



Employment and Social Development Canada

[Home](#) > [Jobs and Training](#) > [Temporary Foreign Workers](#) > [Agricultural Workers](#)

Contrato De Trabajo Para Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos En Canadá - 2013

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

DADO QUE el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos han firmado un Memorandum de Entendimiento para llevar a cabo ese deseo mutuo, y,

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

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

POR LO ANTERIOR, el siguiente Contrato de Trabajo para Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá se expide, en duplicado, el día _____ de _____ de 2013.

I ÁMBITO Y PERIODO DE EMPLEO

EL EMPLEADOR conviene:

Dar empleo al (los) TRABAJADOR(ES) que le asigne el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos en virtud del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales y acepta los términos y las condiciones enunciadas más abajo, como parte integrante del Contrato de Trabajo entre él y dicho(s) TRABAJADOR(ES). El número de trabajadores a contratar será el establecido en la solicitud de aceptación adjunta.

Las PARTES CONTRATANTES acuerdan lo siguiente:

1.
 - a. Supeditado al cumplimiento de los términos y las condiciones que establece el presente Contrato, el EMPLEADOR se compromete a contratar al TRABAJADOR como _____ por un período de empleo de por lo menos 240 horas, repartidas en un plazo de seis (6) semanas o menos, y no mayor de ocho (8) meses, con la expectativa de que el período de empleo sea completado el día _____ de _____ de 2013.
 - b. El EMPLEADOR debe respetar la duración del Contrato de Trabajo firmado con el TRABAJADOR y éste último debe volver a su país de origen a más tardar el 15 de diciembre, excepto en situaciones extraordinarias, tales como emergencias médicas.
2. La jornada normal de trabajo será de ocho (8) horas, pero el EMPLEADOR podrá pedir al TRABAJADOR, y éste podrá aceptar prolongarla cuando la urgencia de la situación así lo requiera, y cuando las condiciones de empleo se presten para el pago a destajo o por pieza, siempre que tal petición se haga de acuerdo con las costumbres del distrito y el espíritu de este programa, otorgando a los trabajadores los mismos derechos de que disfrutaban los trabajadores canadienses. El horario de trabajo en situaciones de urgencia no deberá ser mayor que doce (12) horas diarias.
3. Por cada seis (6) días consecutivos de labores, el TRABAJADOR tendrá derecho a disfrutar de un (1) día de descanso, pero cuando sea absolutamente necesario terminar el trabajo agrícola, el EMPLEADOR podrá solicitar al TRABAJADOR que acepte aplazar dicho día de descanso hasta una fecha fijada de común acuerdo.
4. El EMPLEADOR concederá al TRABAJADOR un período de prueba de catorce (14) días laborales a

partir de la fecha de llegada al lugar de trabajo. Durante el período de prueba, el EMPLEADOR no podrá despedir al TRABAJADOR, excepto por causa justificada o por rehusarse éste a trabajar.

5. El EMPLEADOR dará al TRABAJADOR y al AGENTE GUBERNAMENTAL, cuando éste lo solicite, un ejemplar de las reglas de conducta, disciplina y seguridad, así como del cuidado y mantenimiento de la propiedad, que puede requerirse que el TRABAJADOR cumpla.

II ALOJAMIENTO, COMIDAS Y PERIODOS DE DESCANSO

1. EL EMPLEADOR conviene:
2. Proporcionar gratuitamente al TRABAJADOR un alojamiento adecuado, que deberá recibir cada año la aprobación de la autoridad gubernamental competente responsable de la salud y de las condiciones de vida en la provincia donde está empleado el TRABAJADOR. En ausencia de tal autoridad, el alojamiento deberá recibir la aprobación del AGENTE GUBERNAMENTAL.
3. Proporcionar al TRABAJADOR comidas razonables y adecuadas y, si el TRABAJADOR prepara sus propios alimentos, proporcionarle utensilios de cocina, combustible e instalaciones sin costo alguno para el TRABAJADOR, y permitirle un mínimo de treinta (30) minutos de descanso para las comidas.
4. Proporcionar al TRABAJADOR por lo menos dos (2) periodos de descanso de diez (10) minutos, el primero a media mañana y el segundo a media tarde, pagados o no pagados, de conformidad con la legislación laboral provincial/territorial.

