



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Centro de Relaciones Internacionales

“La cooperación México-Canadá en materia de movilidad laboral en sectores diferentes al agrícola”

Tesis

Que para obtener el título de
Licenciada en Relaciones Internacionales

Presenta:

Edna Pamela Aceves Paniagua

Director de tesis:

Mtro. Jesús Gutiérrez Castro

Ciudad Universitaria, enero de 2011.





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

*Yo que en mi vida
jamás soñé con algún día
venir a conocer el frío invierno de Canadá.*

*Con el simple hecho de vivir una parte de mi vida,
de mi familia me alejé,
por tener algo que comer,
vine yo a conocer y a la vez a trabajar.*

*Quisiera yo sonreír,
pero a mi familia veo mucho sufrir.*

*Quién dice que el hombre no llora,
cuando de su país y su familia se aleja.*

*Espero volver triunfante,
y no muy arrogante,
sino muy sonriente.*

Fragmento del Poema: "El frío invierno en Canadá"
Autor: Pedro Vargas, trabajador agrícola temporal mexicano.

AGRADECIMIENTOS

Esperé por mucho tiempo la oportunidad de elaborar los agradecimientos y, ¡por fin lo logré! Redactarlos significa que he alcanzado una de las metas más importantes de mi vida: concluir por completo mis estudios de licenciatura. No fue fácil llegar hasta este punto, pero a pesar de las dificultades, nunca perdí de vista mi objetivo y soñaba con la llegada de este momento. Detrás de este trabajo de investigación hay muchas personas a las cuales debo agradecer.

En primer lugar, agradezco a Dios, por darme tantas y tantas oportunidades. Gracias a él logré ingresar a la Máxima Casa de Estudios y me ha conducido por caminos en donde he encontrado gente maravillosa. Gracias por iluminarme y bendecirme a cada momento.

Gracias a mis padres, Marcela Paniagua y Ricardo Aceves, por su apoyo incondicional, por estar ahí cuando más lo necesito, por ser unos padres ejemplares, por enseñarme siempre los mejores valores y por hacer de mí una mujer de bien. Los amo.

A Ricky, por ser el mejor hermano que pudo tocarme. A pesar de los momentos difíciles que hemos pasado, nuestro lazo se ha fortalecido como nunca antes. Estoy muy orgullosa de él, porque ahora forma parte de la comunidad universitaria de mi *alma mater*. Flaquito, es lo mejor que nos pudo haber pasado, tengo la responsabilidad de ser un buen ejemplo para ti, aquí estaré toda la vida para apoyarte, llorar y reír juntos. En cuatro años viviremos esto de nuevo, pero contigo. Te amo.

Mis abuelitos, Josefina Monroy, Raúl Paniagua, Eva Martínez y Ricardo Aceves†, me han visto crecer, madurar y algún día yo veré por ustedes con el mismo amor que recibí. Gracias por la confianza depositada en mí.

A mi tía Griselda Paniagua, porque crecí a su lado, admirando a la mujer fuerte, estudiosa y trabajadora que es. Siempre quise ser como tú.

A Víctor Hugo Rodríguez porque en poco tiempo se ha ganado mi confianza y admiración. Gracias por tener el consejo adecuado cuando más lo necesito.

Parte importante de este proceso son mis amigas, compañeras de estudio y de vida: Ángeles Morales, Estefani Ortega, Esthela Valdepeña, Berenice Hernández y Diana Valle, porque sin

ustedes la vida no sería igual. Gracias por TODOS los momentos compartidos y ¡los que nos faltan! Ustedes son las hermanas que elegí.

A mis compañeros y colegas: Jovana Reyes, Cecilia Jiménez, Karen Marín, Azucena Rentería, Irene Valenzuela, Daniel Díaz, Nicolás Vázquez, Marco Ortíz y Arturo Ortíz porque en algún punto de la realización de este trabajo estuvieron ahí para orientarme y prestarme su ayuda, ¡infinitas gracias!

Agradezco al sínodo de primer nivel que hizo el honor de leerme: Dra. María Teresa Gutiérrez-Haces, Mtro. Roberto Peña Guerrero, Mtra. Ana Cristina Castillo Petersen, y Mtra. Elma del Carmen Trejo García, gracias por su tiempo, paciencia y comentarios. ¡Qué honor contar con su voto aprobatorio!

Específicamente quiero agradecer a la Mtra. Elma Trejo, una de las mujeres que más admiro, ya que es exitosa profesionalmente, excelente madre y la mejor líder. ¡Usted es mi ejemplo a seguir! Gracias por persuadirme para terminar este proyecto. Gracias por todo.

Mención especial merece el Mtro. Jesús Gutiérrez Castro por dirigir esta tesis, por guiarme y asesorarme en todo momento. Por ser un gran hombre y un mejor internacionalista. Porque es un ejemplo de superación y lucha. Porque con usted descubrí la docencia, que se ha convertido en una gran pasión para mí, ¡lo admiro tanto! Estoy en deuda. Sin usted nada de esto sería posible. Gracias por las oportunidades.

Por último, pero no menos importante, agradezco a la Universidad Nacional Autónoma de México por permitir mi formación entre sus aulas. Es la bendición más grande que he tenido en la vida. Logré estudiar Relaciones Internacionales en Ciudad Universitaria y ahora estoy cerrando con broche de oro. La UNAM me ha visto crecer y madurar como persona y como profesionista. Espero poder retribuirle algún día todo lo que me ha brindado. ¡Qué orgullo haber sido elegida! La UNAM marcó mi vida. Mi corazón será siempre azul y oro y mi espíritu será siempre puma.

¡México, Pumas, Universidad!

ÍNDICE

Contenido

Introducción	7
Marco conceptual	13
1. Panorama actual de la migración internacional y de la movilidad laboral mundial. Cifras y tendencias	16
1.1 Costos, beneficios e impedimentos para la movilidad laboral en los países de origen y los receptores	20
1.2 Movimiento temporal de trabajadores.....	25
1.3 La Movilidad laboral de mexicanos al extranjero: El caso de México y Canadá. Datos y estadísticas	27
2. Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales en Canadá.....	33
2.1 El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) entre México y Canadá como modelo de cooperación internacional	35
2.1.1 Marco jurídico	42
2.1.2 Instituciones mexicanas participantes	47
2.1.3 Instituciones canadienses participantes	48
2.1.4 Evaluación del PTAT	49
2.2 Programa <i>Live-in Caregiver</i>	62
2.3 El Programa de Trabajadores Extranjeros de Alta Especialización	63
2.4 Programa Piloto de Trabajadores Extranjeros de Baja Especialización y la experiencia con México	69
3. La cooperación México-Canadá en materia de movilidad laboral en sectores diferentes al agrícola	78
3.1 Plan de Acción Conjunto México-Canadá 2007-2008	79
3.2 Declaración de Intención entre el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos con respecto a la creación de un Grupo de Trabajo sobre Movilidad Laboral	79
3.3 Grupo de Trabajo de Movilidad Laboral México-Canadá (GTML).....	82
3.4 Primeros pasos en la cooperación México-Canadá en materia de movilidad laboral en sectores diferentes al agrícola	83
3.4.1 Carniceros del Estado de México a Manitoba.....	83
3.4.2 Otros proyectos de movilidad laboral: Sector financiero, turismo y construcción.....	88

3.5 Retos y oportunidades en materia de movilidad laboral entre México y Canadá	94
CONCLUSIONES	106
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	113
ANEXOS	125

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Costos y beneficios de la Movilidad Laboral	24
Cuadro 2. Población total en Canadá y México (Millones de personas)	28
Cuadro 3. Población, distribución de la edad y edad promedio en Canadá y México (2008)	29
Cuadro 4. Proyección de la edad promedio en Canadá y México 2008-2034 (Edad en años)	30
Cuadro 5. Estatus migratorio y periodo de Inmigración en Canadá (2006)	31
Cuadro 6. Nivel de capacidad profesional de los trabajadores extranjeros en Canadá	35
Cuadro 7. Trabajadores migrantes en Canadá (México y el Caribe)	37
Cuadro 8. Trabajadores mexicanos enviados a Canadá por año (1974-2009)	41
Cuadro 9. Número de trabajadores temporales contratados bajo el Programa <i>Live-in Caregiver</i> , por provincia	63
Cuadro 10. Fondos económicos requeridos para la selección de los trabajadores de alta especialización	68
Cuadro 11. Criterios de selección para calificar como trabajador especializado	69
Cuadro 12. Trabajadores Extranjeros contratados bajo el Proyecto Piloto de Trabajadores extranjeros de baja especialización, por provincia	74

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Población, distribución de la edad y edad promedio en Canadá y México (2008)	29
Gráfica 2. Proyección de la edad en Canadá y México 2008-2034	30
Gráfica 3. Trabajadores enviados a Canadá por año (1974-2009)	42

ANEXOS

1. Memorándum de entendimiento entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Canadá relativo al Programa de los Trabajadores Agrícolas Temporales	125
2. Acuerdo de empleo para los trabajadores agrícolas temporales mexicanos 2010	137
3. Directorio de las oficinas del Servicio Nacional de Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en cada uno de los estados de la República Mexicana	145
4. Solicitud de trabajadores agrícolas temporales mexicanos para participar en el PTAT	150
5. Solicitud para participar en el programa <i>Live-in Caregiver</i>	155
6. Clasificación Nacional de Ocupaciones 2006	161
7. Solicitud para participar en el Programa de trabajadores especializados	163
8. Solicitud para participar en el proyecto piloto para trabajadores que requieren bajos niveles de capacitación	169
9. Plan de Acción Conjunto México-Canadá 2007-2008	173

Introducción

La migración es un fenómeno que se ha intensificado en las últimas décadas dentro del proceso de globalización. En el año 2000, 175 millones de personas vivían fuera de sus países de origen, es decir, cerca del 3% de la población mundial¹. Los motivos por los que una persona decide migrar son diversos, como: causas económicas, persecución política, guerras, realización de estudios en el extranjero, obtención de un mejor empleo o mejor remuneración.

Así, América del Norte es la segunda región del mundo en donde se presenta más migración por motivos económicos, con más de 45.1 millones de personas desplazándose².

En el primer capítulo se realizará una revisión de las tendencias actuales de la migración por región del mundo, haciendo mayor énfasis en América del Norte, por ser objeto de estudio de esta investigación.

Posteriormente, se revisarán cuáles son los costos que enfrenta la movilidad laboral en los países de origen y en los receptores, por ejemplo: la migración indocumentada, fuga de cerebros, desequilibrio en la población, inflación, xenofobia, desempleo, etcétera.

Se estudiarán también los beneficios que la migración representa para los países receptores, como el combate al envejecimiento de la población y la ocupación de puestos de trabajo que no pueden ser aprovechados debido a la baja densidad de población y finalmente, se revisará el caso de México y Canadá realizando un análisis demográfico entre ambos países para demostrar la complementariedad de sus mercados laborales.

En el segundo capítulo se estudiará el Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales en Canadá, por medio del cual los empleadores canadienses pueden contratar

¹ Gervais Apave. *World Migration 2008. Managing Labour Mobility in the Evolving Global Economy*. [En línea], International Organization for Migration World Migration Report Series, Volumen 4, Suiza, International Organization for Migration, p. 2 Dirección URL: <http://www.iom.org.ph/imagelibrary-output/WMRpresskit/WMR2008.pdf> [Consulta: 27 de junio de 2009].

² Íbid p. 523

a cualquier persona en el extranjero que tenga las habilidades requeridas cuando ningún canadiense pudo ser encontrado para realizar esa ocupación.

El Programa de Trabajadores Extranjeros se compone a su vez de varios programas, como son: el Programa *Live-in Caregiver* o Programa de Niñeras, el Programa de Trabajadores Altamente Especializados, el Proyecto Piloto de ocupaciones que requieren de bajos niveles de entrenamiento formal y el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT).

En este sentido, se llega a la hipótesis de esta investigación argumentando que:

El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales entre México y Canadá es un modelo de cooperación bilateral, único en el mundo, cuyas mejores prácticas permitieron que Canadá suscribiera acuerdos similares con algunos países caribeños como: Jamaica, Barbados, Trinidad y Tobago, entre otros. En el caso de México, el Programa representa un ejemplo de que la migración puede darse de manera segura, legal y ordenada, lo que permitirá ampliar la movilidad laboral entre ambos países hacia otros sectores de baja y mediana especialización, cuyo éxito sería un elemento demostrativo de las ventajas que podrían derivarse de un esquema migratorio controlado frente al proceso que se vive en mayor magnitud con Estados Unidos de América.

Por esta razón, en el segundo capítulo se realizará un análisis exhaustivo del PTAT, estudiando el contexto en el que surge, las características del memorándum que le dio vida, las condiciones de empleo que se establecen para los agricultores mexicanos, así como características del programa como el número de participantes, provincias canadienses y estados de la república mexicana participantes, qué instituciones se encargan de la administración del programa en cada país, etcétera.

Así también se hará una revisión de los principales retos que enfrenta el PTAT, como accidentes laborales, repatriaciones por razones médicas, maltrato por parte de algunos patrones canadienses, viviendas inapropiadas o confusiones a causa de la barrera

de idioma.³ Sin embargo, el gobierno mexicano, por medio de sus consulados toma cartas en el asunto, dándose a la tarea de brindar protección y asistencia consular a los connacionales que pudieran llegar a necesitarla.

A pesar de esto, el PTAT es considerado un modelo de cooperación internacional ya que a lo largo de su existencia ha tenido resultados satisfactorios tanto para Canadá, como para México, ya que no sólo cubre la demanda de mano de obra canadiense, debido a su baja densidad de población, sino que también ha servido a México como un alivio a su creciente tasa de desempleo, así como para mantener un flujo migratorio en forma segura, legal y ordenada.

Así, se revisará que México y Canadá exploraron la posibilidad de expandir el PTAT a otros sectores, sin embargo, estas pretensiones no tuvieron cabida en el programa citado, ya que éste es exclusivamente agrícola. Por esta razón, se firmó en 2004 una Declaración de Intención entre el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos con respecto a la creación de un Grupo de Trabajo sobre Movilidad Laboral, en el marco de la Alianza México-Canadá, en donde han tenido lugar las negociaciones que incluyen otros sectores de baja especialización como construcción, turismo, y servicios financieros.⁴

Aunque la intención de México es que el programa de Movilidad Laboral opere con base en las mejores prácticas desarrolladas con el PTAT, como el monitoreo de ambos gobiernos, existen condiciones distintas que están en proceso de negociación entre ambos gobiernos federales y dependerá mucho de la participación de otros actores clave de los dos países, como las autoridades provinciales o estatales y empleadores canadienses, así como la realidad existente de la oferta y demanda de mano obra en los mercados laborales de los dos países que se manifiesta de manera paralela.

Con la firma del Plan de Acción Conjunto México-Canadá 2007-2008 y la Declaración Bilateral México- Canadá sobre Movilidad Laboral, suscrito en agosto de 2007 en el marco

³ María Cristina Rosas. Australia y Canadá: ¿Potencias medias o hegemonías frustradas? Una visión desde México. UNAM, México, 2002, p. 557.

⁴ La crónica de hoy. Acuerdan Calderón y Harper lanzamiento piloto de movilidad laboral [En línea] http://www.cronica.com.mx/nota.php?id_notas=358268 [Consulta: 22 de abril de 2008].

de la visita a Canadá del Presidente Calderón, se formalizó el compromiso que ambos Mandatarios asumieron durante la visita a Canadá del entonces presidente electo, Felipe Calderón en octubre de 2006.

En el Plan de Acción Conjunto México-Canadá 2007-2008 se incluye el tema de Movilidad Laboral como una de las siete prioridades de la relación bilateral durante este periodo. En dicho documento se especifica lo siguiente:

“Como se dispuso en la Declaración Conjunta sobre Movilidad Laboral entre los Ministros de Recursos Humanos y Desarrollo Social, Ciudadanía e Inmigración de Canadá y la Secretaría de Relaciones Exteriores de México, hemos acordado establecer un Grupo de Trabajo sobre Movilidad Laboral bajo los auspicios de la estructura de la Alianza México-Canadá. El Grupo de Trabajo explorará formas para facilitar la movilidad laboral entre México y Canadá en áreas de interés mutuo y promover la protección de los trabajadores, así como para compartir información sobre procesos de competencias y reconocimiento de certificaciones y requerimientos”⁵.

En el tercer capítulo, se llegará a uno de los objetivos primordiales de esta investigación y se revisará de manera detallada la cooperación de movilidad laboral que han tenido México y Canadá en sectores diferentes al agrícola.

Se abordará la conclusión entre México y Canadá de un Programa Piloto de Movilidad Laboral en las áreas de construcción y turismo, en el que participan las provincias de Alberta, Columbia Británica y Manitoba.

Por último, se revisarán los retos y oportunidades que se enfrentan bajo la ampliación hacia nuevos sectores de la movilidad laboral entre México y Canadá. Entre los retos se encuentran: el abuso de los empleadores hacia sus empleados, las agencias

⁵ Cfr. Foreign Affaires and International Trade Canada (DFAIT) Plan de Acción Conjunto México- Canadá 2007-2008. [En línea]

<http://www.dfait-maeci.gc.ca/mexico-city/news/Bilateral%20Action%20Plan%20final%2020aug-es.pdf>
[Consulta: 24- septiembre de 2007].

reclutadoras fraudulentas o bien el cobro de sumas exorbitantes a los mexicanos; en cuanto a la Seguridad Social, los trabajadores deben pagar las mismas cuotas que los trabajadores canadienses, pero no reciben los mismos beneficios y finalmente, la imposición de la visa canadiense para cualquier mexicano que desee viajar hacia aquel país.

Entre las oportunidades, existe la disposición de ambos gobiernos para seguir ampliando la cooperación de movilidad laboral de mexicanos hacia Canadá hacia sectores como la industria lechera, ranchos ganaderos y producción de lácteos, así como la suscripción de un acuerdo sobre movilidad juvenil dirigido a estudiantes mexicanos y canadienses, a los que se les ayudaría a obtener un trabajo temporal durante su estancia en el otro país para complementar sus labores académicas.

Es importante el estudio del tema de movilidad laboral México- Canadá, ya que México es un país expulsor de mano de obra, debido a sus características económicas y demográficas y ante la creciente tasa de desempleo o baja remuneración. La migración mexicana se dirige principalmente de manera indocumentada hacia Estados Unidos, sin embargo, resulta interesante la experiencia que se tiene con Canadá, ya que el flujo de trabajadores temporales se caracteriza por ser legal, ordenado y seguro.

Así, el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) ocupa un lugar prioritario en la relación bilateral. Es por ello que se busca que la cooperación en cuestiones laborales se fortalezca y se expanda a otros sectores diferentes al agrícola, para dar solución al problema del desempleo o subocupación de un sector importante de la población económicamente activa en México y por otro lado, satisfacer la demanda de mano de obra que presenta Canadá, sobre todo en sectores de baja especialización.

Otro aspecto importante de estudiar es el hecho de que el PTAT se considera a nivel mundial como un modelo de cooperación exitoso, en el que las dos partes involucradas obtienen beneficios, es por ello que se ha utilizado esta experiencia para suscribir acuerdos que abarquen otro tipo de ocupaciones y podría tomarse como base para crear programas similares con otros países, por ejemplo con Estados Unidos. Cabe destacar que el Low

Skilled Worker Program creado por Canadá para atraer mano de obra extranjera fue diseñado con base en las mejores prácticas derivadas del PTAT.

Por último, será importante analizar cuáles son las condiciones en las que los trabajadores mexicanos se ven inmersos con los nuevos esquemas de movilidad laboral, ya que las facilidades no son las mismas que las que han sido brindadas en el PTAT, al registrarse por instrumentos jurídicos diferentes.

Marco conceptual

El estudio del movimiento temporal de trabajadores mexicanos hacia Canadá requiere de la revisión y análisis de ciertos conceptos de índole migratorio y laboral. Para ello, se explicarán diferentes conceptos, aplicando el método deductivo, es decir partiendo de lo general a lo particular; de igual manera que se hará a lo largo del presente trabajo.

En este sentido, se parte con la definición del concepto de migración, tomando en cuenta todos los elementos que lo componen. Para los efectos de esta investigación entenderemos por migración, la movilidad de personas entre dos espacios diferentes, ya sea a través de las fronteras de dos o más países, o dentro del espacio geográfico de un mismo país. Ésta movilidad puede ser regular o irregular.

Se entiende por migrante irregular, a aquella persona que no tiene autorización de entrar a un país conforme a su legislación vigente aplicable, ya sea porque ha violado las condiciones de entrada a éste, por la expiración de su visa, o por la carencia de estatus legal en el país de tránsito o en el país receptor⁶. Esta definición incluye a aquellas personas que han entrado a un país de manera legal pero han permanecido por un periodo más largo del tiempo permitido o subsecuentemente toman algún empleo no autorizado. Otras formas de nombrar este tipo de migrantes son: indocumentados, migrantes ilegales o migrantes clandestinos.

Por lo tanto, se puede inferir que el migrante regular es aquel que cuenta con todos los documentos necesarios para entrar al país en cuestión y además está facultado para realizar las actividades deseadas y autorizadas previamente conforme a la legislación vigente aplicable del país receptor. Por ejemplo, cuenta con permiso para trabajar, estudiar, hacer negocios, vacacionar, residir temporal y/o permanentemente.

En cuanto a los motivos por los que una persona decide migrar hacia otro país, éstos son muy variados y diferentes, entre los que destacan: la migración económica,

⁶ Gervais Apave. *Op Cit.* p. 496.

migración laboral, refugio político, reunificación familiar, negocios, turismo, estudios o motivos sociales. En esta investigación se dará mayor énfasis a los dos primeros tipos de migración.

La migración económica se refiere al movimiento de personas que dejan su lugar habitual de residencia para mejorar su calidad de vida. Este término es comúnmente usado para distinguir a los refugiados que sufren de persecución y es también usado similarmente para referirse a las personas que intentan entrar a un país sin permiso legal usando los procedimientos de asilo sin causas de buena fe. Puede ser igualmente aplicado a personas que dejan su país de origen con propósitos laborales⁷.

No obstante la definición anterior, es necesario puntualizar en el concepto de migración laboral, dada la naturaleza de este trabajo de investigación. Así, se entiende por migración laboral, al movimiento de personas de su país de origen hacia otro país o dentro del mismo, con propósitos laborales. También se le denomina movilidad laboral⁸.

La movilidad laboral puede ser definitiva o temporal, siendo esta última a la que se le pondrá más énfasis en esta investigación. Por lo que la definición de migración laboral temporal se explica en las siguientes líneas.

La migración laboral temporal es el movimiento de trabajadores que entran en un país extranjero por un periodo específico de tiempo para después regresar al país de origen. Generalmente, el trabajador es dependiente de las condiciones climáticas y se le contrata solamente durante una temporada del año. Asimismo, el empleo puede ser de alta, mediana o baja especialización⁹.

El trabajador altamente especializado es aquel con educación superior, típicamente, un adulto que ha completado una carrera universitaria de dos años o más. En sentido más

⁷ *Ídem* p. 493.

⁸ *Íbidem*.

⁹ *Íbidem*.

específico, es aquel que ha adquirido además de educación superior y experiencia laboral, el nivel de especialización que generalmente se necesita para practicar una profesión¹⁰.

El trabajador de mediana especialización es aquel que requiere un entrenamiento o familiarización con el empleo antes de ser capaz de operarlo con la eficiencia máxima, aunque su entrenamiento no es de la intensidad requerida para la designación de un trabajador altamente especializado, siendo calculado su entrenamiento en semanas o días en lugar de años, tampoco es en el nivel de educación superior. Pueden ser llamados trabajadores manuales, por ejemplo en producción o construcción. También se les llama trabajadores semi-calificados¹¹.

El trabajador de baja especialización es aquel que ha recibido menos entrenamiento que un trabajador semi-calificado o ha adquirido sus habilidades laborales sin ningún tipo de entrenamiento, como sucede con la mayoría de los trabajadores agrícolas¹².

Con el auge de la migración, los Estados se han visto en la necesidad de crear programas de trabajo temporal generalmente de carácter bilateral, es decir, acuerdos entre gobiernos, en los que se negocian las condiciones laborales, el traslado, la vivienda, la alimentación, los impuestos, los seguros, los mecanismos para solucionar conflictos, la supervisión consular, los periodos de trabajo, los mecanismos de selección y contratación, el mercado de trabajo al cual se pretende apoyar, la magnitud del programa y, finalmente, el retorno. Se trata pues, en cualquier caso, de un programa ordenado, seguro y legal. Condiciones fundamentales en una negociación que no se encuentran en el proceso masivo de migración indocumentada¹³.

¹⁰ *Íbid* p.494.

¹¹ *Íbid* p. 495

¹² *Íbidem*.

¹³ Jorge Durand. *Programas de trabajadores temporales. Evaluación y análisis del caso mexicano*. México. SEGOB - CONAPO, 2006. p. 71.

1. Panorama actual de la migración internacional y de la movilidad laboral mundial. Cifras y tendencias

Con el fenómeno de la globalización, se ha registrado una expansión del comercio y las inversiones, a través de las fronteras; lo mismo sucede con el movimiento de personas, generando el fenómeno denominado como migración internacional, el cual, como ya ha sido señalado, tiene motivaciones diversas, como la económica, política, familiar, laboral, turística, empresarial, educativa, cultural, etcétera.

El fenómeno migratorio más observado en los últimos años es aquel en el que las personas se trasladan de países en vías de desarrollo hacia países desarrollados, a lo cual se le denomina migración Sur-Norte.

Europa, incluyendo a los países de Asia Central, presenta el mayor número de migrantes, cerca de 70.6 millones de personas en 2005; seguida de América del Norte con más de 45.1 millones de migrantes; en tercer lugar Asia, con aproximadamente 25.3 millones; Medio Oriente acoge a 18.8 millones; África, a 16.9 millones; América del Sur, a 6.6 millones y Oceanía presenta el menor número con 5 millones, no obstante, esta cifra representa un 15.2% del total de su población, siendo la región con mayor densidad de migrantes¹⁴.

En este sentido, los porcentajes de extranjeros respecto a la población total de los principales países receptores se vislumbra de la siguiente manera: En Australia el 24% de la población es de origen extranjero, 17% en Canadá, 10% en Estados Unidos, 5% en Europa y 1% en Japón¹⁵.

La evolución de la migración se dio principalmente durante la década de los noventa, pasando de 4.6 a 5.4 % en la Unión Europea y de 7.9 a 10.4 % en Estados Unidos, ya que la población de los países en vías de desarrollo es cinco veces más grande que la de

¹⁴ Gervais Apave. *Op Cit*, p. 523 .

¹⁵ s/a, *Global Economic Prospects. Realizing the development Promise of the Doha Agenda*. [En línea], p. 143 Washington, Banco Mundial, 2003, Dirección URL: <http://siteresources.worldbank.org/INTRGEP2004/Resources/gep2004fulltext.pdf> [Consulta: 6 de mayo de 2008].

los países desarrollados. De manera global, los migrantes representan el 6% del total de la población en los países ricos, mientras que en los países pobres sólo son el 1%¹⁶. Es en este dato donde se puede comprobar que la migración va dirigida casi en su totalidad de los países en desarrollo hacia los países desarrollados.

En el año 2000, 175 millones de personas vivían fuera de sus países de origen, es decir, cerca del 3% de la población mundial, de acuerdo con datos de la Organización de las Naciones Unidas. En la actualidad, se calcula que la cifra de migrantes internacionales en el mundo asciende a más de 200 millones¹⁷.

Para comprender mejor las dimensiones del fenómeno migratorio es necesario mencionar los factores que han contribuido a su intensificación, a saber:

1. *Factores económicos: Que es principalmente la diferencia en el nivel de ingreso que percibe una persona en su país de origen y en el país receptor.*
2. *Factores políticos: Se refiere a la estabilidad política que hay, principalmente, en los países en vías de desarrollo.*
3. *Factores sociales: Son medidos en cuanto a la estabilidad social que se tiene en un país, por ejemplo la inseguridad, la violencia, desigualdad social, el racismo, la discriminación, etcétera.*
4. *Factores personales, sociales o culturales: En estos influye la presencia de familiares o amigos en el país huésped, así como las facilidades para integrarse socio-culturalmente¹⁸.*
5. Factores demográficos: Envejecimiento de la población en los países desarrollados y población joven en los países en vías de desarrollo.
6. Reducción de los costos de transporte y comunicación.

¹⁶ *Ídem* p. 146 y 147.

¹⁷ Gervais Apave. *Op Cit.* p. 2.

¹⁸ Roberto Peña Cid. *La fuga de cerebros en la era de la globalización: El flujo de México a Canadá.* Tesis de Licenciatura. UNAM. México, 2006, p. 35.

Sin embargo, estos no son los únicos factores, también se pueden incluir las condiciones educativas de ambos países, las del mercado laboral, las leyes y políticas laborales y factores exógenos como el clima de los países o el estado civil de los migrantes¹⁹.

Otro aspecto importante a resaltar dentro de este fenómeno son las remesas, ya que son la segunda fuente más importante de recursos económicos para los países en desarrollo, sólo después de la Inversión Extranjera Directa. En 2001, el total de remesas representaron 72.3 mil millones de dólares a nivel mundial, cifra considerablemente más alta que la Asistencia Oficial para el Desarrollo y los flujos de Inversión Extranjera Directa Privada²⁰.

Si se compara la cifra anterior con la registrada en 2007, que fue de 337 mil millones de dólares²¹, se podrá observar el incremento que año con año tienen las remesas, ya que del total generado en ese año, el 74.5% fueron enviadas a países en vías de desarrollo. Este tema es particularmente importante para México, ya que es uno de los mayores receptores de remesas en el mundo, al igual que países como China e India.

Tendencias de la migración Internacional

En este apartado, se pretende dar un panorama general y actual de la migración, analizado por región, basado en el Informe de Migración Mundial 2008 de la Organización Internacional de la Migración²². Así, se tratará cada región por separado, identificando las principales tendencias imperantes y hacia dónde se dirigen los migrantes, poniendo mayor énfasis en la región de América del Norte, por ser el espacio geográfico en el que se centrará el objetivo principal del presente trabajo.

¹⁹ s/a. *Global Economic Prospects. Realizing the development Promise of the Doha Agenda. Op Cit.* p. 145.

²⁰ *Ídem* p. 148.

²¹ Gervais Apave. *Op Cit.* p. 7.

²² *Ídem*, pp. 405- 490.

En el caso de África, se observa que los migrantes se desplazan en su mayoría hacia Europa Occidental y hacia otros países africanos, siendo África Meridional, el Magreb y África Occidental las subregiones más afectadas por la movilidad laboral en el continente.

Asia es la mayor fuente de trabajadores migrantes temporales con contrato a nivel mundial. Se caracteriza, asimismo, por poseer grandes flujos de trabajadores a nivel intrarregional, siendo los desplazamientos internos especialmente extensos en China e India.

En Europa, la dinámica regional se diferencia de la de otras regiones debido al objetivo de la Unión Europea de crear un espacio migratorio común dentro de sus fronteras remotas que son administradas conjuntamente.

Medio Oriente, constituye la región más importante para los trabajadores temporales contratados, la mayoría de los cuales provienen de Asia.

Oceanía presenta dos grandes países de destino, por un lado, Australia y Nueva Zelanda y por el otro, el resto de los países, cuya población está cada vez más interesada en la inmigración de trabajadores.

En el Continente Americano, se da un fuerte flujo migratorio Sur-Norte, es decir, de América Latina y el Caribe hacia Estados Unidos y Canadá, siendo estos dos países los grandes receptores de migrantes permanentes de todo el mundo pero, al mismo tiempo, están experimentando una creciente demanda de trabajadores temporales.

En números absolutos, Estados Unidos representa el país con mayores índices de inmigración en el continente Americano y en el mundo. En 2005, de los 38.3 millones de migrantes viviendo en Estados Unidos, 55% eran del continente americano: 10.8 millones de mexicanos, 4.6 millones de América Latina, 3.2 millones del Caribe y 692,000 de Canadá.

Por su parte, Canadá mostró un incremento del 9.2% de la inmigración en el periodo de 2000 a 2005, con respecto a 1960. En 2005, la población extranjera de Canadá representó un 18.9% del total de su población.

Canadá no es sólo un país de destino, sino que tiene una larga historia de migración hacia Estados Unidos. En 2005, 674,000 canadienses nacidos en el extranjero, emigraron hacia Estados Unidos, siendo el noveno grupo más grande de inmigrantes en ese país.

México está caracterizado por la migración masiva hacia Estados Unidos. Con 10.8 millones de migrantes, los mexicanos son el grupo de extranjeros más grande que vive en aquel país. Además, uno de cada cinco inmigrantes que obtuvieron la residencia permanente en 2002 fueron mexicanos. El segundo destino al que se dirigen los mexicanos es a Canadá con 36 mil connacionales residiendo en aquel país²³.

Por el contrario, los inmigrantes no representan una gran cantidad en México, en 2005 sólo 0.6% de la población total fueron inmigrantes, es decir 644,361 personas. De los cuales, 69% eran de origen estadounidense y el resto fueron trabajadores temporales de América Central, principalmente Guatemala.

No obstante, durante las últimas dos décadas, México se ha convertido en un país de tránsito, especialmente de los migrantes centroamericanos que se dirigen a Estados Unidos. En 2006, cerca de 270,000 centroamericanos llegaron a México, de los cuales 216,000 fueron deportados a su país de origen²⁴.

1.1 Costos, beneficios e impedimentos para la movilidad laboral en los países de origen y los receptores

Uno de los principales costos que tiene la migración tanto para los países de origen, como para los receptores, es la migración indocumentada o irregular. Ya que por un lado, los primeros no pueden asegurar ningún derecho para sus connacionales y resulta

²³ Arturo Zárate. "Hay 20 millones de mexicanos en el exterior: SRE" en El Universal. 14 de agosto de 2005. [En línea], Dirección URL: http://www2.eluniversal.com.mx/pls/impreso/noticia.html?id_nota=299415&tabla=notas [Consulta: 31 de marzo de 2010].

²⁴ Gervais Apave. *Op Cit.* pp. 424- 426.

complicado protegerlos de abusos de cualquier tipo, ya que no los tienen identificados por nombre, ni por ubicación.

Por otro lado, para los países receptores, la migración indocumentada representa tanto costos, como beneficios. Por un lado, satisfacen su necesidad de mano de obra (generalmente de baja especialización) sin necesidad de asegurar derechos al trabajador, como salario justo, asistencia médica, prestaciones de seguridad social, entre otros. No obstante, también constituye un peligro si ésta se sale de proporciones, ya que los migrantes comienzan a ocupar lugares de trabajo que le corresponden a la población local, desencadenándose otro tipo de problemas socio-económicos, como el desempleo, inflación, xenofobia, racismo, etcétera.

Las mayores tasas de migración indocumentada se encuentran en Europa Occidental, con 200,000 migrantes africanos cruzando cada año y Estados Unidos con aproximadamente 12 millones de migrantes irregulares en 2006, de los cuales cerca del 50% provienen de México y el otro 50% de países como El Salvador, Guatemala, India, China, Corea del Sur, Filipinas, Honduras, Brasil y Vietnam, entre otros²⁵.

Por otro lado, la migración satisface uno de las grandes problemáticas poblacionales que en mayor medida presentan los países desarrollados: El envejecimiento de la población.

La aceleración de este fenómeno se debe a diversos factores, a saber: Al llamado *baby boom* que marcó el periodo de la posguerra, la baja en las tasas de natalidad que comenzaron a ser evidentes en los países de la OCDE²⁶ a partir de la década de los sesenta

²⁵ *Ídem*, pp. 209-212.

²⁶ Actualmente, los países miembros de la OCDE son treinta, a saber: Australia, Austria, Bélgica, Canadá, República Checa, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Islandia, Italia, Japón, Corea, Luxemburgo, México, Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Polonia, Portugal, Eslovaquia, España, Suecia, Suiza, Turquía, Reino Unido y Estados Unidos. *Cfr.* Organisation for Economic Co-operation and Development. OECD Member Countries. [En línea], Dirección URL: http://www.oecd.org/document/58/0,3343,en_2649_201185_1889402_1_1_1_1,00.html [Consulta: 09 de febrero de 2010].

y una esperanza de vida más elevada en estos países, gracias a los avances médicos y tecnológicos.

Por otro lado, los países en vías de desarrollo, mantienen constante su ritmo de crecimiento poblacional. Cada año 83 millones de personas se suman a la población mundial, de las cuales 82 millones pertenecen a los países en vías de desarrollo²⁷. De esta manera, los países en vías de desarrollo podrían aportar la población económicamente activa que necesitan los países desarrollados durante las próximas cuatro décadas, sin mayor problema.

Investigaciones recientes han demostrado el impacto fiscal y económico de estas tendencias demográficas en los países de la OCDE. Sin un equilibrio en la edad de la población, podrían presentarse grandes dificultades en rubros como la seguridad social, salud y el sistema de pensiones. Para tal efecto, se están tomando medias para mantener un sistema de protección social equilibrado.

Una solución que ha recibido gran consideración en muchos países es aumentar los niveles de la migración permanente para modificar la estructura de la población y mitigar los costos sociales y económicos del envejecimiento. De esta forma, se aumenta rápidamente la población económicamente activa.

Así, existen ocupaciones relacionadas con el envejecimiento de la población, por ejemplo las relacionadas con servicios de salud, que están ganando terreno en términos de movilidad laboral, debido a la gran demanda que se presenta en estos países.

Otro de los costos para los países de origen es el conflicto de la migración de alta especialización, la llamada *fuga de cerebros*²⁸ hacia los países industrializados, ya que

²⁷ Gervais Apave. *Op Cit.* p. 38.

²⁸ Se define como *fuga de cerebros* a la emigración de profesionales y especialistas de alto nivel que buscan un ambiente más favorable para progresar en su carrera y en su desarrollo profesional integral, y para quienes el aliciente salarial no es decisivo o lo es sólo en segundo lugar. También se le denomina migración de talentos, migración de personas altamente capacitadas (*highly skilled*), migración de científicos, movilidad de personal técnico y científico, deserción de personal académico, migración de recursos humanos de alta calificación, transferencia inversa de tecnología, etc. *Cfr. Roberto Peña Cid. Op Cit.* pp. 28-30.

generalmente se les ofrece mayor remuneración y mayores posibilidades de crecimiento en los países de destino.

Gran parte de la literatura existente acerca de la *fuga de cerebros* se enfoca en los costos a corto plazo de los países en vías de desarrollo. Por ejemplo, el hecho de que generalmente la educación superior es subsidiada en los países en vías de desarrollo y los migrantes se llevan el capital humano construido con inversiones públicas a los países industrializados.

En la actualidad se tiene contemplado que hay aproximadamente un millón y medio de expatriados altamente capacitados provenientes de países en desarrollo, establecidos en Europa Occidental, Estados Unidos, Japón, Australia y Canadá. Entre las regiones expulsoras se encuentran: el Caribe con un 41 por ciento del total de fugados, África Occidental con 27 por ciento y América Central con 16 por ciento, aunque en términos absolutos son India y China las que expulsan más talento, considerando su densidad de población²⁹.

Este conflicto puede ser mitigado si la migración es temporal. Los migrantes temporales pueden generar grandes cantidades de remesas, acumulación y la subsecuente repatriación de conocimientos y experiencia global a su regreso.

²⁹ *Íbidem.* p. 43.

Cuadro 1. Costos y beneficios de la Movilidad Laboral³⁰

PAÍSES DE ORIGEN		PAÍSES RECEPTORES	
BENEFICIOS	COSTOS	BENEFICIOS	COSTOS
Si existe una saturación del mercado laboral, la partida de trabajadores alivia el desempleo.	Si existe escasez de mano de obra, la partida de trabajadores agrava la situación.	La admisión temporal de trabajadores extranjeros satisface la escasez de mano de obra en algunos sectores.	La admisión temporal de trabajadores extranjeros puede afectar el ajuste estructural de la economía.
Una vez en el extranjero, los trabajadores envían remesas, las cuales son una fuente muy importante de ingresos para los países en vías de desarrollo.	Se pierde capital humano temporal e inversión pública (educación y capacitación). Reemplazar la escasez de trabajadores calificados puede generar altos costos.	La admisión de proveedores de servicios extranjeros significa un incremento de la competencia, es decir, mejores servicios a menores precios y la actividad producida se queda en el país.	Si el mercado laboral está saturado, la llegada de trabajadores extranjeros exacerba el desempleo y se reducen los salarios.
Al regreso de los trabajadores, el capital humano del país, mejora.	En una situación de mercados laborales saturados, el regreso de los trabajadores exacerba el desempleo y se presenta una disminución de los salarios.	La admisión temporal de trabajadores es un sustituto de la migración permanente, ésta es menos sensible y requiere menos infraestructura y servicios públicos.	La partida de los trabajadores genera un costo de sustitución y pérdida de capital humano e inversión en su capacitación.
MAXIMIZANDO BENEFICIOS		MAXIMIZANDO BENEFICIOS	
Proveer infraestructura adecuada y oportunidades de carrera para maximizar el uso de la competencia adquirida una vez que el trabajador está de regreso.		Crear la posibilidad de que los trabajadores cambien el estatus de su visa (convertirse en residentes permanentes) para prevenir la partida de los más útiles.	
Crear iniciativas para fomentar el regreso.		Facilitar la admisión temporal de trabajadores y crear iniciativas para atraer trabajadores en sectores específicos o áreas geográficas (donde exista escasez).	
Adoptar ajustes estructurales en sectores con escasez de mano de obra para prevenir la salida de trabajadores.			
BENEFICIOS GENERALES			
Adquisición de habilidades y tecnología, incluyendo el aprendizaje de un nuevo idioma. Aumenta la calidad de vida cuando los trabajadores están en el extranjero, se presenta el envío de remesas a su país de origen y tiene mayores oportunidades de empleo a su regreso.			

³⁰ Cuadro basado en el presentado en s/a, *Global Economic Prospects. Realizing the development Promise of the Doha Agenda*. Op Cit. p. 157. Traducción, interpretación y adaptación propia.

Impedimentos a la movilidad laboral

Como se ha observado, existen costos que se tienen que pagar con la movilidad laboral, es por ello que los países receptores han implementado cierto tipo de políticas que sirven para frenar el movimiento de trabajadores. Se identifican principalmente cinco políticas que impiden el libre movimiento de trabajadores, a saber:

1. Restricciones cuantitativas del movimiento de personas naturales con la finalidad de proteger al mercado laboral local.
2. Necesidad de pruebas económicas y requerimientos de certificaciones laborales. Los empleadores deben certificar que no hay trabajadores locales disponibles antes de contratar a un trabajador extranjero. Particularmente, el problema es la falta de transparencia y la discrecionalidad aplicada en las pruebas.
3. Renovación de visas y permisos de trabajo.
4. Contribuciones de seguridad social, doble tributación, no portabilidad de pensiones y otras contribuciones sociales.
5. Falta de reconocimiento de calificaciones, diplomas educativos, capacitación y experiencia, especialmente en las profesiones reguladas³¹.

1.2 Movimiento temporal de trabajadores

Mientras que la migración definitiva sigue predominando en la mayoría de los países desarrollados, los flujos de migración se han diversificado y complejizado, prueba de ello es la migración temporal, por ejemplo, se observa el caso de los estudiantes, turistas, visitantes de negocios y personas que trabajan para un proyecto en específico, ya sea de alta, mediana o baja especialización.

³¹ *Ídem* p. 157.

La mayoría de los países desarrollados experimentaron un incremento en los niveles de migración temporal durante la década de los noventa. En Estados Unidos, por ejemplo, el número de migrantes temporales se duplicó entre 1990 y el 2000 a tal grado que la cifra resultó ser tres veces mayor que el número de migrantes permanentes³².

La ausencia de cifras oficiales de trabajadores temporales y las limitaciones existentes de datos de migración hacen arduo el análisis e impiden obtener conclusiones definitivas. Sin embargo, de acuerdo a la OCDE algunas tendencias han comenzado a surgir.

Los movimientos temporales que más han aumentado son los de corto plazo, es decir de 3 a 6 meses, principalmente en ocupaciones del sector servicios, como construcción, comercio, informática, educación, cuidado de la salud, servicio doméstico, entre otros.

El número de permisos de trabajo temporal emitidos a trabajadores extranjeros en países de la OCDE ha aumentado de manera constante desde el año 2000, sufriendo un incremento del 7% entre 2003 y 2004, permaneciendo igual en 2005, con cerca de 1.8 millones de trabajadores temporales admitidos en los países de la OCDE durante ese mismo año³³.

Los investigadores, *A. Winters* y *T.L. Walmsley* sugirieron en su trabajo "Relajando las restricciones del Movimiento Temporal de Personas Naturales: Un análisis de simulación", que si los países desarrollados incrementaran su fuerza laboral en 3% con cuotas de trabajadores temporales extranjeros, tendrían una ganancia de 150 mil millones de dólares cada año, mismas que se podrían compartir entre países desarrollados y en vías de desarrollo de manera equitativa. Asimismo, destaca que los mayores beneficios (tanto para los países de origen como para los receptores) vendrían del movimiento de trabajadores de baja especialización, ya que estos pueden ser mejor integrados en la economía, beneficiando más sectores que aquellos de alta especialización³⁴.

³² *Ídem* p. 150.

³³ Gervais Apave. *Op Cit.* p. 82.

³⁴ *s/a*, *Global Economic Prospects. Op Cit* p. 156.

En el mismo sentido, el investigador inglés Dani Rodrik propone un proyecto mediante el cual los trabajadores calificados y los de baja especialización de países en vías de desarrollo pueden aspirar a obtener visas temporales, las cuales les permitirían trabajar en países desarrollados desde 3 hasta 5 años y una vez transcurrido ese periodo pueden regresar a su país de origen. Él sugiere que si las admisiones fueran fijadas al 3% de la fuerza laboral de los países desarrollados, el proyecto generaría ingresos directos de 200 mil millones de dólares anuales. Y los beneficios para los países que envían serían las remesas e inversiones de los trabajadores que regresan y la adquisición de habilidades³⁵.

1.3 La Movilidad laboral de mexicanos al extranjero: El caso de México y Canadá. Datos y estadísticas

Para entrar en materia es necesario revisar el caso de México y Canadá; para ello se han recopilado algunas estadísticas poblacionales y de empleo, que ayudarán a analizar las necesidades de uno y los ofrecimientos del otro país.

Canadá es el segundo país más grande del mundo, con 9,970,610 kilómetros cuadrados³⁶, sólo superado por Rusia, con una población en el año 2008 de 33,311,389 millones de personas, lo que resulta en una densidad de población de 3.3 hab/km².

