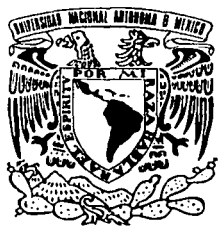


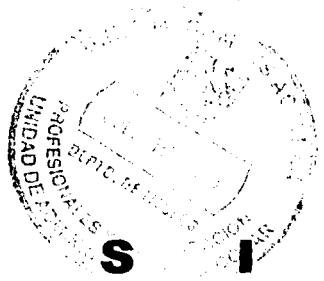
20421
15



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ACATLAN"

RELACIONES MÉXICO - CANADÁ EN CUANTO AL PROGRAMA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES (PTAT). ANÁLISIS DE LOS ÚLTIMOS AÑOS (1999-2002.)



T E S I S

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN RELACIONES INTERNACIONALES

P R E S E N T A :
MARIA LUISA HENESTROZA CRUZ

ASESOR: DR. JUAN MANUEL PORTILLA GÓMEZ



Se envía a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM para que se registre en formato electrónico e impreso el presente trabajo de tesis.
NOMBRE: Maria Luisa Henestroza

AGOSTO DE 2003.

FECHA: 16/07/03
FIRMA: [Firma]

A



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

PAGINACION DISCONTINUA

AGRADECIMIENTOS

A DIOS por haberme brindado la oportunidad de llegar hasta aquí, y bendecirme con mis seres queridos

A mis PADRES; MARICELA Y EUSTACIO por su cariño, comprensión, consejos, apoyo, y empeño por tratar de guiarme en el buen camino. Les agradezco todos los esfuerzos que ustedes también hicieron para que yo pudiera realizar esto. Solo les puedo agradecer con este trabajo, porque ni toda la vida podré agradecerles con palabras lo que han hecho por mí. Gracias a Ustedes por darme la vida.

A LIZZETTE mi hermana que a pesar de ser más pequeña, siempre me aconseja y me hace ver los errores que hago. Siempre tiene una palabra de aliento o un buen consejo, considerándola como la mejor amiga que pudiera desear. Liz, eres la mejor!

A ULISES mi hermano quien sabe que nunca dejaré de estar ahí para escucharlo y ayudarlo. De la misma forma sé que con el podré contar en momentos difíciles. Gracias por ser mi amigo.

A mi Abuelita MA.LUISA RAMÍREZ a quién le agradezco el papel tan importante que realizara en mi vida como estudiante y como persona. Esperando que este trabajo sea una recompensa a su esfuerzo como abuelita y que el llevar su nombre la llene de satisfacción, así como me llena a mí. Gracias por todo abue!

A RAUL por su cariño, comprensión. Por todo lo que representas para mi, te amo. A ti también te puso dios en mi camino, y sé que siempre estarás conmigo. Te agradezco el apoyo y sobretodo paciencia que me haz tenido durante todo este tiempo. Aguardando el momento en realizar nuestros sueños.

A QUELLAS personas quienes directa o indirectamente me apoyaron en este esfuerzo, GRACIAS; y si no las mencioné, sí las llevo en mi mente siempre.

A mi alma mater La Universidad Nacional Autónoma de México y a la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán por haber invertido en mí. Esperando nunca dejar en duda la calidad de su educación y poder retribuirle algún día lo que de ella obtuve.

A mi Asesor el Doctor Juan Manuel Portilla Gómez, por su paciencia, y haber compartido su sabiduría tanto en el aula como durante esta investigación.

A mis sinodales;

Maestra Genoveva Portilla Gómez por su paciencia y consejos.

Lic. Roberto Lázare Benavides por su comprensión.

Lic. Judith Romero Mercado por su comprensión y observaciones.

Lic. Antonio Estévez Guzmán, jefe del Programa Político, igualmente por sus observaciones.

A todos mis profesores durante la carrera, a quienes les debo el haber obtenido los conocimientos necesarios para poder llevar a cabo este proyecto.

A la Embajada de Canadá por todas las facilidades otorgadas en especial a la Lic. Gloria Antonetti por su gran ayuda.

A los miembros del Consulado General de México en Toronto, Canadá. Sin su colaboración y ayuda hubiera sido imposible el realizar este trabajo en especial a;

Cónsul Lic. Manuel Uribe Castañeda, por su aceptación y permitirme colaborar en el Consulado en Canadá. Espero que con este trabajo pueda retribuirle todas sus atenciones y facilidades.

Lic. Carlos Obrador jefe del Programa de Trabajadores Agrícolas de México en Canadá en el Consulado Mexicano, por permitirme colaborar bajo sus órdenes y otorgarme todas las facilidades para enriquecer mi trabajo. Espero demostrar todo mi agradecimiento y no defraudarlo como colaboradora suya en el programa.

Al Lic. Sergio Luna y a su familia por darme una mano cuando lo necesitaba y aliviar la nostalgia que como buena mexicana sentí algunas veces. El apoyo moral que me brindaron, nunca lo olvidaré.

Igualmente a la Lic. Margarita Caropresi a quien agradezco de todo corazón los consejos que me brindó tanto como amiga como profesional y en el plano laboral.

A el Lic. Alejandro Fernández por hacer ameno el trabajo tan pesado en el consulado.

A todos ellos mil gracias!