III PAGO DE SALARIOS

1. EL EMPLEADOR se compromete a:
2. Permitir al MINISTERIO DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE CANADÁ (HRSDC)/SERVICE CANADA o a su representante el acceso a toda la información y registros necesarios para asegurar el cumplimiento del contrato.
3. Pagar un bono de reconocimiento de \$4.00 por semana, hasta un máximo de \$128.00, a los TRABAJADORES con cinco (5) años consecutivos de empleo o más con el mismo EMPLEADOR, y EXCLUSIVAMENTE en caso de que el pago de la prima vacacional provincial/territorial no sea aplicable. DICHO pago de reconocimiento se pagará a los trabajadores que reúnan los requisitos, una vez cumplido el contrato.
4. Pagar al TRABAJADOR en su lugar de trabajo salarios semanales en moneda legal de Canadá a una tarifa equivalente a la más elevada de las tarifas siguientes:
 - a. el salario mínimo de los TRABAJADORES establecido por ley en la provincia en que esté contratado el TRABAJADOR;
 - b. el monto determinado anualmente por el HRSDC/Service Canada que corresponda al salario corriente para el tipo de trabajo agrícola efectuado por el TRABAJADOR en la provincia en que realice el trabajo, o bien
 - c. el monto pagado por el EMPLEADOR a sus TRABAJADORES canadienses que realizan el mismo tipo de trabajo agrícola;
5. Que el promedio mínimo de trabajo semanal sea de cuarenta (40) horas;
 - a. si las circunstancias impiden cumplir con el párrafo 4 de la Cláusula III, la remuneración semanal promedio que se pague al TRABAJADOR durante el período de empleo será la que se establece en dicha cláusula, al monto mínimo por hora, y
 - b. si por cualquier motivo no fuese posible laborar, el TRABAJADOR recibirá un adelanto, con un recibo firmado por el TRABAJADOR, para cubrir sus gastos personales; el EMPLEADOR tendrá derecho a deducir dicho adelanto de la remuneración del TRABAJADOR antes de su partida.

EL AGENTE GUBERNAMENTAL y AMBAS PARTES CONTRATANTES acuerdan lo siguiente:

6. En el caso de que el EMPLEADOR no pueda localizar al TRABAJADOR debido a la ausencia o fallecimiento del TRABAJADOR, el EMPLEADOR pagará al AGENTE GUBERNAMENTAL las cantidades de dinero adeudadas al TRABAJADOR. El AGENTE GUBERNAMENTAL retendrá esa suma en resguardo a favor del TRABAJADOR. El AGENTE GUBERNAMENTAL tomará todas las medidas necesarias para

localizar al TRABAJADOR y pagarle el dinero que se le debe o, en caso de fallecimiento del TRABAJADOR, entregar el dinero a los beneficiarios del TRABAJADOR.

IV DEDUCCIONES DEL SALARIO

1. EL TRABAJADOR accede a que el EMPLEADOR:
2. Recuperará el costo del seguro médico no ocupacional mediante deducciones salariales periódicas en nómina por concepto de prima a razón de \$0.94 por día por TRABAJADOR;
3. Pueda deducir del salario del TRABAJADOR una suma que no exceda de \$6.50 por día por concepto de comidas proporcionadas al TRABAJADOR;
4. Deduzca del salario del TRABAJADOR un monto que refleje los costos de los servicios asociados con el empleo del TRABAJADOR en las provincias de Alberta, Saskatchewan*, Manitoba, Ontario, Nuevo Brunswick y la Isla del Príncipe Eduardo solamente. El monto de la deducción será de 2,16 dólares canadienses por día de trabajo y se ajustará anualmente de un año a otro a partir del 1 de enero de 2013 en función de un porcentaje correspondiente a la variación del salario del PTAT conforme a la Cláusula III, párrafo 3 del contrato. Un día de trabajo para los fines de esta deducción requiere que el TRABAJADOR haya completado un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo para dicho día. La deducción mencionada realizada en virtud de esta disposición sólo se aplicará al período de paga en curso.

* En Saskatchewan, los trabajadores empleados en invernaderos y viveros están exentos de esta deducción.
5. Deducirá exclusivamente lo siguiente del salario que deba percibir el TRABAJADOR:
 - a. las deducciones que el EMPLEADOR deba hacer por ley;
 - b. las demás deducciones estipuladas en este contrato.

V SEGURO POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE OCUPACIONAL Y NO OCUPACIONAL Y MUERTE

1. EL EMPLEADOR se compromete a:
2. Cumplir con todas las leyes, reglamentos y normas que establezca la autoridad competente acerca de las condiciones, y, además, en ausencia de legislación que regule la indemnización a los TRABAJADORES por lesiones o enfermedades ocurridas en ejercicio o con motivo del trabajo, obtendrá un seguro que provea dicha indemnización al TRABAJADOR y que sea aprobado por el AGENTE GUBERNAMENTAL;
3. Informar al AGENTE GUBERNAMENTAL, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes, de toda lesión sufrida por un TRABAJADOR que requiera atención médica.

EL TRABAJADOR accede a:
4. Que el EMPLEADOR pague por anticipado directamente a la compañía de seguros convenida por el Gobierno de México la suma total de la prima del seguro, calculada por el periodo de su estancia en Canadá. Dicha suma será recuperada por el EMPLEADOR mediante deducciones a los salarios del TRABAJADOR, de acuerdo con la cláusula IV, párrafo 1. En caso de que el TRABAJADOR parta/salga de Canadá antes del vencimiento del contrato de trabajo, el EMPLEADOR tendrá derecho a recuperar de la compañía de seguros la parte no utilizada de la prima del seguro;
5. Informar al EMPLEADOR y al AGENTE GUBERNAMENTAL, dentro de las (48) horas siguientes, de toda lesión sufrida que requiera atención médica.
6. La cobertura del seguro incluirá:
 - a. los gastos del seguro médico no ocupacional que incluyen accidentes, enfermedades, hospitalización e indemnización por muerte;
 - b. cualquier otro gasto que pudiera estar considerado en el acuerdo entre el Gobierno de México y la compañía de seguros en beneficio del TRABAJADOR.

7. En caso de deceso del TRABAJADOR durante el periodo de empleo, el EMPLEADOR notificará al

AGENTE GUBERNAMENTAL y, después de recibir instrucciones de éste:

- a. se encargará de un entierro adecuado, o
- b. remitirá al AGENTE GUBERNAMENTAL una suma de dinero equivalente a los costos en que el EMPLEADOR hubiera incurrido en virtud del párrafo 6, inciso a) anterior, a fin de que ese monto se aplique a los gastos asumidos por el Gobierno de México para llevar el cuerpo de dicho TRABAJADOR a sus familiares en México.

VI LLEVAR REGISTROS DE TRABAJO Y NÓMINA

1. EL EMPLEADOR conviene:
2. Llevar registros precisos y adecuados de asistencia y nómina y hacerlos llegar al AGENTE GUBERNAMENTAL.
3. Proporcionar al TRABAJADOR, con cada pago, una constancia en la que se indique claramente los ingresos y las deducciones.

VII ORGANIZACIÓN DEL VIAJE Y DEL RECIBIMIENTO

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 con la tarifa más económica.
2. Organizar lo siguiente:
 - a. recibir él o su representante al TRABAJADOR en su punto de llegada en Canadá, transportarlo a su lugar de trabajo y, al terminar el empleo, transportar al TRABAJADOR al lugar de su salida de Canadá, e
 - b. informar y obtener el consentimiento del AGENTE GUBERNAMENTAL de todas las disposiciones tomadas para el transporte, requeridas en el inciso a) anterior.

EL TRABAJADOR acepta:

3. Pagar al EMPLEADOR los costos relacionados con el transporte aéreo y la tramitación del permiso de trabajo, de la siguiente manera:
 - a. Los costos relacionados con el transporte aéreo, mediante deducciones regulares de la nómina, a razón del diez (10) por ciento del salario bruto del TRABAJADOR, a partir del primer día completo de trabajo. El monto a deducir por concepto de transporte no puede exceder de \$589.00.
 - b. El costo de \$150.00 correspondiente a la tramitación del permiso de trabajo se cubrirá mediante deducciones semanales proporcionales, durante las primeras seis (6) semanas de trabajo.