Por otro lado, México es el décimo quinto país en cuanto a extensión territorial con una superficie de 1,958, 201 kilómetros cuadrados³⁷ y una población estimada en 2008 de 106,682,500³⁸, lo que resulta en una densidad de población de 54.5 hab/km².

³⁵ *Ídem* pp. 157 y 158.

³⁶ María Cristina Rosas. *Op Cit.* p. 172.

³⁷ s/a. Almanaque Anual 2004, editora Cinco, México, 2004, p. 444.

³⁸ Segundo Informe de Gobierno del Presidente Felipe Calderón Hinojosa. Anexo Estadístico. México, agosto 2008, p. 240.

Cuadro 2: Población total en Canadá y México (Millones de personas)							
	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010
Canadá	24.5	25.8	27.7	29.3	30.7	32.3	33.8
México	64.7	75.8	84.0	91.7	98.4	103.9	108.4

Fuente: Segundo Informe de Gobierno del Presidente Felipe Calderón Hinojosa. Anexo Estadístico.

Si se analiza con detenimiento la información anterior y se toma en cuenta el crecimiento de la población en ambos países a lo largo de las últimas tres décadas (Cuadro 2), así como el dato de densidad de población de ambos países, saltará a la vista la necesidad canadiense de atraer migración y se encontrará la explicación de la inminente migración de mexicanos hacia otros países. A continuación, más estadísticas que refuerzan el argumento de que los mercados laborales canadiense y mexicano son un buen complemento.

Como se mencionó anteriormente, Canadá, al igual que otros países desarrollados, podría presentar en un futuro el problema del envejecimiento de la población, lo cual impactaría en los sistemas de salud y pensiones, entre otros.

De acuerdo con datos de *Statistics Canada* y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la edad promedio de la población canadiense y mexicana varía aproximadamente por 15 años³⁹ (Cuadro 3), lo que resulta de vital importancia ya que partiendo del supuesto de que se mantuviera el ritmo de crecimiento como hasta ahora (y sin tomar en cuenta la tasa de natalidad, mortalidad, ni las migraciones), en el año 2034 aproximadamente, la edad promedio de la población canadiense rebasaría los 65 años de edad, es decir aproximadamente el 70% de la población formaría parte de la Población No

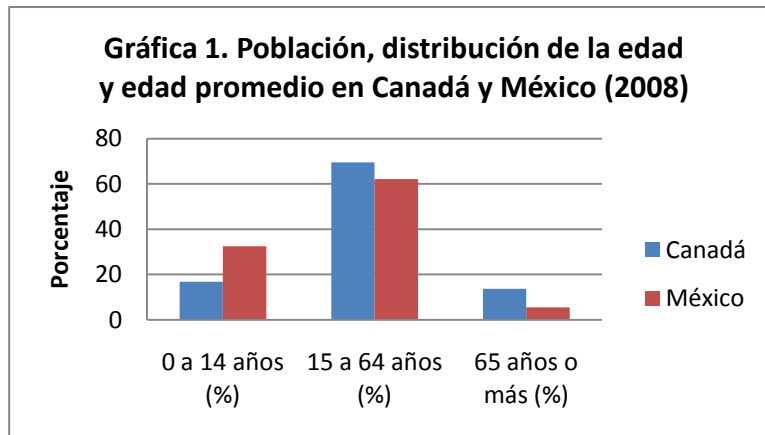
³⁹ Cfr. INEGI [En línea], Dirección URL:

<http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/acerca/inegi324.asp?c=324> y *Statistics Canada* [En línea], Dirección URL: <http://www40.statcan.gc.ca/l01/cst01/demo31a-eng.htm> [Consulta: 9 de enero de 2010]

Económicamente Activa, mientras que en México la edad mediana sería de 50 años, misma en la que una persona aún goza de su fuerza laboral (Cuadro 4).

Cuadro 3. Población, distribución de la edad y edad promedio en Canadá y México (2008)					
	Población total	0 a 14 años (%)	15 a 64 años (%)	65 años o más (%)	Edad promedio
Canadá	33,311,389	16.8	69.5	13.7	39.4 años
México	103,263,388	32.4	62.1	5.5	24 años

Fuente: Elaboración propia con base en datos de *Statistics Canada* e INEGI.



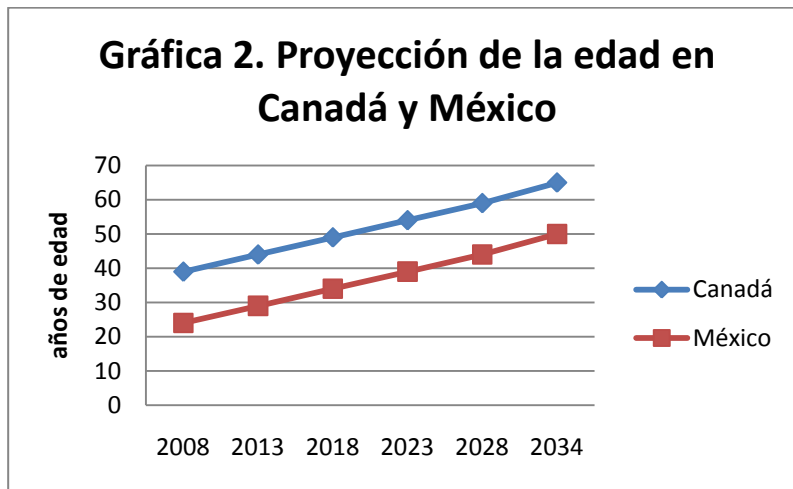
Fuente: Elaboración propia con base en datos de *Statistics Canada* e INEGI.

El investigador Gustavo Verduzco argumenta que durante el periodo de 1950 a 1990 la población canadiense apenas si llegó a duplicarse, sin embargo la Población Económicamente Activa (PEA) se dobló en números absolutos, debido no sólo a la dinámica de la demografía interna, sino en parte también, por las políticas migratorias que incentivaron durante algunos años la llegada de extranjeros en edad de trabajar, así como por la mayor incorporación de la mujer a diversos trabajos. Por otra parte, el empleo en la

agricultura cayó drásticamente de ser el 20.5% de la PEA, a solamente el 3.1%, mientras el empleo en las manufacturas bajó en números relativos del 24.4 al 14.6%⁴⁰.

Cuadro 4. Proyección de la edad promedio en Canadá y México 2008-2034 (Edad en años)						
	2008	2013	2018	2023	2028	2034
Canadá	39	44	49	54	59	65
México	24	29	34	39	44	50

Fuente: Elaboración propia con base en datos de *Statics Canada* e INEGI.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de *Statics Canada* e INEGI.

Por éstas y otras razones, Canadá ha implementado ciertas políticas para favorecer la migración, las cuales se abordarán en capítulos posteriores. También es importante resaltar que Canadá ha sido desde sus inicios un país tradicionalmente formado por inmigrantes. En el año 2006, este país contaba con alrededor de 6 186 950 inmigrantes (Cuadro 5), siendo el séptimo país que más inmigrantes recibió en ese año. Esta cifra representa un 19.80% de su población total⁴¹.

⁴⁰ Gustavo Verduzo Igartúa. "El Programa de trabajadores agrícolas mexicanos con Canadá: aprendizaje de una nueva experiencia", en *Canadá, un Estado posmoderno*. Plaza y Valdés Editores. México, 2000, p. 331.

⁴¹ Jorge Durand. *Op Cit.* p. 66.

Cuadro 5. Estatus migratorio y periodo de Inmigración en Canadá (2006)						
Población Total	Población no-inmigrante	Población inmigrante	Inmigrantes antes de 1991	Inmigrantes entre 1991 y 1995	Inmigrantes entre 1996 y 2000	Inmigrantes desde 2001 al 2006
31 241 030	25 788 720	6 186 950	3 408 420	823 925	844 625	1 109 980

Fuente: *Statistics Canada*.

Al respecto, la Comisión de Empleo e Inmigración de Canadá ha puesto en marcha varios programas de trabajadores, como el *Canadian Clearance Program* con el objeto de llevar a Ontario trabajadores de otras regiones de Canadá, el programa de estudiantes para la agricultura que canaliza estudiantes canadienses como trabajadores temporales durante las vacaciones de verano, el programa de estudiantes europeos de trabajadores para el tabaco que comenzó en el año de 1965 y el programa de especialistas estadounidenses para el tabaco de 1958, etcétera⁴².

Sin embargo, estos programas no lograron mantener estable la oferta laboral particularmente en los momentos de mayor urgencia. De ahí que el gobierno canadiense buscara otras alternativas con México y los países caribeños.

Como se mencionó anteriormente, México es uno de los países que más migración presenta sobre todo hacia Estados Unidos, con alto porcentaje de migración indocumentada, lo que dificulta la labor de protección y asistencia del gobierno a sus connacionales, ya que a menudo es difícil saber la ubicación de cada uno de ellos, por su naturaleza clandestina. Sin embargo, la protección de los migrantes mexicanos es una prioridad de la política exterior y es un elemento fundamental de la labor de la Cancillería, pues de 75 Secciones Consulares, 35 Consulados Generales, 37 Consulados de Carrera y 157 Consulados Honorarios, en Estados Unidos se cuenta con 51 representaciones consulares de carrera, incluida la Sección Consular de la Embajada en Washington, D.C. y

⁴² Gustavo Verduzco Igartúa. "El programa de trabajadores agrícolas mexicanos con Canadá: Un contraste frente a la experiencia con Estados Unidos" en *Estudios Demográficos y Urbanos*, México, El Colegio de México, vol.14, núm.1, 1999, p. 177.

cinco Consulados Honorarios⁴³. Cabe mencionar que en Canadá se cuentan con tres Consulados Generales en: Montreal, Vancouver y Toronto; dos Consulados de Carrera en: Leamington y Calgary y cinco Consulados Honorarios en: St. Johns, Dartmouth, Ciudad de Québec, Regina y Winnipeg, además de la Sección Consular de la Embajada en Ottawa.⁴⁴

Al respecto, el gobierno mexicano ha buscado otras vías para solucionar la inminente expulsión de migrantes y la alta tasa de desempleo en el país, tratando de encontrar mercados laborales más afines, como el canadiense.

Esta complementación de los mercados laborales, se ha manifestado en el buen funcionamiento de instrumentos como el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales entre México y Canadá, mismo que cumple 35 años de existencia en 2009, el cual es reconocido por ambos gobiernos como un modelo de cooperación internacional. El PTAT con México y la experiencia previa que Canadá tuvo con Jamaica, Barbados y Trinidad y Tobago en 1967⁴⁵, sirvieron como base para desarrollar programas similares con otros países como Granada, Antigua, Dominica, St. Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y Monserrat, todos en 1976⁴⁶ y permitieron que la cooperación en materia de movilidad se expandiera hacia otros sectores diferentes al agrícola, como se explicará los siguientes capítulos.

⁴³ Presidencia de la República. *Segundo Informe de Ejecución del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*. Sección de mexicanos en el exterior y migración. [En línea], Dirección URL: http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:mVAS8d0ImKIJ:pnd.calderon.presidencia.gob.mx/pdf/SegundoInformeEjecucion/5_9.pdf+M%C3%A9xico+tiene+la+mayor+red+consular+en+el+mundo,+ya+que+cuenta+con+72+consulados+y+75+embajadas%3B+56+de+los+consulados+se+encuentran+en+Estados+Unidos+y+seis+en+Canad%C3%A1.&hl=es&sig=AHIEtbQ60I2RVWkc0JiYtBka3LLoLOZtlg [Consulta: 1 de diciembre de 2009].

⁴⁴ SRE. Consulados de México en Canadá. [En línea], Dirección URL: <http://portal.sre.gob.mx/canada/index.php?option=displaypage&Itemid=63&op=page&SubMenu=> [Consulta: 9 de enero de 2010].

⁴⁵ Rosa María Vanegas. *México y el Caribe en el Programa Agrícola Canadiense* en "Revista Mexicana de Estudios Canadienses". Octubre de 2003. Vol.1, nueva época, número 6. [En línea], Dirección URL: http://74.125.93.132/search?q=cache:XwpUc1b2l5MJ:www.amec.com.mx/revista/num_6_2003/Vanegas_Rosa2.htm+programa+agr%C3%ADcola+m%C3%A9xico+caribe&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=mx&client=firefox-a. [Consulta: 05 de agosto de 2009].

⁴⁶ Comisión para la Cooperación Laboral. La protección de los trabajadores agrícolas migratorios en Canadá, Estados Unidos y México. [En línea], Dirección URL: http://www.naalc.org/spanish/pdf/migrant_workers_spanish.pdf [Consulta: 05 de agosto de 2009]. P. 11

2. Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales en Canadá

El Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (*Temporary Foreign Worker Program*, en adelante TFWP), es la principal herramienta del gobierno de Canadá para ayudar a sus empleadores a encontrar personal extranjero con las habilidades requeridas cuando no pueden ser encontrados trabajadores canadienses para realizar alguna ocupación.

Los empleadores pueden reclutar trabajadores para que se dediquen a cualquier ocupación legal y sean provenientes de cualquier lugar del mundo.

Este programa permite a los empleadores contratar trabajadores que han obtenido un permiso de trabajo que otorga el *Human Resources and Skills Development Canada*, en adelante HRSDC. Los empleadores deben obtener una opinión del mercado laboral favorable otorgada por la misma institución, la cual requiere, entre otros elementos, la comprobación de que hicieron los esfuerzos necesarios para contratar a ciudadanos canadienses, pero no se tuvo éxito en la búsqueda.

El *HRSDC* y *Service Canada*⁴⁷ con la colaboración de *Statistics Canada* han desarrollado una Clasificación Nacional de Ocupaciones, *NOC*, por sus siglas en inglés, la cual enlista y describe cerca de 30,000 títulos de trabajo, englobados en 520 grupos ocupacionales⁴⁸. Esta lista es de vital importancia para el desarrollo del Programa, como se verá posteriormente.

Como se mencionó en el primer capítulo, Canadá sufre escasez de mano de obra en ciertos sectores y regiones; por ejemplo, la industria del petróleo en Alberta y el sector de la construcción en Columbia Británica, razón por la cual este programa ha tenido tanta importancia.

⁴⁷ *Service Canada* es un servicio creado en 2005 para mejorar la prestación de programas y servicios gubernamentales a los canadienses, al hacer más rápido, fácil y conveniente el acceso a ellos. Cuentan con más de 600 centros de atención en todo el país. Para mayor información *cfr*: <http://www.servicecanada.gc.ca/>

⁴⁸ s/a, About the NOC. Human Resources and Skills Development Canada. [En línea], Dirección URL: <http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/English/NOC/2006/AboutNOC.aspx> [Consulta: 05 de agosto de 2009].

El Programa de Trabajadores Extranjeros se compone a su vez de varios programas, entre ellos:

- Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT).
- Programa *Live-in Caregiver* o Programa de Niñeras.
- Programa de Trabajadores Altamente Especializados.
- Proyecto Piloto de ocupaciones que requieren de bajos niveles de entrenamiento formal.

El Programa de Trabajadores Extranjeros está regulado por el Acta para la Protección de los Inmigrantes y los Refugiados (*Immigration and Refugee Protection Act*⁴⁹) y sus reglamentos. En este instrumento se delinearán las funciones del *HRSDC/Service Canada* y el CIC, instancias canadienses encargadas de administrarlo.

Cabe mencionar que Canadá trabaja continuamente en este tipo de proyectos buscando mejoras; como muestra de ello, durante el 2007 dio 50.5 millones de dólares adicionales, para dos años, a fin de simplificar el proceso de contratación y responder con mayor eficacia a las demandas laborales⁵⁰. Las mejoras que desean ser alcanzadas incluyen expandir el sistema de aplicaciones en línea y mantener las listas de ocupaciones actualizadas, es decir, con las demandas de trabajo actuales.

El presupuesto también se destina al desarrollo de mecanismos para asegurar que los empleadores cumplan con los términos y condiciones del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales, así como el desarrollo de un proceso formal con el fin de fijar instancias en caso de incumplimiento.

⁴⁹ La Ley para la Protección de los Migrantes y los Refugiados está basada en los principios de no-discriminación, reunión familiar, ayuda humanitaria a los refugiados y la promoción de los objetivos económicos, sociales, demográficos y culturales de Canadá. *Cfr.* Esther Berenice Alonso Gómez. *La evolución de la política migratoria canadiense y su contribución al desarrollo nacional*. Tesis de Licenciatura. UNAM. México, 2001, p. 26

⁵⁰ Gobierno de Canadá. Canada News Centre. *Temporary Foreign Worker Program Improved for Employers in B.C. and Alberta*. [En Línea] Dirección URL: <http://news.gc.ca/web/article-eng.do?nid=350829> [Consulta 23 de junio de 2009].

Para un mejor entendimiento de la demanda de trabajadores temporales en Canadá, se recopiló una tabla, con los porcentajes de trabajadores que laboraron en Canadá en el año 2006 y su nivel de capacitación o entrenamiento.

Cuadro 6. Nivel de capacidad profesional de los trabajadores extranjeros en Canadá	
Nivel del trabajador	Porcentaje
Nivel 0 ó directivos	10.1
Nivel A o Profesionales	26.1
Nivel B o trabajadores técnicos o calificados	14.9
Nivel C o trabajadores semi calificados u oficinistas	26.3
Nivel D o trabajadores elementales	2.3
No identificados	20.4

Fuente: Tabla con datos de 2006, basada en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, *cfr.* Sandra Elgersma. *Temporary Foreign Workers*. [En Línea] Library of the Parliament, Canadá, 2007, 13 pp. Dirección URL: <http://www.parl.gc.ca/information/library/PRBpubs/prb0711-e.pdf> [Consulta 23 de junio de 2009].

2.1 El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) entre México y Canadá como modelo de cooperación internacional

En un principio, este programa consistió en una serie de acuerdos bilaterales con gobiernos caribeños como: Jamaica en 1966, Barbados y Trinidad y Tobago en 1967. A México se le incluye hasta 1974, sin embargo, a diferencia de los programas que se suscribieron con anterioridad, la iniciativa no surge de México, sino de Canadá⁵¹. Posteriormente, se firman otros acuerdos con países como los de la Organización de Estados del Caribe Oriental, que

⁵¹ Pierre Elliot Trudeau, quien se convirtió en Primer Ministro de Canadá en 1968, fue el primero en reconocer la importancia de fomentar los lazos políticos y económicos de su país con América Latina. Él propuso enviar una Misión Ministerial a Latinoamérica, como evidencia de la determinación de Canadá por fortalecer sus relaciones con dichos países. Cuando la Misión visitó México, se estableció el Comité Ministerial México-Canadá. Fue en 1974, durante la segunda reunión de este Comité, cuando se hizo formal la propuesta de Canadá para que México suministrara mano de obra agrícola al gobierno de dicho país. La parte canadiense, después de hacer la propuesta, explicó con todo detalle el programa que se había venido desarrollando con Jamaica, por su parte, la delegación mexicana demandó las garantías adecuadas para los trabajadores mexicanos que se enviarían en el futuro. La negociación fue un éxito de ambas partes y se redactó el texto final el 17 de junio de 1974 en Ottawa con lo que se firmó el Memorándum de Entendimiento y el Acuerdo para el Empleo de Trabajadores Agrícolas Mexicanos en Canadá.

Cfr. Jessica Yolanda Olivan Téllez. *La cooperación bilateral México-Canadá: Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales*. Tesis de Licenciatura. UNAM, México, 2002, pp. 52-54.

son Granada, Antigua, Dominica, St. Kitts y Nevis, St. Lucia, San Vicente y las Granadinas y Montserrat en 1976⁵² y recientemente se firmó un instrumento similar con Guatemala en 2003⁵³.

Cabe mencionar que durante los últimos cinco años aproximadamente, los mexicanos han constituido cerca del 37 ó 38% del total de participantes del programa y el resto han sido caribeños. De estos últimos, sólo Jamaica envía más trabajadores que México, con un 43%, mientras que Trinidad y Tobago representa el 8% del programa, Barbados 6% y el resto del Caribe Oriental 4%⁵⁴.

A lo largo de los años, se ha ido dando cierta especialización nacional según los diversos cultivos. Así tenemos que, en los trabajos de invernadero los mexicanos llegan a ser entre el 85 y el 90% de todos los trabajadores del programa; en los viveros constituyen entre el 65 y el 75%, y en la producción de verduras cerca del 55%. Los caribeños, por su parte, llegan a ser hasta el 70% en el cultivo del tabaco y cerca del 80% en las huertas de manzana⁵⁵.

La administración del Programa está manejada por el sector privado y por actores como la *Foreign Agricultural Resource Management Services* (FARMS) y la *Foundation des Enterprises en Recrutement de Main-d' d'œuvre agricole Étrangère* (FERME), mientras que los gobiernos de ambos países manejan el reclutamiento. La visa de trabajo es válida sólo para empleos, empleadores y periodos específicos (máximo ocho meses). Los empleadores proveen al trabajador de alojamiento, además de que cubren ciertos costos para asegurar que éste está siendo cubierto por compensaciones y un seguro de salud y se debe firmar un contrato entre el empleador y el trabajador.

⁵² Informe del United Food and Commercial Workers. *Condiciones de los trabajadores agrícolas migrantes en Canadá. 2008-2009*. [En línea] <http://www.ufcw.ca/Theme/UFCW/files/PDF%202009/2009ReportES.pdf> P. 8 [Consulta: 20 de octubre de 2007].

⁵³ Gervais Apave. *Op Cit.* pp. 405- 490.

⁵⁴ Gustavo Verduzco Igartúa. *Op Cit.* pp. 339 y 340.

⁵⁵ *Ibidem*.

Cuadro 7. Trabajadores temporales en Canadá					
Mexicanos			Caribeños*		
Año	%	Número	%	Número	Total
1987	22	1,347	78	4,777	6,124
1988	26	2,092	74	5,955	8,047
1989	31	3,504	69	7,798	11,302
1990	36	4,162	64	7,410	11,578
1991	37	4,102	63	6,984	11,086
1992	38	4,216	62	6,880	11,096
1993	38	3,878	62	6,328	10,206
1994	39	3,870	61	6,054	9,924
1995	37	3,799	63	6,469	10,268
1996	40	4,177	60	6,265	10,442
1997	40	4,537	60	6,805	11,342
1998	43	5,233	57	6,937	12,170

* Barbados, Este del Caribe, Jamaica y Trinidad y Tobago.

Fuente: Tanya Basok. *Tortillas and Tomatoes. Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*. McGill-Queen's University Press. Canadá, 2002, p.34

El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) es un modelo de cooperación internacional que ha funcionado de manera positiva para ambas naciones, ya que como se mencionó anteriormente, Canadá tiene una baja densidad de población y sus

habitantes a menudo, no desean trabajar en cuestiones agrícolas. He aquí la necesidad de contratar trabajadores extranjeros para que hagan esta importante labor.

El PTAT, resulta una opción alternativa a la migración hacia Estados Unidos que la mayoría de la veces es peligrosa, ya que cobra muchas vidas en el trayecto.

Este Programa ha sido una válvula de escape que maneja la migración de forma ordenada, legal, pero sobre todo temporal y ante el éxito del programa, y a sus más de 30 años de funcionamiento, México buscó ampliar el acuerdo a otros sectores diferentes al agrícola.

Sin embargo, el Programa, como su nombre lo indica, es puramente agrícola, razón por la cual no podía preverse una ampliación hacia otros sectores. Por esta razón se iniciaron nuevas negociaciones que se enfocaron exclusivamente a Movilidad Laboral en otros sectores, como se abordará en el tercer capítulo.

Como las negociaciones de Movilidad Laboral en sectores diferentes al agrícola, surgieron del PTAT, y se busca negociar un mecanismo de cooperación parecido, esta investigación tendrá como primer objetivo hacer un análisis detallado del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales, así como una evaluación, para después enfocarse en otro tipo de sectores de alta y baja especialización.

La Embajada de México en Canadá, define al PTAT de la siguiente manera:

“Es un modelo de cooperación binacional que permite mantener un flujo migratorio temporal, ordenado y seguro de trabajadores agrícolas mexicanos, al tiempo que les garantiza el respeto a sus derechos laborales, sociales y humanos”⁵⁶.

Mientras tanto, el Departamento de Relaciones Internacionales y Comercio Internacional en Canadá, (DFAIT, por sus siglas en inglés) lo define como:

⁵⁶ Embajada de México en Canadá. [En línea] <http://www.embamexcan.com/CONSULTAR/PTAT.shtml> [Consulta: 29 de septiembre de 2007].

“Un programa exitoso de movilidad laboral entre México y Canadá. Representa la mayor colaboración entre ambos países, celebrando su aniversario número treinta y cinco en el año 2009”⁵⁷.

El objetivo principal del Programa, es *“Ofrecer una alternativa de ocupación segura y redituable a los jornaleros agrícolas mexicanos, satisfaciendo las necesidades de los granjeros canadienses”⁵⁸.*

Para seguir con los aspectos técnicos del Programa, es necesario brindar un panorama general de los trabajadores mexicanos que participan en él.

Las categorías de trabajadores que prevé el programa son:

- Nominales: Aquellos que han laborado en Canadá y son requeridos nuevamente por su patrón, para la siguiente temporada.
- Seleccionados: Son aquellos que van por primera vez a Canadá y que han pasado por un proceso de selección llevado a cabo por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Sustitutos: Reemplazan a otro trabajador.
- Transferidos: Son llevados a otra granja, por alguna razón en particular.
- Los de aeropuerto: Son aquellos que esperan en el aeropuerto de la Ciudad de México, por si alguno de los trabajadores se arrepiente de abordar el avión⁵⁹.

Los trabajadores mexicanos provienen de diversos estados de la República Mexicana, principalmente de Hidalgo, Tlaxcala, Puebla, San Luis Potosí, Jalisco, Oaxaca, Yucatán, Morelos y el Estado de México⁶⁰ y son distribuidos en diversas granjas de las diferentes provincias de Canadá. En 2008 se registró la participación de 15,743

⁵⁷ Foreign Affairs and International Trade Canada. The Seasonal Agricultural Workers Program. [En línea] <http://www.dfait-maeci.gc.ca/mexico-city/immigration/agricultural-en.asp> [Consulta: 20 de octubre de 2007].

⁵⁸ Elma del Carmen Trejo García. *Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá*. Cámara de Diputados. Subdirección de Política Exterior. Junio, 2007, p.1

⁵⁹ María Cristina Rosas. *Op Cit.* p. 555.

⁶⁰ Jorge Durand. *Op Cit.* p. 71

trabajadores mexicanos dentro del programa, cifra que aumenta constantemente año con año. Los participantes fueron en su mayoría hombres, ya que menos del 3% del total fueron mujeres⁶¹.

Actualmente participan 9 de las 10 provincias canadienses con excepción de Terranova. Ontario es la provincia que recibe más trabajadores, seguida de Québec, Columbia Británica, Alberta, Manitoba, y en menor medida, la Isla del Príncipe Eduardo, Saskatchewan, Nueva Escocia y Nueva Brunswick.

Los trabajadores agrícolas están destinados a realizar actividades relacionadas con la cosecha de verdura, invernadero, fruta, vivero, ginseng, manzana, tabaco, apicultura y árboles de navidad⁶².

Según información brindada por el investigador Gustavo Verduzco, durante la temporada 2002, el ingreso neto que recibieron los trabajadores agrícolas fue de 8,573 dólares canadienses que en ese tiempo equivalían a 57,440 pesos mexicanos. El salario mínimo en aquel entonces era de 40 pesos diarios. En ese año la cantidad máxima que un jornalero podía obtener en México trabajando todo el año era equivalente a 2,065 dólares canadienses, por lo que la remuneración resulta el mayor atractivo para los trabajadores⁶³.

Sin embargo, otro investigador llamado K. Preibisch, argumenta en un estudio del mismo año, que los salarios para los trabajadores agrícolas migrantes son relativamente bajos comparados con los de otros sectores y en especial con los de los trabajadores agrícolas migrantes en Estados Unidos bajo el Programa H2A⁶⁴.

⁶¹ Consulado General de México en Toronto. *Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá*. [En línea] <http://www.consulmex.com/esp/programadetrabajadoresagricolas.asp> [Consulta:30 de noviembre de 2009].

⁶² Datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Anexo del informe de Gobierno 2006. [En línea] <http://www.stps.gob.mx/index2.htm> [Consulta: 9 mayo 2007].

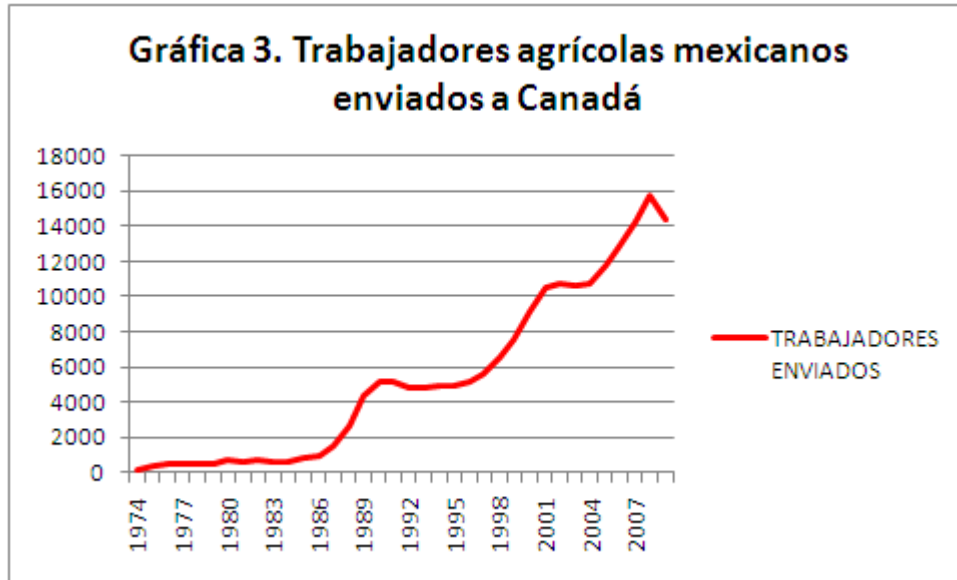
⁶³ Gustavo Verduzco Igartúa. Lecciones del Programa de Trabajadores Temporales Mexicanos en la agricultura de Canadá. Una buena práctica amenazada, en *Trabajo temporal y migración internacional a partir de la experiencia México-Canadá*. México, 2007, Colegio de la Frontera Norte. Miguel Ángel Porrúa, p. 28.

⁶⁴ K. Preibisch. "Componente II: Prácticas de relaciones sociales entre trabajadores agrícolas temporales, sus patrones y los residentes del Ontario rural" en *Trabajo temporal y migración internacional a partir de la experiencia México-Canadá*. México, 2007, Colegio de la Frontera Norte, Miguel Ángel Porrúa, p. 52.

Cuadro 8. Trabajadores mexicanos enviados a Canadá por año (1974-2009)	
AÑO	TRABAJADORES ENVIADOS
1974	203
1975	402
1976	533
1977	495
1978	543
1979	553
1980	678
1981	655
1982	696
1983	615
1984	672
1985	834
1986	1,007
1987	1,538
1988	2,623
1989	4,414
1990	5,143
1991	5,148
1992	4,778
1993	4,866
1994	4,910
1995	4,886
1996	5,211
1997	5,647
1998	6,486
1999	7,574
2000	9,175
2001	10,529
2002	10,681
2003	10,595
2004	10,708
2005	11,720
2006	12,868
2007	14,288
2008	15,743
2009*	14,420
Total	191,837

* Hasta junio de 2009.

Fuente: Elaboración propia con base en la información obtenida en Rosa María Vanegas García. *Op Cit.*, Consulado General de México en Toronto, *Op Cit* y Jorge Durand *Op Cit*.



Fuente: Elaboración propia con base en la información obtenida en Rosa María Vanegas García. *Op Cit.*, Consulado General de México en Toronto, *Op Cit* y Jorge Durand *Op Cit*.

De acuerdo con información más reciente, el pago que reciben los trabajadores es de no menos de \$8.90 dólares canadienses por hora (salario mínimo para la temporada 2007)⁶⁵, mientras que en México el salario mínimo equivalía a \$50, en el mismo año, según la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

2.1.1 Marco jurídico

Memorándum de Entendimiento

El Memorándum de Entendimiento (Anexo 1) es el acuerdo por medio del cual se suscribió en el año de 1974 el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales con México. Se

⁶⁵ Elma del Carmen Trejo García *Op Cit*. P. 4.

define como un Acuerdo administrativo intergubernamental, entre Canadá y México, no como un Tratado Internacional, ya que éste no es ratificado por el Senado⁶⁶.

Las características del Memorándum de Entendimiento son:

1. *Ambos países intervienen en la Administración del Programa.*
2. *Vinculan, a través de un sistema de contratos al trabajador con un empleador determinado.*
3. *Por la parte mexicana busca garantizar las condiciones favorables de trabajo y vida para los trabajadores tomando como base las condiciones mínimas definidas por las leyes laborales de dichos países.*
4. *Está reglamentado por las leyes de inmigración y laborales de los países que requieren mano de obra.*
5. *Su importancia consiste en que ubica la solución a la problemática migratoria en el marco de un acuerdo laboral bilateral entre gobiernos que satisface las necesidades y proporciona beneficios a los nacionales de ambos países⁶⁷.*

Los principios rectores del programa están contenidos en dicho documento y son los siguientes:

a) Que la operación del programa sea administrada de acuerdo con las normas operativas, adjuntas como anexo I, sujetas a revisión anual por ambas partes y corregidas, si fuera necesario, para reflejar los cambios requeridos, para la administración exitosa del Programa y su adhesión a los principios contenidos en el Memorándum;

b) Que los trabajadores serán empleados a un costo especial para los empleados y recibirán de sus respectivos empleadores, mientras estén empleados en Canadá, alojamiento adecuado y un tratamiento igual al

⁶⁶ Virginia Miranda Morales. *Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá 2003*. Tesina de Licenciatura. UNAM, México, 2005, p. 9.

⁶⁷ *Íbid.* P. 10

recibido por los trabajadores canadienses que realicen el mismo tipo de trabajo agrícola, de acuerdo con las leyes canadienses;

c) Que los trabajadores serán empleados en cualquier actividad realizada por trabajadores canadienses, en el sector agrícola canadiense solamente durante los períodos determinados por Canadá como aquellos en que los trabajadores locales de Canadá no están disponibles; y

d) Que cada trabajador y cada empleador firmarán un Acuerdo de Empleo, copia del cual se adjunta como Anexo II, y que describe las condiciones de empleo del programa, acuerdo que estará sujeto a revisión anual por ambas partes y corregido después de consultas con los grupos de empleadores de Canadá que reflejen los cambios requeridos, para la administración exitosa del Programa y adhesión a los principios contenidos en el Memorándum⁶⁸.

Como se observó anteriormente, este documento se compone por el texto del acuerdo y dos anexos, en primer lugar las Normas Operativas, que consisten en los compromisos que adquieren ambos gobiernos en relación al PTAT y en segundo, el Acuerdo para el Empleo Temporal de Trabajadores Agrícolas Temporales, que es el documento en el cual están contenidos los lineamientos generales en los que se deberán basar todos los contratos que son celebrados, de manera más personal, entre el patrón y el trabajador.

Normas Operativas

En el Anexo de Normas Operativas se pueden encontrar aspectos relativos al perfil de los participantes, los periodos a desarrollar, la expedición de pasaportes y visas, la transportación aérea y otros⁶⁹.

⁶⁸ Secretaría de Gobernación. Memorándum de Entendimiento entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno del Canadá relativo el Programa de los Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales [En línea] <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Trabajo/T4.pdf> [Consulta: 20 de octubre de 2007].

⁶⁹ Virginia Miranda Morales, *Op Cit.* P. 10.

Los requisitos para poder ser parte de este Programa son los siguientes:

- Ser campesino, jornalero o trabajador cuya ocupación actual se relacione con la agricultura. Los apicultores deben tener conocimientos técnicos y experiencia mínima de cinco años. Las mujeres deben tener experiencia en cosecha de fresa.
- Tener entre 22 y 45 años de edad.
- Vivir en zona rural⁷⁰.

Acuerdo para el Empleo Temporal

Como se mencionó anteriormente, en el anexo de Acuerdo para el Empleo Temporal, se establecen los lineamientos generales que deberá contener cada contrato. Es decir, se establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones, y es lo mínimo necesario que deberá contener cada contrato (Anexo 2).

A continuación, se enlistan los derechos de los trabajadores:

- 1. Por lo menos el salario mínimo de la provincia donde se trabaja.*
- 2. Un día de descanso por cada 6 de trabajo consecutivo.*
- 3. Vivienda segura e higiénica.*
- 4. 14 días de prueba ó 77 días cuando se transfiere al trabajador a otro empleador.*
- 5. Seguro médico.*
- 6. Pago del salario, si el trabajador está enfermo de gravedad o lastimado y no puede desempeñar sus labores.*
- 7. Instrucción en español sobre el uso de plaguicidas y equipo de protección personal gratuito y adecuado (ropa, mascarilla, guantes, entre otros, según sea el caso)⁷¹.*

⁷⁰ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Folleto de Información Básica del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales.

En cuanto a las obligaciones contempladas por el Memorándum de Entendimiento se pueden observar las siguientes:

1. *Cumplir con su contrato de trabajo.*
2. *No trabajar para otra persona o empleador, sin la aprobación del Ministerio de Fomento de Recursos Humanos de Canadá, el Consulado Mexicano y su empleador.*
3. *Pagar el importe de Gastos Asociados hasta por un monto de 300 dólares canadienses a razón del 4% de su salario semanal, a partir de la quinta semana.*
4. *Pagar 150 dólares canadienses, por concepto de visa federal, en cuatro pagos proporcionales durante el primer mes de trabajo y 100 dólares canadienses, para quien labora en la provincia de Québec, cantidad que le será descontada de la Prima Vacacional, al final del contrato.*
5. *Pagar el impuesto sobre productos del trabajo, el cual el empleador le descontará semanalmente de acuerdo con la ley emitida al respecto de cada provincia.*
6. *Cumplir con las normas de seguridad y convivencia, establecidas por el empleador canadiense.*
7. *Residir en el lugar asignado por el empleador.*
8. *Pagar el costo total del boleto de avión, en caso de incumplir con un periodo mayor a la mitad de su contratación, menos los descuentos que se hubieran realizado por ese concepto. En caso de haber incumplido un periodo menor a la mitad de su contratación, pagará únicamente el boleto de regreso⁷².*

⁷¹ Acuerdo para el Empleo Temporal de Trabajadores Agrícolas Mexicanos en Canadá. *Human Resources and Skills Development Canada.*

⁷² Virginia Miranda Morales, *Op Cit.* P. 10.

2.1.2 Instituciones mexicanas participantes

Las dependencias mexicanas que participan en el PTAT y sus funciones, son:

- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), tiene como responsabilidad el reclutamiento, selección y una parte de la documentación del trabajador. Esta Secretaría recibe y registra los pedidos de los trabajadores y verifica que estén listos para documentarse y ser enviados a Canadá con las fechas previstas. Además informa a los trabajadores la fecha, hora y sala del aeropuerto en donde se deberán de presentar. El reclutamiento y la selección que realiza la Secretaría es por conducto del Servicio Nacional de Empleo, a través de las 148 oficinas en el país⁷³.
- La Secretaría de Gobernación (SEGOB), es responsable de la documentación migratoria del trabajador; ésta última además, se encarga de su envío y de vigilar que en Canadá sean respetados los acuerdos.
- La Secretaría de Salud (SSA), realiza los exámenes médicos a los trabajadores y determina si clínicamente son aptos para el trabajo.
- La Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), es la dependencia que se encarga de la administración del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales, por medio de sus Representaciones Consulares en Canadá, en las provincias canadienses que participan en el Programa, y las actividades que realizan son las que se derivan de las labores de protección a los trabajadores durante el cumplimiento de su periodo de contrato en ese país, así como de llevar a cabo las gestiones necesarias ante las autoridades canadienses con el fin de mantener el buen funcionamiento del Programa dentro del Memorándum de Entendimiento⁷⁴.

⁷³ s/a. En el Consulado Mexicano de Toronto, Canadá, se reúne el Secretario Lozano con el embajador Goicoechea y con tres cónsules para evaluar los esquemas de movilidad laboral entre México y Canadá. Presidencia de la República. Comunicado 050/2008. [En línea] <http://www.presidencia.gob.mx/prensa/?contenido=35164>

[Consulta:15 de noviembre de 2009]

⁷³ Jorge Durand. *Op Cit.* P. 79 y 80.

⁷⁴ Virginia Miranda Morales, *Op Cit.* P. 17.

2.1.3 Instituciones canadienses participantes

Por otro lado, las instituciones canadienses encargadas del PTAT, son:

- *Human Resources and Skills Development Canada* (HRSDC) o Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias de Canadá. Es el encargado de la coordinación del Programa en Canadá, de expedir los permisos de empleo correspondientes (Anexo 3) y de impartir capacitación laboral.
- *Citizenship and Immigration Canada* (CIC) o Ciudadanía e Inmigración de Canadá. Se encarga de vigilar que dentro del Programa se cumplan los preceptos de la Ley y reglamentos migratorios de acuerdo a lo establecido en ese país.
- *Foreign Affairs and International Trade Canada* (DFAIT) o Asuntos Exteriores y Comercio Internacional de Canadá, lleva a cabo el manejo internacional entre Estados, la coordinación para la firma del Memorándum de Entendimiento y la coordinación y organización de las reuniones intergubernamentales de evaluación del Programa, ya sea en Canadá o en México en lo que corresponde a cada país.
- *Health Canada* o Salud de Canadá. Evalúa y vigila las condiciones de los trabajadores extranjeros dentro del Programa, para lo cual realizan visitas a los lugares donde se alojan éstos.
- *Canada Revenue Agency* o Agencia de Ingresos de Canadá, revisa el manejo de los impuestos de los trabajadores que participan en el Programa⁷⁵.
- *La Foreign Agricultural Resource Management Services* (FARMS) es una organización sin fines de lucro, incorporada en 1987 para facilitar y coordinar el proceso de reclutamiento de trabajadores agrícolas temporales. Realiza funciones administrativas dentro del Programa⁷⁶.

⁷⁵ Martha Elisa Espinosa Desiguard. *El Programa de trabajadores agrícolas México-Canadá: Un ejemplo de política migratoria ordenada*. Tesina de Licenciatura. UNAM, México, 1997, pp. 49 y 50. Los nombres actuales de los Ministerios y Agencias se obtuvieron del sitio oficial del Gobierno de Canadá, "Departments and Agencies" [En línea] Dirección URL: <http://canada.gc.ca/depts/major/depind-eng.html> [Consulta: 17 de octubre de 2010].

⁷⁶ Cfr. *Foreign Agricultural Resource Management Services What is F.A.R.M.S.?* [En línea] <http://www.farmsontario.ca/> [Consulta: 20 de octubre de 2007].

- La Foundation des Entreprises en Recrutement de Main-d' d'œuvre agricole Étrangère (FERME) es una fundación sin fines de lucro, creada en 1989, que se encarga de asistir a los productores agrícolas para reclutar la mano de obra extranjera ⁷⁷.

2.1.4 Evaluación del PTAT

En este apartado se realizará una revisión del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales destacando tanto los aspectos positivos, como los negativos, con la finalidad de realizar un análisis objetivo del posible comportamiento del Acuerdo de Movilidad Laboral de mexicanos a Canadá en sectores distintos al agrícola.

En la publicación conjunta de la Secretaría de Gobernación (SEGOB) y el Consejo Nacional de Población (CONAPO), titulada *Programas de Trabajadores Temporales. El Caso de México*, realizada por el especialista en migración, el investigador Jorge Durand identifica tres grandes virtudes del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales, que son las que lo han llevado al éxito a sus más de 30 años de existencia, a saber: su carácter oficial y bilateral, el tamaño del Programa y el perfil temporal de este flujo migratorio⁷⁸.

En cuanto al carácter oficial y bilateral, Durand argumenta que se trata de un instrumento suscrito por ambos gobiernos y por ello se crean derechos y obligaciones compartidos, es decir, no se impone ningún tipo de interés particular, ya que previamente hubo negociaciones en donde ambas partes manifestaron sus necesidades y al firmar el Memorándum de Entendimiento quedó asentado que los dos gobiernos estaban de acuerdo con las condiciones contempladas.

En este sentido, el autor señala que se trata de un programa maduro que al tener más de tres décadas de existencia, habla por sí sólo de la solidez y del éxito que tiene para ambos países, ya que si no funcionara correctamente o no llenara las expectativas de

⁷⁷ Cfr. Foundation des Entreprises en Recrutement de Main-d' d'œuvre agricole Étrangère. *Qui est FERME?* [En línea] http://www.fermequebec.com/qui_est_ferme.html [Consulta: 20 de octubre de 2007].

⁷⁸ Jorge Durand. *Op Cit.* P. 75-77.

ambos países ya se hubiera dado por terminado. Es decir, el hecho de que permanezca vigente es prueba de que ha sido satisfactorio para las necesidades de ambas partes.

La segunda virtud identificada por Durand es el tamaño del Programa, ya que son aproximadamente 12 mil mexicanos los que se trasladan año con año, que comparados con los 300 mil mexicanos que participaron el Programa Bracero⁷⁹ con Estados Unidos, se puede concluir que es un programa relativamente pequeño, pero que aún puede ser administrado y controlado por ambos gobiernos, sin que se vuelva una situación caótica. Con esto se asegura una migración ordenada.

La tercera virtud es el carácter temporal o estacional del flujo migratorio; es decir se trata de una migración temporal, en donde el trabajador puede permanecer hasta 8 meses en Canadá y debe regresar a México por un periodo mínimo de 4 meses, para después poder irse nuevamente si es requerido por su patrón para la siguiente temporada.

Además, el clima no es propicio para que los migrantes se queden en Canadá por más tiempo del estipulado, ya que las bajas temperaturas no permiten la cosecha de ningún tipo y los mexicanos por lo general están acostumbrados a climas más templados.

En este rubro se puede mencionar que el trabajador no tiene la necesidad de quedarse indefinidamente en Canadá, ya que tiene un boleto avión para regresar a su país, pagado por el patrón y la necesidad de reunirse con su familia es muy grande. Además el mexicano no pretende quedarse más allá del tiempo estipulado ya que existe la posibilidad de que sea recontratado, como se mencionaba anteriormente.

