



# **Entrada de Trabajadores Temporales Extranjeros a Canadá**

**Presentación a los Ministros de Trabajo de la  
Organización de los Estados Americanos  
Noviembre 28-29, 2006**



## **Propósito**

---

Otorgar un panorama del proceso general y la información relevante sobre la entrada de trabajadores extranjeros a Canadá:

- Programa de Trabajadores Temporales Extranjeros (TFWP)
- Tendencias del mercado de trabajo y la migración en Canadá
- Proceso de Opinión de Mercado Laboral del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo Social de Canadá
- Ministerio de Ciudadanía e Inmigración de Canadá coordina el proceso de permiso
- Resumen de nuevas/futuras iniciativas de TFWP diseñadas para asistir en aliviar los problemas actuales de escasez de mano de obra que enfrenta la economía canadiense

# Resumen del TFWP de Canadá

- La Ley de Inmigración y Protección de Refugiados (*IRPA*) regula la entrada a Canadá de todos los trabajadores temporales extranjeros
- Conjuntamente manejado por el Ministerio de Ciudadanía e Inmigración (CIC) y el Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo Social / Servicios de Canadá (HRSDC/SC) :
  - El rol de HRSDC/S es revisar las solicitudes de empleadores de contratar trabajadores extranjeros y emitir una opinión sobre el impacto potencial en el mercado laboral canadiense (LMO).
  - El rol de CIC es revisar las solicitudes de trabajadores extranjeros y emitir los permisos de trabajo.
- La entrada de trabajadores extranjeros a Canadá está determinada por la demanda de los empleadores:
  - El proceso generalmente empieza cuando HRSDC/SC recibe una solicitud para contratar un trabajador temporal extranjero por parte de un empleador.
  - Exoneraciones de LMO significan que casi la mitad de los permisos de trabajo son emitidos por CIC sin la participación de HRSDC/SC.
  - No hay límites numéricos/cuotas
  - Los empleadores pueden contratar trabajadores extranjeros en cualquier ocupación, en el entendido de que la oferta de trabajo cumple con algunos criterios estándar (definidos en IRPA)
  - Los empleadores reclutan trabajadores extranjeros que se consideran candidatos apropiados para el trabajo, sin distinción de país de origen.
  - Todos los trabajadores extranjeros que ingresan a Canadá a trabajar temporalmente están cubiertos por las normas laborales provinciales de los canadienses.

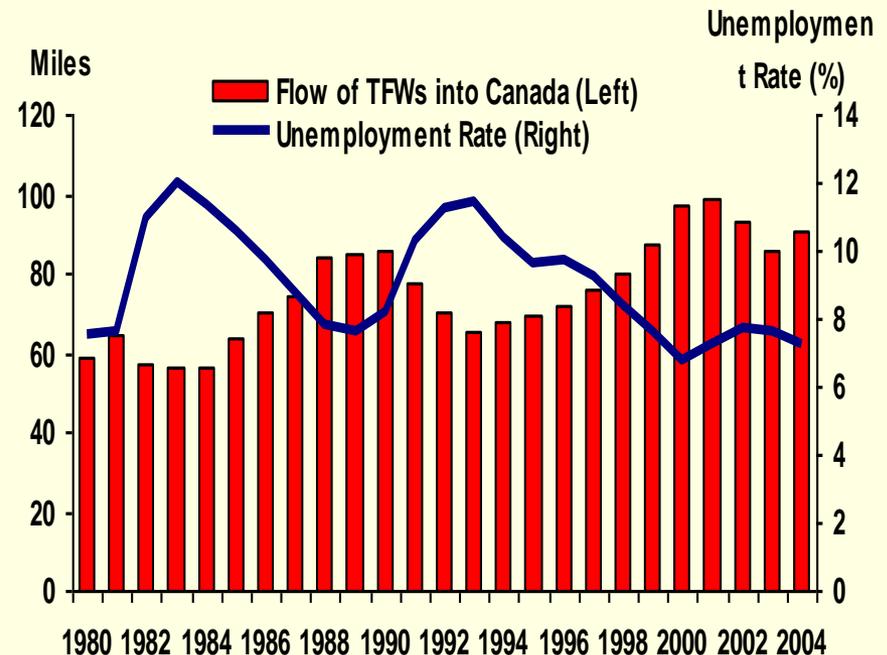
# ***Panorama del mercado laboral canadiense***