E

**Y EN ESPECIAL A TODOS LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS
MEXICANOS QUE SE VAN EN BUSCA DE UNA VIDA MEJOR PARA SUS
HIJOS Y RECONOCERLES, QUE EL LABRAR LA TIERRA ES REALIZAR
UN TRABAJO TAN BELLO Y DIGNO COMO CUALQUIER OTRO.
DIGNO DE ADMIRACIÓN Y RESPETO.**

**RELACIONES MÉXICO – CANADÁ EN CUANTO
AL PROGRAMA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS
TEMPORALES (PTAT).
Análisis de los últimos años (1999-2002.)**

ÍNDICE

TEMA	PÁGINA
INTRODUCCION	I
CAPÍTULO 1.	
<i>Antecedentes del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales(PTAT) de México en Canadá</i>	1
<i>1.1. Pautas para la creación de un Programa como el PTAT</i>	
<i>1.1.1. Programa Bracero</i>	2
<i>1.1.2. Demanda de una mano de obra.</i>	9
<i>1.1.3. Búsqueda de un incremento Salarial para los campesinos mexicanos.</i>	10
<i>a) Aumento de la población</i>	10
<i>b) Falta de empleo</i>	13
<i>1.2. Antecedentes del Programa</i>	
<i>1.2.1. Memorándum de entendimiento entre México y Canadá en cuanto al Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales.</i>	18
<i>1.2.2. Reformas al Memorándum</i>	22
<i>1.2.3. Diferencias entre Memorándum de entendimiento Tratado</i>	24
<i>a) Tratado Internacional</i>	25

1.2.4. Especificaciones de los contratos de trabajo actualmente	26
a) <i>Ámbito y Periodo de Empleo</i>	26
b) <i>Alojamiento y comidas</i>	26
c) <i>Pago de Salarios</i>	27
d) <i>Deducción de salarios</i>	27
e) <i>Seguro de enfermedad y accidente ocupacional y no ocupacional</i>	27
f) <i>Mantenimiento de registros de trabajo y Nómina</i>	27
g) <i>Arreglos de viaje y recepción</i>	27
h) <i>Obligaciones del empleador</i>	28
i) <i>Obligaciones del trabajador</i>	28
j) <i>Repatriación prematura</i>	28
k) <i>Varios</i>	28
l) <i>Compromisos Financieros</i>	28

CAPÍTULO 2.

Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales 30

2.1. Estructura del programa en Canadá

2.1.1. Tipos de cultivos. 31

2.1.2. Provincias que requieren trabajadores. 33

2.1.3. Granjas en Canadá. 34

2.1.4. Tipos de trabajadores. 36

2.1.5. Requerimientos para la contratación de mexicanos. 36

2.1.6. Derechos y obligaciones de los empleadores canadienses. 37

2.1.7. Agencias encargadas del programa

Foreing Agricultural Resourse Managment Services F.A.R.M.S. 39

CANAG Travel Agency. 40

Seguro por parte de Voyager Insurance, Insurance program RBC. 42

2.1.8. Autoridades y sus funciones en cuanto al programa

Human Resources Development Canada HRDC. 42

Workplace Safety & Insurance Board WSIB. 43

Ontario Ministry of Heath OMH. 44

Canada Customs and Revenue Canada CCRA. 44

Immigration Canada. 45

5

2.2. Estructura del Programa en México	
2.2.1. Requerimientos para la selección de trabajadores	47
a) Requisitos	47
b) Documentación	47
2.2.2. Derechos y obligaciones de los trabajadores mexicanos	
a) Derechos	49
b) Obligaciones	49
2.2.3. Agencias gubernamentales encargadas del programa.	
<i>Secretaría del Trabajo y Previsión Social STPS.</i>	50
<i>Secretaría de Relaciones Exteriores S.R.E.</i>	50
<i>Consulado de México en Toronto CONSULMEX.</i>	51
2.2.4. Estados de la república mexicana que son los mayores proveedores de trabajadores y sus razones.	53
2.3. El programa en la actualidad	
2.3.1. Resultados en los últimos años	56
2.3.2. Problemas frecuentes.	64
2.3.3. Problemas trascendentales	
a) Administrativo	67
b) Con los trabajadores	68
c) Con los empleadores	68
d) Los contratos y las autoridades canadienses	69
2.3.4. Casos más sonados en los últimos años.	70

h

CAPÍTULO 3.	
<i>Relaciones México-Canadá con respecto al Programa</i>	73
<i>3.1. Diferencias entre México y Canadá en cuanto a su agricultura</i>	
3.1.1. <i>Canadá.</i>	74
3.1.2. <i>México.</i>	74
<i>3.2. Importancia del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales</i>	
3.2.1. <i>Derrama económica para México.</i>	75
3.2.2. <i>Derrama económica para Canadá.</i>	76
<i>3.3. El programa a largo plazo</i>	
3.3.1. <i>Perspectivas canadienses.</i>	77
3.3.2. <i>Perspectivas mexicanas.</i>	77
3.3.3. <i>Posible aplicación en otros campos de trabajo.</i>	79
3.3.4. <i>Cooperación bilateral.</i>	79
<i>3.4. El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales</i>	
<i>¿Una opción para aplicarlo a los Estados Unidos de América?</i>	
3.4.1. <i>El programa como ejemplo y su viabilidad para su aplicación en los Estados Unidos</i>	81
3.4.2. <i>Lo bueno y lo malo de la aplicación de un programa así en la Unión Americana.</i>	83

CONCLUSIONES	84
ANEXOS	87
BIBLIOGRAFÍA	101
HEMEROGRAFÍA	103
INTERNET	104
DOCUMENTOS DISPONIBLES EN LA EMBAJADA DE CANADA EN MÉXICO.	106
CONSULMEX	107
OTRAS FUENTES	108

INTRODUCCIÓN

La Inquietud por este tema, surgió por la realización de mi servicio social en el Consulado General de México en Toronto, Ontario, Canadá; como parte del programa de prácticas profesionales de la Secretaría de Relaciones Exteriores. Me permitió conocer el modo de operación del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales de México en Canadá y su efecto en el ámbito económico y político exterior de ambas naciones.