De acuerdo con la opinión del investigador Gustavo Verduzco, es común que la experiencia migratoria laboral se convierta en migración definitiva, que la diferencia de ingresos entre los países incentive la migración, o que la existencia de parientes y lazos comunitarios aumente las probabilidades de emigrar. Pero la experiencia de México con

⁷⁹ Según Jorge Durand, este Programa surgió en el contexto de la Segunda Guerra Mundial. Estados Unidos estaba necesitado de mano de obra, al tener a gran parte de su población ocupada en la Guerra. Así es como comienzan las negociaciones con México, para contratar trabajadores temporales, firmándose el convenio bilateral conocido como el Programa Bracero. *Cfr. Jorge Durand. Op Cit. pp. 31-40.*

Canadá revela que ninguno de esos elementos han sido suficientes para generar movimientos migratorios indocumentados permanentes⁸⁰.

Aunque el Programa sea en términos generales justo para ambas partes, al momento de la aplicación se registran algunos problemas, denunciados principalmente por la prensa mexicana y canadiense y por el sindicato llamado *United Food and Comercial Workers, en adelante UFCW*.

Cabe mencionar que ante todo el *UFCW*, es una entidad política y su objetivo de fondo es sindicalizar a los trabajadores, cuya membresía traería aparejado un interés económico, el cobro de una cuota sindical cuyo monto se desconoce hasta ahora.

Entre las quejas más recurrentes se encuentran: las ocho horas de trabajo no son suficientes y los trabajadores deben destinar tiempo extra y renunciar a sus descansos; cuando se producen accidentes de trabajo, con frecuencia el trabajador sigue laborando por temor a perder el contrato; una repatriación por razones médicas es responsabilidad del trabajador; cuando se han producido maltratos por parte de los patrones, los trabajadores no los denuncian por temor a no ser contratados al siguiente año; los consulados mexicanos no se dan abasto con el poco personal que poseen y no pueden darse a la tarea de visitar cientos de granjas donde laboran los mexicanos⁸¹.

La investigadora Ofelia Becerril, en su estudio de campo realizado en Leamington⁸², Ontario, denuncia que durante su estadía observó otro tipo de abusos en contra de los jornaleros mexicanos, que se dan fuera de los lugares de trabajo. Éstos son causados en gran medida por los sentimientos anti-migrantes que algunos canadienses han desarrollado, debido a que se han implementado una serie de políticas cuyo objetivo es evitar que los trabajadores temporales se establezcan permanentemente en territorio

⁸⁰ Gustavo Verduzco. *Op Cit.* P. 187

⁸¹ María Cristina Rosas. *Op Cit.* p. 557.

⁸² Leamington, es una comunidad rural en la que los trabajadores mexicanos representan el 99% del total de empleados extranjeros temporales contratados.

canadiense. Esta estrategia consiste en asignar una identidad social negativa a los jornaleros⁸³.

Así, Becerril afirma que, producto de estas políticas, hay jóvenes anglosajones que piden dinero a los trabajadores mexicanos para comprar cerveza y si no les dan, los golpean; algunos canadienses aventaban la patineta o la bicicleta al cuerpo de los trabajadores mexicanos; las muertes anuales de los migrantes mexicanos, aparentemente accidentales, por atropellamiento de automóviles en los caminos rurales son comunes; algunos jóvenes residentes hostigaban a los trabajadores para que no ocuparan las cabinas telefónicas donde hacían llamadas a sus familias en México, o en todo caso, al Consulado mexicano para reportar cualquier problema que tuvieran durante su estancia en Canadá⁸⁴.

El sindicato canadiense *Food and Commercial Workers Union* ha denunciado los problemas que aquejan a los mexicanos y se han organizado para luchar por la sindicalización de los trabajadores, para lograr una mejor calidad de vida, y poder representar los intereses de los trabajadores mexicanos en las reuniones anuales de Evaluación del PTAT. Además de que ha establecido Centro de Atención para Trabajadores Migrantes a lo largo de Canadá.

El gobierno de México ha expresado una posición de absoluto respeto al derecho de los trabajadores a sindicalizarse si la ley del país receptor así lo permite. No obstante, es difícil aceptar que un sindicato canadiense represente a los trabajadores mexicanos. También llama la atención el objetivo de este sindicato de buscar que los trabajadores mexicanos que hoy laboran temporalmente en Canadá se conviertan en residentes permanentes de ese país. Sin embargo, el Comité de Ciudadanía e Inmigración de la Cámara de los Comunes en Canadá recomienda en su reporte del mes de mayo de 2009, que dentro de los tres meses del arribo de trabajadores extranjeros temporales se les ponga en contacto con Organizaciones No-Gubernamentales acreditadas (como el *UFCW*),

⁸³ Ofelia Becerril Quintana. *Orden/desorden, contienda de sentimientos y configuración de la identidad transnacional de los migrantes mexicanos en el Canadá rural*. Seminario Interuniversitario de Estudios canadienses en América Latina. P. 149.

⁸⁴ *Ibid.* P. 150.

para que se les asesore en los temas de la legislación laboral vigente en la provincia donde prestarán sus servicios.

Algunos congresistas mexicanos, como el Presidente del Partido de la Revolución Democrática, Jesús Ortega Martínez, se han sumado a las demandas del sindicato condenando los abusos a los trabajadores mexicanos. La SRE ha expresado la posición de Cero Tolerancia a los abusos de estos trabajadores; ha emprendido un estudio detallado de las quejas recibidas, lo que ha fundamentado las peticiones a las autoridades canadienses de incluir el tema de la protección de los derechos laborales de los trabajadores temporales mexicanos en la Declaración sobre Movilidad Laboral que fue firmada en el marco de la visita del Presidente de México Felipe Calderón Hinojosa a Canadá, en agosto de 2007. Cabe tomar en consideración, la cultura del mexicano de no denunciar los delitos, maltratos o abusos de sus patrones, por miedo a perder el contrato para la siguiente temporada y además porque usualmente tienen la idea de que es su trabajo y deben aceptar los “gajes del oficio”.

Las quejas aducen negligencia o errores en la información provista por parte de los consulados mexicanos.

El *United Food and Commercial Workers*, ha seguido de cerca las quejas de los mexicanos y ha realizado una serie de recomendaciones al gobierno canadiense para un mejor funcionamiento del PTAT:

- 1) *Que se les otorgue a los trabajadores la cobertura de salud.*
- 2) *Que se les otorgue el derecho de apelación antes que se tome la decisión de repatriarlo en caso de conflicto con el empleador.*
- 3) *Que se excluya a los trabajadores del impuesto por seguro de desempleo porque no pueden ser beneficiarios.*
- 4) *Que se les permita la posibilidad de sindicalizarse.*
- 5) *Que se hagan públicas las estadísticas de salarios para poder determinar con claridad si se paga igual a los trabajadores nacionales que a los temporales.*

- 6) *Que se reconozca la antigüedad y una mejora salarial en el caso de los trabajadores por nombramiento.*
- 7) *Que se realice un muestreo para la inspección de viviendas antes de su ocupación y que se cancele el derecho a los empleadores que no cumplan con los requerimientos estipulados.*
- 8) *Que se prohíba la práctica de alojar a los trabajadores cerca del lugar de trabajo dados los potenciales peligros que conlleva para la salud⁸⁵.*

En este sentido, surgió en Canadá un documental llamado *El Contrato*, dirigido por Min Sook Lee y producido por Karen King-Chigbo⁸⁶, en el que se refleja que en algunas ocasiones los consulados mexicanos no atienden las quejas de los trabajadores como debe ser, ya sea por falta de personal, por falta de interés o simplemente por no contrariar los intereses de las empresas canadienses⁸⁷.

Para efectos de esta investigación se consultó el citado documental, donde se sigue la experiencia de Teodoro Bello Martínez, quien ha ido a Canadá durante siete temporadas. En esa ocasión Teodoro se dirige a Leamington, un pequeño pueblo del Sur de Ontario, productor de jitomate. Junto con él viven otros ocho agricultores de diferentes estados de la República Mexicana. Durante ocho meses se filman sus actividades en la granja, se entrevista a cada uno de los involucrados, tanto trabajadores, supervisores, miembros del sindicato y gente del pueblo. También se transmiten algunas conversaciones que sostiene personal del Consulado mexicano con los trabajadores y con miembros del sindicato.

Además, se puede ver el lado humano del programa. Se reflejan las inconformidades que presentan algunos de los trabajadores, así como la nostalgia de estar fuera de su país y lejos de sus familias. Asimismo, se pueden observar las actividades que realizan los mexicanos fuera de sus horas de trabajo: un viernes por la noche en algún bar para mexicanos o un domingo por la mañana asistiendo a misa.

⁸⁵ Jorge Durand. *Op Cit.* p. 77 y 78.

⁸⁶ Min Sook Lee. *El Contrato Parte 1-5*. National Film Board of Canadá. [En línea] Dirección URL: <http://www.youtube.com/watch?v=wrC3irRJ1Rs> [Consulta: 29 de noviembre de 2009].

⁸⁷ Jorge Durand. *Op Cit.* pp. 80 y 81.

Cabe mencionar que *El Contrato*, tuvo un impacto muy fuerte en Canadá y los empleadores promovieron un juicio para que no se pudiera exhibir en los medios de comunicación y en lugares públicos. Por dos años el documental estuvo congelado y finalmente un juez decidió que podía presentarse públicamente con algunas modificaciones mínimas⁸⁸.

De este modo pudo ser transmitido en la televisión canadiense, con una gran audiencia. Como consecuencia, el protagonista de la película, que había sido un trabajador contratado en varias ocasiones, fue castigado y no pudo volver a trabajar en Canadá⁸⁹.

Otra irregularidad no plasmada en *El Contrato*, pero plenamente identificada por la investigadora Ofelia Becerril es la aplicación a los jornaleros de varias técnicas disciplinarias orientadas no sólo a la vigilancia del rendimiento productivo dentro de las granjas sino también al control del cuerpo y la sexualidad de las y los trabajadores migrantes mexicanos en todos sus espacios de sociabilidad⁹⁰.

La supervisión del patrón y el seguimiento de todas sus reglas durante el contrato laboral se extienden hasta la vida cotidiana del trabajador. Esto sucede así porque la residencia de los trabajadores, frecuentemente, se encuentra próxima a la casa y a la granja de su empleador y éste puede controlar las visitas que recibe el trabajador fuera del horario laboral. Existen sanciones para quienes no cumplen con las reglas de comportamiento sexual. Los castigos pueden ir desde la sanción moral y pública, en la misa dominical, hasta la prohibición de encuentros entre jornaleros y jornaleras mexicanos, la deportación inmediata, la no-contratación para la siguiente temporada, o inclusive la baja del programa⁹¹.

⁸⁸ Enlace. *El Contrato*. [En línea] <http://www.enlace.ca/docs/Contrato.pdf> [Consulta: 20 de noviembre de 2007]

⁸⁹ Jorge Durand. *Op Cit.* P. 79 y 80.

⁹⁰ Ofelia Becerril Quintana. *Op Cit.* P. 149

⁹¹ *Cfr.* Ofelia Becerril Quintana. *Género, sexualidad y disciplina capitalista: jornaleros y jornaleras transmigrantes mexicanos en Canadá*. Seminario Interuniversitario de Estudios canadienses en América Latina, 2006, p. 201.

Lo anterior con la finalidad de que no surja un mestizaje entre mexicanos y canadienses⁹² que derive en el asentamiento permanente de los connacionales en aquel país, o bien, para que no existan distracciones entre trabajadores y trabajadoras⁹³, que puedan disminuir su rendimiento. Aunque esto signifique trastocar una de las libertades fundamentales del hombre: el pleno ejercicio de la sexualidad.

Así lo confirma el investigador *P. Preibisch* al argumentar que la relación íntima entre trabajadores migrantes y residentes permanentes se han convertido, en algunas ocasiones, en nuevas familias con hijos. Para algunos trabajadores, la relación con un(a) canadiense resultó en el cambio de situación migratoria y les permitió la residencia permanente o la ciudadanía canadiense⁹⁴.

Los gobiernos de ambos países han establecido mecanismos bilaterales para ir evaluando el comportamiento del Programa, es el caso de las Reuniones Anuales de Evaluación del PTAT y las Reuniones Anuales Provinciales, en donde se discuten temas como las modificaciones al acuerdo de empleo, las tarifas aéreas, la póliza del seguro médico, salarios, así como la conformación del Grupo de Movilidad Laboral, para contratar a trabajadores mexicanos en sectores diferentes al agrícola.

Otra prueba de la constante revisión del PTAT, desde un punto de vista social, son los trabajos elaborados para *The North South Institute*, en la publicación *Canada's Seasonal Agricultural Workers Program as a Model of Best Practices in Migrant Worker Participation* (Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales de Canadá como modelo de mejores prácticas en participación laboral de los migrantes).

⁹² En el verano de 2004, en Leamington, Ontario, algunas familias menonitas protestaron en contra del comportamiento sexual de algunos mexicanos, ya que un gran número de jóvenes menonitas quedaron embarazadas de ellos. Los trabajadores recibieron un regaño en la misa dominical y se les exigió el uso del condón para no tener problemas en Canadá. *Cfr. Ofelia Becerril Quintana. Género, sexualidad y disciplina capitalista: jornaleros y jornaleras transmigrantes mexicanos en Canadá. Op Cit. p. 207.*

⁹³ En una empresa de vegetales de invernadero de Leamington, se sabía que eran comunes las relaciones sexuales entre las trabajadoras y los trabajadores, al final de la temporada del 202, el empleador en Coordinación con el Consulado Mexicano en Toronto les practicó la prueba de embarazo a las trabajadoras, encontrándose que de sesenta, treinta estaban embarazadas. Estas trabajadoras no fueron empleadas en la siguiente temporada. *Íbid. p. 209.*

⁹⁴ K. Preibisch. *Op Cit. p. 61.*

Al respecto, los investigadores Gustavo Verduzco y María Isabel Lozano presentaron, en dicha publicación, una serie de recomendaciones para las diferentes instancias participantes en el PTAT, resultado de un estudio que realizaron mediante entrevistas a grupos de trabajadores participantes en el Programa.

Así, se le recomendó a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que en caso de que un trabajador mayor de 45 años, no sea requerido por su patrón para la próxima temporada, se le dé preferencia en el proceso de selección para enviarlo a otra granja; que se siga descentralizando el proceso de reclutamiento de la Ciudad de México para reducir los viajes de los trabajadores desde sus comunidades hacia la ciudad, ya que esto representa un gasto económico para ellos; que se promueva la participación de las mujeres en el Programa; que se desarrolle un programa de orientación para los nuevos trabajadores, que también sirva para aquellos que ya han trabajado en aquel país, en donde se les enumeren sus derechos como trabajadores, su situación laboral, los beneficios que deben tener en salud, pensión, reembolso de impuestos, compensaciones y específicamente los mecanismos para hacer efectivos esos beneficios, y finalmente una explicación de las deducciones legales que se les harán a su sueldo⁹⁵.

Al *HRSDC*, Verduzco y Lozano recomendaron revisar el estatus laboral de los trabajadores mexicanos que han ido a aquel país por varias temporadas, ya que se les brindan beneficios limitados y se les sigue considerando como temporales; que identifique a las organizaciones no gubernamentales que trabajan para apoyar a los trabajadores y junto con el consulado mexicano se les brinde a los trabajadores asistencia contable (reembolso de impuestos, arreglos de pensión), clases de inglés o francés, actividades recreativas y familiarizar a los trabajadores con tiendas locales, iglesias, bancos, etcétera; que se asegure que todos los documentos que necesitan los trabajadores estén en idioma español, así como los anuncios y pósters en su área de trabajo; que se estudie la posibilidad

⁹⁵ Gustavo Verduzco y María Isabel Lozano. *Mexican Farm Workers' Participation in Canada's Seasonal Agricultural Labor Market and Development Consequences in Their Rural Home Communities. Executive Summary*. en "Canada's Seasonal Agricultural Workers Program as a Model Best Practices in Migrant Worker Participation in the Benefits of Economic Globalization Project". North-South Institute. Ottawa. Marzo 2002-Agosto 2003, p. 10.

de la no retención del impuesto sobre la renta de los salarios de los trabajadores puesto que debido a la duración de su contrato, no obtendrá ingresos superiores a los 14 mil dólares, esta medida evitaría al trabajador tener que iniciar un procedimiento de reembolso del impuesto; que otros programas similares que se creen en el futuro tengan los mismos controles que el programa agrícola y que opere con los lazos gubernamentales; que se extienda la cobertura del seguro de salud para los trabajadores que tienen problemas de salud derivados de su trabajo en Canadá, incluso cuando el contrato ha expirado; que se revise la deducción hecha a los salarios de los trabajadores relacionada con el seguro de desempleo, ya que los trabajadores no reciben ningún beneficio de ella; que se evalúe el monto mensual que se brinda a los pensionados, ya que es muy bajo y la distribución de cheques ha resultado poco eficiente⁹⁶.

El estudio mencionado indica de manera general que los trabajadores necesitan más atención y apoyo del gobierno mexicano, cuando están en Canadá. Así, las recomendaciones generales para los consulados mexicanos, son para que se sigan haciendo esfuerzos para que los bancos reduzcan el costo de transferencia de remesas; que se les facilite a los trabajadores el acceso a teléfonos ya sea para comunicarse con su familia o con el consulado; que se establezcan acuerdos con universidades mexicanas para que algunos estudiantes realicen su servicio social y se reduzca la carga de trabajo, etcétera⁹⁷.

En cuanto a FARMS, se les indica que los trabajadores necesitan más apoyo de sus empleadores, del que han recibido hasta ahora, por lo tanto se les solicita que las instrucciones que les sean traducidas al español y se garantice que podrán expresar sus preocupaciones o necesidades de manera efectiva; que no se realicen contratos por periodos menores a seis semanas; que se instalen teléfonos públicos afuera de las granjas, para que el trabajador pueda estar comunicado; que se les provean a los trabajadores actividades recreativas; que se les brinde el material de protección adecuado cuando utilicen productos químicos; que se busquen mecanismos para extender la cobertura del

⁹⁶ *Ibid.* p. 11 y 12

⁹⁷ *Ibid.* p. 12 y 13

seguro de salud para los trabajadores que contrajeron alguna enfermedad producto de su actividad en Canadá⁹⁸.

En este sentido, se consultó otro estudio de campo realizado por el investigador, K. Preibisch, quien entrevistó a 104 trabajadores en la provincia de Ontario, durante el año 2002. En éste se hacen otra serie de recomendaciones a los diferentes actores participantes en el PTAT, con base en el resultado de la investigación, a saber: Al Gobierno de Ontario, se le solicita que revise el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, que reclute profesionales de la salud que hablen español, que se hagan inspecciones a media temporada para asegurar que las viviendas cumplan con los requisitos mínimos; Al Gobierno de Canadá, que se revise el salario mínimo, que proporcione información en español a los trabajadores, que se reconsidere el tema de la repatriación involuntaria, que se les facilite a los trabajadores la interacción con la comunidad canadiense, que se facilite la transferencia de remesas, que se creen programas para satisfacer las necesidades personales y sociales de los trabajadores; Para los patrones, que proporcionen protección y entrenamiento sobre salud y seguridad en el trabajo, que aumente la calidad de las viviendas y disminuya el número de trabajadores por habitación, que permitan a los jornaleros participar en actividades sociales fuera de las horas de trabajo; Al gobierno de México, que atienda las inquietudes de los trabajadores acerca de los impuestos sobre la renta, que se tengan los recursos necesarios en los Consulados, que se creen oficinas sucursales en las zonas de mayor concentración de trabajadores, etcétera⁹⁹.

No obstante lo anterior, también es necesario enfatizar en las buenas prácticas que se han desarrollado en el PTAT, mismas que documenta K. Preibisch durante su investigación de campo. Algunos trabajadores aseguraron que cuentan con un mínimo de 40 horas y un día de descanso a la semana; que el patrón proporcionó a sus trabajadores recámara propia, hubo casos en los que se les proporcionó televisión con satélite en español, muebles en buenas condiciones, aire acondicionado y en uno de los casos, un edificio por separado para actividades diversas y la enseñanza del idioma inglés; hay

⁹⁸ *Ibid.* p. 13 y 14.

⁹⁹ K. Preibisch. *Op Cit.* pp. 66-70.

patrones que responden rápidamente a la petición de atención médica y acompañan a sus trabajadores al hospital, algunos patrones contratan traductores para que el trabajador pueda ser atendido en español¹⁰⁰.

En cuanto a las necesidades sociales del trabajador, en algunos casos, se evidenciaron las siguientes buenas prácticas: El apoyo con bicicletas nuevas y usadas para el transporte del trabajador o un vehículo para llevarlos a la iglesia o eventos organizados por la comunidad, para hacer compras o llamadas telefónicas; Algunos patrones toman clases de español para comunicarse mejor con sus empleados; En ocasiones se les permite visitar a su familia en México después de cuatro meses de trabajo o recibir visitas de su esposa, si ésta fuere a Canadá; han surgido también lazos de amistad entre canadienses y residentes permanentes con los trabajadores temporales; algunas organizaciones civiles brindan apoyo espiritual a los trabajadores agrícolas, con religiosos de su país y en la misma lengua; los negocios locales venden productos, incluyendo comida y bebida, que prefieren los trabajadores mexicanos, entre otros¹⁰¹.

Una visión más drástica la tiene la investigadora, Tanya Basok, al afirmar que los trabajadores agrícolas son “trabajadores sin libertad”, ya que su habilidad para circular en el mercado laboral canadiense es restringida, es decir se les imponen limitantes políticas y legales para cambiar de granja o de empleador. Argumenta que, aunque hoy en día no existe la esclavitud, los jornaleros se ven forzados a aceptar el “trabajo sin libertades” accediendo a las demandas de sus empleadores ya que tienen una gran necesidad económica y desean ser recontratados para la próxima temporada. Así deben trabajar sólo hasta que el contrato se los permita, sacrifican horas de descanso, laboran aún estando enfermos y no exigen equipo de protección contra sustancias químicas. Además considerando que los trabajadores migrantes dejan a sus familias, amigos y comunidades en su país de origen, no tienen compromisos sociales que los hagan distraerse de sus obligaciones en las granjas. En su opinión, los trabajadores son leales a sus patrones, a

¹⁰⁰ *Íbidem* pp. 70-72.

¹⁰¹ *Íbidem* pp. 72-76.

causa del miedo de que no los nombre para la siguiente temporada y peor aún, ser expulsados del Programa¹⁰².

A pesar de la voluntad política de ambas partes, el PTAT no puede ampliarse hacia otras ocupaciones o hacia nuevos países, ya que se debe tomar en cuenta que Canadá pertenece a la Organización Mundial del Comercio y de acuerdo a la Cláusula de la Nación más favorecida del Acuerdo General en Comercio de Servicios (GATS, por sus siglas en inglés), este país debe otorgar los mismos beneficios a los 150 miembros de dicho organismo¹⁰³.

Cabe mencionar que el programa agrícola signado con los países del Caribe y con México no se ve afectado por dicha cláusula porque se firmó durante la década de los sesenta y setenta, respectivamente y el GATS data de 1995. Así, se realizó una exención a la Cláusula de la Nación más favorecida, argumentando que los programas agrícolas estaban suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de dicho acuerdo.

Por ello, no está dentro de los intereses de Canadá firmar tratados para crear más programas parecidos al PTAT, o ampliarlo hacia otros sectores, porque eso se traduciría en otorgarles los mismos beneficios a todos los miembros de la OMC. En su lugar, ha preferido nutrir los programas internos con los que cuenta para atraer más trabajadores extranjeros temporales, como se revisará en los siguientes apartados. En ellos, la participación gubernamental queda excluida, para darle paso a la relación directa del patrón canadiense con el trabajador mexicano.

Sin embargo, esta situación resulta inconveniente para México, ya que al no existir la vigilancia y coordinación de ambos gobiernos, éste se ve imposibilitado de defender los derechos laborales de sus connacionales, a través de los consulados, como se hace en el PTAT.

¹⁰² Tanya Basok. *Tortillas and Tomatoes. Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*. McGill-Queen's University Press, Canadá, 2002, pp. 4, 15, 17, 68, 127, 140, 143.

¹⁰³ World Trade Organization. The General Agreement on Trade in Services (GATS): Objectives, coverage and disciplines. [En línea] Dirección URL: http://www.wto.org/english/tratop_e/serv_e/gatsqa_e.htm [Consulta: 10 de enero de 2010].

2.2 Programa *Live-in Caregiver*

Bajo este programa, las familias canadienses pueden contratar trabajadores extranjeros para atender a los miembros de su familia que así lo requieran; como por ejemplo, niños, personas de la tercera edad o aquellos con discapacidades. Los permisos de trabajo generalmente son entre tres meses y tres años (Anexo 4).

Se requiere que los trabajadores vivan en la casa del empleador y si por algún motivo desean cambiar de familia con la que trabajan se debe tramitar otro permiso de trabajo. De acuerdo a la Ley de Protección a Inmigración y Refugiados, un trabajador de este tipo puede solicitar una visa de residencia permanente después de haber trabajado durante un periodo de entre 24 y 36 meses. Esta disposición es única dentro de los programas de trabajo temporales¹⁰⁴.

Cabe mencionar que en 2005, se registró una participación mayoritariamente femenina en este programa, ya que un 95% de las visas otorgadas en este rubro fueron solicitadas y otorgadas a mujeres.

¹⁰⁴ House of Commons Canada. Temporary Foreign Workers and Non-Status Workers. Report on the Standing Committee on Citizenship and Immigration. Mayo 2009 [En línea] <http://www2.parl.gc.ca/HousePublications/Publication.aspx?DocId=3866154&Language=E&Mode=2&Parl=40&Ses=2&File=5> . P. 11 y 12 [Consulta: 20 de junio de 2009].

Cuadro 9. Número de trabajadores temporales contratados bajo el Programa *Live-in Caregiver*, por provincia.

Provincia	2006	2007	2008	2009
Newfoundland and Labrador	--	21	24	43
Prince Edward Island	--	--	--	--
Nova Scotia	72	97	85	80
New Brunswick	43	63	72	66
Quebec	2,063	2,151	1,702	1,174
Ontario	13,025	18,498	18,987	11,211
Manitoba	210	200	223	136
Saskatchewan	193	236	254	197
Alberta	3,758	5,096	5,894	3,534
British Columbia	6,201	7,107	7,405	4,355
Yukon	14	15	14	22
Northwest Territories	36	32	55	27
Nunavut	--	--	--	--
Canada - Total	25,632	33,532	34,732	20,861

Fuente: Human Resources and Skills Development Canada¹⁰⁵
 Datos hasta marzo de 2009.

2.3 El Programa de Trabajadores Extranjeros de Alta Especialización

Canadá fomenta programas cuya finalidad es que los trabajadores especializados soliciten residencias permanentes, siempre y cuando demuestren habilidades, educación y experiencia laboral para que contribuyan a la economía canadiense. La solicitud como trabajador especializado (Anexo 5) estará evaluada en seis factores de selección y un sistema de puntuación. Los factores incluyen: educación, adaptabilidad, contar con una

¹⁰⁵ Human Resources and Skills Development Canada. "Temporary Foreign Worker Program. Labour Market Opinion Statistics. Annual Statistics". [En línea] Dirección URL: http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/foreign_workers/stats/annual/table7a.shtml [Consulta: 03 de abril de 2010].

oferta de empleo en Canadá, experiencia laboral, edad y habilidades en inglés o francés que son los idiomas oficiales en Canadá.

El nuevo programa *Canadian Experience Class* (CEC), fue introducido en el presupuesto 2007 e implementado desde agosto del 2008. Éste permite a cierto tipo de trabajadores especializados y estudiantes internacionales con títulos canadienses y experiencia laboral en Canadá aplicar para obtener la residencia permanente en dicho país. El Plan para el Nivel de Migración 2009 indica que entre 5,000 y 7,500 individuos se convertirán en residentes permanentes a través de este medio¹⁰⁶.

Bajo este sistema, el gobierno espera que los trabajadores federales especializados del nuevo plan sean elegibles para recibir una decisión entre 6 y 12 meses comparado con los 6 años del viejo sistema.

Las solicitudes de trabajadores recibidas después del 27 de febrero de 2008, son elegibles para procesarse si están incluidas dentro de las siguientes categorías:

Categoría 1: Son trabajadores especializados que tienen por lo menos un año de experiencia bajo las ocupaciones enlistadas posteriormente.

Categoría 2: Tienen una oferta de trabajo.

Categoría 3: Son trabajadores legales en Canadá por al menos un año o son estudiantes internacionales.

Las 38 ocupaciones en la Lista del Ministerio y de la Clasificación Nacional de Ocupaciones son las siguientes:

0111: Directores financieros

0213: Directores de Sistemas de Información o Computacionales

0311: Directivos en cuidados de la salud

0631: Directores en Servicios de Comida o Restauranteros

0632: Gerentes de Servicios de Alojamiento

¹⁰⁶ House of Commons Canada. *Op Cit.* P. 12.

0711: *Gerentes de Construcción*
1111: *Audidores financieros y contadores*
2113: *Geólogos, geofísicos y geoquímicos*
2143: *Ingenieros Mineros*
2144: *Ingenieros geólogos*
2145: *Ingenieros petroleros*
3111: *Físicos especialistas*
3112: *Médicos Generales y familiares*
3141: *Audiólogos y patólogos del habla*
3143: *Terapistas ocupacionales*
3142: *Fisioterapeutas*
3151: *Jefas de enfermeras y supervisoras*
3152: *Enfermeras registradas*
3215: *Técnicos en radiaciones médicas*
3233: *Enfermeras con licencia*
4121: *Profesores de Universidad*
4131: *Instructores de formación profesional*
6241: *Chefs*
6242: *Cocineros*
7213: *Contratistas y supervisores del oficio de fontanería*
7215: *Contratistas y supervisores del oficio de carpintería*
7217: *Contratistas y supervisores de construcción pesada*
7241: *Electricistas (Excepto Sistemas de poder e industrias)*
7242: *Electricistas industriales*
7251: *Plomeros*
7252: *Instaladores de tuberías y sistemas de riego*
7265: *Soldadores y operadores de máquinas relacionadas*
7312: *Mecánicos de equipo pesado*
7371: *Operadores de grúa*
7372: *Perforadores para usos mineros y construcción*
8221: *Supervisores de minería y cantería*
8222: *Supervisores para servicios de perforación de la industria del petróleo y gas*
9212: *Supervisores del procesamiento del petróleo y gas*¹⁰⁷.

¹⁰⁷ s/a, *Skilled Worker Program*. [En línea] Canadá, C2K. Canada 2000, Immigration and Business Services Inc. P. 4.

Como se observa anteriormente, para ser trabajador extranjero categoría 1 del nuevo Programa para Trabajadores Especializados, la ocupación debe estar en la lista anterior del Ministerio.

Para solicitar un trabajador categoría 2 ó 3 del nuevo Programa Federal de Trabajadores Extranjeros, se debe tener educación o experiencia laboral en otra ocupación listada en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que pueden ser:

Categoría O: Ocupaciones Gerenciales. Por ejemplo, gerentes de ingeniería, arquitectura, ciencia, sistemas de información, construcción, transporte, directivos de la producción primaria, manufacturas y utilidades, en cuidado de la salud, servicios de finanzas, comercio, administración pública, directivos de arte, cultura, recreación y deportivos, ventas, mercadotecnia, etcétera.

Categoría A: Ocupaciones Profesionales. Usualmente requieren de educación universitaria; Por ejemplo, auditores, contadores, profesionales de recursos humanos y negocios, físicos, ingenieros civiles, mecánicos, eléctricos y químicos; arquitectos, matemáticos, estadísticos, actuarios, informáticos, médicos; dentistas, veterinarios, optometristas, quiroprácticos, farmacéuticos, dietistas, nutriólogos, terapeutas, supervisoras de enfermeras y enfermeras registradas; jueces, abogados y notarios, profesores y asistentes, maestros de educación primaria y secundaria, psicólogos, trabajadores sociales, investigadores, bibliotecarios, archiveros, conservadores, profesionales de redacción, traducción, relaciones públicas, artistas, etcétera.

Categoría B: Ocupaciones técnicas y comercio especializado. Usualmente requieren educación preparatoria o entrenamiento de aprendizaje; Por ejemplo, ocupaciones administrativas, financieras, de seguros, secretarias, grabadores, transcritores, ocupaciones técnicas en ciencias físicas, ciencias naturales; ocupaciones técnicas en ingeniería civil, mecánica, industrial, eléctrica, arquitectura, técnicos en computación y

sistemas informáticos, técnicos en medicina, trabajadores de servicio social, ocupaciones en educación y religión, técnicos en librerías, museos, archivos y galerías de arte, fotógrafos, técnicos en artes gráficas, radiodifusión, artes escénicas, locutores, diseñadores gráficos, atletas, entrenadores, árbitros; supervisores de ventas, chefs, cocineros, oficiales de policía y bomberos; contratistas y supervisores en redes ferroviarias, telecomunicaciones; oficios como fontaneros, carpinteros, albañiles, construcción, tapiceros, sastres, reparadores de calzado, operadores de grúa, perforadores, buzos, pescadores, carniceros, panaderos, plomeros; supervisores forestales, mineros, petróleo, gas, de agricultura, horticultura, acuicultura, supervisores de operación de maquinaria para manufactura y transformación de la industria primaria, etcétera¹⁰⁸.

Hay dos pasos para determinar si un trabajador es especializado o no. El primero es una revisión de que reúna los requisitos mínimos antes revisados, mientras que el segundo es una evaluación de si son económicamente capaces de establecerse en Canadá por sí mismos, basados en los puntos adjudicados bajo los seis criterios de selección antes mencionados. Si el trabajador no reúne los requisitos mínimos en el primer paso de selección, no se podrá proceder a la segunda etapa.

En resumen, para pasar la primera etapa de selección el trabajador debe:

- Reunir la experiencia mínima laboral; es decir,
- Por lo menos un año continuo de experiencia laboral, con un empleo asalariado de tiempo completo o su equivalente en tiempo parcial permanente.
- La experiencia laboral debe ser dentro de las 38 ocupaciones en la Lista del Ministerio y de la NOC, o bien del Tipo O (Ocupaciones Gerenciales) o Tipo A (Ocupaciones Profesionales) o B (Ocupaciones Técnicas y Comercio Especializado) de la misma.
- Esta experiencia debe ser obtenida dentro de los últimos 10 años.

¹⁰⁸ s/a, *National Occupational Classification Matrix 2006*. [En línea], Human Resources and Social Development Canada, Dirección URL: <http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/English/NOC/2006/pdf/Matrix.pdf> [Consulta: 16 de noviembre de 2009].

- Probar que tiene los fondos necesarios para establecerse en Canadá. No se necesita comprobar fondos si se cuenta con una oferta de empleo en Canadá.

Los fondos económicos requeridos se calculan de acuerdo al número de integrantes de la familia, como lo ilustra la siguiente tabla:

Cuadro 10. Fondos económicos requeridos para la selección de los trabajadores de alta especialización

Número de miembros de la familia	Fondos requeridos (Dólares canadienses)
1	\$10,601
2	\$13,198
3	\$16,225
4	\$19,700
5	\$22,343
6	\$25,199
7 ó más	\$28,055

Fuente: Obtenida a partir de los datos ofrecidos por Canadá C2K. Immigration and Business Services Inc¹⁰⁹. Traducción propia.

Para pasar al segundo proceso de selección el trabajador debe alcanzar un mínimo de 67 puntos de los 100 disponibles. Los puntos están distribuidos en seis criterios de selección de *Immigration Canada*¹¹⁰; La tabla siguiente, ejemplifica la obtención del puntaje máximo en cada rubro.

¹⁰⁹ s/a, *Skilled Worker Program*. Op Cit. P. 7.

¹¹⁰ s/a, *Immigrate to Canada. Skilled Worker Program*. [En línea] Canadá, Providence. Immigration Services. Dirección URL: http://www.yi-min.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=45&Itemid=55 [Consulta: 24 de junio de 2009].

Cuadro 11. Criterios de selección para calificar como trabajador especializado

	Criterios de selección	Puntaje máximo
1	Nivel de educación	25
2	Experiencia laboral	21
3	Edad	10
4	Adaptabilidad (Educación del cónyuge, familiares)	5
		5
5	Oferta de empleo	10
6	Habilidad en el idioma (Inglés 16, francés 18)	24
	Total	100

Fuente: Obtenida a partir de los datos ofrecidos por Canadá C2K. Immigration and Business Services Inc¹¹¹.

Traducción propia.

La demanda de trabajadores especializados es más frecuente en Canadá; Así lo demuestran los numerosos programas provinciales que se han creado a la fecha para atraer a este tipo de migrantes. Las provincias que actualmente cuentan con un programa para trabajadores altamente capacitados son: Quebec, Manitoba, Nueva Escocia, Columbia Británica, Alberta, Saskatchewan, Ontario, Isla del Príncipe Eduardo, Nueva Brunswick, Newfoundland y Labrador¹¹².

2.4 Programa Piloto de Trabajadores Extranjeros de Baja Especialización y la experiencia con México

Introducido en 2002 y modificado en 2007, este programa permite a los empleadores contratar trabajadores en ocupaciones que la mayoría de las veces requieren un diploma

¹¹¹ s/a, *Skilled Worker Program*. Op Cit. P. 3.

¹¹² s/a, *Canadian Skilled Worker Visa*. [En línea] Canadá, Maple Life Consultants. Dirección URL: <http://maplevisa.com.cn/canadian-immigration/skilled-worker>. [Consulta: 25 de junio de 2009] y s/a, *Skilled Worker Class*. [En línea] Canadá, New World Immigration. Dirección URL: <http://www.visa808.com/english/worker.shtml>. [Consulta: 25 de junio de 2009].

de secundaria o un máximo de 2 años de entrenamiento en un empleo específico, de acuerdo a la Clasificación Nacional de Ocupaciones (NOC, por sus siglas en inglés)¹¹³ (Anexo 6). Estas ocupaciones son codificadas en el nivel de entrenamiento C o D de dicha clasificación, a saber:

Categoría C: Ocupaciones que requieren educación secundaria y/o entrenamiento específico. Trabajadores de oficina. Por ejemplo, aquellos con habilidades generales en una oficina, operación de equipos de oficina, empleados de finanzas y seguros, empleados de apoyo administrativo, mensajeros, encargados de biblioteca, correspondencia y afines, ocupaciones de programación, grabación o distribución; ocupaciones de asistencia en servicios de salud; representantes de ventas de mayoreo, menudeo; guías de turistas, animadores, empleados de casino, trabajos en alimentos y bebidas; ocupaciones del cuidado de niños y trabajadores para apoyo en servicios personales; ocupaciones relacionadas con la instalación y mantenimiento de transportes, operación de equipos, instalación y mantenimiento de vehículos automotores, operadores de maquinaria pesada y afines; trabajadores mineros y trabajadores de perforación de ductos de petróleo y gas, trabajadores forestales, trabajadores agrícolas y hortícolas, pescadores y cazadores; operadores de maquinaria para manufactura y transformación y ensambladores; operadores de maquinaria de minería o transformación de metales, plástico, caucho, pulpa, papel, madera, telas, pieles, cuero, alimentos, bebidas, tabaco, etcétera¹¹⁴.

Categoría D: El entrenamiento se aprende conforme se realiza el trabajo. Vendedores elementales u ocupaciones de servicio: Cajeros, vendedores, meseros, ayudantes de cocina, guardias de seguridad, personal de limpieza, ocupaciones elementales de turismo, recreación y alojamiento; ayudantes de los oficios de construcción y actividades de manufactura o transformación de productos primarios¹¹⁵.

¹¹³ Sandra Elgersma. Temporary Foreign Workers. [En Línea] Library of the Parliament, Canadá, 2007, p. 4. Dirección URL: <http://www.parl.gc.ca/information/library/PRBpubs/prb0711-e.pdf> [Consulta 23 de junio de 2009].

¹¹⁴ s/a, *National Occupational Classification Matrix 2006. Op Cit.*

¹¹⁵ s/a, *National Occupational Classification Matrix 2006. Op Cit.*

Las visas son otorgadas hasta por un periodo de 24 meses. A los empleadores se les requiere que cubran los costos de reclutamiento y transporte aéreo de los trabajadores, asegurar que haya hospedaje accesible, proveer cobertura médica hasta que el empleado cuente con un plan provincial de salud y firmar un contrato entre el empleador y el empleado.

El permiso laboral está emitido con referencia a un empleador en específico. Los empleados generalmente trabajan en sectores como limpieza, hospitalidad, manufactura, petróleo, gas y construcción.

El HRSDC trabaja exclusivamente con los empleadores que desean contratar trabajadores extranjeros, mientras que el CIC trata directamente con los trabajadores. Para efecto de un mejor entendimiento, se detallan las funciones y roles de cada uno de los actores que intervienen en el proceso, a saber: HRSDC, CIC, gobiernos provinciales, empleadores y empleados.

Human Resources and Social Development Canada (HRSDC). Los empleadores que desean contratar extranjeros deben solicitar al HRSDC que realice una opinión del mercado laboral. Ésta consiste en analizar el impacto potencial que tendrá el trabajador extranjero en el mercado laboral canadiense; en otras palabras, cómo afectará dicha oferta de trabajo a los nacionales canadienses (Anexo 7).

El HRSDC trabaja caso por caso, por medio de la opinión, para asegurar que los empleadores ofrecen las condiciones de trabajo mínimas aceptables al trabajador extranjero y que su contratación ofrece beneficios para el mercado laboral. Otra función de la opinión es demostrar que el empleador ha hecho los esfuerzos suficientes para ocupar las vacantes con trabajadores canadienses. Si estas condiciones están cubiertas, el HRSDC brinda una opinión del mercado laboral favorable, enviando la decisión al empleador por medio de una carta de aprobación.

Citizenship and Immigration Canada (CIC). A diferencia del HRSDC, el CIC trabaja directamente con los extranjeros que desean laborar en Canadá; éstos deben obtener un

permiso laboral que sólo el CIC les puede brindar. Una vez que se obtiene la opinión del mercado laboral favorable del HRSDC, el CIC determina si otorga el permiso laboral y si el trabajador extranjero será admitido en Canadá.

Gobiernos Provinciales. Las condiciones laborales de los trabajadores extranjeros son responsabilidad del Departamento de Asuntos Laborales de cada provincia o territorio, y son regulados por la misma legislación laboral que los nacionales canadienses y tienen también los mismos derechos.

Noventa por ciento de las ocupaciones están reguladas a nivel provincial y las condiciones de trabajo están a cargo de sus gobiernos; El otro diez por ciento de las ocupaciones son reguladas por el gobierno federal y las condiciones de trabajo caen dentro del Código Laboral Canadiense.

Empleador. Para que se le autorice la contratación de un trabajador extranjero, el empleador debe demostrar la necesidad de un trabajador con educación secundaria o inferior, haber intentado contratar trabajadores canadienses o residentes permanentes en Canadá. En caso de no encontrarlo, localizar un extranjero disponible y firmar con él un contrato; Posteriormente, debe enviar la solicitud apropiada y el contrato firmado al HRSDC.

Asimismo, debe demostrar que el salario y las condiciones de trabajo ofrecidas son equivalentes a lo que se le ofrecería a un canadiense en el mismo empleo; Asegurar que el empleado tendrá alojamiento adecuado a una tarifa razonable, debe pagar el transporte aéreo del trabajador, revisar su permiso de trabajo y ocuparse de que el trabajador extranjero obtenga su número de Seguro Social.

Empleado extranjero. El empleado debe contar con un ofrecimiento de empleo donde se requiera educación secundaria o inferior, contar con los conocimientos, la experiencia y la educación requerida para el empleo. Además debe firmar un contrato con el empleador canadiense, tener una copia de la carta de aprobación del HRSDC, que el empleador debió haberle enviado y tener pasaporte vigente y válido.

En este sentido, debe enviar la solicitud apropiada y el contrato al CIC, incluyendo una copia de la carta de aprobación del HRSDC. Prover toda la documentación que requiera el CIC (por ejemplo, certificado de estudios, licencias, exámenes médicos, etc). Los trabajadores también pueden requerir otros documentos como permiso de viajero, visa de salida, visa de residente temporal, etc; Enviar los procesos de pago de honorarios al CIC.

El CIC valorará la solicitud del extranjero y le avisará su decisión; Si ésta es aprobada, el empleado debe avisar al empleador canadiense que el permiso de trabajo ha sido aprobado y fijar una fecha para comenzar a trabajar y realizar las gestiones para el viaje a un lugar cerca del sitio de trabajo.

Los extranjeros están autorizados para trabajar en este programa hasta por dos años; Transcurrido ese tiempo, si el trabajador quiere cambiar las condiciones y términos de su empleo (por ejemplo cambiar de empleador, cambiar de ocupación, cambiar el lugar de trabajo), el empleador (o el nuevo empleador) debe obtener la aprobación del HRSDC¹¹⁶.

¹¹⁶ s/a, *How to Hire a Temporary Foreign Worker*. [En línea], Edmonton. Economic Development Corporation. Dirección URL: <http://www.edmonton.com/moving-to-edmonton/how-to-hire-a-temp-foreign-wor.aspx> [Consulta: 1 de noviembre de 2009].

Cuadro 12: Trabajadores Extranjeros contratados bajo el Proyecto Piloto de Trabajadores extranjeros de baja especialización, por provincia.

Provincia	2006	2007	2008	2009*
Newfoundland and Labrador	204	322	333	235
Prince Edward Island	125	254	312	495
Nova Scotia	166	177	369	627
New Brunswick	205	364	619	532
Quebec	1,392	1,425	2,592	4,990
Ontario	2,175	3,236	3,211	2,569
Manitoba	647	1,348	1,819	941
Saskatchewan	253	500	1,328	1,232
Alberta	6,492	21,974	42,608	15,603
British Columbia	523	2,532	12,994	3,153
Yukon	82	--	108	19
Northwest Territories	--	129	148	40
Nunavut	--	--	19	52
Canada - Total	12,304	32,277	66,460	30,488

Fuente: Human Resources and Skills Development Canada¹¹⁷

*Datos hasta marzo de 2009

Toda vez que los gobiernos de México y Canadá concluyeron que se necesitaba mano de obra en otros sectores, el 19 de abril del 2001, se firmó la Carta de Intención relativa a la extensión de trabajadores temporales a otras regiones geográficas y a otros sectores de la economía canadiense. Los firmantes fueron el Secretario de Relaciones Exteriores de México y la Ministra de Desarrollo de Recursos Humanos de Canadá.

