gobierno de la provincia/territorio donde se realiza el trabajo podrá compartirse con ESDC/SERVICE CANADA; el Ministerio de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá; el REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de la Secretaría de Relaciones Exteriores; el Servicio de Gestión de Recursos Agrícolas Extranjeros (FARMS); la Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'oeuvre Agricole Étrangère (FERME); la Iniciativa Laboral Agrícola del Oeste (WALI), y la compañía de seguros designada por el REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL. La información difundida será únicamente la necesaria para facilitar el funcionamiento del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales.

El consentimiento del TRABAJADOR para difundir la información incluye, entre otras, la siguiente información:

- a. información resguardada en virtud de la Ley de Seguro de Empleo de Canadá (incluyendo el número de seguro social del TRABAJADOR);
 - b. cualquier información relacionada con indemnizaciones en materia de salud, servicios sociales o accidentes que posea el Gobierno de la provincia/territorio donde se realiza el trabajo, incluyendo cualquier identificación alfanumérica utilizada por una provincia/territorio;
 - c. información y registros médicos y de salud que puedan ser comunicados al Ministerio de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá, así como a la compañía de seguros designada por el REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL.
3. El contrato se registrará por las leyes de Canadá y de la provincia/territorio donde esté empleado el TRABAJADOR. Las versiones en inglés, francés y español de este contrato tienen la misma validez.
 4. Este contrato podrá ser expedido en cualquier número de ejemplares, en el idioma que cada uno de los signatarios elija, teniendo el mismo efecto que si todas las PARTES hubieran firmado el mismo documento. Todos los ejemplares deben ser interpretados juntos y constituyen un único y mismo contrato.

5. Las PARTES acuerdan que ningún término o condición del presente contrato de trabajo podrá ser derogado, suspendido, modificado o enmendado de cualquier otra forma, sin la autorización expresa y por escrito de las autoridades canadienses y mexicanas competentes, así como del EMPLEADOR y el TRABAJADOR.
6. Las PARTES acuerdan que el presente documento representa el contrato completo y absoluto entre las partes y que cualquier anexo que se pretenda agregar al presente debe cumplir con la Sección XII,cláusula 5.

Para provincias y territorios, A EXCEPCIÓN de Columbia Británica:

7. A solicitud del TRABAJADOR, el REPRESENTANTE GUBERNAMENTAL asistirá tanto al EMPLEADOR como al TRABAJADOR para completar los formularios necesarios de prestaciones familiares.

FECHA:

FIRMA DEL TRABAJADOR:

NOMBRE DEL TRABAJADOR:

FIRMA DEL EMPLEADOR:

TESTIGO:

NOMBRE DEL EMPLEADOR:

DOMICILIO

DENOMINACIÓN SOCIAL

TELÉFONO

FAX:

LUGAR DE TRABAJO DEL TRABAJADOR

SI DIFIERE DEL ANTERIOR:

FIRMA DEL REPRESENTANTE
GUBERNAMENTAL:

TESTIGO:
