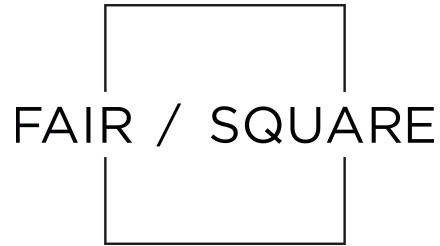




**five corridors**  
project



## **Cómo contratan los empleadores canadienses a trabajadores y trabajadoras migrantes mexicanos**

En el presente documento se realiza una breve descripción y análisis de las vías de contratación más frecuentes en este corredor de migración, dominado por Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) que dirige el gobierno y que se enmarca en el Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (TFWP, por sus siglas en inglés) de Canadá. En el marco del TFWP existen además vías de contratación privada, que también se describen a continuación. Todo empleador que desee contratar a un trabajador o trabajadora extranjero a través de estas vías debe obtener una Evaluación de Impacto en el Mercado Laboral (LMIA, por sus siglas en inglés) a fin de demostrar que no se pudo encontrar a ningún ciudadano o persona residente en Canadá para desempeñar ese puesto de trabajo.<sup>1</sup>

### **Contratación gubernamental en el marco del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales y del Mecanismo de Movilidad Laboral**

En 2019, el gobierno de México contrató 26.407 trabajadoras y trabajadores migrantes en el marco del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) y aproximadamente 700 en el marco del Mecanismo de Movilidad Laboral (MML). En conjunto, esta cifra representa aproximadamente el 87 % de los 30.960 trabajadores y trabajadoras migrantes mexicanos que entraron en Canadá en el marco del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (TFWP). Con arreglo al PTAT, los empleadores canadienses solicitan al gobierno federal contratar trabajadoras y trabajadores agrícolas, y la mayoría utiliza los servicios de organizaciones de empleadores reconocidas oficialmente para que les apoyen con el proceso de solicitud. Una vez que el gobierno canadiense aprueba las solicitudes, el gobierno mexicano contrata a los trabajadores y trabajadoras, y coordina la logística con una organización de empleadores acreditada para que las personas empleadas viajen a Canadá.

---

<sup>1</sup> El Programa de Movilidad Internacional (IMP, por sus siglas en inglés) es el otro principal programa de migración laboral temporal de Canadá. Un total de 4.845 trabajadoras y trabajadores mexicanos entraron en Canadá en 2019 en el marco del IMP. A diferencia del PTAT, para contratar personal en el marco del IMP, los empleadores generalmente no necesitan una Evaluación de Impacto en el Mercado Laboral (LMIA). La mayoría de los trabajadores y trabajadoras entraron en el país para desempeñar labores profesionales a través de traslados dentro de la misma empresa mediante el acuerdo comercial entre Canadá, Estados Unidos y México (CUSMA, por sus siglas en inglés), mediante un programa de trabajo para graduados de instituciones de enseñanza superior canadienses y, un número más reducido de trabajadoras y trabajadores jóvenes, entraron en el país en el marco del programa Experiencia Internacional Canadá entre este país y México. Estos procesos no se describen en detalle ya que no constituyen el objeto central de este informe.

## **Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales**

Todo empleador agrícola que quiera contratar trabajadores o trabajadoras extranjeros en el marco del PTAT debe solicitar primero una Evaluación de Impacto en el Mercado Laboral (LMIA) del departamento de Empleo y Desarrollo Social de Canadá (ESDC, por sus siglas en inglés). Según las disposiciones del Memorando de Entendimiento (MoU, por sus siglas en inglés) del PTAT, las organizaciones de empleadores acreditadas (FARMS, FERME y WALI) están autorizadas a prestar asistencia a los empleadores canadienses con el proceso de solicitud de la LMIA, así como con la logística relacionada con el desplazamiento de México a Canadá de las personas empleadas. Estas organizaciones desempeñan un papel importante en la administración del programa en el lado canadiense.