En julio del 2002, el entonces Ministro de Desarrollo de Recursos Humanos y Desarrollo Social de Canadá (HRSDC) informó que había aprobado un proyecto piloto para la contratación de trabajadores extranjeros temporales de baja especialización, mejor

¹¹⁷ Human Resources and Skills Development Canada. "Temporary Foreign Worker Program. Labour Market Opinion Statistics. Annual Statistics". [En línea] Dirección URL: http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/foreign_workers/stats/annual/table8a.shtml [Consulta: 03 de abril de 2010].

conocido como el *Low Skilled Foreign Worker Program*. En el marco del LSWFP, algunas compañías de Canadá manifestaron su interés por contratar mano de obra mexicana y se espera un incremento de solicitudes por parte de los empleadores canadienses. Así se cubrirán diversos sectores productivos, que sufren de escasez de mano de obra, los cuales son aprovechados por otros países como Barbados, Guatemala, El Salvador, Ucrania y Honduras, principalmente en los sectores de construcción, servicios e inclusive el sector agrícola.

El Programa establece requisitos similares a los contemplados en el marco del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), que se explicarán en el presente capítulo, y en ocasiones superan las condiciones negociadas bilateralmente para los trabajadores que pertenecen al programa agrícola; como por ejemplo, existe la posibilidad de que los empleadores soliciten la residencia en Canadá para sus trabajadores después de determinado tiempo.

Cabe señalar, que dicho Programa de baja especialización no registró avances durante el 2003, debido a que durante ese año, el PTAT tuvo algunos rezagos y las autoridades canadienses frenaron su impulso.

Durante el 2004, sectores como la cosecha de lombrices y pasto ornamental manifestaron su interés en contratar mano de obra mexicana bajo ese proyecto.

Uno de los principales inconvenientes dentro del programa es que el gobierno de Canadá y México no serían parte del contrato y por tanto no se tendría la facultad de intervención en las relaciones empleador/empleado para hacer respetar las condiciones laborales y las modalidades de empleo. Así, los propios interesados velarán y protegerán sus propios intereses durante el período de contratación y de ser necesario deberán recurrir a instancias provinciales de resolución de controversias laborales. Con ello, el gobierno mexicano tendría menos control para evitar violaciones a los derechos laborales de los trabajadores.

El trabajador debe regresar a México cuando finalice su contrato y deberá esperar por lo menos 4 meses antes de pedir otro permiso de trabajo. Además una de las principales barreras naturales será el idioma y la capacitación en cualquier tipo de trabajo.

A propósito de barreras y aspectos negativos del Programa, la sección de Leyes de Inmigración y Ciudadanía Nacional de la Asociación de Abogados de Canadá, ha formulado algunas recomendaciones al HRSDC y al CIC, ante algunas irregularidades observadas, resumiéndose a continuación las más importantes:

- *Se recomienda que el Programa para Trabajadores Extranjeros, sea redefinido para incluir a todos los trabajadores temporales de todas las categorías de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, tanto los especializados, como los de baja especialización.*
- *Que la duración máxima de un año sea removida. La extensión del permiso laboral, debe ser determinado después de considerar las circunstancias económicas, incluyendo factores específicos de negocios, industriales y regionales¹¹⁸.*
- *Que los cónyuges que acompañen al trabajador de baja especialización, sean elegibles para obtener un permiso laboral sin la Opinión del Mercado Laboral correspondiente.*
- *Que el contrato laboral dentro de este proyecto, incluya salario, horario, descripción de las actividades a realizar y duración del empleo.*
- *Que el empleador cubra los costos del regreso del extranjero a su país de origen.*
- *Que el empleador cubra los costos del seguro médico del trabajador.*
- *Que todos los requisitos contractuales en el marco del proyecto en materia de alojamiento se limiten a exigir al empleador a no escatimar esfuerzos para ayudar a los empleados a obtener alojamiento.*
- *Se recomienda al HRSDC desarrollar una lista ocupacional de actividades en categorías de trabajadores de baja especialización, por región si es necesario, donde hay una escasez de mano de obra de mostrada. Las*

¹¹⁸ Actualmente, el periodo máximo de un año, se ha extendido hasta dos años.

aplicaciones en las clasificaciones profesionales deberían acelerarse, tanto en los requisitos de publicidad exige de los empresarios y en el procesamiento por HRSDC.

- *Que el HRSDC y el CIC, realicen una propuesta de enmienda a la Immigration and Refugee Protection Act, para que se permita la retención de trabajadores de baja especialización cuando exista apoyo por parte del empleador¹¹⁹.*

En conclusión este programa piloto, no obtuvo los resultados deseados, pero gracias a él se logró negociar otro en las áreas de construcción y turismo, mismo que recientemente está mostrando los primeros resultados, como se revisará en el siguiente capítulo.

¹¹⁹ s/a, *Low Skilled Worker Pilot Project*, [En línea], pp. 3-9 Sección de Leyes de Inmigración y Ciudadanía Nacional de la Asociación de Abogados de Canadá. Dirección URL: http://www.cba.org/CBA/sections_cship/pdf/low_skilled.pdf [Consulta: 1 de noviembre de 2009].

3. La cooperación México-Canadá en materia de movilidad laboral en sectores diferentes al agrícola

Como se estudió en los capítulos anteriores, el PTAT, abrió la pauta para que otros programas para trabajadores extranjeros temporales se gestaran. Así, se han creado programas como el *Live-in Caregiver* o de niñeras, de alta y baja especialización para prácticamente todos los países del mundo que tengan un trabajador con el perfil que Canadá requiere.

Así, el objetivo del presente capítulo es mostrar la experiencia específica que ha tenido México con Canadá, con respecto al envío de trabajadores diferentes a los agrícolas y realizar un análisis prospectivo de los posibles resultados que se tendrán con este nuevo nivel de cooperación en materia de movilidad laboral.

Una de las acciones más importantes del Gobierno del Presidente Felipe Calderón Hinojosa con respecto a la movilidad laboral de mexicanos hacia Canadá, se dio con motivo de su visita a dicho país los días 21 y 22 de agosto de 2007 junto con la Secretaria de Relaciones Exteriores, Patricia Espinosa Cantellano.

En esa ocasión, la Canciller y su homólogo canadiense Maxime Bernier, firmaron dos acuerdos al respecto: el Plan de Acción Conjunto México Canadá 2007-2008 y la Declaración Bilateral México-Canadá sobre Movilidad Laboral¹²⁰.

¹²⁰ Federación de Servicios Financieros y Administrativos. *México y Canadá firman Plan de Acción Conjunto y un acuerdo laboral*. [En línea] Dirección URL: www.comfia.info/noticias/pdf/36336.pdf [Consulta: 10 de abril de 2009].

3.1 Plan de Acción Conjunto México-Canadá 2007-2008

El objetivo del Plan de Acción Conjunto México-Canadá 2007-2008 (Anexo 8) es fijar las prioridades en la relación bilateral durante este periodo. Cabe resaltar que en la primera parte del documento se hace énfasis en el asunto de la movilidad laboral, informando acerca de la creación del Grupo de Trabajo sobre este tema.

Como se dispuso en la Declaración Conjunta sobre Movilidad Laboral entre los Ministros de Recursos Humanos y Desarrollo Social, Ciudadanía e Inmigración de Canadá y la Secretaría de Relaciones Exteriores de México, hemos acordado establecer un Grupo de Trabajo sobre Movilidad Laboral bajo los auspicios de la estructura de la Alianza México-Canadá. El Grupo de Trabajo explorará formas para facilitar la movilidad laboral entre México y Canadá en áreas de interés mutuo, promoverá la protección de los trabajadores, y facilitará el intercambio de información sobre los requerimientos de empleo y de certificación de competencias¹²¹.

En el Plan de Acción también se hace referencia a otros tópicos de la relación entre ambos países como la seguridad; medio ambiente y bosques; comercio, inversión, ciencia y tecnología; educación y jóvenes; cooperación consular y cooperación en las Américas y otras regiones.

3.2 Declaración de Intención entre el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos con respecto a la creación de un Grupo de Trabajo sobre Movilidad Laboral

Asimismo, durante la misma visita se suscribió la Declaración de Intención entre el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos con respecto a la creación de un Grupo de Trabajo sobre Movilidad Laboral. En este documento se hace

¹²¹ Gobierno de Canadá. Plan de Acción Conjunto México- Canadá. Agosto 2007. [En línea] <http://www.canadainternational.gc.ca/mexico-mexique/media-presse/can-mex.aspx?lang=es> [Consulta: 10 de abril de 2009]

referencia a las buenas prácticas del PTAT para seguir con la cooperación en materia de movilidad laboral pero ahora en sectores diferentes al agrícola.

Además del PTAT, se tomó en cuenta el Programa de Trabajadores Temporales Extranjeros en particular los Programas Piloto de Canadá para las Ocupaciones de Baja y Mediana Especialización, para la conclusión de esta Declaración.

Este instrumento tiene como objetivo, además de la creación del Grupo de Trabajo, asegurar que a los trabajadores se les respeten sus derechos laborales en Canadá, tengan las condiciones de trabajo óptimas, seguridad en el trabajo, prestaciones de salud, etcétera.

Ahora bien, los objetivos del Grupo de Trabajo son los siguientes:

- *Servir como un foro de discusión para explorar la movilidad laboral entre ambos países en las áreas de beneficio mutuo;*
- *Facilitar el intercambio de información entre México y Canadá en cuanto a sus legislaciones, políticas, programas y procedimientos relativos a los trabajadores extranjeros temporales, su empleo y los requisitos de certificación que contribuyan a identificar áreas de colaboración;*
- *Facilitar el intercambio de información sobre la protección de los derechos laborales de los trabajadores temporales, los procedimientos de vigilancia en relación con los empleadores de dichos trabajadores, así como de cualquier otra área que se considere apropiada y de beneficio mutuo;*
- *Ofrecer una vía para que los participantes exploren oportunidades y nuevas modalidades para facilitar la movilidad de los trabajadores temporales entre México y Canadá y de promover la protección de los derechos laborales de estos trabajadores¹²².*

¹²² Secretaría de Relaciones Exteriores. Declaración de Intención entre el Gobierno de Canadá y el gobierno de los Estados Unidos mexicanos con respecto a la Creación de un Grupo de Trabajo sobre Movilidad laboral. [En línea] Dirección URL <http://www.sre.gob.mx/csocal/contenido/comunicados/2007/ago/Anexo%202.pdf> [Consulta: 10 de septiembre de 2007].

Además, se definen cuáles serán los asuntos que se deberán discutir en el seno de este Grupo de Trabajo, que principalmente son los siguientes:

- *Cómo iniciativas existentes en Canadá pueden aplicarse a los trabajadores de México; como por ejemplo el proyecto piloto de Canadá para trabajadores de baja calificación.*
- *Aseguramiento del cumplimiento con los estándares laborales y la legislación sobre higiene y seguridad en el lugar del trabajo.*
- *Desarrollo de folletos y otros productos informativos y servicios en español sobre los derechos y las obligaciones de los trabajadores temporales mexicanos empleados en Canadá, así como los procedimientos a seguir y las agencias a las que estos individuos pueden dirigirse para asistencia en caso de una violación a sus derechos.*
- *La posibilidad de desarrollar proyectos pilotos en áreas de interés mutuo que terceros actores, como los consejos sectoriales canadienses, quieran desarrollar¹²³.*

En cuanto a la conformación del Grupo de Trabajo, serán el mismo número de miembros canadienses que mexicanos; Todos ellos serán representantes de cada una de las dependencias federales, relacionadas con el asunto de movilidad laboral, y será copresidido por un canadiense y un mexicano.

Se prevé que este Grupo de Trabajo pueda trabajar simultáneamente con otros grupos de la Alianza México-Canadá siempre y cuando se crea conveniente para un mejor alcance de los objetivos.

Las reuniones del Grupo de Trabajo tendrán lugar bajo los auspicios de la Alianza México- Canadá¹²⁴, aunque se podrán pactar reuniones adicionales.

¹²³ *Íbidem.*

¹²⁴ La Alianza México-Canadá fue creada en 2004, para impulsar la agenda bilateral entre Canadá y México. Actualmente se compone de siete grupos de trabajo, a saber: Agronegocios; Energía; Medio Ambiente y Bosques; Vivienda y Desarrollo Sustentable; Capital Humano; Comercio, Inversión e Innovación y Movilidad Laboral.

3.3 Grupo de Trabajo de Movilidad Laboral México-Canadá (GTML)

Desde su creación en 2007, el GTML se ha reunido oficialmente en varias ocasiones: en noviembre de 2007, en Ottawa; en febrero de 2008 en México y en marzo de 2008, en Ottawa.

Dentro de los logros de este grupo se encuentra el hecho de haber ampliado su alcance, incluyendo la participación de provincias como Alberta, Columbia Británica, Manitoba y Quebec.

Asimismo, se trabajó para concluir la declaración sobre el Programa Piloto de Movilidad Laboral en sectores como la construcción y el turismo, como se revisará más adelante.

Además, dentro del GTML, se crearon tres subgrupos de trabajo: el primero para elaborar los parámetros de los proyectos piloto y los otros dos están enfocados a ofrecer apoyo en cuanto al reconocimiento de las profesiones y certificación de experiencia extranjera e información del mercado laboral.

Cabe mencionar que actualmente el Grupo de Trabajo se integra por el Subsecretario de Empleo y Política Laboral y el Jefe de la Unidad de Asuntos Internacionales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Director General para América del Norte de la Secretaría de Relaciones Exteriores. Y por la parte canadiense, lo integran el Director General de la Sección de Inmigración del Ministerio de Ciudadanía e Inmigración de Canadá y el Director General de la Sección Trabajadores Temporales Extranjeros del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo Social de Canadá (MRHDSC).¹²⁵

¹²⁵ Secretaría de Relaciones Exteriores. Informe Anual de la Alianza México-Canadá 2007-2008. [En línea] http://www.sre.gob.mx/images/info07_08.pdf [Consulta: 11 de abril de 2009].

3.4 Primeros pasos en la cooperación México-Canadá en materia de movilidad laboral en sectores diferentes al agrícola

Las negociaciones que se han sostenido entre las delegaciones mexicanas y canadienses en el Grupo de Trabajo sobre Movilidad Laboral han comenzado a surtir los primeros frutos, al concretarse los primeros desplazamientos de trabajadores mexicanos en sectores diferentes al agrícola hacia aquel país.

No obstante, en algunos estados de la República Mexicana han comenzado a gestarse esquemas alternativos de movilidad laboral, de manera paralela al Grupo de Trabajo. Es decir, la relación laboral se da directamente entre el empleador y el trabajador, quedando marginada la participación gubernamental, lo cual trae como consecuencia que sea más difícil alcanzar las mejores prácticas observadas en el PTAT, como el monitoreo de las condiciones de trabajo, de la vivienda, de posibles enfermedades, repatriaciones prematuras, abuso por parte de los empleadores, etcétera.

Ejemplo de este tipo de movilidad fuera del Grupo de Trabajo es el flujo de carniceros del Estado de México a Manitoba, como se explica en el siguiente apartado.

3.4.1 Carniceros del Estado de México a Manitoba

En el mes de abril de 2007, la empresa trasnacional *Cargill*, dedicada al procesamiento y distribución de productos cárnicos, solicitó trabajadores extranjeros para laborar en sus instalaciones y los mexicanos fueron los primeros en considerarse para ocupar dichos lugares¹²⁶.

La empresa hizo un requerimiento de 200 carniceros mediante el gobierno de la provincia de Alberta. La petición llegó directamente al gobierno del Estado de México y se lanzó una convocatoria en el estado.

¹²⁶ Teresa Montaña. “Dan chamba en Canadá a carniceros mexiquenses” en El Universal. Viernes, 20 de abril de 2007. [En línea] http://www.eluniversal.com.mx/grafico/vi_65400.html [Consulta: 25 de noviembre de 2007].

Los requisitos que se pidieron para entrar al proceso de selección de este programa fueron los siguientes:

- *Vivir en el Estado de México.*
- *Tener concluida la preparatoria.*
- *Acreditar que han trabajado en alguna carnicería.*
- *Gozar de buena salud.*
- *Tener entre 20 y 45 años de edad.*
- *Ser casado y con hijos.*
- *Sexo indistinto*¹²⁷

Los contratos que las autoridades mexicanas lograron negociar abarcan dos años de servicio, con la posibilidad de renovarse, así como legalizar su estancia en Canadá y llevarse a su familia, después de haber transcurrido ese periodo; es decir, con lineamientos muy parecidos a los que se establecen en el Programa para Trabajadores Extranjeros de Alta Especialización.

El salario acordado fue de 14 dólares canadienses por hora, es decir aproximadamente 150 pesos mexicanos por hora, lo que se convierte en 35 mil pesos mensuales. Sin duda la remuneración es mejor de lo que podrían recibir en México, lo cual representa un crecimiento económico para ellos y para sus familias¹²⁸.

El Secretario del Trabajo del Estado de México, Ignacio Rubí Salazar, informó que serían muy cuidadosos en cuanto a que los seleccionados cumplieran con el perfil para que hicieran un buen trabajo, ya que eso les permitirá colocar más técnicos en ésta y otras empresas a las que les ofrecieron mano de obra capacitada en diversos oficios, desde albañiles, herreros, carpinteros hasta profesionistas¹²⁹.

¹²⁷ Milenio. 25 de Noviembre de 2007. "Ofrece Canadá a carniceros 35 mil pesos mensuales" [En línea] <http://www.milenio.com/mexico/milenio/imprime.asp?id=501928> [Consulta: 20 de noviembre de 2007].

¹²⁸ Guadalupe Rosas Suárez. Poder Edomex. "Ahora, Canadá quiere carniceros" 11 de Abril de 2007 [En línea] http://poderedomex.com/notas.asp?nota_id=17019 [Consulta: 25 de noviembre de 2007].

¹²⁹ Guadalupe Rosas Suárez. Poder Edomex. "Ahora, Canadá quiere carniceros" 11 de Abril de 2007 [En línea] http://poderedomex.com/notas.asp?nota_id=17019 [Consulta: 25 de noviembre de 2007].

Ante el buen resultado de este programa piloto, dos nuevas empresas canadienses solicitaron al gobierno mexiquense 500 carniceros experimentados, a finales del mes de noviembre de 2007¹³⁰.

El Secretario Ignacio Rubí declaró que *“Hubo una intervención del gobierno federal que nos está pidiendo que para dar orden a este asunto en todo el país que nos demos un margen de tiempo para que ellos los puedan apoyar vía la Secretaría del Trabajo federal y la Secretaría de Relaciones Exteriores”*¹³¹.

En este sentido, es importante para este tema de investigación, analizar los puntos que se abordaron durante la visita a Canadá del Secretario del Trabajo del Estado de México, del 12 al 22 de agosto del 2007, con la finalidad de preparar la agenda de la visita a Canadá del Presidente Felipe Calderón.

Los puntos en la agenda fueron los siguientes:

- *Se negoció que la empresa pagaría el boleto de avión de ida y vuelta, alimentación, seguro y atención médica gratuita de los carniceros que se enviaron a Canadá.*
- *El hospedaje gratuito no se logró conseguir, sin embargo, la empresa Cargill se comprometió a conseguirles un sitio dónde permanecer los tres primeros meses con un costo de 11.50 dólares por día (aproximadamente 110 pesos diarios) y después de este periodo ellos tendrían la posibilidad de permanecer en ese lugar o buscar otro más acorde a sus posibilidades o gustos.*
- *Se ofreció fortalecer el apoyo de la Cancillería para los Trabajadores Agrícolas mexiquenses en Columbia Británica y Alberta (311 de un total de 2602 en Canadá).*
- *En la Provincia de Columbia Británica se requerirán 350,000 trabajadores extranjeros durante los próximos 10 años, en sectores*

¹³⁰ El Universal. Requiere Canadá otros 500 carniceros. [En línea] <http://www.el-universal.com.mx/ciudad/87899.html> [Consulta: 7 de diciembre de 2007].

¹³¹ *Íbidem.*

prioritarios como: agricultura, construcción, salud, turismo, transporte y energía, por lo que México podría aprovechar la necesidad canadiense.

- *De manera más específica, se acordó dar inicio a los trabajos preparatorios para la posible celebración de un acuerdo o memorándum de coordinación en materia laboral, entre la Provincia y el Gobierno del Estado de México.*
- *La Cámara de Comercio de Canadá cuenta con poco más de 30,000 empresas afiliadas con requerimientos de trabajadores. Esta organización gestionará ante el Gobierno Federal de Canadá, la disminución de los requisitos para incorporar trabajadores extranjeros.*
- *Se acordó elaborar un convenio de coordinación que incluya un programa integral de capacitación, certificación, reclutamiento y selección de trabajadores, en el que se considere el trabajo calificado y de mayor duración.*
- *Fueron instalados los primeros 5 tablajeros [carniceros] de los 200 que se habrán de incorporar en la empresa.*
- *Se certificaron los altos estándares de seguridad e higiene con que cuenta Cargill.*
- *La empresa evaluará la posibilidad de invertir en capacitación de trabajadores en México.*
- *Se comprometieron a seguir trabajando en forma coordinada e iniciar los trabajos preparatorios para la posible firma de un acuerdo de cooperación entre Alberta y el Estado de México.*
- *Empresarios de Calgary expresaron su interés por participar en programas de capacitación, certificación de habilidades laborales y reclutamiento.*
- *Fueron solicitados 150 trabajadores de la industria de la construcción (Atco Structures), así como enfermeras.*
- *Propusieron que los empresarios canadienses ofrezcan programas de capacitación e integración social a los trabajadores que llegan a Canadá.*

- *Fueron solicitados 80 tablajeros para la empresa Sunterra.*
- *Se comprometieron a solicitar trabajadores mexiquenses e intensificar las acciones de apoyo a los trabajadores a través de organizaciones sociales canadienses.*
- *Solicitarán del Gobierno del Estado de México además de trabajadores, la transferencia de tecnología aplicable en Canadá.*
- *Se acordó la realización de acciones conjuntas en materia de Capacitación y certificación de habilidades laborales, con la participación de la Universidad de Alberta, el Instituto Tecnológico del Norte de Alberta y la Universidad Autónoma del Estado de México.*
- *Propondrán programas agresivos para atraer trabajadores a Alberta. Canalizarán fondos ya acordados con el Gobierno Federal para la capacitación e integración de trabajadores en Canadá.*
- *Se programarán ferias de empleo en el Estado de México con la participación del Gobierno de Alberta y empresarios, para reclutar trabajadores con perfiles específicos.*
- *Para tal efecto, se realizarán de inmediato y en forma conjunta, estudios del mercado laboral de Alberta y el Estado de México.*
- *Se realizarán acciones de vinculación laboral entre los 32 Consejos Nacionales Empresariales de Canadá, que agrupan a poco más del 50% de las empresas canadienses.*
- *Se intensificará la coordinación con el Gobierno del Estado de México para asegurar la pronta atención de los requerimientos de los trabajadores agrícolas mexiquenses.*
- *Se certificaron las condiciones de seguridad e higiene en que participan los trabajadores agrícolas mexiquenses, comprobando que son las adecuadas y que cumplen con lo señalado en los contratos de trabajo respectivos.*
- *Se adquirió el compromiso de promover, entre las familias de estos trabajadores, los Programas de Apoyo al Empleo y los programas sociales del Gobierno Estatal, como el Programa de Becas para Hijos de Trabajadores.*

- *El propietario de la Granja Frank Spingola estará en el Estado de México para reclutar un mayor número de trabajadores y asociarse con inversionistas mexiquenses para exportar a Canadá 100 toneladas de cebollín de manera semanal¹³².*

Como se puede observar, el secretario de Trabajo del Estado de México, logró ajustar los detalles del contrato de los carniceros, para que no hubiera lugar a confusiones o abusos en contra de los mexiquenses.

Asimismo, se logró concretar el pedimento de más trabajadores mexiquenses, entre ellos empelados de la construcción, enfermeras, plomeros, etcétera. El funcionamiento del programa de carniceros condicionará la existencia de más contratos parecidos en el futuro o su eliminación definitiva.

3.4.2 Otros proyectos de movilidad laboral: Sector financiero, turismo y construcción

En el ámbito interno, los gobiernos de los estados de la República Mexicana han establecido mecanismos para abordar el de tema de movilidad laboral hacia Canadá. Para ello, se celebró una reunión en Puebla, el 7 de septiembre de 2007, en donde participaron los gobiernos de los estados de Chiapas, Estado de México, Guanajuato, Jalisco, Puebla y Nuevo León, para canalizar las propuestas e inquietudes de las entidades federativas mexicanas interesadas en enviar trabajadores a Canadá. La SRE buscó asegurar que los intereses de las entidades federativas participantes se vieran reflejados en las negociaciones sobre la materia.

¹³² Toda la información de los resultados de la visita del secretario del Estado de México a Canadá fue obtenida de: Gobierno del Estado de México. Resultados de la gira de trabajo sobre Movilidad Laboral en Canadá. [En línea]
<http://www.edomex.gob.mx/trab/doc/pdf/resultadosdegiraacanadaparagober.pdf> [Consulta: 25 de noviembre de 2007].

La agenda incluyó trabajar de manera coordinada para explorar esquemas de seguridad para los trabajadores y sus familias (seguro familiar, pensiones, fondo de retiro, capacitación y certificación de competencias laborales), aprovechar mejores prácticas del PTAT, establecer un Plan de Trabajo, llevar a cabo visitas a las granjas y sostener encuentros con autoridades, crear base de datos de las empresas que reclutan trabajadores.

En este sentido, la función de la Secretaría de Relaciones Exteriores es coordinar el proceso de consultas sobre certificación laboral con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Economía, la Secretaría de Educación Pública, así como con el Consejo Nacional de Educación para la Vida y el Trabajo (CONEVYT), el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) y el Instituto Nacional de Migración, para cumplir con los requisitos de la legislación canadiense¹³³.

Por su parte, el presidente de México, Felipe Calderón, y el primer ministro de Canadá, Stephen Harper, sostuvieron una reunión bilateral el 21 de abril de 2008, con motivo de la Cumbre de Líderes de América del Norte en Nueva Orleans, y acordaron profundizar sus convenios bilaterales de movilidad laboral, con la futura puesta en marcha de tres programas pilotos que buscan equiparar a los trabajadores de ambos países. Los sectores que se beneficiarán del nuevo acuerdo son la construcción, el turismo y los servicios financieros, mismos que se concretaron meses más tarde, con excepción del sector financiero.

Según el Gobierno de México, la iniciativa garantiza el pleno respeto a los derechos humanos y laborales de los trabajadores mexicanos, que contarán con las mismas condiciones otorgadas a los nacionales canadienses.

En el encuentro, Calderón y Harper expresaron su interés en explorar la posibilidad de suscribir un acuerdo sobre movilidad juvenil dirigido a estudiantes mexicanos y

¹³³ Cfr. CONAGO, SRE. Temas prioritarios en la agenda de política Exterior para los próximos meses. 19 de octubre de 2007 [En línea] www.conago.org.mx/reuniones/documentos/2007-10-19/20071019_RFE_INFORME_XXXIII_CONAGO.doc [Consulta: 20 de noviembre de 2007].

canadienses, a los que se les ayudaría a obtener un trabajo temporal durante su estancia en el otro país para complementar sus labores académicas¹³⁴.

Otro proyecto que ha surgido, está a cargo de una agencia local de Ottawa que trabaja con empleadores para reducir las barreras para la contratación de trabajadores extranjeros, anunció que expandirá sus actividades luego de haber recibido 1.9 millones de dólares por parte de la provincia, con esto se creó el Programa *United Ways Ottawa Hire Immigrants*, con el cual se buscarán trabajadores extranjeros para atraerlos al sector de la biotecnología, complementando los existentes acerca de cuidado de la salud, tecnología de la información y sectores públicos y financieros¹³⁵.

3.4.2.1 Programa Piloto de Movilidad Laboral México-Canadá en las áreas de construcción y turismo

Como se ha mencionado con anterioridad, finalmente se concretó el primer Programa Piloto de Movilidad Laboral México-Canadá en las áreas de construcción y turismo, siendo ésta una herramienta que es coordinada por ambos gobiernos federales, en el caso de México con intervención de la SRE y la STPS a través del Servicio Nacional de Empleo y del Observatorio Laboral Mexicano, así como el Gobierno Federal de Canadá, con la participación de las autoridades provinciales canadienses, así como de las organizaciones gremiales de las industrias involucradas.

En el programa piloto participan las provincias de Alberta, Columbia Británica y Manitoba en los sectores del turismo y la construcción.

En cuanto al turismo, las ocupaciones previstas en el programa son:

- Cocineros

¹³⁴ s/a. *México y Canadá pactan aumentar los programas de movilidad laboral*. [En línea]. Dirección URL: <http://www.terra.com.mx/articulo.aspx?articuloid=642392&ref=1> [Consulta: 21 de junio de 2009].

¹³⁵ Ottawa Bussines Journal. *Hire Immigrants Ottawa gets \$1.9 million in government funding*. 20 de mayo de 2009 [En línea]. Dirección URL: <http://www.ottawabusinessjournal.com/294524443275623.php> [Consulta: 21 de junio de 2009].

- Recepcionistas de hotel
- Meseros
- Encargados de mostrador de servicio de alimentos
- Ayudantes de cocina, lava platos y garroteros
- Afanadores en establecimientos de hospedaje

Mientras que en el sector de la construcción son:

- Albañiles
- Carpinteros de la construcción
- Colocadores de azulejos, mosaicos, baldosas y recubrimientos cerámicos
- Colocadores de muros, techos falsos y bastidores, y aplicador de recubrimientos
- Colocadores de material aislante
- Colocadores de vidrio
- Electricistas de la construcción
- Mecánicos de equipo para trabajo pesado
- Montadores de estructuras metálicas prefabricadas
- Peones de la construcción
- Pintores y colocadores de papel tapiz y/o tejidos
- Plomeros
- Soldadores
- Techadores y colocadores de tejas
- Terminadores de concreto

Las vacantes se dan a conocer por medio de las oficinas del Servicio Nacional de Empleo y del Observatorio del Empleo Mexicano de la STPS, así como a través de su portal en internet¹³⁶. Podrá participar toda persona en condición de desempleada o subempleada, cubra los requisitos iniciales, a saber:

- Contar con la nacionalidad mexicana y que resida en el territorio nacional
- Ser mayor de 18 años.
- Contar con una identificación oficial vigente.
- Contar con la Cédula Única de Registro de Población (CURP).

¹³⁶ Para consultar las vacantes disponibles en Canadá bajo los auspicios del Proyecto Piloto de Movilidad Laboral México-Canadá, consultar el sitio web:
http://www.observatoriolaboral.gob.mx/wb/ola/programa_de_movilidad_laboral_mexicocanada

- Comprobante de último grado de estudios (máximo preparatoria, bachillerato o escuela técnica).
- Tener experiencia demostrable en la ocupación ofertada.
- Acreditar el nivel de inglés avanzado.

Adicionalmente, para demostrar su experiencia laboral el interesado deberá presentar recibos de nómina y/o honorarios; comprobantes de cotización del IMSS/ISSSTE; constancias laborales membretadas, que contengan periodo laboral trabajado, puesto desempeñado, actividades principales realizadas y puesto firma y teléfono de quien la emite¹³⁷.

Posteriormente, deben pasar por un proceso de evaluación del Consejero de Empleo y presentar los siguientes documentos:

- Comprobante del último grado de estudios.
- Documentación que acredite su experiencia laboral (recibos de nómina, honorarios, constancias de su último empleador o comprobantes de cotización del IMSS).
- Presentar un examen para evaluar el grado de conocimiento del idioma inglés en los centros de evaluación que el Consejero de Empleo le señale.

En cuanto a los requisitos que se deben cumplir ante las autoridades canadienses son:

- Contar con pasaporte con una vigencia mínima de dos años.
- Cubrir la cuota por derechos de visado (este pago no garantiza la emisión de la visa).
- Cuatro fotografías recientes tamaño pasaporte.
- Llenar el formato de solicitud de visa de trabajo temporal.

El oficial de migración de la Embajada de Canadá en México también verificará que el interesado:

¹³⁷ Los candidatos que cumplan con todos los requisitos deben acudir a la Oficina del Servicio Nacional de Empleo más cercana a su domicilio (Anexo 9). Para cualquier información adicional la STPS pone a disposición el teléfono de lada sin costo 01-800-841-20-20. Para el caso del Distrito Federal, los interesados pueden presentarse a la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo, ubicada en Carretera Picacho- Ajusco #714, Edificio A Planta Baja, Col. Torres de Padierna, Delegación Tlalpan, D.F., C.P. 14209. Teléfono: 3000-4100, extensiones: 4148, 4250 y 4157.

- Goce de buena salud, para lo cual deberá presentar un examen médico cuando el oficial de migración se lo indique.
- Presente constancia de no antecedentes registrales y que no constituya de ninguna manera un riesgo para la seguridad de Canadá.

En concreto, el Servicio Nacional de Empleo ha publicado alrededor de 100 vacantes para trabajadores de mostrador con servicio de alimentos; Se requiere que tengan conocimientos en el área de comida, por ejemplo, primeras entradas y primeras salidas, temperaturas de los alimentos, cobro de alimentos, refrigeración, estándares de limpieza, seguridad en higiene, entre otros¹³⁸.

Al igual que el Programa de Trabajadores Temporales de Baja Especialización, los empleos son temporales y pueden durar un máximo de dos años. El empleador es quien cubre los gastos de transporte aéreo del trabajador de su país de residencia al lugar de trabajo en Canadá y de regreso; Los costos del hospedaje correrán a cargo del trabajador¹³⁹.

Como ejemplo de la respuesta mexicana, algunos gobiernos estatales como el del Estado de México han comenzado a entrenar a una centena de mexiquenses para viajar a Canadá y laborar en empresas agrícolas, empacadoras, de servicios, alimentos, turismo y financieras. Los desempleados mexiquenses reciben tres meses entrenamiento laboral y una ayuda económica de \$1,650. Asimismo, se les asesora con un curso de inglés básico, según información brindada al periódico La Jornada, por Evangelina Lara Alcántara, directora de Previsión Social de la Secretaría del Trabajo del Estado de México¹⁴⁰.

¹³⁸ Alma Córdova. *Ofertan 100 vacantes en programa de movilidad México-Canadá* en Diario Rotativo, julio 2009, [En línea] Dirección URL:

http://rotativo.com.mx/sanjuanrio/ofertan_100_vacantes_en_programa_de_movilidad_mexicocanada/617,21,16695,html [Consulta: 28 de noviembre de 2009].

¹³⁹ Gobierno del Estado de Tamaulipas. *Acuerdo de Cooperación Laboral México- Canadá, Programa Piloto de Movilidad Laboral México-Canadá, Lineamientos y requisitos para el aspirante al programa de movilidad laboral.* [En línea] Dirección URL:

<http://www.tamaulipas.gob.mx/ciudadano/vacantes/archivos/Lineamientos%20y%20Requisitos%20piloto%20ORA%2006%2010%2008.doc> [Consulta: 28 de noviembre de 2009].

¹⁴⁰ Silvia Chávez González. *Por la crisis, capacitan a desempleados del estado de México para trabajar en otras entidades o países* en La Jornada, 14 de marzo de 2009, [En línea] Dirección URL:

3.5 Retos y oportunidades en materia de movilidad laboral entre México y Canadá

Cabe señalar que el programa piloto enfrenta severos cuestionamientos de agrupaciones sindicales canadienses y de diversas organizaciones no gubernamentales, las cuales han denunciado que si los trabajadores agrícolas mexicanos han sufrido irregularidades como jornadas de trabajo extenuantes, carencia de servicios sociales y médicos, lo mismo sucederá con los demás sectores diferentes al agrícola¹⁴¹.

Esas críticas, hechas por el Sindicato de Trabajadores Unidos de la Alimentación y el Comercio de Canadá (UFCW, por sus siglas en inglés) también han alcanzado al personal de los consulados mexicanos en aquel país pues, desde su punto de vista, están más interesados en proteger este tipo de programas de trabajo temporal que a los migrantes mexicanos.

Además, hay temor fundado de que la incorporación de más sectores productivos se hará con una regulación laxa, lo cual implicará que los trabajadores tengan menor protección laboral y estén sujetos a lo que establezca autoritariamente el patrón.

Cada vez crecen más las versiones de que los trabajadores no denuncian abiertamente sus condiciones laborales ante el temor de ser enviados de regreso a México o ser rechazados en la contratación de la temporada siguiente¹⁴².

En este sentido, se llevó a cabo un encuentro entre el subsecretario para América del Norte de la SRE y el dirigente del Sindicato *United Food and Commercial Workers*, el 3 de diciembre de 2007, para abordar este tipo de problemáticas existentes en el PTAT que podrían reproducirse en los demás sectores que se pretenden incluir en el programa.

<http://www.jornada.unam.mx/2009/03/14/index.php?section=estados&article=024n2est> [Consulta: 28 de noviembre de 2009].

¹⁴¹ La Jornada. Negocian México y Canadá incluir más sectores en convenio laboral. [En línea] Dirección URL: <http://www.jornada.unam.mx/2007/12/05/index.php?section=politica&article=018n2pol> [Consulta: 5 de diciembre de 2007].

¹⁴² *Ídem*.

El dirigente del *UFCW*, señaló que la voz de los trabajadores no es escuchada y sus problemas no son atendidos por ninguno de los dos gobiernos; Manifestó también el interés de su sindicato en participar y trabajar con el gobierno para asegurar un trato justo y digno para los mexicanos.

El líder sindical declaró al subsecretario que les preocupa el hecho de que el acuerdo del PTAT se discuta y revise anualmente sin la participación de los trabajadores o de sus representantes; Argumentan que el sindicato podría tener una contribución muy valiosa y efectiva si fueran partícipes de esas negociaciones¹⁴³.

A través de los centros de ayuda, el sindicato ha ganado una creciente confianza con los trabajadores, que cada vez más recurren a esta organización, que presta sus servicios inclusive a los indocumentados.

Es importante notar el interés que tienen organizaciones sindicales canadienses, como la *UFCW*, en denunciar las anomalías del PTAT, cuando los gobiernos tanto mexicano, como canadiense, están tan ocupados en ampliar el programa hacia otros sectores. Sería de gran ayuda que el gobierno mexicano tomara en cuenta las recomendaciones de este sindicato para no tener los mismos desaciertos en el ámbito de movilidad laboral en sectores diferentes al agrícola y hacer de este programa una alternativa viable para los mexicanos, pero sobre todo respetando los derechos humanos de los trabajadores y satisfaciendo las necesidades de ambos países en materia laboral.

Al respecto, el investigador Gustavo Verduzco, afirma que la nueva etapa para aceptar trabajadores mexicanos en Canadá, tiene como novedad que, tanto el reclutamiento, como los procesos que conectan a los trabajadores con sus empleadores, y su estancia en Canadá, han comenzado a tener lugar con casi total independencia de los gobiernos. Así, la empresa privada *Mexi-Can* es la encargada de contratar a los trabajadores que irán a Canadá. Según Verduzco, el gobierno mexicano sólo ha intervenido

¹⁴³ La Jornada. *Consulados protegen más a patrones que a trabajadores mexicanos en Canadá*. [En línea] Dirección URL: <http://www.jornada.unam.mx/2007/12/03/index.php?section=politica&article=010n1pol> [Consulta: 8 de diciembre de 2007].

para afirmar su anuencia a estas nuevas prácticas sin ningún tipo de control ni previsión sobre los problemas que una situación así puede traer¹⁴⁴.

En su opinión, *parece que 36 años de experiencia no han sido suficientes como para que los gobiernos adviertan la facilidad con la que se incurre en prácticas que atentan contra los derechos mínimos de los trabajadores cuando la situación se deja completamente suelta y en manos de empresarios privados ávidos de las mayores ganancias posibles*¹⁴⁵.

Verduzco, no augura resultados positivos para los trabajadores mexicanos que desean incursionar por ese nuevo camino laboral, ya que según un reporte periodístico del diario *Toronto Star* que publica en su artículo, algunos mexicanos se encontraban muy desilusionados, tanto por la mala situación de sus ingresos en Calgary, Alberta, como por las malas y caras condiciones de la vivienda, de tal manera que no sólo no podían enviar dinero a sus casas en México, sino que además vivían en malas condiciones. Se quejaban también porque sus pasaportes les habían sido guardados por la compañía canadiense que los había contratado¹⁴⁶. El investigador asegura que cuando las circunstancias se dan para fomentar mayor libertad mercantil con respecto a los trabajadores, los abusos comienzan a ocurrir.

Por otra parte, ha surgido una nueva crítica en el sentido de que los trabajadores de baja especialización no son candidatos para obtener la residencia permanente en este país. Al respecto, el Comité de Ciudadanía e Inmigración de la Cámara de los Comunes en Canadá recomienda en su reporte del mes de mayo de 2009, que el Gobierno canadiense cree una vía para obtener la residencia permanente para todos los trabajadores

¹⁴⁴ Gustavo Verduzco Igartúa. Lecciones del Programa de Trabajadores Temporales Mexicanos en la agricultura de Canadá. Una buena práctica amenazada, en *Trabajo temporal y migración internacional a partir de la experiencia México-Canadá*. Op Cit. p. 43.

¹⁴⁵ *Íbidem*. p. 44

¹⁴⁶ *Íbidem* p. 45

extranjeros, con base en las oportunidades actuales que se han comenzado a brindar a los demás trabajadores o estudiantes extranjeros¹⁴⁷.

En el informe el Comité afirma que todos los trabajadores extranjeros deberían ser candidatos para obtener la residencia permanente después de trabajar un periodo de 24 a 36 meses en Canadá. Los trabajadores agrícolas temporales y otros de baja especialización necesitarían ser acomodados a través de requerimientos especiales para el periodo elegible de empleo¹⁴⁸.

Asimismo, se observó que los trabajadores de baja especialización tienen ingresos menores y por lo tanto tienen menos posibilidades de llevarse a su familia. La separación familiar ha sido identificada como una preocupación de todos los trabajadores extranjeros, ya que muchos de ellos presentan problemas sociales como el alcoholismo y aislamiento; Es por ello que el Comité recomienda que se les debería dar la oportunidad a los parientes inmediatos de acompañar a su familiar que trabaja en Canadá, así como darles la oportunidad de trabajar y obtener ingresos económicos en aquel país.

Para lograr este propósito, el Comité recomienda enmendar las Regulaciones de Protección a los Refugiados e Inmigrantes, a fin de que los miembros de la familia del trabajador extranjero puedan obtener un permiso de trabajo¹⁴⁹.

Otro de los retos que se presentan, es la existencia de falsas agencias reclutadoras de trabajadores temporales, ante el largo proceso de reclutamiento y papeleo que viven los trabajadores antes de poderse ir a Canadá.

Existen reclutadores serios que proveen un servicio de calidad ayudando a colocar a los trabajadores y recibiendo un pago por parte de ellos. Sin embargo, algunos reclutadores, cobran sumas exorbitantes que impiden al trabajador ganar el dinero suficiente para darle mejor calidad de vida a su familia. De acuerdo al Comité de Ciudadanía e Inmigración de la Cámara de los Comunes de Canadá, el monto que pagan

¹⁴⁷ House of Commons Canada. *Op Cit.* p. 13.

¹⁴⁸ *Ídem.* p. 31.

¹⁴⁹ *Ídem.* p. 32.

indebidamente los trabajadores varía entre los 2,000 y 25,000 dólares, además de otros costos cargados al empleador¹⁵⁰.

Además, se han reportado otras irregularidades con este tipo de agencias que van desde empleos inexistentes, despidos antes de la llegada del trabajador, contratos mal traducidos que alteran las condiciones de trabajo, información incorrecta acerca de la posibilidad de obtener la residencia permanente en aquel país, cuotas extras al trabajador por concepto de extensión de su permiso de trabajo, transporte, alojamiento, traducción de documentos, etcétera.¹⁵¹

La situación se complica ya que la regulación de las agencias reclutadoras es de competencia provincial y sólo algunas de ellas prevén este tipo de situaciones; por ejemplo, en Alberta y Manitoba las agencias deben tener licencia y no pueden cobrarle al trabajador por conseguirle un empleo. No obstante, estas regulaciones no han sido suficientes para atacar el problema.

Al respecto, en junio de 2008, Canadá deportó a un grupo de 80 mexicanos, provenientes de Columbia Británica, ya que fueron víctimas de agencias reclutadoras falsas, prometiéndoles empleos inexistentes en aquella provincia. El cónsul adjunto de México en Vancouver, Juan José Salgado, dijo que cada mexicano pagó entre 1, 500 y 3,000 dólares para obtener los supuestos empleos en Canadá¹⁵².

Para este efecto, el Comité recomienda acciones del Gobierno Federal para prevenir a los trabajadores acerca de las agencias sin escrúpulos. Una medida será informarles vía internet de la existencia de éstas, de los abusos que podrían cometer contra ellos, de los países que más casos han tenido de estafa y un foro en línea para que compartan experiencias.

¹⁵⁰ *Íbid.* p. 46.

¹⁵¹ *Íbid.* p. 47.

¹⁵² Alberto Rabillota. Investiga México caso de 80 mexicanos deportados por Canadá. Mundo Hispano. Junio 2008, [En línea]. Dirección URL: <http://www.munhispano.com/?nid=137&sid=3617510> [Consulta: 28 de noviembre de 2009].

El Comité de Ciudadanía e Inmigración de la Cámara de los Comunes de Canadá realizó un viaje a través de todo el país y durante su estadía en algunas provincias escucharon diversos tipos de quejas, como:

- Pago por debajo de lo acordado en la Opinión del Mercado Laboral.
- Falta de pago de horas extras.
- Deducciones ilegales del salario de los trabajadores.
- Desinformación de los beneficios de los trabajadores.
- Jornadas de trabajo extenuantes en periodos muy cortos de tiempo.
- Condiciones de higiene muy pobres.
- Exposición de los trabajadores a riesgos de seguridad y de salud.
- Prohibición de dejar su lugar de trabajo después de su jornada laboral.
- Condiciones de vivienda insalubres.
- Retención de documentos personales del trabajador, como su pasaporte o carnet médico.
- Negación de servicios médicos, llamadas telefónicas.
- Amenaza de repatriación a aquellos que desobedezcan las órdenes del empleador¹⁵³.

El Comité asegura que el Gobierno Federal debe tomar cartas en el asunto. Así como permitió al empleador contratar a un trabajador extranjero, aprobó condiciones de trabajo, y autorizó al trabajador para entrar a Canadá, así también debe asegurarse de que el programa se está efectuando apropiadamente.