El pago consolidado al EMPLEADOR por concepto de transporte aéreo y tramitación del permiso de trabajo no será inferior a \$150.00 dólares ni superior a \$739.00.

Cuando exista un acuerdo federal/provincial/territorial sobre la selección de trabajadores extranjeros, con recuperación de cuotas por gastos asociados, el costo de esas cuotas provinciales/territoriales será reembolsado al EMPLEADOR, del último cheque de pago por vacaciones del TRABAJADOR.

Las PARTES CONTRATANTES acuerdan lo siguiente:

4. En el caso de que en el momento de la partida un TRABAJADOR NOMINAL no esté disponible para viajar, el EMPLEADOR conviene aceptar a un TRABAJADOR sustituto, a menos que se estipule otra cosa por escrito en el formulario de solicitud.

VIII OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

EL EMPLEADOR se compromete a:

1. Que el TRABAJADOR no sea trasladado de otra zona de trabajo transferido o prestado a otro EMPLEADOR sin el consentimiento del TRABAJADOR y con la autorización previa por escrito del HRSDC/SERVICE CANADA y del AGENTE GUBERNAMENTAL.

EL EMPLEADOR acepta y reconoce que:

2. Los TRABAJADORES aprobados en virtud del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales están autorizados por sus permisos de trabajo a realizar solamente labores agrícolas para el EMPLEADOR a quien han sido asignados. Cualquier persona que, con conocimiento de causa, induzca o ayude a un TRABAJADOR extranjero, sin el consentimiento del HRSDC/SERVICE CANADA, a realizar trabajo para otra persona o hacer trabajos no agrícolas, será sancionada con una multa de hasta \$50,000, o dos (2) años de prisión o con ambas penas, de acuerdo con los artículos 124 (1)(C) y 125 de la Ley de inmigración y protección de los refugiados.

EL EMPLEADOR se compromete a:

3. que a los TRABAJADORES que manipulen sustancias químicas y/o plaguicidas se les proporcione vestimenta de protección sin costo alguno para el TRABAJADOR, reciban la capacitación apropiada, formal o informal, y sean supervisados, cuando así lo exija la ley.

EL EMPLEADOR se compromete a:

4. que de conformidad con los lineamientos aprobados en la provincia/territorio donde está empleado el TRABAJADOR, el EMPLEADOR lleve al TRABAJADOR, a obtener cobertura en materia de salud de acuerdo con la reglamentación provincial/territorial.

EL EMPLEADOR conviene y reconoce:

5. ser responsable de los arreglos para que el TRABAJADOR cuente con transportación hacia el hospital o clínica cuando éste necesite atención médica. El Consulado trabajará en coordinación con el empleador para asegurar que el TRABAJADOR reciba oportunamente la asistencia médica adecuada.

IX OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

EL TRABAJADOR acepta:

1. trabajar y residir en el lugar de trabajo 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 con destreza y esmero las tareas agrícolas que se le soliciten.
3. obedecer y cumplir las reglas establecidas por el EMPLEADOR relacionadas con la seguridad, disciplina, y cuidado y mantenimiento de la propiedad.
4. que:
 - a. mantendrá la vivienda que le proporcione el EMPLEADOR o su representante en el mismo estado de limpieza en que la recibió, y
 - b. tendrá en cuenta que el EMPLEADOR, con la aprobación del AGENTE GUBERNAMENTAL, puede 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 ninguna otra persona sin la aprobación del HRSDC/Service Canada, el AGENTE GUBERNAMENTAL y el EMPLEADOR, excepto en situaciones causadas por incumplimiento de este contrato por el EMPLEADOR y cuando existan disposiciones alternas de empleo en virtud de la cláusula X, párrafo 4.
6. regresar a México a la brevedad, una vez terminado su período de empleo autorizado.
7. Presentar su Declaración de Impuestos. Para tal efecto, el AGENTE GUBERNAMENTAL informará al TRABAJADOR sobre las opciones adecuadas para cumplir con esta obligación.