- Hace una década, el Gobierno de Canadá estaba preocupado por el desempleo; ahora, está preocupado por la escasez de mano de obra, por facilitar la entrada de trabajadores extranjeros y por mejorar la participación de grupos sub-representados.
- 49% de las firmas enfrentan escasez de mano de obra, lo que restringe su capacidad de responder a la demanda (Encuesta del Banco de Canadá, Invierno 2005-06)
- Un análisis de las condiciones del mercado de trabajo en Canadá sugiere que las ocupaciones claves, que representan alrededor de 10% del empleo, están enfrentando presiones de exceso de demanda. Estas incluyen:
  - Los profesionales de la salud, los sectores de petróleo y gas, la gerencia, algunas ocupaciones en los sectores de construcción de vivienda e inmobiliario.
  - La escasez de mano de obra se anticipa para ocupaciones relacionadas con la construcción (fuera de la construcción de vivienda)
  - De acuerdo con un estudio e la Fundación Oeste de Canadá, 73 de 76 asociaciones de industrias fundamentales en el oeste anticipan una escasez moderada o severa de mano de obra en los próximos cinco años

## Número de trabajadores extranjeros depende de la demanda de los empleadores

- Número de trabajadores extranjeros en Canadá ha aumentado en años recientes:
  - De 71,390 en 1996 a 99,141 en 2005
- Número de trabajadores extranjeros solicitados por los empleadores varía según ciclo económico:
  - Flujos de trabajadores extranjeros aumentan en periodos de “boom”, cuando menos canadienses están desempleados

Flujo de Trabajadores extranjeros y tasas de desempleo en Canadá



Source: Facts and Figures, 2004, Citizenship and Immigration Canada

# Canadá – Flujo de Trabajadores Extranjeros de países del Hemisferio Occidental, 2004-2005

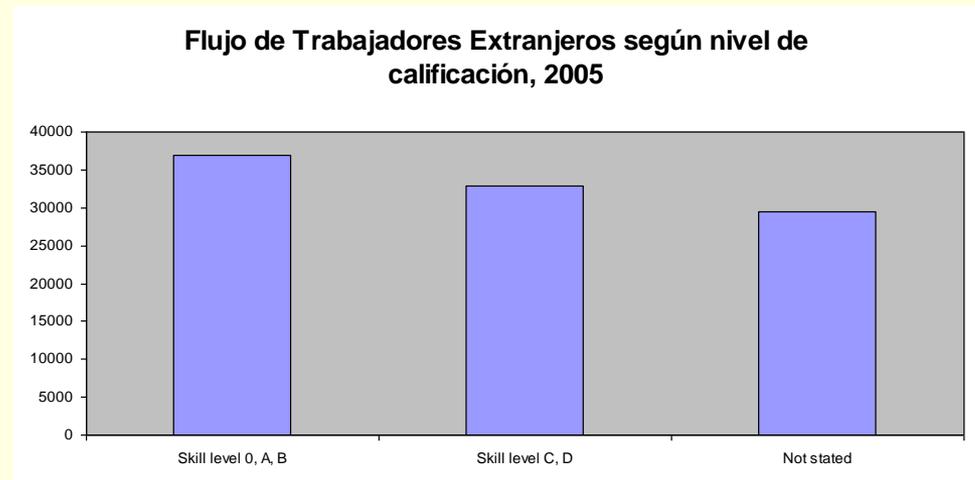
País de última residencia	2004 Total de permisos de trabajo emitidos	2005 Total de permisos de trabajo emitidos	País de última residencia	2004 Total de permisos de trabajo emitidos	2006 Total de permisos de trabajo emitidos
Antigua and Barbuda	-	7	Guyana	77	65
Argentina	156	158	Haiti	72	53
Bahama Islands, The	6	5	Honduras	14	14
Barbados	563	481	Jamaica	5,935	6,138
Bolivia	14	18	Mexico	11,494	12,610
Brazil	554	565	Nicaragua	36	50
Chile	148	186	Panama, Republic of	6	-
Colombia	111	126	Paraguay	17	5
Costa Rica	28	44	Peru	133	134
Cuba	81	100	St. Kitts-Nevis	22	33
Dominica	124	182	St. Lucia	144	188
Dominican Republic	26	82	St. Vincent and the Grenadines	251	281
Ecuador	52	24	Trinidad & Tobago, Republic of	1,658	1,598
El Salvador	100	358	United States of America	16,207	16,332
Grenada	118	135	Uruguay	69	42
Guatemala	227	452	Venezuela	145	148

Note: Due to privacy considerations, some cells in this table have been suppressed and replaced with the notation "-". As a result, components may not sum to the total indicated. In general we have suppressed cells containing less than five cases except in certain circumstances where, in our judgment, we are not releasing personal information on an identifiable individual.