Así, el Comité recomienda al Gobierno Federal establecer mecanismos de monitoreo para los empleadores, con visitas inesperadas para supervisar las condiciones de trabajo y vivienda de los trabajadores. Las visitas podrían ser solicitadas por los empleados a un número gratuito o vía Internet. Los lugares que no cuenten con los estándares

¹⁵³ House of Commons Canada. *Op Cit.* p. 54.

aceptables deberían ser sancionados hasta con un año sin poder contratar trabajadores extranjeros.

En cuanto a la Seguridad Social, los trabajadores extranjeros enfrentan otro reto. Tanto ellos, como sus empleadores deben pagar la misma cuota que los trabajadores canadienses para el Seguro de Empleo, sin embargo, no cuentan con los beneficios básicos. Así, el Comité recomienda reformar el Acta del Seguro de Empleo, con el fin de que las contribuciones de los trabajadores temporales cesen, así como la realización de un examen médico antes de que el trabajador regrese a su país de origen, con el fin de detectar cualquier daño ocasionado por las condiciones de trabajo y poderle brindar la compensación correspondiente.

Cabe mencionar que se podría invocar el Convenio que celebraron México y Canadá en 1996, sobre Seguridad Social que permite que un trabajador sume los periodos cotizados en México y Canadá, para lograr el pago de una pensión. De esta manera, un trabajador que durante su carrera cotizó en la seguridad social de Canadá y de México, pero que al final de su vida laboral no califica en uno de ellos para una pensión derivada del seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, puede combinar los periodos cotizados en ambos sistemas, en la llamada totalización de períodos. Para solicitar pensión por totalización de periodos, es necesario presentarse en Canadá en la oficina del *International Operations* del *Human Resources and Skills Development Canada* o en México a la Coordinación de Asuntos Internacionales del Instituto Mexicano del Seguro Social.

El segundo objetivo del Convenio sobre Seguridad Social consiste en eliminar la doble tributación en materia de seguridad social; Para ello, se permite que las empresas envíen hasta por un periodo de cinco años a sus trabajadores a laborar a alguno de los dos países miembros del Convenio, pagando únicamente las cuotas de seguro social en el país de origen de la empresa o del trabajador.

En este caso, es necesario solicitar ante la autoridad correspondiente del país de origen la expedición de un certificado de cobertura, en la oficina en Canadá de *Canada*

Customs and Revenue Agency del Ottawa Tax Services y en México al área de Coordinación de Asuntos Internacionales del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Para ello, se deberá presentar una carta en la que se solicita el desplazamiento del trabajador, conteniendo una descripción detallada de las fechas, lugar y actividades a realizar durante su desplazamiento. El certificado de cobertura, exime al patrón del pago de impuestos en el país al cual se dirige el trabajador y por el tiempo que éste se encuentre en él.

El Convenio no permite que los trabajadores elijan el sistema al cual quieren contribuir, ya que no cambia las previsiones básicas de cobertura determinadas por la legislación de seguridad social de México y de Canadá¹⁵⁴.

Otro de los retos que recientemente se ha enfrentado en el proceso de movilidad laboral México-Canadá, es la imposición el 13 de julio de 2009 del requerimiento de visa para los mexicanos que deseen ingresar a dicho país, ya sea como turistas, estudiantes, trabajadores, etcétera.

Al respecto, Imelda Mauricio Montañez, encargada del Programa de Trabajadores Agrícolas en Canadá, dependiente del Servicio Estatal de Empleo en Zacatecas, indicó a un diario local que la nueva disposición no afecta de gran medida a los trabajadores temporales, ya que el único cambio es que éstos tendrán que acudir dos días antes a la ciudad de México para recibir su visa correspondiente, trámite que anteriormente se realizaba un día antes.

El único inconveniente será que los trabajadores tendrán que tramitar una nueva visa cada vez que ingresen al país, es decir, cuando regresan a México y realicen un

¹⁵⁴ s/a. *Convenio de Seguridad Social entre México y Canadá*. [En línea] Embajada de México en Canadá, Dirección URL: <http://www.sre.gob.mx/canada/> [Consulta: 27 de junio de 2009].

reingreso en el mismo año a Canadá tienen que pagar nuevamente su visa, que son 835 pesos de contado. Anteriormente podían regresar con la misma visa¹⁵⁵.

La explicación ofrecida por las autoridades canadienses para imponer la visa es el gran número de solicitudes falsas que presentaron durante varios años, los connacionales mexicanos para ser aceptados en la categoría de refugiados en aquel país¹⁵⁶. Así se está cuestionando la integridad del generoso sistema de refugio canadiense¹⁵⁷. Dicho sistema enfrenta problemas de índole administrativo que, al retrasar significativamente las decisiones sobre las peticiones, ofrecen incentivos económicos poderosos que explican el aumento de las solicitudes no legítimas. Claramente la imposición de la visa a los mexicanos, como antes fue a los chilenos y brasileños, no va a resolver la ineficacia del sistema¹⁵⁸.

Cabe mencionar que el número de solicitudes de refugio por parte de mexicanos en el año 2007, fue aproximadamente de 5,500 y sólo fueron recibidos nueve de cada 100

¹⁵⁵ Andrea Dávila. *Baja la demanda de trabajadores en Canadá* en NTR Zacatecas [En línea], Dirección URL: <http://ntrzacatecas.com/noticias/zacatecas/2009/07/17/baja-la-demanda-de-trabajadores-en-canada/> [Consulta: 29 de noviembre de 2009].

¹⁵⁶ El ex embajador de Canadá en México Marc Perron resumió la situación, según la versión canadiense, al declarar que los refugiados mexicanos en Canadá eran básicamente turistas que estaban abusando del sistema canadiense de refugio y que además tomaban ventaja de los servicios de asistencia ofrecidos a los refugiados “reales”. Cfr. Sebastián Escalante. “Refugiados mexicanos en el Canadá de los noventa: Reconsiderando algunas suposiciones migratorias” en *Canadá, un Estado posmoderno*. Plaza y Valdés Editores. México, 2000, p. 351.

¹⁵⁷ Esta categoría corresponde a las razones humanitarias que tiene Canadá para recibir a inmigrantes de diversos países. Los inmigrantes con esta categoría reciben la ayuda del Estado Canadiense a partir de la Convención de Génova Relacionada con el Status de Refugiados y de su Protocolo de 1967, el cual denomina a los refugiados como “aquellos individuos que padecen cualquier tipo de persecución basada en raza, religión, nacionalidad, o simplemente por ser miembro de algún grupo social en particular y emitir una opinión política que les signifique incapacidad para vivir en el país que reside”. Cfr. Esther Berenice Alonso Gómez. *Op Cit.* p. 34 y 35.

¹⁵⁸ Isabel Studer Noguez. *Canadá: Adiós a la relación estratégica con México* en Excelsior. [En línea], Dirección URL: <http://www.exonline.com.mx/diario/editorial/665413> [Consulta: 29 de noviembre de 2009].

solicitantes¹⁵⁹, teniendo a la violencia doméstica, así como la orientación sexual como los principales motivos de persecución presentados por los connacionales¹⁶⁰.

Por su parte la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, informó en un boletín el 17 de julio de 2009 que, con relación a la nueva visa para mexicanos que viajan a Canadá, y en el marco del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá los más de 12 mil trabajadores agrícolas que actualmente se encuentran en Canadá, permanecerán desempeñando sus actividades en ese país, sin que su situación sufra ningún cambio.

De la misma manera, se informa que los más de 2 mil 500 trabajadores que se tiene programado acudan a ese país para trabajar durante el resto del año, no tendrán ningún problema para viajar en tiempo y forma, en las fechas y destinos pactados.

El gobierno de México ha monitoreado el proceso de transición para que la implementación de visas, no signifique una afectación al Programa y sus participantes no tengan contratiempos para ingresar y permanecer en ese país¹⁶¹.

El embajador de Canadá en México, Guillermo Enrique Rishchynski, puntualizó que incluso este año han laborado en su país más de 16 mil jornaleros agrícolas y otros 6 mil mexicanos más en diversas áreas de la economía, mediante los esquemas de contratación temporal y que ninguno de ellos ha resultado afectado por la nueva política de tramitación de visa. Todos aquellos mexicanos que cumplen con los requisitos y completan el trámite obtienen el documento sin mayor problema; solamente es negado a una mínima parte que no cubre dichas condiciones¹⁶².

¹⁵⁹ Blanche Petriche. *Buscaron asilo en Canadá más de 5 mil mexicanos en 2007: rechazan a la mayoría* en La Jornada. [En línea], Dirección URL: <http://www.jornada.unam.mx/2008/02/11/index.php?section=politica&article=009n1pol> [Consulta: 30 de noviembre de 2009].

¹⁶⁰ Sebastián Escalante. *Op Cit.* p. 357.

¹⁶¹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Garantizado el arribo en tiempo y forma de los Trabajadores Agrícolas Mexicanos que van a Canadá en el marco del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT)*. Boletín 090. [En línea], Dirección URL: http://www.stps.gob.mx/saladeprensa/boletines_2009/julio_09/b090_julio.htm [Consulta: 29 de noviembre de 2009].

¹⁶² Patricia Muñoz Ríos. *Exigir visa no afectó plan de trabajos temporales en Canadá, dice embajador* en La Jornada, [En línea], Dirección URL:

Durante la pasada Cumbre de Líderes de América del Norte, en Guadalajara, Jalisco, el 9 de agosto de 2009, se llevó a cabo un encuentro bilateral entre el Presidente de México Felipe Calderón Hinojosa y su homólogo canadiense Stephen Harper, durante el cual el Presidente reiteró al Primer Ministro el desacuerdo de su gobierno por la decisión de imponer el requisito de visa a los mexicanos que deseen viajar a ese país.

Harper se mostró sensible ante este planteamiento y reconoció que el número creciente de solicitudes de refugio que se presentaron en los últimos tiempos obedece, en buena medida, a una legislación interna que lo propicia.

Otro asunto que abordaron los mandatarios de México y Canadá fue el laboral y se congratularon por el 35 aniversario del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales, al cual consideraron como un instrumento modelo en la regulación del flujo migratorio ordenado, legal y seguro entre las dos naciones.

Confirmaron su importancia como pilar de las relaciones bilaterales y se dijo que no sufrirá afectación alguna por la imposición de visas a nacionales mexicanos para viajar a Canadá. Además expresaron su satisfacción por el arranque de los proyectos piloto en materia de construcción y turismo¹⁶³. Asimismo, se habló de ampliar el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales hacia el sector de la industria lechera, ranchos ganaderos y producción de lácteos¹⁶⁴.

Además de los retos que se han explicado, existen otras barreras, como el nivel solicitado del idioma inglés, que difícilmente tendrá un trabajador de baja especialización; la crisis económica mundial que afecta la oferta de empleo; las diferencias entre las

<http://www.jornada.unam.mx/2009/09/23/index.php?section=sociedad&article=043n1soc> [Consulta: 29 de noviembre de 2009].

¹⁶³ Bertha Becerra. *No hay plazo para revertir visa canadiense: Barrio* en El Sol de Córdoba, [En línea], Dirección URL: <http://www.oem.com.mx/elsoldecordoba/notas/n1279163.htm> [Consulta: 29 de noviembre de 2009].

¹⁶⁴ Adriana García. *Reprocha FCH visa canadiense* en Medios México. [En línea], Dirección URL: <http://mediosenmexico.blogspot.com/2009/08/reprocha-fch-visa-canadiense.html> [Consulta: 29 de noviembre de 2009].

legislaciones laborales de las diferentes provincias; el conflicto que resulta la equiparación de oficios canadienses con los mexicanos; certificación de ocupaciones, etcétera.

CONCLUSIONES

Canadá, como muchos países industrializados, se caracteriza por tener una baja densidad de población 3.3 hab/km² y una alta edad promedio de sus habitantes, 39.4 años. Situación contraria a la que se presenta en países en vías de desarrollo como es el caso de México, donde la densidad de población es de 54.5 hab/km² con una edad promedio de 24 años¹⁶⁵. Es decir, esto representa una diferencia de 15 años.

De mantenerse las tendencias actuales, para el año 2034, la edad promedio de la población canadiense rebasaría los 65 años de edad, es decir, aproximadamente el 70% de los canadienses formaría parte de la Población No Económicamente Activa, a este fenómeno se le conoce como envejecimiento de la población, lo que podría acarrear desequilibrios en rubros como la seguridad social, la salud y el sistema de pensiones.

Es por eso que Canadá se ha visto en la necesidad de atraer migrantes en ocasiones de manera permanente y recientemente ha optado por contratar trabajadores temporales, bajo diversos esquemas de movilidad laboral, siendo los lazos más importantes los que se tienen con México.

Con este tipo de programas, México y Canadá aprovechan la complementariedad de sus mercados laborales para satisfacer la demanda de mano de obra canadiense y canalizar mexicanos sin empleo o con baja remuneración hacia aquel país.

Las ventajas de que la migración sea temporal son diversas para ambos países. Para Canadá, resulta benéfico ocupar los puestos de trabajo, sólo en las temporadas en las que se necesitan, sin tener que recibir migraciones masivas permanentes, ya que esto ocasionaría problemas sociales como la xenofobia, desempleo, delincuencia, etcétera.

Para México, resulta de vital importancia el regreso de los trabajadores temporales, ya que traen consigo experiencia laboral, recursos económicos mayores a los que podrían

¹⁶⁵ Cfr. INEGI *Op Cit* y Statistics Canada *Op Cit*.

obtener realizando el mismo trabajo en su país, con posibles inversiones en su comunidad y mejor calidad de vida para su familia.

Así, el esquema de cooperación laboral más importante entre México y Canadá es el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales que fue implementado en 1974, cumpliendo su trigésimo quinto aniversario en el año 2009, con una experiencia favorable para ambos países, ya que año con año México envía trabajadores agrícolas hacia aquel país de manera segura, legal, ordenada y temporal. Dichas características se logran gracias a la participación de ambos gobiernos en el reclutamiento de los trabajadores, llevándose un control personalizado de los mismos, de esta forma ambos gobiernos tienen conocimiento de la situación de cada trabajador y pueden darle seguimiento y protección en caso de ser necesario.

Existen algunos trabajadores con inconformidades acerca del PTAT, como maltrato de los empleadores, horas excesivas de trabajo, no se les brinda equipo adecuado para el uso de plaguicidas, etc. Sin embargo, muchos de ellos temen comunicar estas situaciones al Consulado, ya que podrían ser clasificados por sus patrones como trabajadores problemáticos y con ello no serían recontratados para la siguiente temporada.

Algunos investigadores como Gustavo Verduzco, María Isabel Lozano, Ofelia Becerril, Tanya Basok y P. Preibisch han realizado estudios de campo en los cuales han observado algunas de estas irregularidades y las han plasmado en sus diferentes publicaciones con la finalidad de llamar la atención de las autoridades participantes en el PTAT, mediante recomendaciones tales como: En caso de que un trabajador mayor de 45 años, no sea requerido por su patrón para la próxima temporada, se le dé preferencia en el proceso de selección para enviarlo a otra granja; que se desarrolle un programa de orientación para los trabajadores, en donde se les enumeren sus derechos como trabajadores, su situación laboral, los beneficios que deben tener en salud, pensión, reembolso de impuestos, compensaciones y específicamente los mecanismos para hacer efectivos esos beneficios, y finalmente una explicación de las deducciones legales que se

les harán a su sueldo¹⁶⁶. Al *HRSDC*, se le recomienda revisar el estatus laboral de los trabajadores mexicanos que han ido a aquel país por varias temporadas, ya que se les brindan beneficios limitados y se les sigue considerando como temporales; Que se les brinde a los trabajadores asistencia contable, clases de inglés o francés, actividades recreativas; Que se asegure que todos los documentos que necesitan los trabajadores estén en idioma español, así como los anuncios y pósters en su área de trabajo; Que se estudie la posibilidad de la no retención del impuesto sobre la renta; Que se extienda la cobertura del seguro de salud para los trabajadores que tienen problemas de salud derivados de su trabajo en Canadá, incluso cuando el contrato ha expirado; Que se revise la deducción hecha a los salarios de los trabajadores relacionada con el seguro de desempleo, ya que los trabajadores no reciben ningún beneficio de ella; Que se evalúe el monto mensual que se brinda a los pensionados, ya que es muy bajo y la distribución de cheques ha resultado poco eficiente¹⁶⁷. Para los consulados mexicanos, que se sigan haciendo esfuerzos para que los bancos reduzcan el costo de transferencia de remesas; Que se les facilite a los trabajadores el acceso a teléfonos ya sea para comunicarse con su familia o con el consulado; Que se establezcan acuerdos con universidades mexicanas para que algunos estudiantes realicen su servicio social y se reduzca la carga de trabajo, etcétera¹⁶⁸.

No obstante, en algunos casos, se evidenciaron las siguientes buenas prácticas dentro del PTAT: El apoyo con bicicletas nuevas y usadas para el transporte del trabajador o un vehículo para llevarlos a la iglesia o eventos organizados por la comunidad, para hacer compras o llamadas telefónicas; Algunos patrones toman clases de español para comunicarse mejor con sus empleados; En ocasiones se les permite visitar a su familia en México después de cuatro meses de trabajo o recibir visitas de su esposa, si ésta fuere a Canadá; Han surgido también lazos de amistad entre canadienses y residentes permanentes con los trabajadores temporales; Algunas organizaciones civiles brindan apoyo espiritual a los trabajadores agrícolas, con religiosos de su país y en la misma lengua;

¹⁶⁶ Gustavo Verduzco y María Isabel Lozano. *Op Cit.* p. 10.

¹⁶⁷ *Ibid.* p. 11 y 12

¹⁶⁸ *Ibid.* p. 12 y 13

Los negocios locales venden productos, incluyendo comida y bebida, que prefieren los trabajadores mexicanos, entre otros¹⁶⁹.

Asimismo, la mayoría de los trabajadores opinan que a pesar de estas irregularidades dentro del Programa, están siendo beneficiados por el salario que reciben, que es de no menos de \$8.90 dólares canadienses por hora (salario mínimo para la temporada 2007)¹⁷⁰, mientras que en México el salario mínimo diario equivalía a 50 pesos mexicanos en ese mismo año.

De acuerdo con datos del Consulado General de México en Toronto, en 2008 se registró la participación de 15,743 trabajadores mexicanos dentro del programa¹⁷¹, cifra que aumenta constantemente año con año.

Pese a las buenas prácticas desarrolladas bajo el PTAT, Canadá se ha negado a suscribir otro acuerdo vinculante similar al Memorándum de Entendimiento que creó dicho programa, que abarque otro tipo de ocupaciones, ya que al formar parte de la Organización Mundial del Comercio y de acuerdo a la Cláusula de la Nación más favorecida del Acuerdo General en Comercio de Servicios (GATS, por sus siglas en inglés), este país debe otorgar los mismos beneficios a los 150 miembros de dicho organismo¹⁷².

En este sentido, Canadá ha preferido nutrir los programas internos con los que cuenta para atraer más trabajadores extranjeros temporales. Cabe mencionar que al no existir un instrumento bilateral vinculante, la participación gubernamental queda excluida, para darle paso a la relación directa del patrón canadiense con el trabajador extranjero, lo cual dificultaría la protección de los derechos de los connacionales, por parte de las autoridades mexicanas.

¹⁶⁹ *Ibidem* pp. 72-76.

¹⁷⁰ Elma del Carmen Trejo García *Op Cit.* P. 4.

¹⁷¹ Consulado General de México en Toronto. *Op Cit.*

¹⁷² World Trade Organization. The General Agreement on Trade in Services (GATS): Objectives, coverage and disciplines. [En línea] Dirección URL: http://www.wto.org/english/tratop_e/serv_e/gatsqa_e.htm [Consulta: 10 de enero de 2010].

Entre los programas anteriormente mencionados se encuentran el *Live-in Caregiver* o Programa de Niñeras, Programa de Trabajadores Altamente Especializados y el Proyecto Piloto de ocupaciones que requieren de bajos niveles de entrenamiento formal.

De manera específica, México, a través de instancias gubernamentales como la Secretaría de Relaciones Exteriores, la Secretaría del Trabajo, entre otras, concluyeron un Programa Piloto de Movilidad Laboral en las áreas de construcción y turismo, en el que participan las provincias de Alberta, Columbia Británica y Manitoba.

En el sector turismo, se requieren cocineros, recepcionistas de hoteles, meseros, encargados de mostrador de alimentos, lavaplatos, etc; y en el sector de la construcción se requieren albañiles, carpinteros, colocadores de azulejos, electricistas, pintores, plomeros, soldadores, etcétera.

Las ofertas de empleo disponibles pueden ser consultadas a través del Servicio Nacional de Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Actualmente, se han publicado alrededor de 100 vacantes para mostrador de cadenas de restaurantes de comida rápida y los primeros trabajadores mexicanos han comenzado a laborar en Canadá bajo este esquema.

Con esta nueva etapa de cooperación en materia de movilidad laboral en sectores diferentes al agrícola, México enfrentará retos que se deben tomar en consideración, como el abuso de los empleadores hacia sus trabajadores, las agencias reclutadoras fraudulentas o bien el cobro de sumas exorbitantes a los mexicanos para colocarlos en algún puesto en aquel país; en cuanto a la Seguridad Social, los trabajadores deben pagar las mismas cuotas que los trabajadores canadienses, pero no reciben los mismos beneficios y finalmente, la imposición de la visa canadiense para los mexicanos, lo cual podría traducirse en una barrera para la contratación de trabajadores connacionales.

La cooperación en materia de movilidad laboral entre México y Canadá tiene grandes posibilidades de expandirse hacia otros sectores diferentes al agrícola, ya que gracias a las buenas prácticas desarrolladas bajo el PTAT, ambos gobiernos tienen la

voluntad política de alcanzar niveles de cooperación más amplios. Existe la disposición para seguir ampliando la cooperación de movilidad laboral en sectores como la industria lechera, ranchos ganaderos y producción de lácteos, así como la suscripción de un acuerdo sobre movilidad juvenil que se concretó durante la pasada visita oficial del mandatario mexicano a Canadá, el 27 de mayo de 2010, en el cual se ayudará a estudiantes mexicanos y canadienses, a obtener un trabajo temporal durante su estancia en el otro país para complementar sus labores académicas¹⁷³.

Así, se demuestra que México es capaz de mantener un flujo migratorio controlado y, mientras exista voluntad política de dos países se pueden llegar a acuerdos, como se revisó a lo largo de esta investigación. Caso contrario de la situación que viven los connacionales mexicanos en Estados Unidos con la aprobación de la ley SB-1070, en la cual se convierte en un crimen la migración indocumentada y se faculta a cualquier oficial estadounidense a remitir a las personas de quienes se sospeche que no cuentan con los documentos necesarios para su estancia legal en el país, lo cual generará prácticas discriminatorias.

De lo anterior se puede concluir que la hipótesis que da forma a este trabajo de investigación se cumple casi en su totalidad, ya que las mejores prácticas del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá permitieron que se expandiera la cooperación en materia de movilidad laboral hacia otros sectores diferentes al agrícola, específicamente se incluyen ocupaciones de baja y mediana especialización, como aquellas relacionadas con la construcción y el turismo.

Se debe mencionar que la investigación revela que el PTAT con México no sirvió como base para suscribir acuerdos similares con Jamaica, Barbados y Trinidad y Tobago, ya que estos se suscribieron en 1967, mientras que el mexicano fue hasta 1974. No obstante, la propuesta fue hecha por parte de los canadienses y el Gobierno de México aceptó siempre y cuando se les pudieran brindar las garantías adecuadas a los trabajadores

¹⁷³ s/a. México y Canadá firman acuerdo en seguridad. El Imparcial. [En línea] Dirección URL: <http://www.elimparcial.com/EdicionEnLinea/Notas/Nacional/27052010/449426.aspx> [Consulta: 28 de mayo de 2010].

mexicanos¹⁷⁴. Las mejores prácticas desarrolladas con estos tres países caribeños y con México, permitieron la suscripción de acuerdos con otros países caribeños como Granada, Antigua, Dominica, St. Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y Monserrat, en 1976.

Asimismo, se confirma que el PTAT representa un ejemplo de que la migración puede darse de manera segura, legal y ordenada, y demuestra las ventajas que se derivan de un esquema migratorio controlado, contrastando con la situación que se vive en mayor magnitud con Estados Unidos de América, en la cual no hay voluntad política para suscribir un acuerdo migratorio entre ambos países.

¹⁷⁴ Cfr. Jessica Yolanda Olivan Téllez. *Op Cit* pp. 52-54.

FUENTES DE INFORMACIÓN

BIBLIOGRAFÍA

1. Basok, Tanya. *Tortillas and Tomatoes. Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*. McGill-Queen's University Press, Canadá, 2002, 168 pp.
2. Becerril Quintana, Ofelia. *Género, sexualidad y disciplina capitalista: jornaleros y jornaleras transmigrantes mexicanos en Canadá*. Seminario Interuniversitario de Estudios canadienses en América Latina, 2006, pp. 183-214.
3. Becerril Quintana, Ofelia. *Orden/desorden, contienda de sentimientos y configuración de la identidad transnacional de los migrantes mexicanos en el Canadá rural*. Seminario Interuniversitario de Estudios canadienses en América Latina, pp. 146-163.
4. Durand, Jorge. *Programas de trabajadores temporales. Evaluación y análisis del caso mexicano*. México, SEGOB-CONAPO. 2006, 106 pp.
5. Escalante, Sebastián. "Perspectivas migratorias en el Canadá Contemporáneo" en *Revista Mexicana de Estudios Canadienses*. Vol 3, No. 4, enero 2001, México, 171 pp.
6. Escalante, Sebastián. "Refugiados mexicanos en el Canadá de los noventas: Reconsiderando algunas suposiciones migratorias" en *Canadá, un Estado posmoderno*. Plaza y Valdés Editores. México, 2000, pp. 347-369.
7. Gutiérrez-Haces, Teresa (Coord.) *Canadá, un Estado posmoderno*. Plaza y Valdés Editores. México, 2000, 578 pp.
8. Preibisch, K. "Componente II: Prácticas de relaciones sociales entre trabajadores agrícolas temporales, sus patrones y los residentes del Ontario rural" en *Trabajo temporal y migración internacional a partir de la experiencia México-Canadá*. México, 2007, Colegio de la Frontera Norte, Miguel Ángel Porrúa, pp. 47-78.
9. Rosas, María Cristina. *Australia y Canadá: ¿Potencias medias o hegemonías frustradas? Una visión desde México*. UNAM, México, 2002, 559 pp.
10. s/a. *Almanaque Anual 2004*, editora Cinco, México, 2004, 655 pp.

11. Studer, Isabel. “Fundamentos y condicionantes de una sociedad estratégica entre México y Canadá” en *Canadá y México; los vecinos del vecino*. Instituto Matías Romero de Estudios Diplomáticos, México, 1997, 176 pp.
12. Trejo García, Elma del Carmen. *Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT)*. Cámara de Diputados, Subdirección de Política Exterior. México, 2007, 10 pp.
13. Verduzco Igartúa, Gustavo. “El Programa de trabajadores agrícolas mexicanos con Canadá: aprendizaje de una nueva experiencia” en *Canadá, un Estado posmoderno*. Plaza y Valdés Editores. México, 2000, pp.327-345.
14. Verduzco Igartúa, Gustavo. “El programa de trabajadores agrícolas mexicanos con Canadá: Un contraste frente a la experiencia con Estados Unidos” en *Estudios Demográficos y Urbanos*, México, El Colegio de México, vol.14, núm.1, 1999, pp. 165-191.
15. Verduzco Igartúa, Gustavo. “Lecciones del Programa de Trabajadores Temporales Mexicanos en la agricultura de Canadá. Una buena práctica amenazada”, en *Trabajo temporal y migración internacional a partir de la experiencia México-Canadá*. México, 2007, Colegio de la Frontera Norte. Miguel Ángel Porrúa, p. 11-46.
16. Verduzco Igartúa, Gustavo y María Isabel Lozano. “Mexican Farm Workers’ Participation in Canada’s Seasonal Agricultural Labor Market and Development Consequences in Their Rural Home Communities. Executive Summary”. En *Canada’s Seasonal Agricultural Workers Program as a Model Best Practices in Migrant Worker Participation in the Benefits of Economic Globalization Project*. North-South Institute. Ottawa. Marzo 2002- Agosto 2003, 14 pp.

DOCUMENTOS OFICIALES:

1. Acuerdo para el empleo temporal de trabajadores agrícolas mexicanos en Canadá 2010. *Human Resources and Skills Development Canada*.

2. Memorandum de Entendimiento entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno del Canadá relativo el Programa de los Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales.
3. *Convenio de Seguridad Social entre México y Canadá*. Embajada de México en Canadá.
4. *Plan de Acción Conjunto México- Canadá 2007-2008. Foreign Affairs and International Trade Canada* (DFAIT).
5. *Declaración de Intención entre el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos mexicanos con respecto a la Creación de un Grupo de Trabajo sobre Movilidad laboral*. Secretaría de Relaciones Exteriores.

TESIS Y TESISINAS:

1. Alonso Gómez, Esther Berenice. *La evolución de la política migratoria canadiense y su contribución al desarrollo nacional*. Tesis de Licenciatura. UNAM. México, 2001, 115 pp.
2. Espinosa Desiguard, Martha Elisa. *El Programa de trabajadores agrícolas México-Canadá: Un ejemplo de política migratoria ordenada*. Tesina de Licenciatura. UNAM, México, 1997, 77 pp.
3. Morales Miranda, Virginia. *Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá 2003*. Tesina de Licenciatura. UNAM, México, 2005, 61 pp.
4. Olivan Téllez, Jessica Yolanda. *La cooperación bilateral México-Canadá: Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales*. Tesis de Licenciatura. UNAM, México, 2002, 160 pp.
5. Peña Cid, Roberto. *La fuga de cerebros en la era de la globalización: El flujo de México a Canadá*. Tesis de Licenciatura. UNAM. México, 2006, 108 pp.

HEMEROGRAFÍA:

1. Chávez González, Silvia. *Por la crisis, capacitan a desempleados del estado de México para trabajar en otras entidades o países* en La Jornada, 14 de marzo de 2009.
2. Hidalgo, Claudia. *Ofrece Canadá a carniceros 35 mil pesos mensuales*, en Milenio, México, 25 de Noviembre de 2007.
3. Montañó, María Teresa. *Dan chamba en Canadá a carniceros mexiquenses*, en El Universal, México, 20 de abril de 2007.
4. Montañó, María Teresa. *Requiere Canadá otros 500 carniceros*, en El Universal, México, 28 de noviembre de 2007.
5. Muñoz Ríos, Patricia. *Exigir visa no afectó plan de trabajos temporales en Canadá, dice embajador* en La Jornada, México, 23 de septiembre de 2009.
6. Román, José Antonio. *Consulados protegen más a patronos que a trabajadores mexicanos en Canadá*, en La Jornada, México, 3 de diciembre de 2007.
7. Román, José Antonio. *Negocian México y Canadá incluir más sectores en convenio laboral*, en La Jornada, México, 5 de diciembre de 2007.
8. Studer Noguez, Isabel. *Canadá: Adiós a la relación estratégica con México* en Excelsior, México, 7 de julio de 2009.
9. Vanegas, Rosa María. *México y el Caribe en el Programa Agrícola Canadiense* en Revista Mexicana de Estudios Canadienses. Octubre de 2003. Vol.1, nueva época, número 6.

INFORMES OFICIALES

1. Informe del *United Food and Commercial Workers. Condiciones de los trabajadores agrícolas migrantes en Canadá. 2008-2009*. [En línea]
<http://www.ufcw.ca/Theme/UFCW/files/PDF%202009/2009ReportES.pdf> P. 8
[Consulta: 20 de octubre de 2007].

2. Presidencia de la República. *Segundo Informe de Ejecución del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*. Sección de mexicanos en el exterior y migración. [En línea], Dirección URL: http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:mVAS8d0ImKIJ:pnd.calderon.presidencia.gob.mx/pdf/SegundoInformeEjecucion/5_9.pdf+M%C3%A9xico+tiene+la+mayor+red+consular+en+el+mundo,+ya+que+cuenta+con+72+consulados+y+75+embajadas%3B+56+de+los+consulados+se+encuentran+en+Estados+Unidos+y+seis+en+Canad%C3%A1.&hl=es&sig=AHIEtbQ60I2RVWkc0JjYtBka3LLoL0ZtIlg [Consulta: 1 de diciembre de 2009].
3. Tilson, David. *Temporary Foreign Workers and Non-Status Workers. Report on the Standing Committee on Citizenship and Immigration*. [En línea], 98 pp. House of Commons Canada, Mayo 2009, Dirección URL: <http://www2.parl.gc.ca/HousePublications/Publication.aspx?DocId=3866154&Language=E&Mode=2&Parl=40&Ses=2&File=5> [Consulta: 20 de junio de 2009]. *s/a, Anexo del informe de Gobierno 2006*. [En línea], Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección URL: <http://www.stps.gob.mx/index2.htm> [Consulta: 9 mayo 2007].
5. *s/a, Alianza México-Canadá. Reporte a los Mandatarios, septiembre 2005*. [En línea], 45 pp. Foreign Affairs and International Trade Canada, Dirección URL: <http://www.itcan-cican.gc.ca/cmp-es.asp#human> [Consulta: 24 de septiembre de 2007].
6. *s/a. Comisión para la Cooperación Laboral. La protección de los trabajadores agrícolas migratorios en Canadá, Estados Unidos y México*. [En línea], Dirección URL: http://www.naalc.org/spanish/pdf/migrant_workers_spanish.pdf [Consulta: 05 de agosto de 2009].
7. *s/a, Informe Anual de la Alianza México-Canadá 2007-2008*. [En línea], Secretaría de Relaciones Exteriores, 50 pp. Dirección URL: http://www.sre.gob.mx/images/info07_08.pdf [Consulta: 11 de abril de 2009].

8. s/a, *Global Economic Prospects. Realizing the development Promise of the Doha Agenda*. [En línea], 334 pp., Washington, Banco Mundial, 2003, Dirección URL: <http://siteresources.worldbank.org/INTRGEP2004/Resources/gep2004fulltext.pdf> [Consulta: 6 de mayo de 2008].
9. s/a. World Trade Organization. *The General Agreement on Trade in Services (GATS): Objectives, coverage and disciplines*. [En línea] Dirección URL: http://www.wto.org/english/tratop_e/serv_e/gatsqa_e.htm [Consulta: 10 de enero de 2010].

BOLETINES GUBERNAMENTALES

1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Garantizado el arribo en tiempo y forma de los Trabajadores Agrícolas Mexicanos que van a Canadá en el marco del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT)*. Boletín 090. [En línea], Dirección URL: http://www.stps.gob.mx/saladeprensa/boletines_2009/julio_09/b090_julio.htm [Consulta: 29 de noviembre de 2009].
2. s/a. En el Consulado Mexicano de Toronto, Canadá, se reúne el Secretario Lozano con el embajador Goicoechea y con tres cónsules para evaluar los esquemas de movilidad laboral entre México y Canadá. Presidencia de la República. Comunicado 050/2008. [En línea] <http://www.presidencia.gob.mx/prensa/?contenido=35164> [Consulta: 15 de noviembre de 2009].
3. Gobierno del Estado de Tamaulipas. *Acuerdo de Cooperación Laboral México-Canadá, Programa Piloto de Movilidad Laboral México-Canadá, Lineamientos y requisitos para el aspirante al programa de movilidad laboral*. [En línea] Dirección URL: <http://www.tamaulipas.gob.mx/ciudadano/vacantes/archivos/Lineamientos%20y%20Requisitos%20piloto%20ORA%2006%2010%2008.doc> [Consulta: 28 de noviembre de 2009].

4. Pickard, Miguel. *Los migrantes mexicanos en Canadá: el programa de "semiesclavos" pronto se expandirá en Estados Unidos (II/II)*. [En línea] Boletines de CIEPAC, no. 398, Chiapas, Centro de Investigaciones económicas y Políticas de Acción Comunitaria, 3 de marzo de 2004, Dirección URL:
<http://www.ciepac.org/boletines/chiapasaldia.php?id=398> [Consulta: 19 de noviembre de 2007].
5. *Proposiciones de los Ciudadanos Senadores*. [En línea], México, Senado de la República, Dirección URL:
<http://www.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/?sesion=2007/02/15/1&documento=26>
[Consulta: 05 de septiembre de 2007].
6. s/a, *Resultados de la gira de trabajo sobre Movilidad Laboral en Canadá*. [En línea], 14 pp. Gobierno del Estado de México. Dirección URL:
<http://www.edomex.gob.mx/trab/doc/pdf/resultadosdegiraacanadaparagober.pdf>
Consulta: 25 de noviembre de 2007].
7. s/a, *Sostienen México y Canadá Reunión del Grupo de Trabajo sobre Movilidad Laboral*. [En línea], Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 4 de diciembre de 2007, Dirección URL:
<http://www.stps.gob.mx/saladeprensa/actividades/diciembre/4DICIEMBRE.htm>
[Consulta: 8 de diciembre de 2007].
8. s/a, *Temas prioritarios en la agenda de política Exterior para los próximos meses*. [En línea], CONAGO, Dirección URL:
www.conago.org.mx/reuniones/documentos/2007-10-19/20071019_RFE_INFORME_XXXIII_CONAGO.doc [Consulta: 20 de noviembre de 2007].

DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS

1. Castillo, Gerardo. *Julio César González, primer oaxaqueño trabajador en Canadá* en Diario PM. [En línea] Dirección URL:

- http://www.diariopm.com/index.php?option=com_content&view=article&id=470:julio-cesar-gonzalez-primer-oaxaqueno-trabajador-en-canada&catid=35:primera-plana&Itemid=54 [Consulta: 28 de noviembre de 2009].
2. Córdova, Alma. *Ofertan 100 vacantes en programa de movilidad México-Canadá* en Diario Rotativo, julio 2009, [En línea] Dirección URL: http://rotativo.com.mx/sanjuanrio/ofertan_100_vacantes_en_programa_de_movilidad_mexicocanada/617,21,16695.html [Consulta: 28 de noviembre de 2009].
 3. Dávila, Andrea. *Baja la demanda de trabajadores en Canadá* en NTR Zacatecas [En línea], Dirección URL: <http://ntrzacatecas.com/noticias/zacatecas/2009/07/17/baja-la-demanda-de-trabajadores-en-canada/> [Consulta: 29 de noviembre de 2009].
 4. Elgersma, Sandra. *Temporary Foreign Workers*. [En Línea] Library of the Parliament, Canadá, 2007, 10 pp. Dirección URL: <http://www.parl.gc.ca/information/library/PRBpubs/prb0711-e.pdf> [Consulta 23 de junio de 2009].
 5. Gámez Gastélum, Rosalinda. *Evaluación del programa de trabajadores agrícolas temporales México-Canadá. Caso Sinaloa* en Observatorio de la Economía Latinoamericana, N° 112, 2009. [En línea] Dirección URL: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2009/rgg> [Consulta: 28 de noviembre de 2009].
 6. García, Adriana. *Reprocha FCH visa canadiense* en Medios México. [En línea], Dirección URL: <http://mediosenmexico.blogspot.com/2009/08/reprocha-fch-visa-canadiense.html> [Consulta: 29 de noviembre de 2009].
 7. Gobierno de Canadá. Canada News Centre. *Temporary Foreign Worker Program Improved for Employers in B.C. and Alberta*. [En Línea] Dirección URL: <http://news.gc.ca/web/article-eng.do?nid=350829> [Consulta 23 de junio de 2009].
 8. INEGI [En línea], Dirección URL: <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/acerca/inegi324.asp?c=324> [Consulta: 9 de enero de 2010].

9. Rabillota, Alberto. *Investiga México caso de 80 mexicanos deportados por Canadá*. Mundo Hispano. Junio 2008, [En línea]. Dirección URL: <http://www.munhispano.com/?nid=137&sid=3617510> [Consulta: 28 de noviembre de 2009].
10. Rosas Suárez, Guadalupe. *Ahora, Canadá quiere carniceros*. [En línea], México, Poder Edomex, 11 de abril de 2007, Dirección URL: http://poderedomex.com/notas.asp?nota_id=17019 [Consulta: 25 de noviembre de 2007].
11. Secretaria de Salud. *Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá*. [En línea] Dirección URL: http://www.saludmigrante.salud.gob.mx/interior/trab_temp.html [Consulta: 28 de noviembre de 2009].
12. Statistics Canada [En línea], Dirección URL: <http://www40.statcan.gc.ca/l01/cst01/demo31a-eng.htm> [Consulta: 9 de enero de 2010].
13. s/a, About the NOC. Human Resources and Skills Development Canada. [En línea], Dirección URL: <http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/English/NOC/2006/AboutNOC.aspx> [Consulta: 05 de agosto de 2009].
14. s/a, *El Contrato*. [En línea], 2 pp. Organización Enlace, Toronto, Dirección URL: <http://www.enlace.ca/docs/Contrato.pdf> [Consulta: 20 de noviembre de 2007]
15. s/a. *Emigran más de 12 mil trabajadores mexicanos a Canadá*. SDP noticias. [En línea] Dirección URL: <http://sdpnoticias.com/sdp/contenido/2009/07/12/443898> [Consulta: 28 de noviembre de 2009].
16. s/a. *Emiten convocatoria para trabajar en Canadá* en El Ágora, [En línea] Dirección URL: <http://www.elagoradechihuahua.com/Emiten-convocatoria-para-trabajar,16135.html> [Consulta: 29 de noviembre de 2009].
17. s/a. Gobierno de Canadá, *Departments and Agencies* [En línea] Dirección URL: <http://canada.gc.ca/depts/major/depind-eng.html> [Consulta: 17 de octubre de 2010].

18. s/a, *Hire Immigrants Ottawa gets \$1.9 million in government funding*. [En línea] Ottawa, Ottawa Business Journal, 20 de mayo de 2009, Dirección URL: <http://www.ottawabusinessjournal.com/294524443275623.php> [Consulta: 21 de junio de 2009].
19. s/a, *How to Hire a Temporary Foreign Worker*. [En línea], Edmonton. Economic Development Corporation. Dirección URL: <http://www.edmonton.com/moving-to-edmonton/how-to-hire-a-temp-foreign-wor.aspx> [Consulta: 1 de noviembre de 2009].
20. s/a, Human Resources and Skills Development Canada. "Temporary Foreign Worker Program. Labour Market Opinion Statistics. Annual Statistics". [En línea] Dirección URL: http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/foreign_workers/stats/annual/table7a.shtml [Consulta: 03 de abril de 2010].
21. s/a, *Low Skilled Worker Pilot Project*, [En línea], 15 pp. Sección de Leyes de Inmigración y Ciudadanía Nacional de la Asociación de Abogados de Canadá. Dirección URL: http://www.cba.org/CBA/sections_cship/pdf/low_skilled.pdf [Consulta: 1 de noviembre de 2009].
22. s/a, *México busca con Canadá más avances*. [En línea], CNNExpansión.com, 19 de agosto de 2007, Dirección URL: <http://www.cnnexpansion.com/actualidad/2007/8/19/mexico-busca-con-canada-mas-avances> [Consulta: 20 de noviembre de 2007].
23. s/a. México y Canadá firman acuerdo en seguridad. El Imparcial. [En línea] Dirección URL: <http://www.elimparcial.com/EdicionEnLinea/Notas/Nacional/27052010/449426.aspx> [Consulta: 28 de mayo de 2010].
24. s/a, *México y Canadá firman Plan de Acción Conjunto y un acuerdo laboral*. [En línea], 2 pp. Madrid, Federación de Servicios Financieros y Administrativos, 22 de agosto de 2007, Dirección URL: www.comfia.info/noticias/pdf/36336.pdf [Consulta: 10 de abril de 2009].

25. s/a. *México y Canadá pactan aumentar los programas de movilidad laboral*. [En línea]. Dirección URL: <http://www.terra.com.mx/articulo.aspx?articuloid=642392&ref=1> [Consulta: 21 de junio de 2009].
26. s/a, *National Occupational Classification Matrix 2006*. [En línea], Human Resources and Social Development Canada, Dirección URL: <http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/English/NOC/2006/pdf/Matrix.pdf> [Consulta: 16 de noviembre de 2009].
27. s/a, Organisation for Economic Co-operation and Development. OECD Member Countries. [En línea], Dirección URL: http://www.oecd.org/document/58/0,3343,en_2649_201185_1889402_1_1_1_1,0.html [Consulta: 09 de febrero de 2010].
28. s/a, *Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT)*. [En línea], Toronto, Ontario, Consulado General de México en Toronto, Dirección URL: <http://www.consulmex.com/esp/programadetrabajadoresagricolas.asp> [Consulta: 05 de septiembre de 2007].
29. s/a, *Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT)*. [En línea], Embajada de México en Canadá, Dirección URL: <http://www.embamexcan.com/CONSULAR/PTAT.shtml>, [Consulta: 05 de septiembre de 2007].
30. s/a, *Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales* [En línea], Foreign Affairs and International Trade Canada, Dirección URL: <http://www.dfait-maeci.gc.ca/mexico-city/extra/60/Seasonalagriworker-es.asp> [Consulta: 05 de Septiembre de 2007].
31. s/a. *Viajaron 66 colimenses para trabajo temporal en Canadá*. [En línea], Ecos de la Costa, Dirección URL: <http://www.ecosdelacosta.com.mx/index.php?seccion=15&id=42470&encabezado=Viajaron%2066%20colimenses%20para%20trabajo%20temporal%20en%20Canad%C3%A1> [Consulta: 28 de noviembre de 2009].

OTRAS FUENTES:

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Folleto de Información Básica del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales.

DOCUMENTAL:

Título: El Contrato

Director: Min Sook Lee

País: Canadá

Formato: Video

Duración: 51 min. 11 s.