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, por negarse éste a trabajar, o por cualquier otra razón suficientemente estipulada en este acuerdo, causando la repatriación del TRABAJADOR. El costo de dicha repatriación se pagará de la forma siguiente:
 - a. Si el TRABAJADOR hubiera sido seleccionado nominalmente por el EMPLEADOR, el costo total de la repatriación será pagado por el EMPLEADOR;
 - b. Si el TRABAJADOR fue seleccionado por el Gobierno de México y cumplió el 50% o más del período del contrato, el costo total de la repatriación del TRABAJADOR será responsabilidad del TRABAJADOR;
 - c. Si el TRABAJADOR fue seleccionado por el Gobierno de México y cumplió con menos de 50% del período del contrato, el costo total del vuelo redondo correrá a cargo del TRABAJADOR. En caso de insolvencia del TRABAJADOR, el Gobierno de México, a través de su AGENTE GUBERNAMENTAL, reembolsará al EMPLEADOR la suma pendiente, descontando las sumas recuperadas en términos de la cláusula VII, párrafo 3 en la parte de "El TRABAJADOR acepta".
2. Si, en opinión del AGENTE GUBERNAMENTAL, las circunstancias personales y/o familiares del TRABAJADOR en el país de origen lo justifican, el TRABAJADOR será repatriado y el costo total de la repatriación será pagado 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 viáticos. El EMPLEADOR no podrá seguir aplicando descuentos de recuperación de costos al cheque expedido al TRABAJADOR por las compañías de seguros. El Gobierno de México pagará el costo total de la repatriación en el caso de que ésta sea necesaria como consecuencia de un problema físico o médico del TRABAJADOR persistente a su salida de México.
4. Si el AGENTE GUBERNAMENTAL, después de consultar con el HRSDC/Service Canada, determina que el EMPLEADOR no ha cumplido las obligaciones contraídas en virtud del presente contrato, el AGENTE GUBERNAMENTAL, en nombre del TRABAJADOR, rescindirá este contrato y, si no se pudiera hallar un empleo agrícola alternativo por conducto del HRSDC/SERVICE CANADA para el TRABAJADOR en esa área de Canadá, el EMPLEADOR será responsable de todos los gastos de repatriación del TRABAJADOR a la ciudad de México, México. Si el período de empleo tal como lo especifica la cláusula I, párrafo 1 no se completara y el empleo se diera por terminado en virtud de la cláusula X, párrafo 4, el TRABAJADOR recibirá del EMPLEADOR un pago que garantice 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.

XI TRANSFERENCIA DE TRABAJADORES

1. La transferencia de trabajadores no requiere que el trabajador extranjero solicite nuevamente un permiso de trabajo si posee aún dicho trabajador un permiso de trabajo válido. Para que una transferencia se lleve a cabo, el empleador que recibe debe ser un empleador del PTAT poseedor de un LMO/AMT –Opinión sobre el mercado de trabajo– positiva válida. Además, el trabajador debe consentir al traslado y se debe pedir una autorización escrita a HRSDC/Service Canada así como al representante del gobierno extranjero antes de realizar dicha transferencia.

Las PARTES CONTRATANTES acuerdan lo siguiente:

2. En el caso de un TRABAJADOR TRANSFERIDO, el período de empleo acumulado será de por lo menos 240 horas.
3. En el momento de transferir a un TRABAJADOR, el EMPLEADOR QUE LO ENVIA dará al EMPLEADOR QUE LO RECIBE un registro preciso de las remuneraciones y deducciones del TRABAJADOR hasta la fecha de la transferencia, registro en que se debe establecer claramente cualquier deducción que esté pendiente de hacerse al TRABAJADOR.
4. Al solicitar la transferencia de un TRABAJADOR, el EMPLEADOR le concederá un período de prueba de siete (7) días laborales a partir de la fecha de su llegada al lugar de trabajo. A partir del octavo día de trabajo, se considerará que dicho TRABAJADOR es un "TRABAJADOR NOMINAL", al que se aplica

la cláusula X, párrafo 1, inciso a).

5. Si el TRABAJADOR TRANSFERIDO no fuese apto para realizar las tareas a él asignadas por el EMPLEADOR que lo recibe dentro de los siete días del período de prueba, el EMPLEADOR regresará al TRABAJADOR al EMPLEADOR anterior y este EMPLEADOR será responsable de los costos de repatriación del TRABAJADOR.
6. En el caso de un TRABAJADOR TRANSFERIDO, el segundo EMPLEADOR podrá seguir deduciendo los gastos asociados al programa, considerando el monto total descontado por el primer EMPLEADOR, sin exceder las cantidades indicadas en la Cláusula VII, párrafo 3.
7. En el caso de un TRABAJADOR TRANSFERIDO, el EMPLEADOR QUE LO RECIBE acepta pagar al agente de viajes por adelantado el costo del transporte aéreo de un viaje sencillo del trabajador entre Canadá y México con la tarifa más económica, según lo dispuesto en el Memorandum de Entendimiento.