Esta investigación podría verse en dos vertientes. Por un lado se puede pensar que este trabajo pretender "vender" el programa para su posible aplicación en Estados Unidos, o sólo como el estudio de un programa similar al bracero.

De cierto modo son ambas cuestiones. A lo largo de este trabajo se estudiarán todos los aspectos que dieron pauta para su creación así como aquellos que se consideren de importancia- desde hace varios años-para que se piense en la posibilidad de utilizarlo como una solución al problema migratorio con los Estados Unidos.

Primero, al igual que Estados Unidos, Canadá es un país que debe su crecimiento y desarrollo económico a la migración internacional. A diferencia de éste, Canadá no tenía gran relación con los países de su propio continente, mucho menos con México.

La mayor parte de las relaciones y de intercambios se realizaban con Europa, puesto que su identidad estaba al otro lado del Atlántico. Europa significaba la respuesta práctica para hacerle frente al expansionismo de Estados Unidos. Los apoyos que recibiría marcaron una diferencia de lo que es ahora. En el Caso de México la falta de los mismos marcaron la pérdida de nuestro territorio en 1848.

Para Canadá las guerras no establecieron un déficit en la mano de obra, al contrario durante la época de la Segunda Guerra Mundial, mantuvo una política discreta en cuanto a recibir a los inmigrantes de Europa que buscaban en Canadá un lugar no sólo para trabajar, sino para establecerse.

Para después de 1946, con el arribo de 160,000 refugiados y desplazados, se volvió difícil la administración del sistema de inmigración en tiempos de seguridad. Con la existencia de la Organización Internacional de Refugiados, Canadá fue receptora de más de 100,000 trabajadores. No obstante el gran número de personas que se internaron en territorio canadiense; empezarian a patrocinar a sus familias en campos de refugiados, lo que daría como resultado que entre a 1946 y 1952 (año en que se eliminó la Organización Internacional de Refugiados) entraran alrededor de 165,000 personas. Pero comparándolo con Estados Unidos, los canadienses veían en este movimiento migratorio, más una ventaja que un problema.

Quando los Estados empezaron a imponer sistemas de cuotas de inmigración, Canadá se enfocaba cada vez en los trabajadores de origen holandés, italiano, griego y trabajadores provenientes de Portugal. Todos en su mayoría eran por así decirlo de raza blanca.

Mencionamos esto ya que a pesar de que Canadá nunca ha sido catalogado como un país racista, (muy por el contrario), la realidad es que no tenía ningún interés en llevar a cabo lazos de ninguna índole para con los países pertenecientes al mismo continente que él.

Tal vez su interés por el resto de América se debía en gran parte, por citar alguna, a la situación geográfica, que colocaba a Estados Unidos como un intermediario entre Canadá y México.

Aunque sus políticas fueron cambiando, la mayoría de los que llegaban prosperaban en numerosas actividades, pero poco a poco, la elevada concentración de los inmigrantes en las grandes urbes del país irían preparando el terreno para que se estableciera una demanda de obra. Aunque en un principio esta demanda pretendía ser satisfecha por inmigrantes holandeses y polacos, veteranos de guerra que ya habían sido utilizados en épocas de la posguerra.

Al poco tiempo, la demanda de obra ya era insuficiente y aunque los esfuerzos por parte de las autoridades, los habían llevado a una modificación constante en su política migratoria, no eran lo suficientemente efectivos. Esto llevó a demandas, que ya no pedían, sino que exigían que alguien trabajara en los sectores productivos.

La más apasionada de éstas, fue la de la Asociación de Mineros de Canadá (Mining Association of Canada- MAC). Enfatizó su importante contribución a la economía canadiense, que por tanto se tenía que satisfacer su demanda. Para el año de 1966 la necesidad de trabajadores ascendía ya a más de 4,000 obreros inmigrantes, así como una garantía de que tal flujo de personas fuese constante.

Este hecho, representaría el detonante para la Federación Canadiense de Agricultura, la cual también demandaba una reserva de mano de obra inmigrante. Los agricultores necesitaban satisfacer sus necesidades de mano de obra. Al principio proponían traer trabajadores de Europa, después y con desesperación decían que aunque fueran mexicanos. Esto último gracias a la publicidad que había obtenido el Programa Bracero. Además de los cambios que estos trabajadores habían significado para la infraestructura de Estados Unidos.

Aunque en un principio la contratación de trabajadores del Caribe significó una respuesta inmediata, no sin antes tener que modificar sus leyes de inmigración hacia la gente de color en el '66. Poco después, en el '74 entrarían trabajadores mexicanos al mercado laboral y sobretodo agrícola canadiense.