Agencia productora: National Film Board of Canada

Productora: Karen King-Chigbo

Escrito por: Min Sook Lee

Edición: Katherine Asals

Obtenido en:

Parte 1: <http://www.youtube.com/watch?v=wrC3irRJ1Rs>

Parte 2: <http://www.youtube.com/watch?v=SNEKecVdzx8>

Parte 3: <http://www.youtube.com/watch?v=yKp0a68JW0U>

Parte 4: <http://www.youtube.com/watch?v=yCov3wIDeKQ>

Parte 5: <http://www.youtube.com/watch?v=CrPf3ak6DIE>

Anexo 1

Memorándum de Entendimiento entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Canadá relativo al Programa de los Trabajadores Agrícolas Temporales

CANADA

MEMORANDUM DE ENTENDIMIENTO ENTRE EL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y EL GOBIERNO DEL CANADA RELATIVO EL PROGRAMA DE LOS TRABAJADORES AGRICOLAS MEXICANOS TEMPORALES

EL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (en adelante referido como "MEXICO"), representado por el Secretario de Relaciones Exteriores;

EL GOBIERNO DE CANADA (en adelante referido como "CANADA"), representado por el Ministro de Empleo e Inmigración/Desarrollo de Recursos Humanos Canadá

Deseosos de continuar el desarrollo del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales, en existencia desde 1974 y que simboliza los vínculos estrechos de amistad, comprensión y cooperación entre ellos;

Deseosos de asegurar que el Programa continúe siendo de beneficio para ambas partes y facilite el traslado de trabajadores agrícolas mexicanos temporales a todas las zonas de Canadá que éste determine que se necesitan dichos trabajadores para satisfacer la demanda del mercado laboral agrícola canadiense;

México y Canadá han acordado que los principios rectores del programa sean:

1. a) Que la operación del programa sea administrada de acuerdo con las normas operativas, adjuntas como anexo I, sujetas a revisión anual por ambas partes y corregidas, si fuera necesario, para reflejar los cambios requeridos, para la administración exitosa del Programa y su adhesión a los principios contenidos en este Memorándum.
- b) Que los trabajadores van a ser empleados a un costo especial para los empleados y recibirán de sus respectivos empleadores, mientras estén empleados en Canadá, alojamiento adecuado y un tratamiento igual al recibido por los trabajadores canadienses que realicen el mismo tipo de trabajo agrícola, de acuerdo con las leyes canadienses;
- c) Que los trabajadores van a ser empleados en cualquier actividad realizada por trabajadores canadienses, en el sector agrícola canadiense solamente durante los periodos determinados por Canadá como aquellos en que los trabajadores locales de Canadá no están disponibles; y
- d) Que cada trabajador y cada empleador firmará un Acuerdo de Empleo, copia del cual se adjunta como Anexo II, y que describe las condiciones de empleo del programa, acuerdo que estará sujeto a revisión anual por ambas partes y corregido después de consultas con los grupos de empleadores de Canadá que reflejen los cambios requeridos, para la administración exitosa del Programa y adhesión a los principios contenidos en este Memorándum.

Y han convenido además que:

2. Este memorándum de Entendimiento:
 - a) Puede ser corregido en cualquier momento mediante la aprobación de ambas partes por escrito;
 - b) Entrará en vigor el primero de enero de 1995 y continuará en vigencia hasta el primero de enero de 2000, el Memorándum de Entendimiento continuará en vigor después de dicha fecha, a menos que sea rescindido por cualquiera de las partes mediante notificación por escrito a la otra parte, con, al menos, tres meses de antelación; y,
 - c) Es un ACUERDO ADMINISTRATIVO INTERGUBERNAMENTAL que no constituye un tratado internacional y cuya diferencia sobre la interpretación o aplicación de este Memorándum de Entendimiento o sus anexos, será solucionada mediante consulta entre ambas partes.

Hecho en dos ejemplares en la ciudad de Ottawa, el día veintisiete del mes de abril del año de mil novecientos noventa y cinco, en español, inglés y francés, dando fe por igual cada uno de los textos.

POR EL GOBIERNO DE LOS
CANADA
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
FOR THE GOVERNMENT OF
UNITED MEXICAN STATES
POUR LE GOUVERNEMENT DES
ETATS-UNIS DU MEXIQUE

POR EL GOBIERNO DE
FOR THE GOVERNMENT OF CANADA
POUR LE GOUVERNEMENT DU CANADA

José Angel Gurriá Treviño
Secretario de Relaciones
Exteriores

Lloyd Axworthy
Ministro de Desarrollo
de Recursos Humanos

NORMAS OPERATIVAS PARA EL MEMORANDUM DE ENTENDIMIENTO ENTRE LOS GOBIERNOS DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y CANADA

Además de los principios contenidos en el Memorándum de Entendimiento, las partes han acordado que:

1. Canadá:
 - a) De acuerdo con sus leyes de inmigración, establecerá directrices que limiten la admisión a Canadá de TRABAJADORES de México que buscan su entrada a Canadá con el propósito de incorporarse al empleo temporal en el sector agrícola de personas seleccionadas por México que:
 - (i) tengan, por lo menos, 18 años de edad;
 - (ii) sean nacionales de México;
 - (iii) satisfagan las leyes de inmigración de ambos países; y

(iv) sean parte del acuerdo de empleo adjunto a éste como anexo II;

- b) Se compromete a dar aviso a México, con veinte días laborales de antelación, sobre el número de trabajadores a selección elegidos dentro del grupo laboral disponible mencionado en la sección 2(d), con objeto de facilitar el proceso de documentación y permitir su llegada para las fechas solicitadas por los empleadores;
- c) Se compromete a notificar a México con razonable anticipación, la cancelación de cualquier solicitud de trabajadores mexicanos, antes de su salida de México;
- d) A través de la Embajada de Canadá en la ciudad de México, revisará los informes y otra documentación del trabajador, para completar las autorizaciones de empleo para cada trabajador y para informar a México en cuanto la documentación esté completa; y
- e) Para propósitos de ayudar a la administración del Programa de Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales, designa el Servicio de Administración de Recursos Agrícolas Extranjeros y, en Quebec, la Fundación de empresas de Contratación de Mano de Obra Agrícola Extranjera, en la transmisión de solicitudes de empleo aceptadas por un Centro de Empleo de Canadá y aprobadas y enviadas a sus oficinas por la Oficina Regional de la Comisión.

México:

- a) al recibo de la información mencionada en la subcláusula 1 (b), se encargará de completar dentro de los veinte días laborales siguientes, el reclutamiento, selección y documentación de TRABAJADORES a selección, notificando a la Embajada Canadiense en la ciudad de México y a la Comisión Canadiense de Empleo e Inmigración, a través de su agente gubernamental, el número de TRABAJADORES, sus nombres y apellidos y fechas de llegada a Canadá;
- b) Para el programa, seleccionará únicamente personas que verdaderamente sean TRABAJADORES agrícolas y que no sufran enfermedades infecto-contagiosas o cualquier otra condición física o médica que pudiera disminuir la habilidad del trabajador para realizar satisfactoriamente el trabajo a él asignado, dispondrá el examen médico, incluyendo rayos X, de cada TRABAJADOR; cuando lo considere aconsejable, expedirá al TRABAJADOR una tarjeta de alerta médica y expedirá un pasaporte mexicano a cada trabajador;
- c) En el caso de solicitudes recibidas bajo condiciones anormales, procurará entregar los informes médicos y pasaportes de los trabajadores a la Embajada Canadiense en la Ciudad de México, al menos, dos semanas antes de la partida de cualquier vuelo del TRABAJADOR. Para los solicitados sobre bases urgentes, la Embajada de Canadá en México procesará los documentos correspondientes a la brevedad posible;
- d) Mantendrá un grupo de, al menos trescientos trabajadores a selección examinados médicamente y cuyos pasaportes hayan sido emitidos y que están, por lo tanto, listos para partir a Canadá cuando se reciban las solicitudes de los EMPLEADORES canadienses;
- e) Nombrará un agente en Canadá con el propósito de asegurar el buen funcionamiento del Programa, para beneficio mutuo de EMPLEADORES y TRABAJADORES, y desempeñará las funciones requeridas en virtud del Acuerdo de Empleo adjunto;

- f) Reconoce para fines de asistir en la administración del Programa de Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales, el papel de cualquier organización nombrada por el Gobierno de Canadá, con el objeto de transmitir órdenes de empleo aceptadas por un Centro de Empleo de Canadá y aprobadas y remitidas a sus oficinas por la Oficina Regional de la Comisión;
- g) Se asegurará de que su agente gubernamental ayude a los coordinadores del programa regional de Empleo e Inmigración en la administración del Programa, mediante el envío de información tal y como manifiestos de llegadas y de repatriación, confirmación de transferencias, registros de personas ausentes sin permiso y otros datos del programa que puedan ser accesorios y mutuamente acordados.
- h) Garantizará que su Representante de Gobierno provea el Programa de Salud de Ultramar el nombre y número de seguridad social canadiense de todos los trabajadores que deban ser repatriados por razones médicas, en las Reuniones de Examen Operacional, o antes.

3. TODOS LOS TRABAJADORES de México incorporados al empleo en Canadá en virtud del programa deben, teniendo como marco de referencia el Acuerdo de Empleo, tener derecho a los beneficios:

- a) De un régimen de compensación a trabajadores por causa de lesiones recibidas o enfermedades contraídas como resultado del empleo; y,
- b) De seguro para cubrir gastos médicos no profesionales, atención hospitalaria y beneficio por muerte.

4. AMBAS PARTES ACUERDAN:

- a) el EMPLEADOR o el AGENTE DEL EMPLEADOR y el AGENTE GUBERNAMENTAL serán responsables de la selección y provisión del servicio más económico de transporte aéreo a Canadá y desde él;
- b) EL EMPLEADOR o el AGENTE DEL EMPLEADOR notificará dichas disposiciones a la Comisión de Empleo e Inmigración de Canadá;

5. Las presentes Normas Operativas pueden ser revisadas y enmendadas mediante consulta entre los funcionarios designados por las partes para este Memorándum de Entendimiento.

Hecho en dos ejemplares en la ciudad de Ottawa, el día veintisiete del mes de abril del año de mil novecientos noventa y cinco, en español, inglés y francés, dando fe por igual cada uno de los textos.

ACUERDO PARA EL EMPLEO TEMPORAL DE TRABAJADORES AGRICOLAS MEXICANOS EN CANADA

DADO QUE el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Canadá desean el empleo temporal de trabajadores agrícolas mexicanos en Canadá, donde Canadá determine que tales trabajadores son necesarios para satisfacer la demanda de mano de obra del mercado de trabajo en la agricultura canadiense; y,

DADO QUE el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Canadá han firmado un Memorándum de Entendimiento para llevar a efecto este deseo mutuo; y,

DADO QUE el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Canadá convienen en que el Acuerdo para el Empleo en Canadá de trabajadores agrícolas temporales de México sea firmado por cada empleador y cada trabajador participante; y,

DADO QUE el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Canadá acuerdan que un agente del Gobierno de México, denominado REPRESENTANTE DEL GOBIERNO, deberá estar establecido en Canadá para ayudar en la administración del programa;

POR LO TANTO el siguiente acuerdo para el empleo temporal de trabajadores agrícolas mexicanos en Canadá se hace en duplicado el día 27 del mes de abril de 1995.

I. AMBITO Y PERIODO DE EMPLEO

EL EMPLEADOR acepta dar empleo al (a los) TRABAJADOR (ES) asignado (s) por el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos en virtud del Programa de Empleo Temporal de Trabajadores Agrícolas Mexicanos y acepta los términos y condiciones de éste que forman parte del Acuerdo de empleo entre él y dicho (s) TRABAJADOR (ES). El número de trabajadores a ser empleados será el establecido en la solicitud de aceptación adjunta.

LAS PARTES CONTRATANTES acuerdan lo siguiente:

1. a) Sujeto al cumplimiento de los términos y condiciones de este acuerdo, el EMPLEADOR se compromete a contratar al (a los) TRABAJADOR (ES) por un período no inferior a 240 horas en seis semanas o menos, esperando que dicho período de empleo concluya el día _____ de _____ de 199____.
- b) En el caso de un TRABAJADOR TRANSFERIDO, el período de empleo consistirá en un período acumulado no inferior a 240 horas.
2. La jornada de trabajo no excederá las ocho horas, pero el EMPLEADOR podrá pedir al TRABAJADOR, y ESTE acceder, a la prolongación, de dicha jornada, cuando la urgencia de la situación así lo requiera, y donde las condiciones de empleo se presten para el pago a destajo, o por pieza, y tales peticiones se efectuarán de acuerdo con las costumbres del distrito y el espíritu de este programa, otorgando a los trabajadores mexicanos los mismos derechos que disfrutaban los trabajadores canadienses.
3. Por cada seis días consecutivos de labores, el TRABAJADOR tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso, pero el EMPLEADOR puede solicitar al TRABAJADOR que acepte aplazar dicho día de descanso que podrá ser acordado mutuamente, cuando por la urgencia del trabajo agrícola a ejecutarse, éste no pueda ser interrumpido.
4. EL EMPLEADOR concederá al TRABAJADOR un período de prueba de 14 días laborables a partir de la fecha de llegada al lugar de trabajo. EL EMPLEADOR no podrá despedir al TRABAJADOR durante este período de prueba, excepto por causa justificada o por rehusarse éste a trabajar.
5. Al solicitar la transferencia de un TRABAJADOR, el EMPLEADOR le concederá un período de prueba de siete días laborables a partir de la fecha de su llegada al lugar de trabajo. Se considerará que dicho TRABAJADOR es un "TRABAJADOR NOMINAL" a partir del octavo día de trabajo, aplicándose la cláusula X-1(i).
6. EL EMPLEADOR dará al TRABAJADOR, y al AGENTE GUBERNAMENTAL cuando se solicite, un ejemplar de las reglas de conducta, atención y disciplina de seguridad, y mantenimiento de la propiedad que el TRABAJADOR debe observar.

II. ALOJAMIENTO Y COMIDAS

EL EMPLEADOR acepta:

1. Proporcionar alojamiento adecuado y gratuito al TRABAJADOR, que cuente con la aprobación del delegado oficial de la autoridad gubernamental responsable de la salud y de la vivienda en la provincia donde esté empleado el TRABAJADOR. En ausencia de tal autoridad, contar con la aprobación del REPRESENTANTE DEL GOBIERNO.
2. Proporcionar al TRABAJADOR comidas razonables y adecuadas y, si el TRABAJADOR prefiriese prepararse sus propios alimentos, proporcionarle utensilios de cocina, combustible e instalaciones sin costo alguno al TRABAJADOR y permitirle un mínimo de 30 minutos por cada comida.

III. PAGO DE SALARIOS

EL EMPLEADOR acepta:

1. Permitir al CEIC o a quien asigne, tener acceso a toda la información y registros necesarios para asegurar el cumplimiento del contrato.
2. Pagar al TRABAJADOR en su lugar de empleo salarios semanales en moneda legal de Canadá, a una tarifa equivalente a:
 - i) El salario mínimo establecido legalmente en la provincia en que esté contratado el TRABAJADOR;
 - ii) A la tarifa determinada anualmente por la Comisión de Empleo e Inmigración de Canadá (Canada Employment and Immigration Commission) que corresponda al salario vigente para el tipo de trabajo agrícola realizado por el TRABAJADOR en el lugar en que se realizará el trabajo;
 - iii) A la tarifa pagada por el EMPLEADOR a sus trabajadores canadienses que realizan el mismo tipo de trabajo agrícola; la que sea más elevada, siempre y cuando que:
 - iv) El promedio mínimo semanal sea de 40 horas;
 - v) En circunstancias que impidan la observancia de la Clausula III, (iv), el ingreso semanal promedio pagado al TRABAJADOR durante el periodo de empleo será como se establece en la Cláusula III, (iv) anterior, de acuerdo al salario mínimo por hora prevaleciente.
 - vi) Si, por cualquier razón, no fuera posible laborar, el TRABAJADOR recibirá un adelanto razonable para cubrir sus gastos personales.

EL AGENTE GUBERNAMENTAL Y AMBAS PARTES CONTRATANTES acuerdan:

Que, en el caso de que el EMPLEADOR sea incapaz de localizar al TRABAJADOR debido a la ausencia o fallecimiento del TRABAJADOR, el EMPLEADOR pagará al AGENTE GUBERNAMENTAL las cantidades adeudadas al TRABAJADOR. EL AGENTE GUBERNAMENTAL retendrá esta cantidad en depósito para beneficio del TRABAJADOR. EL AGENTE GUBERNAMENTAL tomará todas las medidas necesarias para localizar al TRABAJADOR y pagarle dicha cantidad o, en caso de fallecimiento del TRABAJADOR, los legítimos herederos del TRABAJADOR.

IV. DEDUCCION DE LOS SALARIOS

EL TRABAJADOR accede a que el EMPLEADOR:

Recupere, mediante deducciones al salario diario, una cantidad destinada a cubrir la prima del seguro médico no ocupacional. Tales deducciones no serán descontadas al TRABAJADOR por el EMPLEADOR en las provincias donde exista cobertura médica provincial equivalente;

Podrá deducir de los salarios de los TRABAJADORES una suma que no exceda de 6.50 dólares diarios por concepto de comidas proporcionadas al TRABAJADOR.

Deducirá de los salarios del TRABAJADOR solamente los siguientes conceptos:

- i) las deducciones exigidas al empleador por la ley;
- ii) las demás deducciones estipuladas por este Acuerdo.

V. SEGURO DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE OCUPACIONAL Y NO OCUPACIONAL

EL EMPLEADOR está de acuerdo en dar cumplimiento a todas las leyes, reglamentos y ordenanzas relativas a las condiciones establecidas por la autoridad competente y, además, en ausencia de leyes que regulen el pago de compensación a TRABAJADORES por lesiones personales sufridas o enfermedad contraída como resultado del trabajo, deberá obtener cobertura de seguro que sea aceptable al AGENTE GUBERNAMENTAL en la que se proporcione compensación similar al TRABAJADOR.

EL TRABAJADOR está de acuerdo en que el EMPLEADOR pague por anticipado directamente a la compañía de seguros contratada por el Gobierno de México la suma de la prima del seguro calculada por el período de su estancia en Canadá. Dicha suma será recuperada por el EMPLEADOR mediante el descuento hecho a los salarios del TRABAJADOR, de acuerdo con la Cláusula IV-I. En el caso de que el TRABAJADOR salga de Canadá antes de que haya expirado el contrato de trabajo, el EMPLEADOR tendrá derecho a recuperar de la compañía de seguros la parte de la prima del seguro no utilizada.

La cobertura del seguro incluirá:

- i) Los gastos del seguro médico no ocupacional que incluye accidentes, enfermedades, hospitalización y prestaciones en caso de fallecimiento.
- ii) Cualquier otro gasto que, en virtud del contrato entre el Gobierno de México y la compañía de seguros, pueda redundar en beneficio del TRABAJADOR.

Si el TRABAJADOR falleciera durante el período de empleo, el EMPLEADOR notificará al AGENTE GUBERNAMENTAL y, después de recibir instrucciones de ESTE:

- i) proporcionará entierro adecuado, o
- ii) enviará al AGENTE GUBERNAMENTAL una suma de dinero equivalente a los costos en que el EMPLEADOR hubiera incurrido en virtud de la Cláusula 4 (i) anterior, para cubrir los costos incurridos por el Gobierno de México para llevar el cuerpo de dicho TRABAJADOR a sus familiares en México.

VI. MANTENIMIENTO DE REGISTROS DE TRABAJO Y NOMINA

EL EMPLEADOR mantendrá y enviará al AGENTE GUBERNAMENTAL registros de asistencia al trabajo y nóminas de pago precisas adecuadas.

VII. AREGLOS DE VIAJE Y RECEPCION

EL EMPLEADOR acepta:

1. Pagar al agente de viajes el costo del transporte aéreo de ida y vuelta del TRABAJADOR desde la ciudad de México a Canadá por los medios más económicos.

2. Hacer arreglos para:

i) recibir al TRABAJADOR, o que su agente lo haga, y transportarlo al lugar de empleo y, a la terminación del empleo, transportar al TRABAJADOR al lugar de su salida de Canadá, e

ii) informar al AGENTE GUBERNAMENTAL y obtener su consentimiento para los arreglos de viaje exigidos en el inciso (i) anterior.

EL TRABAJADOR acepta:

Pagar al EMPLEADOR a cuenta de los costos asociados a las operaciones del Programa por medio de deducciones regulares de su salario, una suma calculada a razón del 4% del salario bruto del TRABAJADOR, cuyo pago agregado no será inferior a \$150 dólares ni superior a \$400 dólares.

El EMPLEADOR podrá descontar al TRABAJADOR durante el primer mes de trabajo \$ 125 dólares (por medio de deducciones semanales proporcionales), y el 4% a partir de la quinta semana de trabajo, sin que se excedan las cantidades señaladas en el párrafo anterior.

LAS PARTES CONTRATANTES acuerdan lo siguiente:

En el caso de un TRABAJADOR TRANSFERIDO, el EMPLEADOR, no tendrá derecho a hacer ninguna deducción del salario bruto del TRABAJADOR por concepto de costos asociados.

VIII. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

1. EL EMPLEADOR está de acuerdo en que no se trasladará al TRABAJADOR a otra zona de empleo o transferirá o prestará a otro empleador sin el consentimiento del TRABAJADOR, y la aprobación previa por escrito de la Comisión Canadiense de Empleo e Inmigración (Canadian Employment and Immigration Commission) y el AGENTE GUBERNAMENTAL.

2. EL EMPLEADOR está de acuerdo en que los TRABAJADORES aprobados en virtud del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales quedan autorizados por sus permisos de empleo a realizar labores agrícolas para el empleador a quien han sido asignados. Cualquiera persona que con conocimiento de causa induzca o ayude a un trabajador extranjero, sin el consentimiento de la Comisión de Empleo e Inmigración de Canadá, a realizar trabajo para otra persona o hacer trabajos no agrícolas, es responsable, si es declarado culpable, de una multa de hasta 5,000 dólares o dos años de prisión, o ambas, según la Ley de Inmigración art. 94(1)(m).

IX OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

EL TRABAJADOR accede a:

1. Trabajar y residir en el lugar de empleo o en cualquier otro lugar que el EMPLEADOR, con la aprobación del AGENTE GUBERNAMENTAL, pudiera requerir;
2. Trabajar en todo momento durante el período de empleo bajo la supervisión y dirección del EMPLEADOR, realizando las tareas agrícolas que se le soliciten, en forma esmerada;
3. Obedecer y cumplir las reglas establecidas por el EMPLEADOR relacionadas con la seguridad, disciplina, cuidado y mantenimiento de la propiedad;
4. Que:
 - i) Mantendrá la vivienda a él proporcionada por el EMPLEADOR o su agente en el mismo estado de limpieza en que la recibió; y
 - ii) El EMPLEADOR pueda, con la aprobación del AGENTE GUBERNAMENTAL, deducir de sus salarios el costo que ocasione al EMPLEADOR el mantenimiento de la vivienda en condiciones adecuadas de limpieza.
5. Que no trabajará para otra persona sin la aprobación de la Comisión de Empleo e Inmigración de Canadá, el AGENTE GUBERNAMENTAL y el EMPLEADOR, excepto en situaciones causadas por incumplimiento del contrato por el EMPLEADOR o cuando se tomen disposiciones alternas de empleo realizadas en virtud de la Cláusula X-4.
6. Regresar a México una vez terminado su período de trabajo autorizado.

X. REPATRIACION PREMATURA

1. Al término del período de prueba del TRABAJADOR, el EMPLEADOR, previa consulta con el AGENTE GUBERNAMENTAL, tendrá derecho a dar por terminado el empleo del TRABAJADOR por razones de incumplimiento de contrato, negarse a trabajar, o cualquier otra razón suficientemente estipulada en este Acuerdo y que cause la repatriación del TRABAJADOR. El costo de dicha repatriación será pagado de la forma siguiente:
 - i) Si el TRABAJADOR hubiera sido seleccionado por nombre por el EMPLEADOR, el costo total de la repatriación será pagado por el EMPLEADOR;
 - ii) Si el TRABAJADOR fue seleccionado por el Gobierno de México y cumplió el 50 % o más del término del contrato, el costo total de la repatriación del TRABAJADOR será de la responsabilidad del TRABAJADOR.
 - iii) Si el TRABAJADOR fue seleccionado por el Gobierno de México y hubiera cubierto menos del 50% del término del contrato, el costo total del viaje redondo correrá a cargo del TRABAJADOR. En caso de insolvencia del TRABAJADOR, a través de su AGENTE GUBERNAMENTAL, reembolsará al EMPLEADOR la cantidad complementaria menos cualquier cantidad descontada en virtud de la Cláusula VII.
2. Si en opinión del AGENTE GUBERNAMENTAL, condiciones personales y/o domésticas del TRABAJADOR, en su país de origen aconsejasen su repatriación, el TRABAJADOR deberá ser repatriado y el costo total de la repatriación será pagada por el TRABAJADOR;
3. Si el TRABAJADOR debe ser repatriado por razones de salud, verificadas por un médico canadiense, el EMPLEADOR pagará el costo de un transporte razonable y gastos de subsistencia, excepto en los casos en que la repatriación sea necesaria debido a una condición física y médica

existente antes de la salida de México del TRABAJADOR, en cuyo caso el Gobierno de México pagará el costo total de la repatriación.

4. Si el AGENTE GUBERNAMENTAL, después de consultar con la Comisión de Empleo e Inmigración de Canadá, determina que el EMPLEADOR no ha cumplido las obligaciones derivadas de este Acuerdo, el AGENTE GUBERNAMENTAL, EN NOMBRE DEL TRABAJADOR, podrá rescindir el acuerdo y, si no se pudiera hallar empleo agrícola alternativo para el TRABAJADOR por intermedio de la Comisión de Empleo e Inmigración de Canadá en aquella zona de Canadá, el EMPLEADOR será responsable de todos los gastos de repatriación del TRABAJADOR a la ciudad de México, México, y si no se completara el período de empleo tal como lo especifica la Cláusula I-1 y se da por terminado el empleo en virtud de la presente Cláusula, el TRABAJADOR recibirá del EMPLEADOR un pago destinado a asegurar que el total de salarios pagados al TRABAJADOR no sea menor que el que el TRABAJADOR hubiera recibido de haber completado el período mínimo de empleo.

5. Que si un TRABAJADOR transferido no fuese apto para realizar las tareas a él asignadas por el EMPLEADOR receptor dentro de los siete días del período de prueba el EMPLEADOR regresará al TRABAJADOR al EMPLEADOR previo y éste EMPLEADOR cubrirá los costos de repatriación del TRABAJADOR.

XI. VARIOS

1. En caso de incendio, la responsabilidad del EMPLEADOR por la ropas personales del TRABAJADOR se limitará a un tercio del valor de reemplazo, hasta un máximo de 150 dólares. El Gobierno de México será responsable del resto de los costos de la sustitución de la ropa del TRABAJADOR.

2. EL TRABAJADOR está de acuerdo en permitir que cualquier información personal en poder del Gobierno Federal de Canadá y del Gobierno de la Provincia donde se realiza el trabajo se pase a la COMISION DE EMPLEO E INMIGRACION DE CANADA, Salud y Bienestar Social de Canadá (Health and Welfare Canada) al AGENTE GUBERNAMENTAL y al Servicio Administrativo de Recursos Agrícolas Extranjeros y, en el caso de Quebec, a la Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'oeuvre Agricole Etrangere y a la Compañía de Seguros designada por el AGENTE GUBERNAMENTAL, para poder así facilitar la tarea del Programa de Trabajadores Agrícolas Extranjeros Temporales.

El consentimiento dado por el TRABAJADOR para divulgar incluye, sin limitarse a ello:

- (i) información mantenida en virtud de la Ley del Seguro de Desempleo (incluso el Número de Seguro Social del TRABAJADOR);
- (ii) cualquier información relacionada con salud, servicios sociales o compensación por accidentes retenida por el gobierno de la Provincia donde se realiza el trabajo, incluyendo cualquier identificación alfa-númerica utilizado por la provincia;
- (iii) la información y registros médicos y de salud pueden ser proporcionados a Salud y Bienestar Social de Canadá, así como a la Compañía de Seguros designada por el Agente Gubernamental.

XII. COMPROMISOS FINANCIEROS

Si el TRABAJADOR pide dinero prestado al EMPLEADOR;

- i) Ningún préstamo del EMPLEADOR al TRABAJADOR será superior a un mes de salario; y

ii) si el TRABAJADOR no pagara el préstamo al EMPLEADOR antes de la terminación del contrato, el EMPLEADOR podrá solicitar por escrito al AGENTE GUBERNAMENTAL dicho pago dentro de un mes posterior al vencimiento del contrato, o tres meses si el TRABAJADOR regresó a México antes de la fecha de terminación del empleo; y,

iii) el AGENTE GUBERNAMENTAL reembolsará esta cantidad al EMPLEADOR en un período razonable.

2. El acuerdo estará regulado por las leyes de Canadá y de la provincia donde este empleado el TRABAJADOR. Las versiones inglesa, francesa y española de este contrato tienen la misma fuerza legal.

NOMBRE DEL TRABAJADOR: _____

FIRMA DEL TRABAJADOR _____ TESTIGO _____

NOMBRE DEL EMPLEADOR: _____

DIRECCION: _____

RAZON SOCIAL: _____

TELEFONO: _____ FAX: _____

LUGAR DE EMPLEO DEL TRABAJADOR, SI FUERA DIFERENTE DEL ANTERIOR

FIRMA DEL AGENTE GUBERNAMENTAL: _____

TESTIGO: _____

Anexo 2

Acuerdo de empleo para los Trabajadores Agrícolas
Temporales Mexicanos 2010



Human Resources and
Skills Development Canada

Ressources humaines et
Développement des compétences Canada

AGREEMENT FOR THE EMPLOYMENT IN CANADA OF SEASONAL AGRICULTURAL WORKERS FROM MEXICO - 2010

WHEREAS the Government of Canada and the Government of the United Mexican States are desirous that employment of a seasonal nature be arranged for Mexican Agricultural Workers in Canada where Canada determines that such workers are needed to satisfy the requirements of the Canadian agricultural labour market; and,

WHEREAS the Government of Canada and the Government of the United Mexican States have signed a Memorandum of Understanding to give effect to this joint desire; and,

WHEREAS the Government of Canada and the Government of the United Mexican States agree that an Agreement for the Employment in Canada of seasonal agricultural workers from Mexico be signed by each participating employer and worker; and,

WHEREAS the Government of Canada and the Government of the United Mexican States agree that an agent for the Government of the United Mexican States known as the "GOVERNMENT AGENT" shall be stationed in Canada to assist in the administration of the program;

THEREFORE, the following agreement for the employment in Canada of seasonal agricultural workers from Mexico is made in duplicate this _____ day of _____, 2010.

I SCOPE AND PERIOD OF EMPLOYMENT

The **EMPLOYER** agrees to:

Employ the **WORKER(S)** assigned to him by the Government of the United Mexican States under the Mexican Seasonal Agricultural Workers Program and to accept the terms and conditions hereunder as forming part of the employment Agreement between himself and such referred **WORKER(S)**. The number of **WORKERS** to be employed shall be as set out in the attached clearance order.

The **PARTIES** agree as follows:

1. (a) subject to compliance with the terms and the conditions found in this agreement, the **EMPLOYER** agrees to hire the **WORKER(S)** as a _____ for a term of employment of not less than 240 hours in a term of 6 weeks or less, nor longer than 8 months with the expected completion of the period of employment to be the _____ day of _____, 2010.
- (b) in the case of a **TRANSFERRED WORKER**, the term of employment shall consist of a cumulative term of not less than 240 hours.
- (c) the **EMPLOYER** needs to respect the duration of the employment agreement signed with the **WORKER(S)** and their return to the country of origin by no later than December 15th with the exception of extraordinary circumstances (e.g. medical emergencies).
2. The normal working day is 8 hours, but the **EMPLOYER** may request of the **WORKER** and the **WORKER** may agree to extend his/her hours when the urgency of the situation requires it, and where the conditions of employment involves a unit of pay, and such requests shall be in accordance with the customs of the district and the spirit of this program, giving the same rights to Mexican workers as given to Canadian workers. The urgent working day should not be more than 12 hours daily.
3. For each six consecutive days of work, the **WORKER** will be entitled to one day of rest, but where the urgency to finish farm work cannot be delayed, the **EMPLOYER** may request the **WORKER's** consent to postpone that day until a mutually agreeable date.
4. To give the **WORKER** a trial period of fourteen actual working days from the date of his arrival at the place of employment. The **EMPLOYER** shall not discharge the **WORKER** except for sufficient cause or refusal to work during that trial period.
5. The **RECEIVING EMPLOYER** shall be provided by the **SENDING EMPLOYER** at the time of transfer an accurate record of earnings and deductions to the date of transfer, noting that the record needs to clearly state what, if any, deductions can still be recovered from the **WORKER**.
6. An **EMPLOYER** shall, upon requesting the transfer of a **WORKER**, give a trial period of seven actual working days from the date of his arrival at the place of employment. Effective the eighth working day, such a **WORKER** shall be deemed to be a "**NAMED WORKER**" and clause X - 1.(i) will apply.
7. The **EMPLOYER** shall provide the **WORKER**, and where requested, the **GOVERNMENT AGENT** with a copy of rules of conduct, safety discipline and care and maintenance of property as the **WORKER** may be required to observe.

01-2010

II LODGING, MEALS AND REST PERIODS

The **EMPLOYER** agrees to:

1. Provide suitable accommodation to the **WORKER**, without cost. Such accommodation must meet with the annual approval of the appropriate government authority responsible for health and living conditions in the province where the **WORKER** is employed. In the absence of such authority, accommodation must meet with the approval of the **GOVERNMENT AGENT**.
2. Provide reasonable and proper meals for the **WORKER** and, where the **WORKER** prepares his own meals, to furnish cooking utensils, fuel, and facilities without cost to the **WORKER** and to provide a minimum of thirty minutes for meal breaks.
3. Provide the **WORKER** with at least two rest periods of 10 minutes duration, one such period to be held mid morning and the other mid afternoon, paid or not paid, in accordance with provincial labour legislation.

III PAYMENT OF WAGES

The **EMPLOYER** agrees:

1. To allow **HUMAN RESOURCES AND SKILLS DEVELOPMENT CANADA (HRSDC)** or its designate access to all information and records necessary to ensure contract compliance.
2. That a recognition payment of \$4.00 per week to a maximum of \$128.00 will be paid to **WORKERS** with 5 or more consecutive years of employment with the same **EMPLOYER**, and **ONLY** where no provincial vacation pay is applicable. Said recognition payment is payable to eligible **WORKERS** at the completion of the contract.
3. To pay the **WORKER** at his place of employment weekly wages in lawful money of Canada at a rate equal to the following, whichever is the greatest:
 - i) the minimum wage for **WORKERS** provided by law in the province in which the **WORKER** is employed;
 - ii) the rate determined annually by **HUMAN RESOURCES AND SKILLS DEVELOPMENT CANADA** to be the prevailing wage rate for the type of agricultural work being carried out by the **WORKER** in the province in which the work will be done; or
 - iii) the rate being paid by the **EMPLOYER** to his Canadian workers performing the same type of agricultural work;
4. That the average minimum work week shall be 40 hours; and
 - i) that, if circumstances prevent fulfilment of Clause 4 above, the average weekly income paid to the **WORKER** over the period of employment is as set out in Clause 4 above at the hourly minimum rate; and
 - ii) that where, for any reason whatsoever, no actual work is possible, the **WORKER**, shall receive an advance with a receipt signed by the **WORKER** to cover personal expenses, the **EMPLOYER** shall be entitled to deduct said advance from the **WORKER'S** pay prior to the departure of the **WORKER**.

The **GOVERNMENT AGENT** and both **PARTIES** agree:

That in the event the **EMPLOYER** is unable to locate the **WORKER** because of the absence or death of the **WORKER**, the **EMPLOYER** shall pay any monies owing to the **WORKER** to the **GOVERNMENT AGENT**. This money shall be held in trust by the **GOVERNMENT AGENT** for the benefit of the **WORKER**. The **GOVERNMENT AGENT** shall take any or all steps necessary to locate and pay the money to the **WORKER** or, in the case of death of the **WORKER**, the **WORKER'S** lawful heirs.

IV DEDUCTIONS OF WAGES

The **WORKER** agrees that the **EMPLOYER**:

1. Shall recover the cost of non-occupational medical coverage by way of regular payroll deduction at a premium rate of \$0.48 per day per **WORKER** in all provinces except British Columbia.
2. May deduct from the **WORKER'S** wages a sum not to exceed \$6.50 per day for the cost of meals provided to the **WORKER**.
3. Will make deductions from the wages payable to the **WORKER** only for the following:
 - i) those employer deductions required to be made under law;

01-2010

- ii) all other deductions as required pursuant to this agreement.

V INSURANCE FOR OCCUPATIONAL & NON-OCCUPATIONAL INJURY AND DISEASE

The EMPLOYER agrees to:

1. Comply with all laws, regulations and by-laws respecting conditions set by competent authority and, in addition, in the absence of any laws providing for payment of compensation to WORKERS for personal injuries received or disease contracted as a result of the employment, shall obtain insurance acceptable to the GOVERNMENT AGENT providing such compensation to the WORKER;
2. Report to the GOVERNMENT AGENT within 48 hours all injuries sustained by the WORKER which require medical attention.

The WORKER agrees that:

1. The EMPLOYER shall remit in advance directly to the insurance company engaged by the Government of Mexico the total amount of insurance premium calculated for the stay period in Canada. Such amount will be recovered by the EMPLOYER with the deduction made to the WORKER'S wages according to clause IV - 1. In the case where the WORKER leaves Canada before the employment agreement has expired, the EMPLOYER will be entitled to recover any unused portion of the insurance premium from the insurance company;
2. He will report to the EMPLOYER and the GOVERNMENT AGENT, within 48 hours, all injuries sustained which require medical attention.
3. The coverage for insurance shall include:
 - i) the expenses for non-occupational medical insurance which include accident, sickness, hospitalization and death benefits;
 - ii) any other expenses that might be looked upon under the agreement between the Government of Mexico and the insurance company to be of benefit to the WORKER.
4. If the WORKER dies during the period of employment, the EMPLOYER shall notify the GOVERNMENT AGENT and upon receipt of instructions from the GOVERNMENT AGENT, either:
 - i) provide suitable burial; or
 - ii) remit to the GOVERNMENT AGENT a sum of money which shall represent the costs that the EMPLOYER would have incurred under Clause 4 (i) above, in order that such monies be applied towards the costs undertaken by the Government of Mexico in having the WORKER returned to his relatives in Mexico.

VI MAINTENANCE OF WORK RECORDS AND STATEMENT OF EARNINGS

The EMPLOYER agrees to:

- i) Maintain and forward to the GOVERNMENT AGENT proper and accurate attendance and pay records.
- ii) Provide to the worker a clear statement of earnings and deductions with each pay.

VII TRAVEL AND RECEPTION ARRANGEMENTS

The EMPLOYER agrees to:

1. Pay to the travel agent the cost of two-way air transportation of the WORKER for travel from Mexico City to Canada by the most economical means.
2. Make arrangements:
 - i) to meet or have his agent meet and transport the WORKER from his point of arrival in Canada to his place of employment and, upon termination of his employment to transport the WORKER to his place of departure from Canada; and
 - ii) to inform and obtain the consent of the GOVERNMENT AGENT to the transportation arrangements required in (i) above.

The WORKER agrees to:

Pay to the **EMPLOYER** costs related to air travel and the work permit processing fee as follows:

- i) Costs related to travel will be deducted by way of regular payroll deductions at a rate of 7 percent of the **WORKER'S** gross pay from the first day of full employment. The amount deducted for travel is not to exceed \$550.00.
- ii) A cost of \$150 for the work permit processing fee. This amount will be deducted during the first six weeks of work through weekly proportional deduction.

The aggregate payment to the **EMPLOYER** for travel and the work permit processing fee is not to be less than \$150.00 or greater than \$700.00.

Where a federal/provincial agreement on the selection of foreign workers exists with associated cost recovery fees, the cost of such provincial fees will be reimbursed to the **EMPLOYER** from the **WORKER'S** final vacation pay cheque.

The contracting PARTIES agree:

That in the case of a **TRANSFERRED WORKER**, the second **EMPLOYER** may continue to make deductions in expenses associated with the program, starting from the aggregate amount deducted by the first **EMPLOYER**, without exceeding the amounts indicated in the preceding paragraphs.

The contracting PARTIES agree:

In the event that at the time of departure a named worker is unavailable to travel the **EMPLOYER** agrees, unless otherwise stipulated in writing on the request form, to accept a substitute **WORKER**.

The RECEIVING EMPLOYER agrees:

That in the case of a **TRANSFERRED WORKER** the receiving **EMPLOYER** agrees to pay the travel agent in advance the cost of one-way air transportation of the worker between Canada and Mexico by the most economical means as expressed in the Memorandum of Understanding.

VIII OBLIGATIONS OF THE EMPLOYER

The EMPLOYER agrees:

That the **WORKER** shall not be moved to another area of employment or transferred or loaned to another **EMPLOYER** without the consent of the **WORKER** and the prior approval in writing of **HUMAN RESOURCES AND SKILLS DEVELOPMENT CANADA** and the **GOVERNMENT AGENT**.

The EMPLOYER agrees and acknowledges:

That the **WORKERS** approved under the Seasonal Agricultural Workers Program are authorized by their work permit only to perform agricultural labour for the **EMPLOYER** to whom they are assigned. Any person who knowingly induces or aids a foreign worker, without the authorization of **HUMAN RESOURCES AND SKILLS DEVELOPMENT CANADA**, to perform work for another person or to perform non-agricultural work, is liable on conviction to a penalty up to \$50,000 or two years imprisonment or both. Immigration and Refugee Protection Act S 124(1)(C) and 125.

The EMPLOYER agrees:

That **WORKERS** handling chemicals and/or pesticides have been provided with protective clothing at no cost to the **WORKER**, received appropriate formal or informal training and supervision where required by law.

The EMPLOYER agrees:

That according to the approved guidelines in the province where the worker is employed the **EMPLOYER** shall take the **WORKER** to obtain health coverage according to provincial regulations.

The EMPLOYER agrees and recognizes:

To be responsible for arranging transportation to a hospital or clinic, whenever the worker needs medical attention. The Consulate will work in partnership with the employer to ensure proper medical attention is provided to the worker in a timely fashion.

IX OBLIGATIONS OF THE WORKER

The **WORKER** agrees:

1. To work and reside at the place of employment or at such other place as the **EMPLOYER**, with the approval of the **GOVERNMENT AGENT**, may require.
2. To work at all times during the term of employment under the supervision and direction of the **EMPLOYER** and to perform the duties of the agricultural work requested of him in a workmanlike manner.
3. To obey and comply with all rules set down by the **EMPLOYER** relating to the safety, discipline, and the care and maintenance of property.
4. That he:
 - i) shall maintain living quarters furnished to him by the **EMPLOYER** or his agent in the same state of cleanliness in which he received them; and
 - ii) realizes that the **EMPLOYER** may, with the approval of the **GOVERNMENT AGENT**, deduct from his wages the cost to the **EMPLOYER** to maintain the quarters in the appropriate state of cleanliness.
5. That he shall not work for any other person without the approval of **HUMAN RESOURCES AND SKILLS DEVELOPMENT CANADA**, the **GOVERNMENT AGENT** and the **EMPLOYER**, except in situations arising by reason of the **EMPLOYER'S** breach of this agreement and where alternative arrangements for employment are made under clause X - 4.
6. To return promptly to Mexico upon completion of his/her authorized work period.
7. To submit/file his tax return. For that purpose, the **GOVERNMENT AGENT** shall provide information on the adequate options to meet this obligation.

X PREMATURE REPATRIATION

1. Following completion of the trial period of employment by the **WORKER**, the **EMPLOYER**, after consultation with the **GOVERNMENT AGENT**, shall be entitled for non-compliance, refusal to work, or any other sufficient reason, to terminate the **WORKER'S** employment hereunder and so cause the **WORKER** to be repatriated. The cost of such repatriation shall be paid as follows:
 - i) if the **WORKER** was requested by name by the **EMPLOYER**, the full cost of repatriation shall be paid by the **EMPLOYER**;
 - ii) if the **WORKER** was selected by the Government of Mexico and 50% or more of the term of the contract has been completed, the full cost of returning the **WORKER** will be the responsibility of the **WORKER**;
 - iii) if the **WORKER** was selected by the Government of Mexico and less than 50% of the term of the contract has been completed, the cost of the north-bound and south-bound flight will be the responsibility of the **WORKER**. In the event of insolvency of the **WORKER**, the Government of Mexico, through the **GOVERNMENT AGENT** will reimburse the **EMPLOYER** for the unpaid amount less any amounts collected under Clause VII - "The **WORKER** Agrees to".
2. If it is the opinion of the **GOVERNMENT AGENT** that personal and/or domestic circumstances of the **WORKER** in the home country warrant, the **WORKER** shall be repatriated with full cost of the repatriation paid by the **WORKER**.
3. If the **WORKER** has to be repatriated due to medical reasons, which are verified by a Canadian doctor, the **EMPLOYER** shall pay reasonable transportation and subsistence expenses. The **EMPLOYER** cannot continue recovering the costs incurred through the cheques issued to the **WORKERS** by the insurance companies. The Government of Mexico will pay the full cost of repatriation when it is necessary due to a physical or medical condition, which was present prior to the **WORKER'S** departure from Mexico.
4. That if it is determined by the **GOVERNMENT AGENT**, after consultation with **HUMAN RESOURCES AND SKILLS DEVELOPMENT CANADA**, that the **EMPLOYER** has not satisfied his obligations under this agreement, the agreement will be rescinded by the **GOVERNMENT AGENT** on behalf of the **WORKER**, and if alternative agricultural employment cannot be arranged through **HUMAN RESOURCES AND SKILLS DEVELOPMENT CANADA** for the **WORKER** in that area of Canada, the **EMPLOYER** shall be responsible for the full costs of repatriation of **WORKER** to Mexico City, Mexico; and if the term of employment as specified in Clause I - 1., is not completed and employment is terminated under Clause X - 4., the **WORKER** shall receive from the **EMPLOYER** a payment to ensure that the total wages paid to the **WORKER** is not less than that which the **WORKER** would have received if the minimum period of employment had been completed.
5. That if a transferred **WORKER** is not suitable to perform the duties assigned by the receiving **EMPLOYER** within the seven days trial period, the **EMPLOYER** shall return the **WORKER** to the previous **EMPLOYER** and that **EMPLOYER** will be responsible for the repatriation cost of the **WORKER**.

XI MISCELLANEOUS

1. In the event of fire, the **EMPLOYER'S** responsibility for the **WORKER'S** personal clothing shall be limited to 1/3 its replacement cost to a maximum of \$150.00. The government of Mexico shall bear responsibility for the remaining cost of the replacement of the **WORKER'S** clothing.
2. The **WORKER** agrees that any personal information held by the Federal Government of Canada and the Government of the Province in which the work is performed may be released to **HUMAN RESOURCES AND SKILLS DEVELOPMENT CANADA**, to Citizenship & Immigration Canada to the **GOVERNMENT AGENT**, to the Foreign Agricultural Resource Management Service, in the case of Quebec, to the Fondation des entreprises en recrutement de main-d'oeuvre agricole étrangère and to the Insurance Company designated by the **GOVERNMENT AGENT**, so as to facilitate the operation of the Foreign Seasonal Agricultural Workers Program.