Si el departamento de Empleo y Desarrollo Social (ESDC) de Canadá aprueba la solicitud del empleador, el gobierno mexicano designa a las personas candidatas, que son contratadas a través de su Secretaría del Trabajo y Seguridad Social (STPS). Las personas que buscan empleo solicitan participar en el PTAT a través de las oficinas locales del Servicio Nacional de Empleo (SNE), una agencia de la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social, y se las evalúa a través de una prueba estandarizada que requiere, entre otras cosas, haber trabajado en el sector agrícola en México, residir en una zona rural y tener experiencia laboral agrícola en cultivos agrícolas específicos. En la práctica, muchos trabajadores y trabajadoras regresan a Canadá cada temporada durante varios años e incluso décadas. El proceso de asignación suele ser sencillo: los empleadores "nombran" a los trabajadores y trabajadoras que quieren contratar nuevamente el año siguiente. El programa tiene una gran demanda y actualmente hay una lista de espera de más de 13.500 personas.

Una vez que el trabajador o trabajadora migrante ha sido seleccionado, la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social o el Servicio Nacional de Empleo le asiste en la solicitud del permiso de trabajo en la Embajada de Canadá, organizando las pruebas médicas y biométricas, y otros requisitos. Asimismo, ayuda a las trabajadoras y trabajadores a registrarse para recibir atención médica pública y obtener un seguro privado complementario en Canadá (que paga el trabajador o trabajadora), y coordina con la correspondiente organización de empleadores acreditada los detalles del viaje a este país. La Secretaría del Trabajo y Seguridad Social organiza además una sesión de orientación previa a su salida en la que se les explica el acuerdo entre el empleador y el empleado o empleada, y se les facilitan los datos de contacto de la Embajada y de los consulados de México, así como información sobre los derechos laborales en Canadá.

La duración máxima del contrato de los trabajadores y trabajadoras en el marco del PTAT en Canadá es de ocho meses al año. Por consiguiente, cada temporada, el empleador y el trabajador o trabajadora deben repetir todos estos trámites de contratación, con los gastos asociados, independientemente de que la persona contratada vuelva a trabajar con el mismo empleador del año anterior o no.

Los principales elementos de la **estructura de las tasas de contratación** son los siguientes:

- Ni el trabajador o trabajadora ni el empleador pagan comisiones de contratación. En el marco del Memorando de Entendimiento del PTAT, el Estado mexicano se encarga de la publicidad, así como de la evaluación y la selección de los trabajadores y trabajadoras.
- Los trabajadores y trabajadoras deben abonar los gastos de las pruebas médicas y biométricas, y las tasas de solicitud del permiso de trabajo que exige el gobierno canadiense. Asimismo, deben pagar los gastos de transporte interno en México para hacer estos trámites. En la mayoría de las provincias, contribuyen hasta como máximo la mitad del importe del pasaje aéreo mediante la retención de una parte de su salario (véase más adelante). Tras su llegada a Canadá, también pagan un seguro de vida y de salud complementario que ofrece una cobertura superior a la de los planes de salud pública

canadienses en caso de emergencia. Además, los empleadores pueden aplicar una deducción al salario de las trabajadoras y trabajadores para gastos por servicios públicos hasta el límite que establezca la provincia.

- Los empleadores canadienses abonan a las organizaciones de empleadores acreditadas una tasa nominal por los servicios prestados y pagan varios gastos asociados con la contratación de mano de obra destinada a Canadá, incluido el transporte desde el aeropuerto a los lugares de trabajo y el registro de las personas contratadas en los planes de compensación para trabajadores y trabajadoras. En la provincia de Columbia Británica, los empleadores pagan el importe completo del pasaje aéreo de vuelta del trabajador o trabajadora, mientras que en otras provincias pueden recuperar hasta la mitad de dicho importe de sus empleados o empleadas. Deben además proporcionar a las trabajadoras y trabajadores alojamiento gratuito que haya sido inspeccionado por inspectores gubernamentales, salvo en el caso de Columbia Británica, donde pueden recuperar una cantidad acordada por la vivienda.

En general, en el marco del relativamente bien controlado PTAT, se respeta la estructura de tasas, aunque se han dado algunos casos de corrupción en México, donde algunos funcionarios cobran a las personas por participar en el programa, y otros casos en los que empleadores canadienses han deducido de los salarios cantidades que van más allá de lo que permite el contrato del PTAT. En los consulados mexicanos en Canadá hay funcionarios que visitan los lugares de trabajo e intervienen para resolver disputas entre los trabajadores y trabajadoras y los empleadores, y al final de la temporada, el PTAT elabora un “informe de retorno” sobre cada persona empleada a fin de identificar cualquier incumplimiento del contrato del programa. Las quejas más comunes de las trabajadoras y trabajadores se refieren al alojamiento, el salario y otras condiciones laborales.