Aunque la historia parece sencilla y corta no lo fue. En un principio las relaciones entre México y Canadá eran impensables, sobre todo por los canadienses, que al tener diferentes costumbres, y sobre todo lenguaje no veían en México cualquier tipo de alianza.

El camino a recorrer fue largo, la vecindad de ambos países con Estados Unidos influyó en gran parte a que no fueran del todo fácil el establecer relaciones de manera formal. Así como las etapas que se dieron en México; durante la época revolucionaria y la expropiación petrolera. En cuanto a Canadá que hasta 1931 tendría aprobación de establecer relaciones diplomáticas de manera autónoma vía el Estatuto de Westminster, como resultado de ser una colonia británica.

Los esfuerzos empezaron a dar sus primeros frutos, por el año de 1944 que fue cuando se estableció una relación formal de ambas naciones. Llegaría a Ottawa el primer embajador de México en Canadá, Don Francisco del Río y Cañedo.

La Diplomacia de Canadá se establecía de manera cautelosa debido a las posibles reacciones que se pudieran dar por parte de su vecino. Durante mucho años la política hacia América Latina, se dirigió hacia la no intromisión, cuestión que cambiaría con el tiempo.

Uno de los impulsores en establecer uniones fuertes con América Latina y México, fue el dirigente Trudeau. Al hacerlo rompió con una actitud centenaria con respecto a América Latina. Se traduciría a la larga en una estrecha comunicación y preocupación por estrechar los lazos.

El Programa vino a ser para los canadienses un parteaguas en la creciente falta de mano de obra, sobre todo en el campo y teniendo la presión de localizarse como vecino de Estados Unidos.

Y aunque los trabajadores mexicanos fueron introducidos en el programa, por la necesidad imperante en su momento por parte de Canadá. Conforme a la investigación aquí presentada, es evidente que los trabajadores mexicanos pueden romper las barreras de lenguaje, costumbres y hasta territoriales.

La investigación se realizó por varias razones; el interés de un programa que año tras año da respuesta a una mano de obra mexicana de poder ganar un poco más, es una entrada de divisas y una posible aplicabilidad como prototipo para una nueva relación de México con Estados Unidos en materia migratoria.

Para tal efecto la investigación se divide en tres capítulos, en el primero, se retoman antecedentes tan importantes como el programa bracero y la razones que llevaron a su creación y destrucción. Se tratan de establecer las razones que llevan a los trabajadores a trabajar al extranjero y las ventajas que encuentran en ello. Así como también los términos por los cuales fue establecido el programa en Canadá.

En el segundo, se describirá el modo de operación del programa en la actualidad, su administración y el papel que desarrollan las autoridades canadienses mexicanas en cuanto a los derechos y obligaciones a las que tienen acceso las partes, así como los resultados de éste desde su inicio, y en los últimos años.

En el último capítulo estudiaremos los efectos del programa de trabajadores agrícolas temporales en las relaciones bilaterales México- Canadá. Y como un programa de esta índole puede representar una posible aplicación como modelo prototipo de solución para el problema tan grave que México tiene con los Estados Unidos en materia migratoria.

Esperando así poder contribuir en lo mejor posible, con la problemática que enfrenta México respecto a los miles de mexicanos que mueren en un intento por cruzar la frontera con Estados Unidos.

CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES DEL PROGRAMA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES (PTAT) DE MÉXICO EN CANADÁ.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES DEL PROGRAMA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES (PTAT) DE MÉXICO EN CANADÁ.

1.1. Pautas para la creación de un Programa como el PTAT.

1.1.1 Programa Bracero.

No es nuevo el tema de la migración hacia Estados Unidos ni tampoco lo es el hecho que ese país le deba mucho de lo que es a la migración internacional. Este tema que aunque da pauta para otra investigación en materia de inmigración, lo retomo debido a la importancia que tiene con relación a los trabajadores mexicanos y el trabajo que ha significado una razón para estrechar los lazos en las relaciones de México y Canadá, en este caso en particular.

Cuando se habla de inmigración mexicana, automáticamente se piensa como el país receptor; EU, y en los mexicanos, como "braceros"¹. Término que hasta la fecha es usado como un sustantivo suplente para la definición de aquellos que abandonan México en busca "del sueño americano".

Antes de la existencia de los llamados braceros (a raíz de la creación del programa del mismo nombre) los primeros mexicanos en encontrarse en territorio norteamericano y conocerse como los primeros mexicano-americanos fueron aquellos que "...al concluirse la guerra de 1847, una gran parte del territorio mexicano pasó a formar parte de lo que ahora es el suroeste de Estados Unidos. Después de la sesión estipulada en el Tratado de Guadalupe Hidalgo, alrededor de cien mil mexicanos optaron por permanecer en esa zona..."²

Nombrar los antecedentes del programa bracero sería estudiar aspectos que van desde los principios de la primera guerra mundial, pasando por los convenios más formales para la migración en forma legal de los trabajadores, hasta llegar a nuestros días.

Aún así es importante darnos cuenta que los trabajadores que emigraban hacia Estados Unidos lo hacían, en un principio como una búsqueda de empleo y buenas ganancias; y para los agricultores del sur de Estados Unidos que tenían una escasa mano de obra ("...debido al estallido de la primera guerra mundial que se llevó a los trabajadores norteamericanos a las fábricas del norte industrial...")³. Representaba la perfecta solución para su escasez.