The consent of the **WORKER** to the release of information includes, but is not restricted to:
 - i) information held under the Employment Insurance Act, (including the worker's Social Insurance Number);
 - ii) any health, social service or accident compensation related information held by the government of the province in which the work is performed, including any unique alpha-numerical identifier used by any province;
 - iii) Medical and health information and records which may be released to Citizenship & Immigration Canada as well as the Insurance Company designated by the **GOVERNMENT AGENT**.
3. That the agreement shall be governed by the laws of Canada and of the province in which the worker is employed. French, English and Spanish versions of this contract have equal force.
4. This contract may be executed in any number of counterparts, in the language of the signatory's choice, with the same effect as if all the **PARTIES** signed the same document. All counterparts shall be construed together, and shall constitute one and the same contract.
5. The **PARTIES** agree that no term or condition of this agreement shall be superseded, suspended, modified or otherwise amended, in any way, without the express written permission of the competent Canadian and Mexican authorities, as well as the **EMPLOYER** and his **WORKER**.
6. Upon request of the **WORKER**, the **GOVERNMENT AGENT** agrees to assist the **WORKER** and the **EMPLOYER** with the completion of the necessary parental benefit forms.

WITNESS THEREOF THE PARTIES STATE THAT THEY HAVE READ OR HAD EXPLAINED TO THEM AND AGREED WITH ALL THE TERMS AND CONDITIONS STIPULATED IN THE PRESENT CONTRACT

DATE: _____

EMPLOYEE'S SIGNATURE: _____

NAME OF EMPLOYEE: _____

EMPLOYER'S SIGNATURE: _____

WITNESS: _____

NAME OF EMPLOYER: _____

ADDRESS: _____

CORPORATE NAME: _____

TELEPHONE: _____ FAX: _____

PLACE OF EMPLOYMENT OF WORKER IF DIFFERENT FROM ABOVE: _____

GOVERNMENT AGENT'S SIGNATURE: _____

WITNESS: _____

To enhance readability, the masculine gender is used to refer to both men and women.

Anexo 3

Solicitud de trabajadores agrícolas temporales mexicanos
para participar en el PTAT

BUSINESS DETAILS			
26. Total # of Canadian seasonal agricultural workers employed:		27. Total # of Foreign seasonal agricultural workers requested:	
This year/ season	Last year/ season	Current year/ season	Last year/ season
28. If the requested number of workers is different from last year/season, please explain:			
29. List crops / commodities, acreage and method harvested:			
Crop/Commodity		Acreage	Method Harvested
			<input type="checkbox"/> Fully automated <input type="checkbox"/> Semi-automatic <input type="checkbox"/> Hand harvested <input type="checkbox"/> Job does not require harvesting
			<input type="checkbox"/> Fully automated <input type="checkbox"/> Semi-automatic <input type="checkbox"/> Hand harvested <input type="checkbox"/> Job does not require harvesting
THIRD PARTY INFORMATION (if applicable)			
If you are a third party representative acting on behalf of an employer, written authorization from the employer to act on his/her behalf is required. Employers who wish to have third party representation should fill out the "Appointment of Representative" sheet attached to this form. HRSDC reserves the right to contact the employer directly if necessary.			
30. Third Party ID (if known)	31. Canada Revenue Agency Business Number (15 digit code is mandatory for the third party company)		32. Company Name
	-RP		
33. Third Party Representative authorized to act for employer			
First Name	Mid	Last Name	
34. Preferred Official Language of Correspondence <input type="checkbox"/> English <input type="checkbox"/> French		35. Address: Number / Street / PO # / 911 location	
36. City	37. Province / State	38. Country	39. Postal / Zip Code
40. Telephone # Ext.	41. Fax Number	42. E-mail	
DETAILS OF JOB OFFER			
Please provide details for each job offer. If this application covers more than one job offer and if the offers cover more than one job title, you must complete a separate sheet providing the details of the offer(s) under each job title.			
43. Job Title	44. Total # of workers requested for <u>this job</u> :	45. Source Country	
46. Main duties/requirements of the job (in addition to duties, please detail any experience/skill requirements)			
-			
-			
-			
-			
47. Primary Job location: Number/Street/911 Location		48. City	49. Province
50. Language requirements:			
Oral: <input type="checkbox"/> No language requirements <input type="checkbox"/> English <input type="checkbox"/> French <input type="checkbox"/> Other Specify: _____			
Written: <input type="checkbox"/> No language requirements <input type="checkbox"/> English <input type="checkbox"/> French <input type="checkbox"/> Other Specify: _____			

51. Wages: Per hour \$ _____			
52. Please describe your HR plan, provide details of your recruitment activities for Canadians this season and describe the method you intend to use to hire workers (i.e. students, locals):			
53. Seasonal Housing Approval (if prior year is attached, proof of housing for current year must follow as soon as it is available):			
Proof of seasonal housing inspection:			
<input type="checkbox"/> prior or current year attached		<input type="checkbox"/> current year to follow by _____ (yyyy-mm-dd)	
54. Arrival dates for SAWP workers with <u>this job title</u>			
Number of <u>Named</u> Workers	Number of <u>Unnamed</u> Workers (if applicable)	Requested Arrival Date (yyyy-mm-dd)	Anticipated Departure Date (yyyy-mm-dd)
Important Notes			
<ul style="list-style-type: none"> - Workers are hired according to the present year Seasonal Agricultural Worker Program Policy Regulations. - In all regions (except BC), employers will ensure that the accommodations are approved by the Ministry of health or other appropriate agency prior to the arrival of the workers. - In BC region, accommodations are approved by the Municipality (if applicable) or an Independent Inspector. If the workers will be housed in a commercial establishment, a copy of the contract between the employer and the facility is required. Service Canada is unable to provide a confirmation without proof of accommodation inspection or a commercial contract. - It is the responsibility of the employer to sign a copy of the current Agreement for the employment in Canada of seasonal agricultural workers from Mexico/Caribbean. In BC, employers must complete the Agreement for the Employment in Canada of Agricultural Workers from Mexico in British Columbia. Employer must submit a copy of the Agreement to Service Canada with this application. - Employer agrees to accept substitute workers if named workers are not available. 			
DECLARATION			
I am unincorporated employer, sole proprietor or partnership. <input type="checkbox"/> YES <input type="checkbox"/> NO			
I certify that the information provided in this application is true and accurate.			
_____		_____	
Signature of Employer		Name of Employer (Please Print)	
_____		_____	
Title of Employer		Date	
Any information contained in this Application, including any attachments to it, about an identifiable individual is "personal information" within the meaning of the <i>Privacy Act</i> . Your personal information is administered in accordance with the <i>Department of Human Resource and Skills Development Act</i> and the <i>Privacy Act</i> . The <i>Privacy Act</i> gives individuals to whom the information relates the right to access their personal information under the control of a federal government institution. Instructions for making formal requests are outlined in the publication <i>Info Source</i> , copies of which are located at all Service Canada Centres or at the following internet address: http://infosource.gc.ca . The personal information collected by HRSDC for the purposes described above will be retained in Personal Information Bank "HRSDC PPU 440".			
SIGNATURE OF THIRD PARTY (if applicable)			
I certify that the information provided in this application is true and accurate to the best of my knowledge.			
_____		_____	
Signature of Third Party Representative		Name of Third Party Representative (Please Print)	
_____		_____	
		Date	
INFORMATION FOR EMPLOYERS			
Please forward this application to the nearest Service Canada Centre responsible for processing seasonal agricultural worker applications. Ontario employers may forward their applications directly to FARMS. For the list of appropriate Centres consult our website at: http://www.hrddc.gc.ca/en/workplaceskills/foreign_workers/ilstrcc.shtml			
Once an officer assesses this application, the employer will be notified of the decision.			

APPOINTMENT OF REPRESENTATIVE	
<p style="text-align: center;"><u>To: Human Resources and Skills Development Canada, now styled Department of Human Resources and Social Development (HRSDC)</u></p>	
<p>FOR THE PURPOSE OF A FOREIGN WORKER APPLICATION (Labour Market Opinion)</p>	
<p>I _____, located at <div style="text-align: center; font-size: small;">(Name of employer)</div></p>	
<p>_____ <div style="text-align: center; font-size: small;">(Full address)</div></p>	
<p>Telephone Number: _____ Fax Number: _____</p>	
<p>hereby appoint _____ <div style="text-align: center; font-size: small;">(Legal name of representative)</div></p>	
<p>of _____ <div style="text-align: center; font-size: small;">(Full address)</div></p>	
<p>Telephone Number: _____ Fax Number : _____</p>	
<p>as my representative to act on my behalf for the purposes of obtaining from HRSDC a labour market opinion under section 203 of the <i>Immigration and Refugee Protection Regulations</i>, with full power to execute all documents and do all things necessary for the completion of any transaction with HRSDC that may be required for obtaining the labour market opinion.</p>	
<p>I hereby agree to ratify and confirm all that my representative shall do or cause to be done by virtue of this appointment.</p>	
<p>This appointment shall remain in full force and effect.</p>	
<p><input type="checkbox"/> Continuous - effective on the _____ (Year/Month/Day); or</p>	
<p><input type="checkbox"/> For a specific period - commencing on the _____ and terminating on the _____ (Year/Month/Day)</p>	
<p>unless due notice in writing of its revocation has been received by the Department of Human Resources and Social Development.</p>	
<p>_____ Signature of Employer</p>	<p>_____ Name of Employer (Please Print)</p>
<p>_____ Date</p>	
<p>_____ Signature of Witness</p>	<p>_____ Name of Witness (Please Print)</p>
<p>Personal information is administered in accordance with the <i>Department of Human Resources and Skills Development Act</i> and the <i>Privacy Act</i>. It will be retained in Personal Information Bank "HRSDC PPU 440". Individuals have the right to access their personal information. For instructions, please consult the government publication info Source found in all Service Canada Centres and available at the web site: http://infosource.gc.ca</p>	

Anexo 4

Solicitud para participar en el programa *Live-in Caregiver*



Human Resources and Skills Development Canada

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

PROTECTED WHEN COMPLETED - B

FOREIGN LIVE-IN CAREGIVER APPLICATION

FILL OUT THIS APPLICATION ONLY IF: You are an employer (or an authorized third party) who has made an offer of employment to a foreign live-in caregiver. Please note the new regulatory requirement for a signed employment contract with the foreign live-in caregiver. (A sample contract can be found on the CIC site at <http://www.cic.gc.ca/english/work/caregiver/caregiver/index.asp>. Information on this form should match information on the employment contract.

In completing this form, please keep in mind the definition of a live-in caregiver as stated in the *Immigration and Refugee Protection Act and Regulations*:

A "live-in caregiver" means a person who resides in and provides child care, senior home support care or care of the disabled without supervision in the private household in Canada where the person being cared for resides.

EMPLOYER INFORMATION					
1 Employer ID # (if applicable)	2 Canada Revenue Agency Business Number (15 digit code is mandatory) -RP	3 Name (Given Name(s) - Family Name)			
4 Telephone (Home) () -	5 Telephone (Work) () -	6 Address (Number/Street/PO Box #)			
7 City	8 Province	9 Postal Code	10 E-Mail		
11 Fax () -	12 Have you previously employed a foreign live-in caregiver? <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No		13 Preferred Official Language of Correspondence? <input type="checkbox"/> English <input type="checkbox"/> French		
EMPLOYER'S SPOUSE					
Complete this section only if spouse's address is not the same as the employer's					
14 Given Name(s)			15 Family Name		
* THIRD PARTY INFORMATION (if applicable)					
16 Canada Revenue Agency Business Number (15 digit code is mandatory for the third party company) -RP			17 Company Name		
18 Third Party Representative authorized to act for employer First Name Mid Last Name			19 Preferred Official Language of Correspondence <input type="checkbox"/> English <input type="checkbox"/> French		
20 Address (Number/Street/PO Box #)				21 City	
22 Province	23 Country	24 Postal Code	25 Telephone Number () - Extension		
26 Fax Number () -		27 E-Mail			
* If you are a third party representative acting on behalf of an employer, written authorization from the employer to act on his/her behalf is required. Employers who wish to have third party representation should fill out the "Appointment of Representative" sheet attached to this form. HRSDC reserves the right to contact the employer directly if necessary.					
DETAILS OF JOB OFFER					
28 Expected duration of employment months years					
29 Relationship of designated individual (person being cared for) to Employer		The live-in caregiver must provide care for at least one designated individual. A designated individual is defined as: a child (person under 18), an elderly person (65 or older), or a person with a disability. Details of individuals to be cared for are as follows:			
		Child Care <input type="checkbox"/>	Care of senior citizen <input type="checkbox"/>	Care of person with disability <input type="checkbox"/>	
		Child Care <input type="checkbox"/>	Care of senior citizen <input type="checkbox"/>	Care of person with disability <input type="checkbox"/>	
		Child Care <input type="checkbox"/>	Care of senior citizen <input type="checkbox"/>	Care of person with disability <input type="checkbox"/>	
		Child Care <input type="checkbox"/>	Care of senior citizen <input type="checkbox"/>	Care of person with disability <input type="checkbox"/>	
		Child Care <input type="checkbox"/>	Care of senior citizen <input type="checkbox"/>	Care of person with disability <input type="checkbox"/>	



DETAILS OF JOB OFFER (con't)				
<p><i>Note: To meet the regulatory requirement of the live-in caregiver program the live in caregiver's main duties must involve care of a designated individual.</i></p>				
<p>30 Main duties of job</p> 				
<p>A live-in caregiver is required to have a high school education. A live-in caregiver is required to have the ability to both speak and write in at least one of the official languages.</p>				
<p>31 Language requirements:</p> <p>Oral: <input type="checkbox"/> English <input type="checkbox"/> French <input type="checkbox"/> Other Written: <input type="checkbox"/> English <input type="checkbox"/> French <input type="checkbox"/> Other</p> <p>If Other, please explain</p> 				
32 Hourly wage / Monthly wage	33 Total hours of work per day	34 Total hours of work per week	35 Number of days off per week	
<p>IN THE EVENT THAT THE FOREIGN LIVE-IN CAREGIVER WORKS LESS THAN FULL-TIME HOURS IN ANY PARTICULAR WEEK, SHE/HE MUST BE COMPENSATED FOR FULL-TIME WORK.</p>				
<p>A FOREIGN LIVE-IN CAREGIVER IS CONSIDERED TO BE WORKING IF REQUIRED TO BE IN THE EMPLOYER'S HOME. <small>(Please note that foreign live-in caregivers cannot be on call 24 hours/day.)</small></p>				
36 Room & board	37 Number of paid vacation days	38 Number of paid sick days	39 Private furnished accommodation provided ?	40 Other benefits
\$ <input type="checkbox"/> Weekly <input type="checkbox"/> Monthly			<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	
<p>41 Have you attempted to recruit Canadians/permanent residents for this job?</p> <p><input type="checkbox"/> Yes If yes, provide details of your recruitment efforts and the results. <small>(Attach supporting documentation such as advertisements in local newspapers, information on the qualifications of Canadian applicants and why they were rejected)</small></p> <p><input type="checkbox"/> No If no, please explain.</p> 				
FOREIGN LIVE-IN CAREGIVER INFORMATION				
42 Name of Live-in Caregiver			43	
Family Name	Given Name(s)	<input type="checkbox"/> Male <input type="checkbox"/> Female		
44 Date of Birth (yyyy-mm-dd)	45 Country of Residence (where worker currently lives)	46 Citizenship		
47 If the live-in caregiver is currently in Canada, please indicate the immigration status:				
<input type="checkbox"/> foreign worker (live-in caregiver)	<input type="checkbox"/> foreign worker (not live-in caregiver)	<input type="checkbox"/> refugee claimant	<input type="checkbox"/> visitor	<input type="checkbox"/> student

DECLARATION OF EMPLOYER	
<p>I understand the information contained on this form and on any sheet attached thereto, including information that qualifies as personal information within the meaning of the <i>Privacy Act</i>, as well as any other information and personal information collected by Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) for the purpose of providing a labour market opinion pursuant to the <i>Immigration and Refugee Protection Regulations</i> shall be used by HRSDC and shared with Citizenship and Immigration Canada (CIC) solely for that purpose. I understand that this information may also be shared with federal, provincial, and/or territorial governments. This information may be shared with Provincial/Territorial government for the purpose of administration and enforcement of Provincial/Territorial legislation, including employment standards and occupational health and safety legislation. Finally, I understand that this information may also be used by HRSDC and shared with CIC for policy analysis, research and/or evaluation in relation to the entry and hiring of foreign workers to Canada or the <i>Immigration and Refugee Protection Act</i>.</p> <p>I understand that I have no obligation to complete and sign this application, but that failure to do so may prevent HRSDC from providing a labour market opinion as required by the <i>Immigration and Refugee Protection Regulations</i>.</p> <p>Authority to collect the information contained on this form and on any sheet attached thereto, including any information that qualifies as personal information within the meaning of the <i>Privacy Act</i>, as well as any other information and personal information collected by HRSDC for the purposes described above is provided under the <i>Department of Human Resources Development Act</i> and the <i>Immigration and Refugee Protection Act</i>. Once under the control of HRSDC, the information contained in this form and on any sheet attached thereto that qualifies as personal information within the meaning of the <i>Privacy Act</i>, as well as any other personal information collected by HRSDC for these purposes is administered in accordance with the <i>Privacy Act</i>. The <i>Privacy Act</i> gives individuals the right to access their personal information under the control of a federal government institution. Instructions for making formal requests are outlined in the publication <i>Info Source</i>, copies of which are located at all Human Resources Centres of Canada or at the following Internet address: http://infosource.gc.ca. The personal information collected by HRSDC for the purposes described above will be retained in Personal Information Bank "HRDC PPU 440".</p> <p>I certify that the information provided in this application is true and accurate.</p>	
<p>_____ Signature of Employer</p>	<p>_____ Printed Name of Employer</p>
<p>_____ Date</p>	
SIGNATURE OF THIRD PARTY (if applicable)	
<p>I certify that the information provided in this application is true and accurate to the best of my knowledge.</p>	
<p>_____ Signature of Third Party Representative</p>	<p>_____ Printed Name of Third Party Representative</p>
<p>_____ Date</p>	
INFORMATION FOR EMPLOYERS	
<p>Please forward this application to the Service Canada Center in Ontario, responsible for processing foreign live-in caregivers applications. For the list of appropriate centres consult our website at: http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceek/ifa/foreign_workers/11ethrcc.shtml</p> <p>Once an Officer assesses this application, the employer will be notified of the decision.</p>	

APPOINTMENT OF REPRESENTATIVE	
To Human Resources and Skills Development Canada:	
FOR THE PURPOSES OF AN APPLICATION FOR A FOREIGN LIVE-IN CAREGIVER.	
I, _____, residing at	
(name of employer)	

(full address)	
Telephone Number: () - _____	Fax Number: () - _____
hereby appoint _____	
(name of representative)	
of _____	

(full address)	
Telephone Number: () - _____	Fax Number: () - _____
as my representative to act on my behalf in relation to obtaining from Human Resources and Skills Development Canada a temporary employment confirmation of an offer of employment for	

(name of individual to whom employment has been offered)	
I hereby agree to ratify and confirm all that my representative shall do or cause to be done by virtue of this appointment.	
This appointment shall remain in full force and effect until _____ unless due notice in writing of its revocation has been given to HRSDC.	
_____	_____
(signature of employer)	(date)

(print name of employer)	
Personal information is administered in accordance with the Privacy Act. It will be retained in Personal Information Bank HRDC PPU 440. Individuals have the right to access their personal information. For instructions, please consult the government publication Info Source found in Human Resources Centres and available at the web site: http://infosource.gc.ca	

Anexo 5

Solicitud para participar en el Programa de trabajadores
especializados



Human Resources and Skills Development Canada / Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Please Print

PROTECTED WHEN COMPLETED - B

FOREIGN WORKER APPLICATION
Application for a Labour Market Opinion

EMPLOYER INFORMATION						
1 Employer ID # (if applicable)		2 Canada Revenue Agency (CRA) Business Number (15 digit code is mandatory for Canadian employers) -RP		3 Employer Name (name of business)		
4 Business Telephone Number		5 Address: Number / Street / PO Box #		6 City		7 Province/State
8 Country	9 Postal/Zip Code		10 Date business started (yyyy-mm-dd)		11 Website Address	
12 Describe the principal business activity:						
13 Contact Name: _____ First Middle Last				14 Job Title		
15 Preferred Official Language of Correspondence <input type="checkbox"/> English <input type="checkbox"/> French		16 Contact Phone Number		Ext.		17 Fax Number
18 E-mail				19 Number of Canadians/permanent residents employed in Canada.		
20 Have you employed a foreign worker in the past 5 years? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes If applicable, number of foreign workers currently employed in Canada (neither Canadian citizens nor permanent residents).						
21 Were any employees laid off in the past 12 months? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes If yes, how many? Reason(s) for layoff(s) and occupations affected:						
* THIRD PARTY INFORMATION (if applicable)						
22 Canada Revenue Agency Business Number (15 digit code is mandatory for third party company) -RP			23 Company Name			
24 Third Party Representative authorized to act for employer _____ First Name Middle Name Last Name						
25 Preferred Official Language of Correspondence <input type="checkbox"/> English <input type="checkbox"/> French		25 Address: Number / Street / PO Box #				
27 City		28 Province/State		29 Country		30 Postal/Zip Code
31 Telephone Number		Extension		32 Fax Number		33 E-mail address
If you are a third party representative acting on behalf of an employer, written authorization from the employer to act on his/her behalf is required. Employers who wish to have third party representation should fill out the "Appointment of Representative" sheet attached to this form. HRSDC reserves the right to contact the employer directly if necessary.						
DETAILS OF JOB OFFER						
Use a separate sheet for each additional job offer. If you are requesting a Labour Market Opinion for identical job offers, provide the information only once.						
34 Job title		35 Is the job temporary with intent to permanent? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes		36 Number of foreign workers you are requesting under this job title (same wage, job description, location, etc)?		
37 Expected duration of employment ____ days ____ weeks ____ months ____ years		38 Expected start date of employment, if any (yyyy-mm-dd)				
39 Location of job : Number and Street			City		Postal Code	
					40 Province	

DETAILS ON JOB OFFER (continued)										
41	Main duties of the job									
42	Educational requirements of the job:									
	<input type="checkbox"/> Doctorate/PhD	<input type="checkbox"/> Master's degree	<input type="checkbox"/> Bachelor's degree							
	<input type="checkbox"/> College level diploma/certificate	<input type="checkbox"/> Apprenticeship diploma/certificate	<input type="checkbox"/> Trade diploma/certificate							
	<input type="checkbox"/> Secondary school	<input type="checkbox"/> Vocational school diploma/certificate	<input type="checkbox"/> No formal education requirement							
	Additional information:									
43	Experience/skills requirements of the job:									
44	Language requirements: Indicate the language requirement that is needed for this position. If you indicate a language that the foreign worker does not speak, a CIC officer will refuse the application, even if the worker is suitable for the position.									
	Oral :	<input type="checkbox"/> English	<input type="checkbox"/> French	<input type="checkbox"/> Other	<input type="checkbox"/> None	Written:	<input type="checkbox"/> English	<input type="checkbox"/> French	<input type="checkbox"/> Other	<input type="checkbox"/> None
	If "Other", please explain.									
45	Salary (in Canadian dollars)									
	per hour	per day	per month	per year	other	Number of hours per day	Number of hours per week	Total number of hours per month		
	\$ _____	\$ _____	\$ _____	\$ _____	\$ _____	_____	_____	_____		
46	Benefits:									
	<input type="checkbox"/> disability insurance	<input type="checkbox"/> medical insurance	<input type="checkbox"/> dental insurance	<input type="checkbox"/> pension	Number of paid vacation days _____					
47	Other benefits: _____									
48	Are there provincial/territorial/federal certification, licensing or registration requirements of the job?									
	<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes → If yes, what is the name of the certifying/licensing/registering body?									
Please note: Citizenship and Immigration Canada will check to ensure the foreign worker holds the required certification, licensing or registration requirements when processing the work permit application.										

DETAILS ON JOB OFFER (continued)	
49	<p>Is the position part of a union?</p> <p><input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes → If yes, what is the name of the union?</p> <hr/> <p>Has the union been consulted about the hiring of a foreign worker?</p> <p><input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes → If yes, what is the position of the union? Provide details. Attach documentation, if available.</p>
50	<p>Is there a labour dispute in progress?</p> <p><input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes → If yes, please provide details.</p>
51	<p>Have you attempted to recruit Canadians / permanent residents for this job?</p> <p><input type="checkbox"/> Yes → If yes, provide details of your recruitment efforts and the results. (Attach supporting documentation such as advertisements in local and national newspapers, recognized Internet job sites, job-specific and professional publications, recruitment drives, job faires, etc.)</p> <p><input type="checkbox"/> No → If no, please explain.</p>
52	<p>What are the potential benefits to the labour market in Canada that will occur as a result of employing the foreign worker?</p> <p><input type="checkbox"/> filling a labour shortage <input type="checkbox"/> transfer of new skills or knowledge to Canadians/ permanent residents <input type="checkbox"/> direct job creation or retention of Canadians/ permanent residents <input type="checkbox"/> other</p> <p>Provide details:</p>
53	<p>Do you plan to train Canadians / permanent residents for the position to be filled by the foreign worker?</p> <p><input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes → If yes, provide a brief description of the training plan.</p>
FOREIGN WORKER INFORMATION	
Please provide information on a separate sheet for each foreign worker coming into Canada.	
54	<p>Name of Foreign Worker - Family Name</p>
55	<p>Given Name(s)</p>
56	<p><input type="checkbox"/> Male <input type="checkbox"/> Female</p>
57	<p>Date of Birth (yyyy-mm-dd)</p>
58	<p>Country of Residence (where worker currently lives)</p>
59	<p>Citizenship</p>
60	<p>If the foreign worker is currently in Canada, please indicate the immigration status:</p> <p><input type="checkbox"/> visitor <input type="checkbox"/> foreign worker <input type="checkbox"/> refugee claimant <input type="checkbox"/> student</p>
61	<p>Title of job offered to the foreign worker</p>
ENTERTAINMENT REQUEST (if applicable)	
62	<p>Name of the Production</p>
63	<p>Total number of people involved in the Production</p>
64	<p>Type of Production</p>
65	<p>A copy of the contract between the employer and the foreign entertainer must be attached with this application form, except for film and TV requests.</p> <p>Contract included with application? <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No</p>

DECLARATION OF EMPLOYER	
<p>I am an unincorporated employer, sole proprietor or partnership. <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No</p> <p>If you answered "YES" to the above: I understand that some provinces and territories operate, pursuant to agreements with the federal Department of Citizenship and Immigration, provincial nominee programs. I hereby consent to HRSDC providing the personal information contained in this request for a Labour Market Opinion to the provincial/territorial government(s) of the province(s) or territory(ies) where I carry on business to be used by the province(s) or territory(ies) for the administration of their Provincial Nominee Programs.</p>	
<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	
<p>Agreement to Participate in the Monitoring Initiative (The Initiative does not apply to employers seeking foreign workers to fill job offers located in Quebec.) <input type="checkbox"/> I have read and understand the <i>Monitoring Initiative Fact Sheet</i> and <u>agree</u> to participate in the Initiative. <input type="checkbox"/> I have read and understand the <i>Monitoring Initiative Fact Sheet</i> and <u>do NOT agree</u> to participate in the Initiative.</p>	
PRIVACY NOTICE	
<p>I understand the information contained on this form and on any sheet attached thereto, including information that qualifies as personal information within the meaning of the <i>Privacy Act</i>, as well as any other information and personal information collected by Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) for the purpose of providing a labour market opinion pursuant to the <i>Immigration and Refugee Protection Regulations</i> shall be used by HRSDC and shared with Citizenship and Immigration Canada (CIC) solely for that purpose. I understand that this information may also be shared with federal, provincial and/or territorial governments. This information may be shared with Provincial/Territorial governments for the purpose of administration and enforcement of Provincial/Territorial legislation, including employment standards and occupational health and safety legislation. Finally, I understand that this information may also be used by HRSDC and shared with CIC for policy analysis, research and/or evaluation in relation to the entry and hiring of foreign workers to Canada or the <i>Immigration and Refugee Protection Act</i>.</p> <p>I understand that I have no obligation to complete and sign this application, but that failure to do so may prevent HRSDC from providing a Labour Market Opinion as required by the <i>Immigration and Refugee Protection Regulations</i>.</p> <p>Authority to collect the information contained on this form and on any sheet attached thereto, including any information that qualifies as personal information within the meaning of the <i>Privacy Act</i>, as well as any other information and personal information collected by HRSDC for the purposes described above is provided under the <i>Department of Human Resources Development Act</i> and the <i>Immigration and Refugee Protection Act</i>. Once under the control of HRSDC, the information contained in this form and on any sheet attached thereto that qualifies as personal information within the meaning of the <i>Privacy Act</i>, as well as any other personal information collected by HRSDC for these purposes is administered in accordance with the <i>Privacy Act</i>. The <i>Privacy Act</i> gives individuals the right to access their personal information under the control of a federal government institution. Instructions for making formal requests are outlined in the publication <i>Info Source</i>, copies of which are located at all Service Canada Centres or at the following Internet address: http://infosource.gc.ca The personal information collected by HRSDC for the purposes described above will be retained in Personal Information Bank "HRDC PPU 440".</p> <p>I certify that the information provided in this application is true and accurate.</p>	
Signature of Employer _____	Printed Name of Employer _____
Title of Employer _____	Date _____
SIGNATURE OF THIRD PARTY (if applicable)	
<p>I certify that the information provided in this application is true and accurate to the best of my knowledge.</p>	
Signature of Third Party Representative _____	Printed Name of Third Party Representative _____
Date _____	
INFORMATION FOR EMPLOYERS	
<p>Please forward this application to the Service Canada Centre responsible for processing foreign worker applications. For the list of appropriate centres, please consult our website at: http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/foreign_workers/listthroc.shtml Once an officer assesses this application, the employer will be notified of the decision.</p>	

APPOINTMENT OF REPRESENTATIVE

To Human Resources and Skills Development Canada:

FOR THE PURPOSES OF AN APPLICATION FOR A LABOUR MARKET OPINION

I, _____, residing at
(name of employer)

_____ (full address)

Telephone Number: _____ Fax Number: _____

hereby appoint _____
(name of representative)

of _____

_____ (full address)

Telephone Number: _____ Fax Number: _____

as my representative to act on my behalf in relation to obtaining from Human Resources and Skills Development Canada a temporary employment confirmation of an offer of employment for

_____ (name of individual to whom employment has been offered)

I hereby agree to ratify and confirm all that my representative shall do or cause to be done by virtue of this appointment.

This appointment shall remain in full force and effect until _____ unless due notice in writing of its revocation has been given to HRSDC.

(signature of employer) _____ (date)

(print name of employer)

Personal Information is administered in accordance with the Privacy Act. It will be retained in Personal Information Bank HRDC PPU 440. Individuals have the right to access their personal information. For instructions, please consult the government publication Info Source found in Human Resources Centres and available at the web site: <http://infosource.gc.ca>

Anexo 6

Clasificación Nacional de Ocupaciones 2006

Anexo 7

Solicitud para participar en el proyecto piloto para
trabajadores que requieren bajos niveles de capacitación



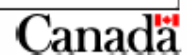
Human Resources and Skills Development Canada / Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Please Print

PROTECTED WHEN COMPLETED - B

FOREIGN WORKER APPLICATION
Application for a Labour Market Opinion

EMPLOYER INFORMATION							
1	Employer ID # (if applicable)	2	Canada Revenue Agency (CRA) Business Number (15 digit code is mandatory for Canadian employers) -RP	3	Employer Name (name of business)		
4	Business Telephone Number	5	Address: Number / Street / PO Box #	6	City	7	Province/State
8	Country	9	Postal/Zip Code	10	Date business started (yyyy-mm-dd)	11	Website Address
12	Describe the principal business activity:						
13	Contact Name: _____ First Middle Last			14	Job Title		
15	Preferred Official Language of Correspondence <input type="checkbox"/> English <input type="checkbox"/> French	16	Contact Phone Number	Ext.	17	Fax Number	
18	E-mail			19	Number of Canadians/permanent residents employed in Canada.		
20	Have you employed a foreign worker in the past 5 years? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes If applicable, number of foreign workers currently employed in Canada (neither Canadian citizens nor permanent residents).						
21	Were any employees laid off in the past 12 months? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes If yes, how many? Reason(s) for layoff(s) and occupations affected:						
* THIRD PARTY INFORMATION (if applicable)							
22	Canada Revenue Agency Business Number (15 digit code is mandatory for third party company) -RP			23	Company Name		
24	Third Party Representative authorized to act for employer _____ First Name Middle Name Last Name						
25	Preferred Official Language of Correspondence <input type="checkbox"/> English <input type="checkbox"/> French	26	Address: Number / Street / PO Box #				
27	City	28	Province/State	29	Country	30	Postal/Zip Code
31	Telephone Number	Extension	32	Fax Number	33	E-mail address	
If you are a third party representative acting on behalf of an employer, written authorization from the employer to act on his/her behalf is required. Employers who wish to have third party representation should fill out the "Appointment of Representative" sheet attached to this form. HRSDC reserves the right to contact the employer directly if necessary.							
DETAILS OF JOB OFFER							
Use a separate sheet for each additional job offer. If you are requesting a Labour Market Opinion for identical job offers, provide the information only once.							
34	Job title		35	Is the job temporary with intent to permanent? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes	36	Number of foreign workers you are requesting under this job title (same wage, job description, location, etc)?	
37	Expected duration of employment ____ days ____ weeks ____ months ____ years		38	Expected start date of employment, if any (yyyy-mm-dd)			
39	Location of job : Number and Street		City	Postal Code	40	Province	



DETAILS ON JOB OFFER (continued)																							
41	Main duties of the job																						
42	Educational requirements of the job: <table style="width: 100%; margin-top: 10px;"> <tr> <td><input type="checkbox"/> Doctorate/PhD</td> <td><input type="checkbox"/> Master's degree</td> <td><input type="checkbox"/> Bachelor's degree</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> College level diploma/certificate</td> <td><input type="checkbox"/> Apprenticeship diploma/certificate</td> <td><input type="checkbox"/> Trade diploma/certificate</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Secondary school</td> <td><input type="checkbox"/> Vocational school diploma/certificate</td> <td><input type="checkbox"/> No formal education requirement</td> </tr> </table> Additional information:							<input type="checkbox"/> Doctorate/PhD	<input type="checkbox"/> Master's degree	<input type="checkbox"/> Bachelor's degree	<input type="checkbox"/> College level diploma/certificate	<input type="checkbox"/> Apprenticeship diploma/certificate	<input type="checkbox"/> Trade diploma/certificate	<input type="checkbox"/> Secondary school	<input type="checkbox"/> Vocational school diploma/certificate	<input type="checkbox"/> No formal education requirement							
<input type="checkbox"/> Doctorate/PhD	<input type="checkbox"/> Master's degree	<input type="checkbox"/> Bachelor's degree																					
<input type="checkbox"/> College level diploma/certificate	<input type="checkbox"/> Apprenticeship diploma/certificate	<input type="checkbox"/> Trade diploma/certificate																					
<input type="checkbox"/> Secondary school	<input type="checkbox"/> Vocational school diploma/certificate	<input type="checkbox"/> No formal education requirement																					
43	Experience/skills requirements of the job:																						
44	Language requirements: Indicate the language requirement that is needed for this position. If you indicate a language that the foreign worker does not speak, a CIC officer will refuse the application, even if the worker is suitable for the position. Oral : <input type="checkbox"/> English <input type="checkbox"/> French <input type="checkbox"/> Other <input type="checkbox"/> None Written: <input type="checkbox"/> English <input type="checkbox"/> French <input type="checkbox"/> Other <input type="checkbox"/> None If "Other", please explain.																						
45	Salary (in Canadian dollars) <table style="width: 100%; margin-top: 5px;"> <tr> <td style="text-align: center;">per hour</td> <td style="text-align: center;">per day</td> <td style="text-align: center;">per month</td> <td style="text-align: center;">per year</td> <td style="text-align: center;">other</td> <td style="text-align: center;">Number of hours per day</td> <td style="text-align: center;">Number of hours per week</td> <td style="text-align: center;">Total number of hours per month</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">\$ _____</td> <td style="text-align: center;">\$ _____</td> <td style="text-align: center;">\$ _____</td> <td style="text-align: center;">\$ _____</td> <td style="text-align: center;">\$ _____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> </tr> </table>							per hour	per day	per month	per year	other	Number of hours per day	Number of hours per week	Total number of hours per month	\$ _____	\$ _____	\$ _____	\$ _____	\$ _____	_____	_____	_____
per hour	per day	per month	per year	other	Number of hours per day	Number of hours per week	Total number of hours per month																
\$ _____	\$ _____	\$ _____	\$ _____	\$ _____	_____	_____	_____																
46	Benefits: <table style="width: 100%; margin-top: 5px;"> <tr> <td><input type="checkbox"/> disability insurance</td> <td><input type="checkbox"/> medical insurance</td> <td><input type="checkbox"/> dental insurance</td> <td><input type="checkbox"/> pension</td> <td style="text-align: right;">Number of paid vacation days _____</td> </tr> </table>							<input type="checkbox"/> disability insurance	<input type="checkbox"/> medical insurance	<input type="checkbox"/> dental insurance	<input type="checkbox"/> pension	Number of paid vacation days _____											
<input type="checkbox"/> disability insurance	<input type="checkbox"/> medical insurance	<input type="checkbox"/> dental insurance	<input type="checkbox"/> pension	Number of paid vacation days _____																			
47	Other benefits: _____																						
48	Are there provincial/territorial/federal certification, licensing or registration requirements of the job? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes → If yes, what is the name of the certifying/licensing/registering body?																						
Please note: Citizenship and Immigration Canada will check to ensure the foreign worker holds the required certification, licensing or registration requirements when processing the work permit application.																							

DETAILS ON JOB OFFER (continued)	
<p>49 Is the position part of a union? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes → If yes, what is the name of the union?</p> <p>Has the union been consulted about the hiring of a foreign worker? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes → If yes, what is the position of the union? Provide details. Attach documentation, if available.</p>	
<p>50 Is there a labour dispute in progress? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes → If yes, please provide details.</p>	
<p>51 Have you attempted to recruit Canadians / permanent residents for this job? <input type="checkbox"/> Yes → If yes, provide details of your recruitment efforts and the results. (Attach supporting documentation such as advertisements in local and national newspapers, recognized Internet job sites, job-specific and professional publications, recruitment drives, job faires, etc.) <input type="checkbox"/> No → If no, please explain.</p>	
<p>52 What are the potential benefits to the labour market in Canada that will occur as a result of employing the foreign worker? <input type="checkbox"/> filling a labour shortage <input type="checkbox"/> transfer of new skills or knowledge to Canadians/ permanent residents <input type="checkbox"/> direct job creation or retention of Canadians/ permanent residents <input type="checkbox"/> other permanent residents Provide details:</p>	
<p>53 Do you plan to train Canadians / permanent residents for the position to be filled by the foreign worker? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes → If yes, provide a brief description of the training plan.</p>	
FOREIGN WORKER INFORMATION	
Please provide information on a separate sheet for each foreign worker coming into Canada.	
54 Name of Foreign Worker - Family Name	55 Given Name(s)
56 <input type="checkbox"/> Male <input type="checkbox"/> Female	57 Date of Birth (yyyy-mm-dd) 58 Country of Residence (where worker currently lives) 59 Citizenship
<p>60 If the foreign worker is currently in Canada, please indicate the immigration status: <input type="checkbox"/> visitor <input type="checkbox"/> foreign worker <input type="checkbox"/> refugee claimant <input type="checkbox"/> student</p>	
61 Title of job offered to the foreign worker	
ENTERTAINMENT REQUEST (if applicable)	
62 Name of the Production	63 Total number of people involved in the Production
64 Type of Production	
<p>65 A copy of the contract between the employer and the foreign entertainer must be attached with this application form, except for film and TV requests. Contract included with application? <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No</p>	

DECLARATION OF EMPLOYER	
<p>I am an unincorporated employer, sole proprietor or partnership. <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No</p> <p>If you answered "YES" to the above: I understand that some provinces and territories operate, pursuant to agreements with the federal Department of Citizenship and Immigration, provincial nominee programs. I hereby consent to HRSDC providing the personal information contained in this request for a Labour Market Opinion to the provincial/territorial government(s) of the province(s) or territory(ies) where I carry on business to be used by the province(s) or territory(ies) for the administration of their Provincial Nominee Programs. <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No</p>	
<p>Agreement to Participate in the Monitoring Initiative (The Initiative does not apply to employers seeking foreign workers to fill job offers located in Quebec.)</p> <p><input type="checkbox"/> <i>I have read and understand the Monitoring Initiative Fact Sheet and <u>agree</u> to participate in the Initiative.</i></p> <p><input type="checkbox"/> <i>I have read and understand the Monitoring Initiative Fact Sheet and <u>do NOT agree</u> to participate in the Initiative.</i></p>	
PRIVACY NOTICE	
<p>I understand the information contained on this form and on any sheet attached thereto, including information that qualifies as personal information within the meaning of the <i>Privacy Act</i>, as well as any other information and personal information collected by Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) for the purpose of providing a labour market opinion pursuant to the <i>Immigration and Refugee Protection Regulations</i> shall be used by HRSDC and shared with Citizenship and Immigration Canada (CIC) solely for that purpose. I understand that this information may also be shared with federal, provincial and/or territorial governments. This information may be shared with Provincial/Territorial governments for the purpose of administration and enforcement of Provincial/Territorial legislation, including employment standards and occupational health and safety legislation. Finally, I understand that this information may also be used by HRSDC and shared with CIC for policy analysis, research and/or evaluation in relation to the entry and hiring of foreign workers to Canada or the <i>Immigration and Refugee Protection Act</i>.</p> <p>I understand that I have no obligation to complete and sign this application, but that failure to do so may prevent HRSDC from providing a Labour Market Opinion as required by the <i>Immigration and Refugee Protection Regulations</i>.</p> <p>Authority to collect the information contained on this form and on any sheet attached thereto, including any information that qualifies as personal information within the meaning of the <i>Privacy Act</i>, as well as any other information and personal information collected by HRSDC for the purposes described above is provided under the <i>Department of Human Resources Development Act</i> and the <i>Immigration and Refugee Protection Act</i>. Once under the control of HRSDC, the information contained in this form and on any sheet attached thereto that qualifies as personal information within the meaning of the <i>Privacy Act</i>, as well as any other personal information collected by HRSDC for these purposes is administered in accordance with the <i>Privacy Act</i>. The <i>Privacy Act</i> gives individuals the right to access their personal information under the control of a federal government institution. Instructions for making formal requests are outlined in the publication <i>Info Source</i>, copies of which are located at all Service Canada Centres or at the following Internet address: http://infosource.gc.ca The personal information collected by HRSDC for the purposes described above will be retained in Personal Information Bank "HRDC PPU 440".</p> <p>I certify that the information provided in this application is true and accurate.</p>	
<p>_____ Signature of Employer</p>	<p>_____ Printed Name of Employer</p>
<p>_____ Title of Employer</p>	<p>_____ Date</p>
SIGNATURE OF THIRD PARTY (if applicable)	
<p>I certify that the information provided in this application is true and accurate to the best of my knowledge.</p>	
<p>_____ Signature of Third Party Representative</p>	<p>_____ Printed Name of Third Party Representative</p>
<p>_____ Date</p>	
INFORMATION FOR EMPLOYERS	
<p style="text-align: center;">Please forward this application to the Service Canada Centre responsible for processing foreign worker applications. For the list of appropriate centres, please consult our website at: http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/foreign_workers/listhrcc.shtml Once an officer assesses this application, the employer will be notified of the decision.</p>	

APPOINTMENT OF REPRESENTATIVE	
<u>To Human Resources and Skills Development Canada:</u>	
FOR THE PURPOSES OF AN APPLICATION FOR A LABOUR MARKET OPINION	
I, _____, residing at	
(name of employer)	

(full address)	
Telephone Number: _____	Fax Number: _____
hereby appoint _____	
(name of representative)	
of _____	
(full address)	
Telephone Number: _____	Fax Number: _____
as my representative to act on my behalf in relation to obtaining from Human Resources and Skills Development Canada a temporary employment confirmation of an offer of employment for	

(name of individual to whom employment has been offered)	
I hereby agree to ratify and confirm all that my representative shall do or cause to be done by virtue of this appointment.	
This appointment shall remain in full force and effect until _____ unless due notice in writing of its revocation has been given to HRSDC.	
_____	_____
(signature of employer)	(date)

(print name of employer)	
Personal Information is administered in accordance with the Privacy Act. It will be retained in Personal Information Bank HRDC PPU 440. Individuals have the right to access their personal information. For instructions, please consult the government publication Info Source found in Human Resources Centres and available at the web site: http://infosource.gc.ca	

Anexo 8

Plan de Acción Conjunto México-Canadá 2007-2008

**Plan de Acción Conjunto México-Canadá 2007-2008
Ottawa, Canadá, a 21 de agosto de 2007**

México y Canadá comparten una relación dinámica y próspera, como amigos, como vecinos en América del Norte y como socios estratégicos en las Américas y en el mundo. Por más de 60 años de relaciones diplomáticas, nuestra cooperación se ha expandido constantemente en un amplio rango de intereses sociales, económicos, de negocios, de medio ambiente y seguridad.

Nuestro trabajo ha puesto en marcha un importante número de instituciones y mecanismos de cooperación, desde la Alianza bilateral México-Canadá hasta el Tratado de Libre Comercio para América del Norte y la Alianza para la Seguridad y la Prosperidad, así como nuestra común membresía en un amplio número de organizaciones hemisféricas e internacionales. Aún más significativo, nuestra relación se fundamenta en el respeto mutuo y en valores comunes que se reflejan en los cada vez mayores contactos entre nuestros ciudadanos y nuestros gobiernos.

Con motivo de la visita a Canadá del Presidente Felipe Calderón y miembros de su Gabinete, hemos tenido la oportunidad de revisar la robusta y productiva agenda de cooperación que ya está en marcha entre nuestros países, cubriendo las áreas de energía, vivienda, comercio, agronegocios, desarrollo de capital humano, ciencia y tecnología y otras áreas. También hemos tomado nota del inmenso crecimiento en el comercio bilateral y las inversiones en los pasados diez años, y de los considerables niveles de turismo e intercambios de persona a persona que ahora son un eslabón de nuestra relación bilateral.