### **Mecanismo de Movilidad Laboral**

El objeto del Mecanismo de Movilidad Laboral (MML) México-Canadá es ofrecer oportunidades a las trabajadoras y trabajadores mexicanos más allá del PTAT. Es un programa pequeño y en 2019, solo contrató a 700 personas. En el lado mexicano, el proceso de contratación y la estructura de tasas son similares a las del PTAT. Las principales diferencias se encuentran en el lado canadiense, donde los empleadores tratan directamente con el gobierno mexicano, ya que no hay asociaciones de empleadores acreditadas para coordinar el programa, y los consulados mexicanos no tienen facultades especiales para supervisar la ejecución de los contratos. Además, la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social solo facilita a las y los solicitantes del programa información sobre la solicitud de permiso de trabajo canadiense, lo que significa que reciben mucha menos asistencia que las trabajadoras y trabajadores que pasan por el PTAT. Dado que completar una solicitud de permiso de trabajo puede ser complejo y debe hacerse en inglés o francés, estas personas pueden necesitar la ayuda de los empleadores o de un consultor de inmigración para realizar los trámites.

## **Contratación privada entre México y Canadá**

La contratación fuera de los programas bilaterales, en la que generalmente participan agencias de colocación privadas y consultores de inmigración, representa una proporción mucho menor de contratación de trabajadores y trabajadoras migrantes mexicanos en Canadá que el PTAT. En 2019, de las trabajadoras y trabajadores migrantes mexicanos que entraron en Canadá en el marco del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (TFWP), alrededor de 4.000 no participaron en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales PTAT ni en el Mecanismo de Movilidad Laboral (MML), que gestiona el gobierno.

Una vez que un empleador canadiense ha obtenido una Evaluación de Impacto en el Mercado Laboral (LMIA) del departamento de Empleo y Desarrollo Social de Canadá (ESDC), puede proceder a la contratación del trabajador o trabajadora migrante. Hay múltiples formas en las que esta contratación puede llevarse a cabo legalmente:

- **Algunos empleadores anuncian los puestos y contratan directamente** sin la participación de terceros. En algunas provincias, además de completar el proceso federal de la Evaluación de Impacto en el Mercado Laboral (LMIA), los empleadores deben registrarse para poder contratar a trabajadoras y trabajadores migrantes.
- En algunos casos, los empleadores contratan directamente los servicios de **agentes de reclutamiento mexicanos** que, según la legislación mexicana, deben estar registrados para poder evaluar y seleccionar a los solicitantes.
- Hay empleadores que contratan **agencias con sede en Canadá** para que se encarguen de la contratación. En algunos casos, las agencias canadienses contratan a su vez agencias mexicanas. Si el empleador contrata personal en una provincia que exige que los reclutadores privados tengan licencia (Alberta, Columbia Británica, Manitoba, New Brunswick, Nueva Escocia, Quebec y Saskatchewan), deberá utilizar los servicios de reclutadores autorizados en esa provincia. En otras provincias, no hay requisitos de licencia que limiten quién puede actuar como reclutador.

Con arreglo a la legislación mexicana, el gobierno debe verificar y aprobar todos los contratos de trabajadoras y trabajadores migrantes en países extranjeros. En la práctica, las autoridades mexicanas no cumplen con este requisito, por lo que el gobierno no participa de forma significativa en los procesos de contratación privados. Todos los procesos formales relevantes tienen lugar en el lado canadiense. Una vez que se ha seleccionado a la trabajadora o trabajador por uno de los medios descritos anteriormente, esta persona debe solicitar un permiso de trabajo canadiense, un proceso que incluye pruebas médicas y biométricas. Los empleadores pueden utilizar los servicios de **consultores de inmigración**, tanto para que les ayuden a obtener una Evaluación de Impacto en el Mercado Laboral (LMIA) como para garantizar que las trabajadoras y trabajadores obtienen permisos de trabajo canadienses. Muchos consultores de inmigración trabajan en agencias de colocación y prestan servicios de contratación y asesoramiento en materia de inmigración.