# Qué nivel de calificación se está demandando?

- Trabajadores extranjeros en ocupaciones gerenciales, profesionales y técnicas
  - Representan aproximadamente 37% de los trabajadores en ocupaciones conocidas en 2005 (36,855 TEs)

- Trabajadores extranjeros en ocupaciones de baja calificación
  - Representan aproximadamente 33% del número total de trabajadores en ocupaciones conocidas en 2005 (32,823 TEs), principalmente proveedores de cuidados a domicilio y trabajadores agrícolas de temporada



Source: Facts and Figures, Citizenship and Immigration Canada

## ***HRSDC/Servicio – Opinión de Mercado Laboral***

- Bajo las regulaciones del IRPA, HRSDC/SC revisa las solicitudes de los empleadores y determina si:
  - Los salarios y las condiciones de trabajo son comparables con aquellos ofrecidos a canadienses en la misma ocupación
  - Los empleadores hicieron esfuerzos razonables para contratar y entrenar a canadienses para el trabajo
  - La contratación de trabajadores extranjeros no afectará disputas laborales o el empleo de ninguno de los trabajadores canadiense involucrados en esas disputas.
- Adicionalmente, HRSDC/SC toma en consideración los beneficios potenciales relacionados con la entrada de trabajadores extranjeros y considera si:
  - El trabajador extranjero está supliendo alguna escasez de mano de obra
  - El empleo del trabajador extranjero creará directamente nuevas oportunidades laborales o ayudará a mantener empleos para los canadienses.
  - El trabajador extranjero transferirá nuevas destrezas y conocimientos a canadienses
- Cuando la opinión emitida por el HRSDC/SC es positiva, el ciudadano extranjero puede aplicar para un permiso de trabajo de la CIC.



## ***Algunas ocupaciones conllevan procesos específicos***

---

- **Las siguientes ocupaciones conllevan procesos específicos para los empleadores que deseen contratar trabajadores extranjeros en Canadá:**
  - Agricultura de temporada
  - Proveedores de cuidados a domicilio
  - Proyecto Piloto para Ocupaciones que requieren como máximo nivel de educación secundaria o calificación especializada
- En estas situaciones, se requiere de un contrato de empleo firmado por el empleador.



# ***Programa de Trabajadores Agrícolas de Temporada (SAWP)***

---

- Permite el ingreso regulado de TATs a Canadá para satisfacer la demanda transitoria de mano de obra de temporada en el sector agrícola.
- Memorandos de Entendimiento bilaterales entre Canadá y México, y varios países del Caribe, establecen los trámites y responsabilidades administrativas (gobiernos extranjeros, Canadá, empleadores y empleados).
- Los empleadores se responsabilizan por los costos de pasaje de aerolínea (a ser recuperado parcialmente a partir del empleo de los TATs) y de alojamiento (no recuperable) de los TATs.
- El número de trabajadores acogidos al SAWP se ha incrementado de manera constante de 264 en 1966 a 20,081 en 2005. Más del 95% de los trabajadores va a Ontario y Quebec.



# ***Programa de Proveedores de Cuidados a Domicilio (LCP)***

---

- Proveedores de cuidados a domicilio son individuos que deben residir en una vivienda privada canadiense y están calificados para trabajar sin supervisión, proporcionando cuidados a niños, ancianos o personas con impedimentos físicos o mentales.
- El LCP facilita el ingreso a Canadá de proveedores de cuidados calificados cuando hay escasez de Canadienses o residentes permanentes que puedan ocupar las plazas disponibles de proveedor de cuidados a domicilio.
- Además de cumplir con los factores usuales de las LMO, los empleadores deben firmar un contrato con el posible empleado extranjero en calidad de proveedor de cuidados que defina para el mismo sus:
  - deberes laborales;
  - horario de trabajo;
  - salario y beneficios;y establezca las responsabilidades legales del empleador con respecto al proveedor de cuidados.
- Un proveedor de cuidados a domicilio puede presentar su solicitud de permanencia permanente a CIC tras completar un mínimo de dos años de empleo permanente (dentro de un período de tres años) en calidad de proveedor de cuidados a domicilio.

# *Proyecto Piloto de Baja Calificación*

- El proyecto piloto fue introducido en julio de 2002 para los empleadores que desean contratar TATs en ocupaciones que requieren como máximo un diploma de escuela secundaria o calificación especializada (NOC C & D).
- Además de las regulaciones normales para TATs, el proyecto piloto impone a los empleadores varios requisitos adicionales, que incluyen:
  - Firmar un contrato que perfile salarios, deberes, y condiciones relacionadas con el transporte, alojamiento, salud y seguridad ocupacional del trabajador extranjero;
  - Cubrir todos los gastos de reclutamiento relacionados con la contratación del trabajador extranjero;
  - Ayudar al trabajador (-es) a encontrar alojamiento apropiado y económico;
  - Cubrir los costos de pasaje aéreo del trabajador extranjero desde y hacia su país de origen;
  - Proporcionar cobertura médica hasta que el trabajador sea elegible para la cobertura de seguro médico provincial;
  - Registrar al trabajador en los correspondientes programas provinciales de compensación laboral y de seguro ocupacional de accidentes laborales.