¹ El significado de *bracero*: aquel quien trabaja con los brazos. Descripción que Wells da, y es retomado por Muñoz Arguello Neri, María en "The Mexican Temporary Agricultural Workers Program in Canada" publicado por la Revista Mexicana de Estudios Canadienses, año 1, Vol., 1, núm. 1. p. 92. Disponible en la Embajada de Canadá en México.

² Levine, Elaine, Los Hispanos en Estados Unidos: Números crecientes pero con Deterioro Económico, en *Norteamérica: Relaciones Políticas, Espacio y Sociedad*, Iliana Bernal Ferrer, Compiladora, UNAM, ENEP Acatlán, Coordinación del Programa de Estudios de Posgrado, México, 1994, p. 163.

³ Morales Patricia, *Indocumentados Mexicanos*, Editorial Grijalbo, México, 1982, p.12

Los agricultores norteamericanos se empezaron a dar cuenta que al sur de su frontera había trabajadores a los cuales no se les tenía que dar ningún tipo de prestación y que trabajarían aunque fuera por salarios bajos. Esto no cambió para los años bélicos de 1917, por ejemplo, donde hasta "...el mismo gobierno norteamericano facilitó la entrada de trabajadores mexicanos..."⁴ propiciando que los trabajadores ya no sólo se enfocaran en el aspecto de la agricultura sino también en las industrias cruciales para la guerra.

Durante mucho tiempo los trabajadores mexicanos estuvieron exentos de cumplir con varios requisitos que exigía el gobierno de los EEUU en sus "actas de inmigración"⁵ como el de la alfabetización; ya que los mexicanos en comparación con otros trabajadores extranjeros como los asiáticos representaban ventajas de ser muy mal pagados y se consideraban de carácter temporal debido a su cercanía geográfica.

Estos aspectos fueron dándoles a los trabajadores mexicanos un lugar de cierta "importancia" para los norteamericanos. EEUU pronto se dio cuenta que México era su principal y natural fuente de mano de obra, que por su cercanía representaba la forma más fácil de adquirirla y si se fuera necesario hasta de expulsarla, cosa que se dio por parte del gobierno Norteamericano en los años treinta cuando "... aproximadamente 400 000 trabajadores fueron expulsados incluso algunos de ellos ya con la nacionalidad de aquel país..."⁶, (obviamente debido a la crisis del '29). Esto dio como resultado las primeras negociaciones para establecer entre autoridades y empleadores norteamericanos permisos de importación de trabajadores mexicanos.

Al encontrarse los EEUU inmersos en una guerra para los años de 1941, al Presidente Roosevelt el congreso le había concedido ya un permiso para llevar a cabo la propuesta del presidente según la cual "... el país podía prestar o arrendar todo tipo de artículos de guerra a cualquier nación cuya defensa fuera vital para los Estados Unidos..."⁷. Tomando en cuenta esto, sabemos muy bien que los trabajadores no son artículos y en aquella época estaban inmersos sólo en el trabajo agrícola, pero las cosas en tiempos de guerra tienden a cambiar.

⁴ Ibidem.

⁵ En concreto el acta de inmigración de 1917 (la primera de muchas más) escrita después de la existencia de innumerables "listas de inadmisibles", contenía 33 categorías de personas inadmisibles en los Estados Unidos, incluyendo anarquistas y polígamos. No obstante, permitía la entrada a artistas y cantantes, aunque fueran vagos o tuvieran antecedentes criminales. Se considera la más sonada debido que hasta la comunidad científica apoyaba a quienes tenían una "idea" sobre política restrictiva de *seres inferiores* hacia inmigrantes de origen no-anglo, como por ejemplo el psicólogo Henry Goddard que concluyó de sus investigaciones que el 87% de los rusos, 83% de judíos, 80% de húngaros y 79% de los italianos, eran débiles mentales. En Morales Patricia, op, cit, p 28.

⁶ Hoffman Abraham, The Repatriation of ..., citado por N. Betten y R.A. Mohl. "From Discrimination to...", en Pacific Historical Review, Vol. XLII, Agosto 1973, p 378.

⁷ Morales Patricia, op, cit, p. 99.

Con la guerra varios agricultores empezaron a cambiar de negocio, percibieron que el trabajo y las ganancias estaban en la industria para la defensa, lo que dejaría al campo con un déficit importante de trabajadores y de inversionistas. Como consecuencia para abril de 1942, "... bajo la presión de los productores de azúcar de California, el Servicio de Inmigración y Naturalización creó una comisión para que estudiara el problema de carestía, de mano de obra, así como la viabilidad de su importación.

Estaban representadas en dicha comisión la Comisión de Empleo en Tiempos de Guerra (War Manpower Comission; WMC) y los Departamentos de Agricultura, Estado, de Trabajo y Justicia..."⁸

Poco a poco los convenios sobre los Braceros fueron siendo de mayor importancia, la cual era por demás subestimada por muchos; por un lado existían empleadores que no querían cumplir con ciertas reglas, como el de vivienda digna y servicios básicos para sus trabajadores así como el respeto a ciertas tarifas de salario establecidas en el primer acuerdo sobre braceros en 1942, y por otro se enfrentaron con problemas tanto de lenguaje y de costumbres.