La estructura de tasas para este modelo debería funcionar de la siguiente manera:

- El empleador canadiense paga todas las comisiones de contratación que aplican los agentes, así como los gastos asociados a la contratación de trabajadoras y trabajadores destinados a Canadá, incluidos los pasajes de avión de vuelta, el transporte desde el aeropuerto a los lugares de trabajo y el registro de dichas personas en los planes de compensación para trabajadoras y trabajadores. Los empleadores también deben ayudar a las trabajadoras y los trabajadores a encontrar un alojamiento asequible y de calidad, que pagan estos últimos.
- De conformidad con las leyes de ambos países, las trabajadoras y trabajadores mexicanos no deben pagar ninguna comisión asociada a la contratación ni a los reclutadores laborales autorizados en México ni en Canadá. Sin embargo, con arreglo a los Reglamentos de Inmigración y Protección de los Refugiados, las trabajadoras y los trabajadores mexicanos deben abonar los gastos de las pruebas médicas y biométricas, y las tasas de solicitud del permiso de trabajo que exige el gobierno canadiense. También pagan los viajes que tengan que hacer en México para completar el proceso de tramitación del permiso de trabajo.
- La ley canadiense permite a los consultores de inmigración autorizados cobrar a los empleadores o a las trabajadoras y trabajadores por servicios de asesoramiento en materia de inmigración.

### **En la práctica**

En algunos casos, los empleadores, los agentes de contratación y los consultores de inmigración hacen lo posible por respetar y proteger los derechos de las trabajadoras y trabajadores durante el proceso de migración, de conformidad con los principios señalados anteriormente. No obstante, la descripción de las vías legales por sí sola no refleja varias características importantes de la migración de México a Canadá.

En primer lugar, a pesar de los requisitos legales, la industria mexicana de contratación es muy informal y la gran mayoría de contrataciones para puestos de trabajo en América del Norte la realizan agentes sin licencia que hacen caso omiso de la normativa. En muchos casos, se contratan trabajadoras y trabajadores a través de miembros de sus comunidades rurales que los ponen en contacto directamente con empleadores o agencias más grandes sin licencia, en las ciudades, que ofrecen puestos de trabajo en América del Norte. Gran parte de la contratación se lleva a cabo a través de Facebook, lo que dificulta la identificación de los reclutadores. Solo hay nueve agencias con licencia formal para contratar a personal para puestos en el extranjero, e incluso estas no están sujetas a un programa de inspección regular. En este contexto, el cobro de comisiones es muy común en México. Un estudio de 2013 constató que las trabajadoras y trabajadores pagaban un promedio de 591 dólares estadounidenses por trabajos en los EE. UU.

En segundo lugar, los reclutadores cobran a las trabajadoras y trabajadores por trabajos en Canadá con empleadores que no han obtenido una Evaluación de Impacto en el Mercado Laboral (LMIA) y la respectiva aprobación para contratar a personas migrantes. En estos casos, los reclutadores mexicanos aconsejan a las trabajadoras y trabajadores que en lugar de solicitar el permiso de trabajo viajen directamente a Canadá como visitantes solicitando una autorización electrónica de viaje (eTA). Estas personas pueden llegar a Canadá y encontrarse con que no hay trabajo para ellas o que los puestos o las condiciones difieren significativamente de lo prometido.

En Canadá, hay reclutadores sin escrúpulos que forjan relaciones con empleadores y reclutadores en los países de origen, incluido México, y consiguen trabajadoras y trabajadores para los empleadores de forma gratuita o por una comisión muy baja mientras que trasladan el gasto de la contratación a los trabajadores o trabajadoras, a quienes cobran por adelantado o les deducen los gastos derivados de la contratación de sus salarios durante el tiempo de vigencia del contrato. Las tasas varían significativamente en función del país de origen de las trabajadoras y trabajadores y de otros factores, pero pueden ascender a miles de dólares canadienses.

Finalmente, el papel de los consultores de inmigración canadienses autorizados añade una capa adicional de complejidad al modelo de cobro de tasas, ya que se les permite cobrar a las trabajadoras y trabajadores por los servicios de inmigración, pero no por los servicios de contratación. Estos servicios están tan estrechamente ligados que es posible que dichos trabajadores y trabajadoras no tengan claro por qué servicio se les cobra, y los consultores sin escrúpulos deliberadamente dificultan la distinción para cobrar por sus gestiones. Los consultores de inmigración que no están registrados o “fantasmas”, que cobran comisiones exorbitantes por trabajos que pueden no existir, son un problema persistente.