# ***Consideraciones sobre Normas Laborales***

---

- **Los trabajadores extranjeros se hallan bajo el amparo de las normas laborales federales o provinciales**
- **La comunicación con los trabajadores extranjeros temporales es esencial**
- **Ejemplos de iniciativas de colaboración intergubernamental para mejorar la información**
  - ***Guía para trabajadores migratorios sobre las leyes laborales en América del Norte, NAALC***
  - **Sesiones de información preventivas y folletos de preguntas y respuestas sobre agricultura (p.ej Ontario, BC)**



## ***Proceso y consideraciones de CIC (Min. Ciudadanía e Inmigración)***

---

- CIC emite los documentos necesarios para que los ciudadanos extranjeros puedan entrar legalmente a Canadá para visitar, estudiar o trabajar; y toma la decisión final sobre la posibilidad de que un ciudadano extranjero ingrese o permanezca en Canadá.
- 92% de las aplicaciones de permiso de trabajo se aprueban por misiones en el extranjero.
- 97% de las aplicaciones de permiso de trabajo se procesan dentro de un período de 28 días.
- Los solicitantes que no requieran de visa para entrar en Canadá pueden aplicar para obtener un permiso de trabajo en un Puerto de Entrada, siempre y cuando no requieran de un examen médico.

## *Diferentes tipos de autorizaciones*

---

- Para trabajar de forma legal en Canadá, un trabajador extranjero tiene que estar autorizado por CIC para hacerlo:
  - Las regulaciones tienen excepciones
    - Visitantes de negocios, trabajo de campo para estudiantes, artistas, atletas, etc., en situaciones muy específicas
  - Casi el 50% no requiere de un LMO
    - Acuerdos internacionales (p.ej., NAFTA)
    - Intereses canadienses (p.ej., beneficio significativo)

## ***Factores de Admisibilidad***

- Quién requiere de un examen médico?
  - Trabajadores en ocupaciones donde la salud pública es esencial
  - Trabajadores que ingresen a Canadá por más de 6 meses desde países con alta incidencia de enfermedades transmisibles
- A quién se le puede negar la entrada por razones médicas?
  - Solicitantes que sean un riesgo para la salud pública
  - Solicitantes cuyo tratamiento médico imponga grandes exigencias en los servicios de salud y sociales canadienses
- A quién se le puede negar la entrada por razones de seguridad?
  - A cualquiera sobre quien CIC tenga razones probadas que esté involucrado (a) en las siguientes actividades:
    - Espionaje o subversión
    - Violencia o terrorismo
    - Violación de derechos humanos
    - Actividad criminal
    - Crimen organizado



## ***Autenticidad y bona fides***

---

- Poseer un LMO, si se requiere
- Tener una oferta de trabajo valida
- Estar capacitado para desempeñar el trabajo para el cual ha sido contratado
- Se marchará de Canadá al final del período autorizado para su estancia
- Poseer un documento de viaje valido



## ***Iniciativas nuevas/futuras del Programa de Trabajadores Extranjeros (FWP)***

---

- Lista de Ocupaciones Bajo Presión: Sin afectar las oportunidades de los buscadores de empleo canadienses, esta lista resalta las ocupaciones de alta demanda en una región donde la obligación de los empleadores de contratar y hacer anuncios de vacantes para trabajadores puede reducirse.
- Aplicaciones en línea: HRSDC/SC está en el proceso de desarrollar aplicaciones en línea para empleadores que deseen contratar a trabajadores extranjeros.
- Soluciones Regionales: Grupos de trabajo entre oficiales federales y provinciales para identificar oportunidades de acción, así como identificar nuevos enfoques y para hacer frente a áreas de alta demanda.
- Guía de Trabajadores Extranjeros Temporales para Empleadores: Un manual que explique paso a paso en un lenguaje amigable a los empleadores, cómo puede contratarse un trabajador extranjero.
- Iniciativas de Promoción: Sesiones de información a empleadores y delegaciones extranjeras que ayuden en el desarrollo del programa/política. Unidades de Trabajadores Extranjeros Temporales para ayudar a aquellos empleadores que deseen contratar a trabajadores extranjeros en empleos que no requieran de un LMO.

*Para información adicional...*

**Sitio de Internet del TFWP de HRSDC:**

[http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top\\_nav/program/fw.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/fw.shtml)

**Sitio de Internet de CIC:**

[www.cic.gc.ca](http://www.cic.gc.ca)

**Guía para Trabajadores Migratorios sobre las Leyes Laborales y de Empleo en Canadá**

[http://www.naalc.org/migrant/english/mgtabcan\\_en.shtml](http://www.naalc.org/migrant/english/mgtabcan_en.shtml)

*Cómo contratar a un trabajador extranjero temporal (TFW): Guía para Empleadores:*

<http://www.cic.gc.ca/english/work/tfw-guide.html>