El acuerdo que para 1942 daría frutos en un acuerdo como resultado del primero de muchos acercamientos entre México y Estados Unidos tenía como puntos principales:

1. Los trabajadores mexicanos no deberían ser utilizados para desplazar a trabajadores locales, alegando que los trabajadores mexicanos sólo cubrirían la escasez de mano de obra. Lo importante de este punto es, que los trabajadores locales debían tener un lugar privilegiado para ser escogidos, y si algún empresario no hubiera tenido éxito en su elección entre ellos, éste debía dirigirse a la oficina regional del Servicio de Empleo de los Estados Unidos (United States Employment Service: USES) la cual intentaría conseguir la mano de obra necesaria. Si ésta se encontraba pero lejos, la Administración de Seguridad Agrícola (Farm Security Administration: FSA), responsable oficial del programa, se haría cargo de su transportación, pagando el empresario el costo por las primeras 200 millas. Si por el contrario, no se encontraba disponible, el USES certificaba su escasez ante la FSA, quien autorizaba entonces la admisión temporal de trabajadores mexicanos. Aunque poco después de un mes el procedimiento se modificaría autorizando al Servicio de Inmigración y Naturalización (Immigration and Naturalization service: INS) para conceder permisos a la admisión temporal de trabajadores mexicanos, sustituyendo a la FSA en dicha responsabilidad.
2. Los trabajadores Mexicanos no podrían ser reclutados por el ejército de los Estados Unidos.

⁸ Richard B Craig, **The Bracero Program**, Texas, Ed. University of Texas, Austin, USA, 1971, p. 40.

3. Según la Orden Ejecutiva de Roosevelt (8802) no habría trato discriminatorio para los mexicanos en territorio norteamericano. Sin embargo, hay quienes afirman que ésta se refería sólo al trato laboral en las industrias de defensa y en los empleos gubernamentales. Ignoraba su práctica en los empleos agrícolas y las operaciones fuera del gobierno.⁹
4. El gobierno de los Estados Unidos pagaría el viaje de los trabajadores mexicanos de ida y vuelta así como sus viáticos durante el viaje, este costo lo recibiría el gobierno por parte de los empresarios que se beneficiarían del trabajo de los braceros. Lo anterior fue incorporado debido a la insistencia del gobierno Mexicano.
5. El trabajo de los braceros se destinaría a las labores de la agricultura, y si algún trabajador aceptaba trabajar en la industria era deportado inmediatamente. Con lo anterior se buscaba que los mexicanos no compitieran en el ámbito industrial, ya que ahí se encontraban los salarios más altos.

Los puntos 6, 7, y 8, se referían al lugar para hacer las compras por parte de los mexicanos, estipulando que serían libres de elegir los lugares, también se estipulaba que la contratación de cada trabajador debería ser en base a un contrato por escrito, en ambos idiomas, y entre trabajador y empleador. Y por último se estipulaba que la calidad de vida de los trabajadores debía ser digna; las instalaciones para su hospedaje sanitarias.

9. Las deducciones se autorizaban hasta en un 10 por ciento a los salarios como un fondo de ahorro que estaría en manos de cada patrón y que le sería devuelto al trabajador a su regreso a México.
10. El trabajo debería garantizar ".. Cuando menos tres cuartas partes del tiempo de duración del contrato, si alguno era impedido para trabajar 75 por ciento del tiempo recibiría 3,000 dólares para la subsistencia diaria por cada día de empleo, así como igualdad, de condiciones a los obreros norteamericanos.." ¹⁰

Los puntos anteriores eran tan sólo el principio de una cooperación bilateral y un paso adelante en una alianza en contra del nazismo mismo. Pero la felicidad por haber alcanzado un acuerdo de cooperación donde México esperaba obtener a cambio de esta ayuda técnica y recursos para su industrialización terminó muy pronto.

⁹ Véase Kirsten, Peter N. *Anglo over Bracero: a History of the Mexican Workers in the United States from Roosevelt to Nixon*. California. Ed. R and E. Research Associates, San Francisco, California, 1977, 113 pp.

¹⁰ Véase Morales, Patricia..... op. cit. P. 105.

Para febrero del siguiente año se daría por terminado el acuerdo de manera rotunda por parte del gobierno mexicano. Y es que se empezaban a presentar inconformidades por los granjeros norteamericanos y su trato de éstos hacia con los mexicanos.

Al verse necesitado de mano de obra, el gobierno Norteamericano llevó a la mesa de negociación esos puntos que le molestaban mucho a las autoridades Mexicanas, y como resultado de sus pláticas se renueva el programa, pero esta vez se extiende hasta el ramo de los ferrocarriles, donde debido a los conflictos de la época, se requieren de cambios en la infraestructura del país. Ya que no era posible retrasarlos por falta de mano de obra.

El año de 1943 se ve regido por una continuidad poco usual, después de haber sido creado el programa, éste se declara terminado, regresando más fuerte, si así se puede considerar, ampliado; pero los continuos maltratos y demostraciones racistas llevan a México para el mismo año a prohibir el envío de trabajadores al estado norteamericano de Texas donde el trato para con el mexicano deja mucho que desear.

No conforme con lo último para terminar con ese primer año de "operaciones" del programa en agosto se termina con el convenio en materia de trabajadores para el ferrocarril, reanudándolo en diciembre del mismo año.

A pesar de los problemas que representaba el llevar un programa como este en un país con diferencia de lenguaje y costumbres; ambos países veían en él una manera de satisfacer sus necesidades y de mejorar sus relaciones.