XII VARIOS

1. En caso de incendio, la responsabilidad del EMPLEADOR por la ropa personal del TRABAJADOR se limitará a un tercio del valor de reemplazo, hasta un máximo de \$150.00. El Gobierno de México será responsable del resto de los costos de la sustitución de la ropa del TRABAJADOR.
2. El TRABAJADOR accede a que cualquier información personal en poder del Gobierno Federal de Canadá y del Gobierno de la provincia donde se realiza el trabajo pueda ser comunicada a HRSDC/SERVICE CANADÁ; al Ministerio de Ciudadanía e Inmigración de Canadá; al AGENTE GUBERNAMENTAL; en el caso de la provincia de Ontario, al Servicio Administrativo de Recursos Agrícolas Extranjeros; en el caso de Québec, a la Fondation des entreprises en recrutement de la main-d'oeuvre agricole étrangère; en el caso de Columbia Británica, a la Western Agriculture Labour Initiative; así como a la compañía de seguros designada por el AGENTE GUBERNAMENTAL, a fin de facilitar el funcionamiento del Programa de Trabajadores Agrícolas Extranjeros Temporales.

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

- a. información resguardada en virtud de la Ley del seguro de empleo de Canadá, (incluyendo el número de seguro social del TRABAJADOR);
 - b. cualquier información relacionada con indemnizaciones en materia de salud, servicios sociales o accidentes que posee el gobierno de la provincia/territorio donde se realiza el trabajo, incluyendo cualquier identificación alfanumérica utilizada por una provincia/territorio;
 - c. información y registros médicos y de salud que puedan ser comunicados al Ministerio de Ciudadanía e Inmigración de Canadá, así como a la compañía de seguros designada por el AGENTE GUBERNAMENTAL.
3. El contrato se registrará por las leyes de Canadá y de la provincia/territorio donde esté empleado el TRABAJADOR. Las versiones en inglés, francés y español de este contrato son igualmente válidas.
 4. Este contrato podrá ser expedido en cualquier número de ejemplares, en el idioma que cada uno de los signatarios elija, teniendo el mismo efecto que si todas las PARTES hubieran firmado el mismo documento. Todos los ejemplares deben ser interpretados juntos y constituir un único y mismo contrato.
 5. Las PARTES acuerdan que ningún término o condición del presente contrato de trabajo podrá ser derogado, suspendido, modificado o, en cualquier otra forma, enmendado, sin la autorización expresa y por escrito de las autoridades canadienses y mexicanas competentes, así como del EMPLEADOR y su TRABAJADOR.
 6. A solicitud del TRABAJADOR, el AGENTE GUBERNAMENTAL orientará tanto al EMPLEADOR como al TRABAJADOR en el llenado de las formas de prestaciones familiares que sean necesarias.

EN FE DE LO CUAL LAS PARTES DECLARAN HABER LEIDO O HABERLES SIDO EXPLICADOS TODOS LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES ESTIPULADAS EN EL PRESENTE CONTRATO Y ACEPTARLOS.

FECHA: _____

FIRMA DEL TRABAJADOR: _____

NOMBRE DEL TRABAJADOR: _____

FIRMA DEL EMPLEADOR: _____

TESTIGO: _____

NOMBRE DEL EMPLEADOR: _____

DIRECCION: _____

NOMBRE DE LA COMPAÑÍA: _____

No DE TELEFONO: _____ No DE FAX: _____

LUGAR DE EMPLEO DEL TRABAJADOR
SI ES DISTINTO DEL SEÑALADO ARRIBA: _____

FIRMA DEL AGENTE GUBERNAMENTAL: _____

TESTIGO: _____

A fin de facilitar la lectura, se usa el género masculino para referirse tanto a hombres como a mujeres.

30 de Noviembre del 2012

Date modified: 2013-05-16