Construyendo sobre esta sólida base, hemos acordado celebrar la próxima reunión de la Alianza México-Canadá a finales de 2007, y fortalecer nuestra colaboración bilateral con nuevas tareas a ser instrumentadas en las siguientes áreas:

1) Movilidad Laboral: Como se dispuso en la Declaración Conjunta sobre Movilidad Laboral entre los Ministros de Recursos Humanos y Desarrollo Social, Ciudadanía e Inmigración de Canadá y la Secretaría de Relaciones Exteriores de México, hemos acordado establecer un Grupo de Trabajo sobre Movilidad Laboral bajo los auspicios de la estructura de la Alianza México-Canadá. El Grupo de Trabajo explorará formas para facilitar la movilidad laboral entre México y Canadá en áreas de interés mutuo y promover la protección de los trabajadores, así como para compartir información sobre procesos de competencias y reconocimiento de certificaciones y requerimientos.

2. Seguridad: Iniciaremos un proceso múltiple para incrementar el diálogo y la cooperación bilateral en asuntos de seguridad, defensa y seguridad pública. Estableceremos al final de este año un Mecanismo de Diálogo sobre Procuración de Justicia y Seguridad, para consultas intergubernamentales anuales sobre

políticas de seguridad, coordinadas a través de nuestros respectivos Ministerios de Asuntos Exteriores. También hemos creado el Grupo de Trabajo de Seguridad México-Canadá para fortalecer la cooperación bajo la agenda de seguridad pública de la ASPAN en áreas como procuración de justicia, administración de las fronteras, manejo de emergencias y protección de infraestructura, las cuales serán lideradas por el Ministerio de Seguridad Pública de Canadá y el Centro de Investigación y Seguridad Nacional (CISEN) de México. Estas iniciativas complementarían el mecanismo de las Prácticas Político-Militares México-Canadá, establecidas en 2006, las cuales reúnen a expertos civiles y militares para compartir información y experiencias sobre diversos tópicos como las relaciones político-militares y las operaciones de apoyo a la paz.

3. Medio Ambiente y Bosques: Se establecerá un nuevo Grupo de Trabajo bajo la Alianza México-Canadá para avanzar la cooperación sobre medio ambiente y manejo sustentable de bosques. El Grupo de Trabajo enfocará sus esfuerzos iniciales en áreas como cambio climático, incluyendo áreas relacionadas con bosques, tráfico ilegal de especies y servicios de medioambiente; así como asuntos científicos y de capacitación relacionados con la producción y conservación de bosques. Los gobiernos estatales y provinciales serán invitados a unir esfuerzos en el marco del grupo, con el fin de construir sobre los fuertes vínculos ya existentes en áreas como el manejo de incendios. Esta iniciativa reforzará la colaboración existente en foros trilaterales y multilaterales, incluyendo discusiones entre Canadá, México y otros países similares, con la posibilidad de establecer un instrumento internacional vinculatorio sobre el manejo sustentable de bosques.

4. Comercio, Inversión y Ciencia y Tecnología: Tomando en cuenta el gran crecimiento económico bilateral a partir de la suscripción del TLCAN, ambos gobiernos reafirman su compromiso de alcanzar hacia 2010 la meta de incrementar los niveles de comercio e inversión bilaterales de 2005 en 50% y 100%, respectivamente. Invitamos a los Grupos de Trabajo de la Alianza México-Canadá a continuar con la promoción de iniciativas concretas para lograr dichos objetivos y mantener el compromiso para fortalecer la cooperación bilateral en el ámbito de la innovación en materia de ciencia y tecnología, a través de iniciativas que fomenten asociaciones entre empresarios, investigadores y gobiernos que puedan derivar en nuevos conocimientos, tecnologías y oportunidades de negocios para nuestros dos países.

5. Educación y Jóvenes: Los gobiernos promoverán la cooperación entre Colegios y Universidades de México y Canadá, incluidas en el Plan de Acción del Grupo de Trabajo de Capital Humano de la Alianza México-Canadá. Un evento de estas características en octubre de 2007 será la Conferencia de Rectores de Universidades a efectuarse, la que será organizada por la Asociación de Universidades y Colegios de Canadá y la Asociación Nacional de Universidades de Educación Superior de México. Construyendo sobre la base de la experiencia y el liderazgo de Canadá en tecnologías de educación a distancia, exploraremos avenidas de cooperación en este campo. También renovaremos el programa

recíproco de becas, a fin de promover el intercambio de estudiantes entre nuestros países y explorar el potencial para un futuro acuerdo sobre Movilidad Juvenil.

6. Cooperación Consular: Existe un creciente número de canadienses y mexicanos que viajan a uno y otro país cada año, para trabajar, de vacaciones y por razones familiares. La mayoría de las veces tales experiencias son positivas y reconfortantes, pero desafortunadamente en algunas ocasiones pueden ocurrir tragedias y, para atender esos casos, nuestros gobiernos reafirman su compromiso para emprender acciones concertadas, mediante un mecanismo de respuesta rápida en cada país con el fin de atender la preocupaciones de los ciudadanos que hayan sufrido algún incidente mientras visitan el otro país, de manera coordinada con las autoridades correspondientes de cada país.

7. Cooperación en las Américas y en otras regiones: Canadá y México pondrán un énfasis renovado en el trabajo bilateral en las áreas de interés mutuo y a través del fortalecimiento de las instituciones Inter-Americanas y los mecanismos como la Organización de Estados Americanos (OEA) y el proceso de la Cumbre de las Américas, para avanzar en nuestro objetivo compartido de un hemisferio más democrático, próspero y seguro. El trabajo de cooperación con los socios de América Latina y el Caribe incluirá, entre otros, la reducción de riesgos de desastres en Centro América y el Caribe, oportunidades de acción común en Haití y la promoción de la integración económica regional y la liberalización comercial, incluyendo la colaboración en el marco del Foro de Cooperación Asia Pacífico.

Excelentísima Señora
**Patricia Espinosa
Cantellano**
Secretaria de Relaciones
Exteriores de los Estados
Unidos Mexicanos

Honorable Señor
Maxime Bernier
Ministro de Asuntos
Exteriores de Canadá

Anexo 9

Directorio Nacional de las oficinas del Servicio Nacional de Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Directorio de las oficinas del Servicio Nacional de Empleo en cada uno de los estados de la

República Mexicana

Aguascalientes

DIRECTORA DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO EN AGUASCALIENTES
LIC. CLAUDIA ANGÉLICA MARÍA RODRÍGUEZ LIMÓN
Ecuador No. 202, Edificio Continental-P. B.,
Fraccionamiento Las Américas
Aguascalientes, Aguascalientes C. P. 20230
Tel. (01-449) 918-29-17, 918-42-45, 915-20-54, 918-29-17
e-mail: seeags_director@stps.gob.mx

Baja California Norte

MEXICALI, B. C.
DIRECTOR DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO EN BAJA CALIFORNIA
M. EN C. MIGUEL ESTEBAN VALENZUELA ROBLES
Plaza Cholula No. 1095, Centro Cívico
Mexicali, Baja California C. P. 21000
Tel. (01-686) 555-46-86, Fax 555-49-90 Ext. 12 y 19,
e-mail: seebc_director@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL ENSENADA
COORDINADORA
TÉC. BERENICE VILLAVICENCIO MÁRQUEZ
Av. Macheros No. 275 esquina con calle Tercera, Local 2, Zona Centro
Ensenada, Baja California C. P. 22800
Tel. (01-646) 178-27-23, 174-02-97
e-mail: seebc_ensenada@stps.gob.mx

Baja California Sur

LA PAZ, B. C. S.
DIRECTOR GENERAL DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y RESPONSABLE SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO EN BAJA CALIFORNIA SUR
LIC. VÍCTOR ENRIQUE PINEDA GERALDO
Allende No. 1486 entre Melitón Álvañez y Ensenada
Fraccionamiento Perla
La Paz, Baja California Sur C. P. 23040
Tel. (01-612) 123-45-15, Fax: 122-42-48, 122-97-00
e-mail: seedtps@prodigy.net.mx, seebcs_director@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL LA PAZ
COORDINADORA
LIC. ARCELIA JUÁREZ AMADOR
Allende No. 1486 entre Melitón Álvañez y Ensenada
Fraccionamiento Perla
La Paz, Baja California Sur C.P. 23000
Tel. (01-612) 123-45-15, Fax: 122-42-48, 122-97-00
e-mail: seebcs_cdpar@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL LOS CABOS
COORDINADOR
ING. MIGUEL AVILES CASTRO
Boulevard Mauricio Castro y 5 de Mayo
Edificio Pedrín-1er. Piso, Local 3, Col. 8 de octubre
Los Cabos, Baja California Sur C.P. 23400
Tel. (01-624) 105-24-05 y Fax, 105-24-06
e-mail: seedtpscabo@prodigy.net.mx

Campeche

CAMPECHE, CAMP.
DIRECTOR DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO EN CAMPECHE
LIC. LUIS ENRIQUE MENA CALDERÓN
Calle 53 No. 2 entre 8 y 10, Col. Centro

Campeche, Campeche C. P. 24000
Tel. (01-981) Fax: 816-34-50, 811-20-35, Directo: 811-11-04
e-mail: seecamp@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL CAMPECHE
COORDINADOR
C.P. CARLOS EDUARDO SALAVERRÍA VELÁZQUEZ
Calle 53 No. 2 entre 8 y 10, Col. Centro
Campeche, Campeche C. P. 24000
Tel. (01-981) Directo: 811-20-35, 811-11-04 y Tel/Fax: 816-34-50
e-mail: seecamp@stps.gob.mx

Chiapas

TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIS.
DIRECTORA DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO EN CHIAPAS
LIC. LAURA LEÓN CARBALLO
Blvd. Belisario Domínguez No. 950-2º. Piso
Plaza de las Instituciones, Col. Xamaipac
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas C. P. 29060
Tel. (01-961) 602-50-46, Fax: 602-86-06
e-mail: seechis_director@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL TUXTLA GUTIÉRREZ
COORDINADOR
C. P. FERNANDO GARCÍA DOMÍNGUEZ
Edificio Anexo Plaza de las Instituciones,
14 Poniente Sur s/n Contraesquina 2ª. Sur Poniente,
Col. Xamaipac Tuxtla Gutiérrez, Chiapas C. P. 29060
Tel. (01-961) 602-94-35, 602-94-36 y 602-94-37
e-mail: tuxtla@empleo.chiapas.gob.mx

UNIDAD REGIONAL TAPACHULA
COORDINADORA
LIC. MA. ALEJANDRA REYES ECHE
1ª. Avenida Sur Prolongación Unidad Administrativa,
Edif. B-P. B. Fraccionamiento Las Palmas
Tapachula, Chiapas C. P. 30700
Tel. (01-962) 626-05-76
e-mail: seetapachula@prodigy.net.mx

Chihuahua

CHIHUAHUA, CHIH.
JEFA DEL DEPARTAMENTO DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO EN CHIHUAHUA
LIC. MA. CAROLINA HORCASITAS POUS
Edif. Héroes de la Revolución, 1er. Piso,
Av. 11 No. 803, Col. Obrera
Chihuahua, Chihuahua, C. P. 31350
Tel. (01-614) 429-33-00 y 416-73-00
Ext. 2150, 2153, 2154, Fax: Ext. 2149
Pág. Internet: www.chihuahua.gob.mx
e-mail: seechih_director@stps.gob.mx
UNIDAD REGIONAL CHIHUAHUA
LIC. GABRIELA OROZCO RIOS
Edif. Héroes de la Revolución, 1er. Piso,
Av. 11 No. 803, Col. Obrera
Chihuahua, Chihuahua, C.P. 31350
Tel. (01-614) 429-33-00 y 415-80-00 Ext. 12152, 12166
e-mail: gorozco@buzon.chihuahua.gob.mx

UNIDAD REGIONAL CD. JUÁREZ
COORDINADOR
LIC. SERGIO OCHOA MERAZ
Av. Eje vial Juan Gabriel y Aserraderos s/n,
Col. San Antonio, Edif. Administrativo del Gobierno del Estado,
Ciudad Juárez, Chihuahua C.P. 32260
Tel. (01-656) 629-33-00 Ext. 55556, 55557, 55558,

55580, 55555, 55556 Fax: Ext. 55556 y 55580
e-mail: seejuarez@buzon.chihuahua.gob.mx

UNIDAD REGIONAL HIDALGO DEL PARRAL
COORDINADORA
LIC. NORMA ANGÉLICA FIERROS BUSTILLOS
Calle Nicolás Romero No. 2
Hidalgo del Parral, Chihuahua
Col. Centro, C.P. 33800
Tel/Fax (01-627) 522-09-32
e-mail: uohparral_director@stps.gob.mx

Coahuila

SALTILLO, COAH.
DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO ESTATAL DE EMPLEO EN COAHUILA
LIC. JULIÁN ANZALDÚA GUTIÉRREZ
Victoria No. 608-4º piso, Zona Centro
Saltillo, Coahuila C. P. 25000
Tel. (01-844) 410-35-15, 412-56-84 y Fax 412-56-76
Pág. Internet: www.coahuila.gob.mx/empleo
e-mail: seecoah_director@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL MONCLOVA
COORDINADORA
PROFA. JOSEFINA AYUP ÁVILA
Venustiano Carranza 107 Oriente- PB, Zona Centro
Monclova, Coahuila C. P. 25700
Tel. (01-866) 410-35-15, 412-56-84 y Fax: 412-56-76
e-mail: seemonclova@prodigy.net.mx

UNIDAD REGIONAL PIEDRAS NEGRAS
COORDINADOR
LIC. ANTONIO YADO PUENTE
Adolfo López Mateos 1010-C Altos, Col. Roma
Piedras Negras, Coahuila C. P. 26025
Tel. (01-878) 782-38-58 y Fax: 782-38-96
e-mail: seremp@prodigy.net.mx

UNIDAD REGIONAL TORREÓN
COORDINADOR
ING. ROMÁN ALBERTO CEPEDA GONZÁLEZ
Zaragoza No. 148 Bis Sur, Zona Centro
Torreón, Coahuila C. P. 27000
Tel. (01-871) 712-27-60, Fax: 712-78-65
e-mail: uotorreon_director@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL SALTILLO
COORDINADOR
LIC. MARIO VALDÉS LÓPEZ
Victoria No. 608 PB Zona Centro
Saltillo, Coahuila C. P. 25000
Tel. (01-844) 481-5707, Fax: 410-3450
e-mail: seecolocacion@stps.gob.mx

Colima

COLIMA, COL.
DIRECTOR GENERAL DE DESARROLLO SOCIAL Y RESPONSABLE DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO EN COLIMA
LIC. JOSÉ MARTÍNEZ PAREDES
Av. Ejército Mexicano esquina con Tercer Anillo Periférico, complejo Administrativo
Del Gobierno del Estado, Edif. B, 2do piso,
Col. El diezmo
Colima, Colima C.P. 28019
Tel. (01-312) 316-20-00 Ext. 2263, 2031, 2277
Pág. Internet: www.sefome.gob.mx
e-mail: seecol_director@stps.gob.mx

DISTRITO FEDERAL

DIRECTORA GENERAL DE EMPLEO Y CAPACITACIÓN

DRA. MA. TERESA MONROY AYÓN

Izazaga 89, 4º piso, Col. Centro,
Delegación Cuauhtémoc. C. P. 06080

Tel. 57-09-75-94, Fax 57-09-77-42

e-mail: sedfdirector@stps.gob.mx

DISTRITO FEDERAL, ÁLVARO OBREGÓN

JEFE DE LA UNIDAD DELEGACIONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO

LIC. JOSÉ ANTONIO AMBRIZ PÉREZ

Calle 10 y Canarios, Col. Tolteca,
Delegación Álvaro Obregón. C. P. 01159

Tel. 52-76-68-79, 52-77-55-55 Ext. 6879

e-mail: sealvaro@stps.gob.mx

DISTRITO FEDERAL, AZCAPOTZALCO

JEFE DE LA UNIDAD DELEGACIONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO

LIC. DAVID FLORES GUERRERO

Calzada Camarones No. 494
esquina Norte 87-B, Col. El Recreo,
Delegación Azcapotzalco C.P. 02760

Tel. 53-96-92-01 y Fax: 53-96-15-23

e-mail: sezalco@stps.gob.mx

DISTRITO FEDERAL, BENITO JUÁREZ

JEFE DE LA UNIDAD DELEGACIONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO

LIC. ISRAEL MENDIOLA ÁVILA

Prolongación Uxmal, casi esquina Av. Municipio Libre,
Col. Santa Cruz Atoyac

Delegación Benito Juárez C.P. 03310

Tel. Directo. 56-05-71-11 y Fax: 56-88-45-30

e-mail: sejuarez@stps.gob.mx

DISTRITO FEDERAL, COYOACÁN

JEFA DE LA UNIDAD DELEGACIONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO

LIC. LOURDES HERNÁNDEZ TORRES

Santa Ursula Esq. San Ricardo

Col. Santa Ursula Coapa

Delegación Coyoacán C.P. 04360

Tel. 56-19-28-52 y 54-21-40-04

e-mail: seyoacan@stps.gob.mx

DISTRITO FEDERAL, CUAUHTÉMOC

JEFE DE LA UNIDAD DELEGACIONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO

LIC. ALEJANDRO GARCÍA FUENTES

Calles Aldama y Mina, Ala Oriente,
Planta Baja, Col. Buenavista

Delegación Cuauhtémoc C.P. 06350

Tel. 55-35-02-57, Fax: 55-92-07-65

e-mail: setemoc@stps.gob.mx

DISTRITO FEDERAL, GUSTAVO A. MADERO

JEFA DE LA UNIDAD DELEGACIONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO

LIC. CONSUELO MANZANO LUNA

Calle 5 de Febrero y Vicente Villada, Col. La Villa

Delegación Gustavo A. Madero C.P. 07050

Tel. 57-81-98-56

e-mail: semadero@stps.gob.mx

DISTRITO FEDERAL, IZTAPALAPA

JEFE DE LA UNIDAD DELEGACIONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO

C. P. ALEJANDRO JOB SÁNCHEZ GARCÍA

Calle Ayuntamiento y Aldama

Delegación Iztapalapa C.P. 09000

Tel. 54-45-11-58 y 54-45-10-86

e-mail: seiztapalapa@stps.gob.mx

DISTRITO FEDERAL, MAGDALENA CONTRERAS
JEFA DE LA UNIDAD DELEGACIONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO
LIC. ANA LIDIA VÁZQUEZ DÍAZ
Av. Luis Cabrera No. 1, Casa Popular,
Col. San Jerónimo Lídice
Delegación Magdalena Contreras C.P. 10200
Tel. 55-95-82-08
e-mail: sedalena@stps.gob.mx

DISTRITO FEDERAL, MILPA ALTA
JEFE DE LA UNIDAD DELEGACIONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO
LIC. GUILLERMO IBARRA NÚÑEZ
Av. Yucatán y Jalisco s/n, Col. Villa Milpa Alta
Delegación Milpa Alta C.P. 12000
Tel. 58-44-00-68 Ext. 237
e-mail: semilpa@stps.gob.mx

DISTRITO FEDERAL, TLÁHUAC
JEFA DE LA UNIDAD DELEGACIONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO
LIC. CLAUDIA ALICIA RUVALCABA BARRÓN
Calle Nicolás Bravo y Cuitláhuac, Col. Barrio La Asunción
Delegación Tláhuac C.P. 13040
Tel. Directo 58-42-61-23, Fax: 58-42-17-31
e-mail: setlahuac@stps.gob.mx

DISTRITO FEDERAL, TLALPAN
JEFE DE LA UNIDAD DELEGACIONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO
LIC. GABRIEL MELO MANZANO
Insurgentes Sur Esq. con Periférico sur dentro del Centro
Deportivo Villa Olímpica, Delegación Tlalpan C.P. 14250
Tel. 56-65-57-12 y 55-28-55-02
e-mail: setlalpa@stps.gob.mx

DISTRITO FEDERAL, VENUSTIANO CARRANZA
JEFE DE LA UNIDAD DELEGACIONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO
ING. JOAQUÍN ISMAEL RUÍZ TREJO
Francisco del Paso y Troncoso 219, Col. Jardín Balbuena
Delegación Venustiano Carranza C.P. 15900
Tel. 57-68-64-60 y 57-64-04-38
e-mail: sevenus@stps.gob.mx

DISTRITO FEDERAL, XOCHIMILCO
JEFA DE LA UNIDAD DELEGACIONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO
LIC. CONCEPCIÓN AVENDANO VILLATORO
Calles Durazno y Ejido Col. San José de las Peritas
Delegación Xochimilco C.P. 16010
Tel. 56-53-23-88 y 56-41-70-65
e-mail: semilco@stps.gob.mx

DURANGO

DURANGO, DGO.
DIRECTOR DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO EN DURANGO
LIC. BENJAMÍN ÁVILA GUZMÁN
5 de Febrero 218 Oriente, Edif. "A", Segundo piso,
Unidad Administrativa Ángel Rodríguez Solórzano
Durango, Durango C. P. 34000
Tel. (01-618) 811-34-48, Módem: 813-72-25, Fax: 811-55-48 y 825-11-40
e-mail: seedgo_director@stps.gob.mx

GUANAJUATO

GUANAJUATO, GTO.
DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO
ING. JUAN MARTÍNEZ MARTÍNEZ
Galarza No. 88, 2do. Piso
Guanajuato, Guanajuato C. P. 36000
Tel. (01-473) 732-29-84, 732-26-27, 732-10-37

Fax Ext. 104
Pág. Internet: www.guanajuato.gob.mx
e-mail: seegto_director@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL CELAYA
DIRECTOR
LIC. ABRAHAM FRANCISCO CRUZ GUERRERO
Pípila esquina Ignacio Camargo 1er. Piso Oficinas de
Gobierno, Zona Centro, Celaya, Guanajuato C.P. 38000
Tel. (01-461) 612-65-95, 612-84-45 y Fax: 612-82-89
e-mail: seezg@guanajuato.gob.mx

UNIDAD REGIONAL IRAPUATO
DIRECTOR
C. P. VÍCTOR MANUEL PÉREZ CIENFUEGOS
Eduardo M. Vargas No. 1093 Col. Moderna C.P. 36640
Tel. (01-462) 627-81-10, Fax: 624-43-86
e-mail: vperezc@guanajuato.gob.mx

UNIDAD REGIONAL GUANAJUATO
DIRECTORA DE UNIDAD
L. R. I. LIDIA PATRICIA HERNÁNDEZ GONZÁLEZ
Galarza No. 88-1er. Piso
Guanajuato, Guanajuato C.P. 36000
Conm. (01-473) 732-26-27 Ext. 110, 111 y 107
e-mail: lhernandez@guanajuato.gob.mx

UNIDAD REGIONAL LEÓN
DIRECTOR
LE. RAFAEL CANCHOLA VACA
Sierra Colorada No. 108, 2do. Piso Col. Jardines del Moral
León, Guanajuato C.P. 37160
Tel. (01-477) 788-55-31, 788-55-40,
788-55-41 y Fax 788-55-29
e-mail: rcancholav@guanajuato.gob.mx

UNIDAD REGIONAL SALAMANCA
DIRECTOR
L. R.I. MA. CONCEPCIÓN HERNÁNDEZ GONZÁLEZ
Morelos No. 405, Zona Centro
Salamanca, Guanajuato C.P. 36700
Tel. (01-464) 647-04-34, Fax: 647-76-75
e-mail: mhernandezg@guanajuato.gob.mx

GUERRERO
CHILPANCINGO, GRO.
DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO
ING. ARTURO CARRANZA MARTÍNEZ
Dr. Galo Soberón y Parra No. 1-P. B. esquina con
Av. Guerrero, Col. Centro
Chilpancingo, Guerrero C.P. 39000
Tel. (01-747) 471-40-49, 471-05-55 y Tel/Fax: 472-90-35
e-mail: seegro_director@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL ACAPULCO
COORDINADORA
LIC. CARIÑO VIELMA LUCENA
Calle Laurel No. 3, Col. El Roble
Acapulco, Guerrero C.P. 39640
Tel. (01-744) 487-76-53, 487-5857, Fax: 487-32-26
e-mail: uoacapulco_admin@stps.gob.mx

HIDALGO
PACHUCA, HGO.
DIRECTOR DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO
ING. RUBÉN MONTERRUBIO LARA

Carretera México-Pachuca Km. 93.5, Centro Minero
Pachuca, Hidalgo C.P. 42080
Tel. (01-771) 717-80-00 Ext. 8553, 717-81-23 (directo)
Pág. Internet: www.hidalgo.gob.mx
e-mail: seehgo@stps.gob.mx

JALISCO

GUADALAJARA, JAL.
ENCARGADO DE LA IRECTOCCION DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO
LIC. EDUARDO MALDONADO FERNÁNDEZ
Paseo Degollado No. 54, Plaza Tapatía, Zona Centro
Guadalajara, Jalisco C.P. 44100
Tel. (01-33) 36-68-16-81, 36-68-16-82, Fax: Ext. 31314
e-mail: seejal_director@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL CIUDAD GUZMÁN
COORDINADOR
LIC. OCTAVIO MONRRAZ GÓMEZ
Federico del Toro No. 143 P.A. Col. Centro
Tel. (01-341) 412-85-75
e-mail: urgsee@yahoo.com.mx

MÉXICO, ESTADO DE

DIRECTOR GENERAL DE PREVISIÓN SOCIAL
C.P. CARLOS SERRANO ALMUDI
Rafael M. Hidalgo No 301, Col Cuauhtémoc
C.P. 50130 Toluca, Estado de México
Tel. (01-722) 2-76-09-20, 2-760928, Fax: 2-76-09-38
e-mail: cserranoalmudi@hotmail.com.mx

DIRECTOR GENERAL DE PREVISIÓN SOCIAL
C.P. CARLOS SERRANO ALMUDI
Av. San Ignacio No. 2 Col. Reyes Iztacala
C.P. 54090 Tlanepantla, Estado de México
Tel. (01-55) 53-18- 89-30, 53-18-89-00 y Fax: 4881
e-mail: cserranoalmudi@hotmail.com.mx

UNIDAD REGIONAL DE CHALCO COORDINADOR
LIC. JOSÉ ROBLEDO CARRIÓN
Artes y Oficios s/n, Col. Casco de San Juan C.P. 56600, Chalco, Estado de México
Tel. (01-55) 59-75-49-13
e-mail: uochalco@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL ECATEPEC
ENCARGADA DE LA UNIDAD
LIC. GEORGINA NOGEZ SÁNCHEZ
Nicolás Bravo s/n, Col. La Mora C.P. 55030
Ecatepec, Estado de México
Tel. (01-55) 57-70-96-14
e-mail: uorecatepec_admin@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL NEZAHUALCÓYOTL COORDINADORA
LIC. LETICIA ARELLANO BALDERAS
Av. Rivapalacio No. 74, Col. Estado de México
Netzahualcóyotl, Estado de México C.P. 57210
Tel. (01-55) 51-12-80-56 y Tel/Fax: 51-12-80-54
e-mail: uorneza_admin@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL TOLUCA
COORDINADORA
LIC. MA. DE JESÚS GAYOSSO MACÍAS
Rafael M Hidalgo No. 301 2do. Piso, Col. Cuauhtémoc
Toluca, Estado de México C.P. 50130
Tel. (01-722) 76-09-00 Ext.4762
e-mail: uortoluca_admin@stps.gob.mx

MICHOACÁN

MORELIA, MICH.

JEFA DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO EN MICHOACAN

M.C. FABIOLA ALANIS SÁMANO

Av. Lázaro Cárdenas No. 1754, Col. Chapultepec Sur

Morelia, Michoacán C.P. 58260

Tel. (01-443) 314-74-36, 314-75-80 y 314-84-43

Pág. Internet: www.michoacan.gob.mx

e-mail: seemich@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL MORELIA, MICH.

COORDINADOR

LIC. JUAN JOSÉ SANATA AYALA

Av. Lázaro Cárdenas No. 1754, Col. Chapultepec Sur

Morelia, Michoacán C.P. 58260

Tel. (01-443) 314-74-36, 314-75-80 y 314-84-43

e-mail: umorelia_empleo@sedeco.michoacan.gob.mx

UNIDAD REGIONAL LA PIEDAD

ENCARGADO DE LA UNIDAD

TEC. JOSÉ PIMENTEL RAYA

Leona Vicario No. 269A esquina Blvd. Lázaro Cárdenas, Col. Centro, La Piedad,

Michoacán C.P. 59300

Tel. (01-352) 522-82-70 Tel/Fax: 522-93-78

e-mail: uopiedad_director@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL LÁZARO CÁRDENAS

COORDINADOR

LIC. ALEJANDRO DÍAZ SUÁREZ

Av. Melchor Ocampo No. 68, Col. Inf. Nuevo Horizonte, Lázaro Cárdenas, Michoacán C.P. 60950

Tel. (01-153) 537-43-08 y Tel/Fax: 537-39-41

e-mail: uolcardenas_director@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL PATZCUARO

COORDINADOR

LIC. ALBERTO CRUZ LÓPEZ

Dr. Coss No. 12, Col. Centro, C.P. 61600, Pátzcuaro, Michoacán

Tel. (01-434) 342-64-46, 342-60-83 y Tel/Fax: 342-49-49

e-mail: uopatzcuaro_director@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL URUAPAN

COORDINADORA

C. MARTHA ELENA BARRAGÁN SOTO

Paseo Lázaro Cárdenas No. 2001, Col. Revolución

Fraccionamiento Los Ángeles

Fraccionamiento Jardines de Cupatitzio

Uruapan, Michoacán C.P. 60170

Tel. (01-452) 527-22-15

e-mail: uouruapan_director@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL ZAMORA

COORDINADOR

LIC. IVAN CHÁVEZ MARTÍNEZ

Hidalgo No. 112, Locales 09,19 y 22 esq. Colón

Col. Centro, Zamora, Michoacán C.P. 59600

Tel. (01-351) 515-37-15, Fax 515-03-53

e-mail: uozamora_director@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL ZITÁCUARO

COORDINADOR

LIC. SACRAMENTO MERLOS BOCANEGRA

Av. Revolución Sur No. 43-1er. Piso, Col. Centro

Zitácuaro, Michoacán C.P. 61500

Tel. (01-715) 153-98-55 y 153-96-75

e-mail: uozit_director@stps.gob.mx

MORELOS

CUERNAVACA, MOR.
DIRECTORA DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO EN MORELOS
LIC. IMELDA ROCIO ROMÁN BRAVO
Gustavo Gómez Azcárate s/n esq. Con Av. Domingo
Díaz, Col. Lomas de la Selva
Cuernavaca, Morelos C.P. 62270
Tel. (01-777), Fax: 311-12-73, 311-07-01
y Tel/Fax: 317-98-60
e-mail: seemor_director@stps.gob.mx

NAYARIT

TEPIC, NAY.
DIRECTORA DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO EN NAYARIT
LIC. RAQUEL CAROLINA VELARDE SAIZAR
Calzada del Ejército No. 311-2º. Piso, Col. El Tecolote, Tepic, Nayarit C.P. 63135
Tel/Fax. (01-311) 114-15-07, 113-79-13 y 214-81-32
Pág. Internet: www.nayarit.gob.mx
e-mail: seenay_director@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL TEPIC, NAY.
COORDINADOR
LIC. JULIO PARRA MESTAS
Calzada del Ejército No. 311-1er. Piso, Col. El Tecolote
Tepic, Nayarit C.P. 63135
Tel. (01-311) 114-15-07, 113-79-13 y 214-81-32
e-mail: uregional@tepic.megared.net.mx

NUEVO LEÓN

MONTERREY, N. L.
DIRECTOR DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO EN NUEVO LEON
LIC. DANIEL GUADALUPE ALCOGER CRUZ
Av. Pino Suárez 507 Norte entre Tapia e Isaac Garza, Zona Centro, Monterrey, Nuevo
León C. P. 64000
Tels. (01-81) 20-20-23-22 y 20-20-23-24
Fax: 22-20-01-81 y 20-20-24-03
e-mail: seenl_director@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL MONTERREY
COORDINADOR
LIC. MANUEL OROZCO DE LEÓN
Pino Suárez 507 Norte entre Tapia e Isaac Garza, Zona Centro, Monterrey, Nuevo
León C. P. 64000
Tel. (01-81) 20-20-23-36 y Fax: 20-20-24-03
e-mail: seenl@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL SAN BERNABÉ
COORDINADORA
LIC. CLAUDIA CRUZ GAITÁN
Solidaridad s/n Parque Aztlan, Col. San Bernabé
San Bernabé Nuevo León, C.P. 64104
Tel. (01-81) 83-39-57-26 y 83-39-58-64
e-mail: cruz@monterrey.gob.mx

OAXACA

OAXACA, OAX.
DIRECTOR DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO EN OAXACA
LIC. LORENZO FELIX HERNÁNDEZ AHEDO
Prolongación de Eucaliptos No. 1118 Bis (Entre Gardenias y Justo Sierra)
Col. Reforma Oaxaca, Oaxaca C. P. 68050
Tel. (01-951) 513-92-89, 513-94-10, 513-36-92, Fax 513-54-11
e-mail: seeoax_1@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL MIXTECA
COORDINADOR A
LIC. VERONICA MARTÍNEZ MORALES
Hidalgo No.25 altos Huajuapam de León, Oaxaca entre Antonio de León y Guerrero C.P. 69000 Col. Centro

Tel/Fax. (01-953) 532-38-41
e-mail: see_mixteca@hotmail.com

PUEBLA

PUEBLA, PUE.
DIRECTOR DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO EN PUEBLA
C. P. ALFREDO W. SÁNCHEZ RUÍZ
Calle 22 Oriente No. 414, Fraccionamiento San Francisco
Puebla, Puebla C. P. 72000
Tel. (01-222) 242-06-42 y Fax: 242-00-86
e-mail: seepue_director@stps.gob.mx

QUERÉTARO

QUERÉTARO, QRO.
DIRECTOR DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO EN QUERETARO
LIC. ALEJANDRO SÁNCHEZ SALINAS
Prolongación Corregidora Sur No. 25, Col. Villas del Sur, Querétaro, Querétaro C. P. 76000
Tel. (01-442) 224-10-84, 224-10-20,
214-45-68 y Fax 214-02-51
Pág. Internet: www.queretaro.gob.mx
e-mail: seeqro_director@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL SAN JUAN DEL RÍO
COORDINADORA
C. DOLORES MARTÍNEZ GONZÁLEZ
Cuauhtémoc No. 37, Col. Centro
San Juan del Río, Querétaro C.P. 76800
Tel. (01-427) 272-33-29, 272-35-54 y Fax: 274-69-99
e-mail: uosjrío-director@stps.gob.mx

QUINTANA ROO

CHETUMAL, Q. ROO
DIRECTOR DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO EN QUINTANA ROO
C. P. ENRIQUE GONZÁLEZ CONTRERAS
Avenida Carmen Ochoa de Merino
No. 171, entre 5 de mayo
y 16 de Septiembre Col. Centro
Chetumal, Quintana Roo C.P. 77000
Tel. (01-983) 832-87-96 y Fax 832-45-67
e-mail: seeqro_director@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL CANCÚN
COORDINADORA
LIC. ANDREA MEDELLÍN FLORES
Av. Ixcaret, Supermanzana 36 Manzana 2 Lote 2
Centro Comercial Las Palmas, Locales 58A, 59A P.A.
Cancún, Quintana Roo C.P. 77500
Tel/Fax. (01-998) 892-20-94, 892-20-87 y 898-07-32
e-mail: seeqroo_cancun@stps.gob.mx

SAN LUIS POTOSÍ

SAN LUIS POTOSÍ, S. L. P.
DIRECTOR DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO EN SAN LUIS POTOSÍ
LIC. SANTIAGO MAZA MOHENO
Av. Manuel J. Clouthier 263-A, Local Z05 2do. piso
Plaza Tangamanga, Fraccionamiento Tangamanga
San Luis Potosí, S.L.P. C.P. 78290
Tel. (01-444) 826-46-15, 826-46-16,
817-33-38 y Fax: 8-26-46-12 Ext.113
e-mail: seeslp_director@stps.gob.mx

CULIACÁN, SIN.

DIRECTORA DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD
LIC. MARIA LUISA T. SHIMIZU AIJARA
Insurgentes y Lázaro Cárdenas s/n,

Sótano Unidad Administrativa del Gobierno del Estado, Col. Centro, Culiacán, Sinaloa C. P. 80129
Tel. (01-667) 712-34-18, 758-70-00 y Fax: 715-35-80
Pág. Internet: www.prodigy.web.net.mx/sees2501/index.htm
e-mail: seesin_director@stps.gob.mx

SONORA

HERMOSILLO, SON.
COORDINADOR GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO EN SONORA
LIC. HECTOR FRANCISCO MUNGUIA ROMA
Centro de Gobierno, Edif. Estatal Sur- 3er. Nivel
Lado Sur entre Comonfort y Avenida del Canal
Hermosillo, Sonora C. P. 83000
. (01-662) 212-00-10, 212-00-08, 212-12-40,
Directo/Fax: 213-45-58
e-mail: seeson_director@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL CD. OBREGÓN
COORDINADORA
LIC. RAQUEL MORAIMA MONTAÑO PONCE
Edif. del Gobierno del Estado, 1er Piso,
5 de Febrero entre Profesor Montero Morales y Allende, Ciudad Obregón, Sonora C.P. 85000
Tel/Fax: (01-644) 413-45-33
e-mail: uobregon_director@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL NAVOJOA
COORDINADOR
PROFR. RAMÓN ARCADIO CORRAL ESQUER
Calle Morelos 715 entre Guelatao y Cuauhtémoc,
Col. Centro Navojoa, Sonora C. P. 85800
Tel/Fax: (01-642) 422-61-87
e-mail: seenavojoa_financiero@stps.gob.mx

UNIDAD OPERATIVA NOGALES
COORDINADOR
LIC. VÍCTOR MORENO HERNÁNDEZ
Calle Ruíz Cortínes No.1089-2 entre Roberto Fierro y Aviación, Col. Municipal, Nogales, Sonora
Tel. y Fax: (01-631) 312-90-21

TABASCO

VILLAHERMOSA, TAB.
COORDINADOR GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO EN TABASCO
ING. GUSTAVO FALCÓN PÉREZ
Av. Gregorio Méndez Magaña No. 720
1er. Piso, Col. Centro
Villahermosa, Tabasco C.P. 86000
Tel. (01-993) 312-30-26, 314-43-66 y
Tel/Fax: 312-30-09 Ext. 109
e-mail: seetab_director@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL VILLAHERMOSA
COORDINADOR
LIC. CRUZ ARIZMENDI ÁLVAREZ
Av. Gregorio Méndez Magaña No. 720
1er. Piso, Col. Centro
Villahermosa, Tabasco C. P. 86000
Tel. (01-993) 312-30-26, 314-43-66 y
e-mail: seetab_director@stps.gob.mx

TAMAULIPAS

CD. VICTORIA, TAMPS.
DIRECTOR DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO EN TAMAULIPAS
ARQ. EDUARDO RAFAEL R. GUTIÉRREZ CAMACHO
Torre de Gobierno José López Portillo, Piso 12,
Blvd. Práxedes Balboa, Col. Obrera
Cd. Victoria, Tamaulipas C. P. 87090
Tel. (01-834) 318-96-98, 318-96-82 y Fax: 318-34-31

Pág. Internet: www.tamaulipas.gob.mx/sedeem/empleo/default.htm
e-mail: seetamps_director@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL CIUDAD VICTORIA
COORDINADORA
M.V.Z. SILVIA GONZÁLEZ ESCANDÓN
Boulevard Tamaulipas Norte No. 1455 Col. Zona Centro, Cd. Victoria, Tamaulipas C.P. 87090
Tel. (01-834) 316-75-89 y Fax: 316-68-01
e-mail: empleovictoria@tamaulipas.gob.mx

UNIDAD REGIONAL MATAMOROS
COORDINADOR
LIC. JUAN ZAMORA RAMÍREZ
Av. Álvaro Obregón No. 56 entre 2ª. Y Margaritas,
Col. Jardín Matamoros, Tamaulipas C.P. 87050
Tel. (01-868) 812-02-01 Y 812-24-40
e-mail: empleomatamoros@tamaulipas.gob.mx

UNIDAD REGIONAL NUEVO LAREDO
COORDINADOR
C. P. ALFREDO BENAVIDES DÍAZ
Perú No. 2406, Col. Guerrero,
Entre Lerdo de Tejada y Reynosa
Nuevo Laredo, Tamaulipas C. P. 88240
Tel. (01-867) 715-64-26, 715-75-07, 715-75-08
y Fax: 715-13-03
e-mail: empleolaredo@tamaulipas.gob.mx

UNIDAD REGIONAL REYNOSA
COORDINADOR
LIC. FELIPE ALEJANDRO RODRÍGUEZ GARCÍA
Beatriz No. 325 Esq. Blvd. Morelos, Col. Flores del Villar
Reynosa, Tamaulipas C. P. 88500
Tel. (01-899) 922-60-05, 922-64-77, Fax: 922-60-70
e-mail: empleoreynosa@tamaulipas.gob.mx

UNIDAD OPERATIVA TAMPICO
COORDINADOR
ING. VICENTE FUSCO RODRÍGUEZ
Av. Hidalgo No. 3606, Col. Las Flores
Tampico, Tamaulipas C. P. 89120
Tel. (01-833) 217-60-75, 217-61-98
y Fax: 217-61-94
e-mail: empleotampico@tamaulipas.gob.mx

TLAXCALA
TLAXCALA, TLAX.
DIRECTOR DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO EN TLAXCALA
LIC. BENJAMÍN LÓPEZ XOCHIHUA
Ex-Rancho La Aguanaja s/n,
Col. San Pablo Apetatitlán
Tlaxcala, Tlaxcala C.P. 90600
Tel. (01-246) 466-10-40, 466-07-44, 466-07-36
Ext. 2307 y 2001, Fax: 464-17-15
e-mail: seetlax_director@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL APIZACO
COORDINADOR
LIC. MELITÓN ZÁRATE ROMANO
Francisco I. Madero No. 1107-Altos,
Edificio Esmon 1er. Piso
Apizaco, Tlaxcala C.P. 90300
Tel. (01-246) 468-01-78, Fax: 416-01-77
e-mail: uoa@sepuede.gob.mx

UNIDAD REGIONAL TLAXCALA
COORDINADORA

LIC. LORENA CASTAÑÓN NAVA
Av. 20 de Noviembre No. 50, Col. Centro
Tlaxcala, Tlaxcala C. P. 90600
Tel. y Fax (01-246) 466-23-16 y 466-26-34
e-mail: uot@sepuede.gob.mx

VERACRUZ

XALAPA, VER.
SUBDIRECTORA DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO EN VERACRUZ
LIC. MARTHA MENDOZA PARISSI
Av. Manuel Ávila Camacho No. 195, Col. Ferrer Guardia
Xalapa, Veracruz C. P. 91050
Tel. (01-228) 814-27-92, 814-01-08, 815-20-14 y
Directo/FAX: 814-00-37
Pág. Internet: www.seever.gob.mx
e-mail: seever_director@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL COATZACOALCOS
COORDINADORA
LIC. XÓCHITL ARGÜELLO ORTÍZ
Gutiérrez Zamora No. 405-Altos, Col. Centro
Coatzacoalcos, Veracruz C.P. 96400
Tel. (01-921) 212-73-58, 212-19-42
e-mail: 3004@podernet.com.mx

UNIDAD OPERATIVA PÁNUCO
COORDINADOR
LIC. EDGAR ALFONSO LEAL RODRÍGUEZ
Melchor Ocampo No. 103, Col. Centro
Pánuco, Veracruz C.P. 93990
Tel. (01-846) 266-23-44
e-mail: 3006@podernet.com.mx

UNIDAD REGIONAL VERACRUZ
COORDINADORA
L. A. E. MARTHA RODRÍGUEZ GUERRERO
Calle Zaragoza s/n, Palacio Municipal
Veracruz, Veracruz C.P. 91700
Tel. (01-229) 932-82-95 y 931-19-51
e-mail: 3002@podernet.com.mx

UNIDAD REGIONAL XALAPA
COORDINADOR
C. P. PATRICIO ELOY HERNÁNDEZ MOTA
Av. Manuel Ávila Camacho No. 195, Col. Ferrer Guardia
Xalapa, Veracruz C.P. 91020
Tel. (01- 228) 815-20-14 y Fax 814-00-37
e-mail: seever@stps.gob.mx

YUCATÁN

MÉRIDA, YUC.
DIRECTORA GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
I. S. C. MARÍA CECILIA PAVÍA GONZÁLEZ
Calle 59 Poniente por Av. Itzaes, Ex-Hospital O'Horam,
Módulo No. 2, Col. Centro
Mérida, Yucatán C.P. 97000
Tel. (01-999) 923-94-95 y
Tel/Fax 923-09-88 Ext. 108 y 124
e-mail: seeyuc_director@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL MERIDA
COORDINADORA
LIC. JULIA CASTILLO HERRERA
Calle 59 y 9 x Av. Itzaez
Col. Centro C.P. 97000

Tel. (01-999) 923-94-95 y
Tel/Fax 923-09-88 Ext. 109 y 124
e-mail: seemerida@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL TICUL
COORDINADOR
LIC. ROGER ÁVILA CARRILLO
Calle 25 A No. 200 x 26 y 26A
Col. Centro Ticul, Yucatán C.P. 97860
Tel. (01-997) 972-20-98 y Fax: 972-21-05
e-mail roger.avila@yucatan.gob.mx

UNIDAD OPERATIVA VALLADOLID
COORDINADORA
LIC. ANA LILIA HAN XEQUE
Calle 40 No. 180 Col. Centro
Valladolid, Yucatán C.P. 97780
Tel. (01-985) 856-21-14,314-50-51 y
856-07-92 y Fax: 856-35-33
e-mail: uovalladolid@stps.gob.mx

ZACATECAS

ZACATECAS, ZAC.
DIRECTORA DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO EN ZACATECAS
LIC. ANA LAURA PASCUAL DE NEVARES
Av. Universidad No. 252, Fraccionamiento
La Loma, Col. Hidráulica
Zacatecas, Zacatecas C. P. 98065
Tel. (01-492) 922-71-66, 924-35-40,
Fax: 924-29-15 Ext.111
e-mail: seezac_director@stps.gob.mx

UNIDAD REGIONAL FRESNILLO
ENCARGADO DE LA UNIDAD
M.C.D. SERGIO CARBAJAL GARIMENDI
Juan de Tolosa No. 100-P.B. Palacio Municipal,
Col. Centro Fresnillo, Zacatecas C. P. 99000
Tel. (01-493) 932-91-77
e-mail: uofresnillo_director@stps.gob.mx