Al programa todavía le esperaban años de incertidumbre, algunas veces se enfrentaban los gobiernos en cuanto a las condiciones de trabajo, al salario o al trato injusto que perduraba entre algunos granjeros, especialmente los de Texas.

Para noviembre de 1946 el Departamento de Estado Norteamericano daba por terminado (en un plazo de 90 días) el programa de braceros con México. Para esa época a los problemas ya presentes, se les habría de sumar uno más, y es que la migración ilegal hacia los Estados Unidos empezaba a incrementarse "... se reveló que de 6,000 aprehensiones que se dieron en 1941, éstas aumentaron a 29,000 en 1944, ..." ¹¹ y aunque todavía faltase lo peor, los trabajadores indocumentados se habían convertido en una opción para los empleadores.

Algunos empleadores consideraban el contratar a un trabajador indocumentado que no pelearía ni por un salario determinado ni por ciertas condiciones de empleo, para ellos lo único importante era el ganar dinero para su familia. Por lo tanto el gobierno norteamericano comenzaba a legalizarlos y así satisfacer de una forma más sencilla su necesidad de mano de obra.

¹¹ Consejo Nacional de Población. *Migración México-Estados Unidos: Continuidad y Cambio*, CONAPO, México, 2000, p. 13-30.

No cabe duda que las tácticas que se implementaron en cuanto al asunto de los indocumentados hubiera frenado fácilmente la probable continuidad del programa, pero a pesar de eso, se volvería a reanudar para febrero de 1948 durante el cual se presentaron problemas acerca del problema que ya significaban los indocumentados (dando por terminado el programa, por parte del gobierno Mexicano) que eran legalizados y distribuidos en territorio norteamericano; como por ejemplo del caso de la apertura de *El Paso* por parte de las autoridades del Servicio de Inmigración Norteamericano.

Los años de 1949 a 1954 no estuvieron ajenos a los indocumentados en el territorio norteamericano debido a las ventajas que representaba, sobre todo el ser legalizado debido a su necesidad de trabajadores. De esta forma era para muchos (sobre todo empleadores), menos problemática el tener trabajadores, ya que se encontraban en territorio propio. Aún así en estos años se reanuda el convenio sobre los braceros.

Los estragos de la migración indocumentada y las disparidades entre aquellos trabajadores dentro del programa contratados y aquellos aprehendidos indocumentados ¹² cada vez eran más grandes. Por un lado se "... estaba reconociendo que al paso de los años la modalidad contractual del programa no disminuía el flujo de trabajadores indocumentados..."¹³, las tácticas de contratación por parte unilateral de los Estados Unidos fomentaban en parte ese fenómeno, y por último la guerra de Corea llegaba a su fin con lo que la necesidad de mano de obra empezaba a decrecer. Como resultado de ese conjunto para 1954 se culpaba a los inmigrantes mexicanos como los causantes de falta de empleo y dio lugar a la más grande deportación de mexicanos conocida como la "Operación Wetback"¹⁴ en la que más de un millón de mexicanos fueron expulsados de Estados Unidos catalogada como un rotundo éxito.

No cabe duda que las relaciones con Estados Unidos se antepusieron antes que los intereses de los trabajadores, y según Patricia Morales, la actuación del gobierno Mexicano era injustificable.¹⁵

Para después de la "Operación Wetback" y todos los problemas que ya eran importantes en cuanto a migración y trabajo, los convenios en cuanto a los braceros continuaron hasta el 31 de diciembre de 1964, fecha límite de extensión del programa.

¹² Véase "... los mexicanos aprehendidos por falta de documentación habían sido 48,5215 y 67,500 los braceros contratados, en 1951, fueron 500,000 el de ilegales y 192,000 de trabajadores legales, y para 1953 eran 865,318 indocumentados, mientras que legales únicamente 201, 380..." en E. Galarza, *Merchants Of Labor, The Mexican Bracero Program Story. 1942- 1960.* California. Ed. Mc Nally & Loftin. 1974, p. 60

¹³ Véase Consejo Nacional..... op, cit. p. 13.

¹⁴ Wetback: palabra del idioma inglés que significa "cspalda mojada".

¹⁵ Véase Morales Patricia... op. cit. p.106

Aunque durante el tiempo que duró el programa y donde "... casi 5 millones de trabajadores fueron contratados durante ese tiempo..."¹⁶ varias han sido las teorías por las cuales se terminó con él; Arguello hace mención a que el problema se encontraba en el hecho que el acuerdo era sólo de un solo lado, es decir que el Gobierno Norteamericano decidía cuando si y cuando no cooperar con el gobierno Mexicano. Por lo tanto no existían mecanismos que ayudaran a las condiciones de trabajo de los "braceros", a pesar que la "bracertada" institucionalizó la mano de obra mexicana como la principal fuerza laboral en los campos de los Estados Unidos..¹⁷

¹⁶ Muñoz Arguello Neria María en *The Bracero Program* en: "The Mexican op. cit. p.92.

¹⁷ Kent, Paterson, **Cambios en la Industria, Los salarios Estancados son un Reto para los Pizcadores de Chile**, Borderlines 49 volumen 6, número 8, octubre 1998.p. 2.

1.1.2. Demanda de mano de obra.

Con el apartado anterior nos damos una idea clara que la mano de obra no es algo fácil de conseguir y mucho menos de manejar. Con el paso del tiempo existen trabajos que poco a poco se vuelven de carácter "especial", entendiendo como especial incluso el trabajo más sencillo.

A partir de un proceso de globalización, los problemas de los demás y sus ventajas dejaron de ser algo ajeno, para pasar a ser de carácter público y para algunos países, muy difícil de lidiar. Oteiza señala que los mercados de trabajo internacionales no son 'libres' pero son determinados por las leyes y políticas de los países receptores¹⁸. Si analizamos esta idea nos daremos cuenta que la mayoría de los países que reciben a inmigrantes tienen ciertas ventajas sobre los países de donde salen esta mano de obra.

Es bien sabido que los países receptores tienen una economía por lo menos estable y cuentan con un gran capital de empresas tanto nacionales como transnacionales, como resultado éstas "... se dirigen a países más pobres en búsqueda de mano de obra barata, mientras que los trabajadores de los países pobres van en el sentido contrario en búsqueda de mejores salarios y mejores condiciones de vida".¹⁹ Además (y lo estudiaremos en el apartado siguiente) hay quienes incluso piensan que no sólo la estructura segmentada de las economías industriales es lo que incrementa la búsqueda de mano de obra sino que influyen igual "las condiciones demográficas avanzadas".²⁰

¹⁸ Citado por: Martine George, Hakkert Ralph y Guzmán José Miguel, **Aspectos Sociales de la Migración Internacional**: Consideraciones Preliminares, en Simposio Sobre Migración Internacional en las Américas, Organizado por CEPAL/CELADE y OMI, San José de Costa Rica, del 4-6 de Septiembre, en <http://www.eclac.cl/eclade/proyectos/migracion/martine.doc>

¹⁹ Ibid.

²⁰ Massey (1998: 11) citado por Martine. Ibidem.

1.1.3. Búsqueda de un incremento salarial para los campesinos mexicanos

Actualmente y desde hace años los habitantes del campo mexicano han sufrido de un mal muy difícil de curar; la pobreza y aunque el derecho a vivir y ejercer una vida digna debería ser una prioridad, no sólo para los campesinos sino para todos los seres humanos, tal pareciera que ese derecho es inaccesible para los primeros.

Lo que sucede a nivel nacional tiene un impacto profundo en el porque los mexicanos y en especial los campesinos buscan un mejor nivel de vida. Como Gustavo López Castro menciona en su libro "La Casa Dividida" el modelo económico de desarrollo, la revolución verde, el riego, los cambios en los patrones de cultivo y en el uso del suelo, supuso un reordenamiento de la organización en el campo, de la división de trabajo, de la disponibilidad de empleo, de sus relaciones con la ciudad y junto con todo ello, el crecimiento demográfico, la insuficiencia de tierras, las aspiraciones a una mejor vida²¹, dieron pauta para un éxodo en el ámbito rural principalmente.

Asimismo menciona el hecho de que cuando se cuestionan las razones del porqué se van a otro lado a trabajar, la mayoría de las veces las respuestas apuntan a que no hay trabajo, sin embargo indagando a profundidad, se encuentra que la mayoría de aquellos (aunque cuenten con empleo en sus lugares de origen) lo hacen por buscar *un salario más alto*, buscando dinero para crecer y no sólo para sobrevivir.

Los factores que intervienen en esto se pueden resumir en:

- Aumento de la población (explosión demográfica)
- Falta de empleo y algunos de los que existen con una remuneración muy baja.

a) Aumento de la población (explosión demográfica).

Este punto tiene que ver no sólo con la migración de mexicanos a Canadá (en este caso) sino con la migración internacional. Muchos especialistas en la materia no consideran que "... el tamaño y crecimiento poblacional, la estructura y densidad demográfica y la distribución espacial, ni es ni sencilla ni *determinística*, ya que se suele pensar que tasas elevadas de crecimiento demográfico son asociadas con la emigración, mientras tasas reducidas atraen la inmigración..."²². Los argumentos que se dan, son que a elevadas tasas de fecundidad mayor será el factor de la pobreza y la falta de oportunidades de empleo. Paralelamente, si no existiera cierto nivel de fecundidad induciría preocupaciones con respecto a la falta de mano de obra.

²¹ López Castro Gustavo, *La Casa Dividida, Un estudio de caso sobre la migración a Estados Unidos en un pueblo michoacano*, Coedición de El Colegio de Michoacán y la Asociación Mexicana de Población A. C. México, 1986, pp 18-19.

²² Martine George, Hakkert Ralph.... op, cit, p 10.

He aquí donde se podría decir que existe una interdependencia entre países, por lo menos en este caso de Canadá, donde hasta los mismos empleadores canadienses reconocen que el pago que le dan a sus trabajadores por el trabajo que realizan es muy poco comparado con las ganancias que de ellos obtienen. Incluso algunos granjeros han mencionado que: "... sin los inmigrantes, las granjas morirían y los Estados Unidos proveerían nuestra comida."²³ Lo que demuestra que los empleadores canadienses no quieren tampoco depender de otros para satisfacer sus necesidades, en este caso la mano de obra mexicana les ayuda a que no dependan en el aspecto agrícola de Estados Unidos.

Algunos especialistas en migración, como los que piensan en el factor demográfico como factor no determinante, puede llegar incluso a ser imperante, más específicamente, Reynolds "... argumenta que el crecimiento vegetativo de la población mexicana exigiría un crecimiento económico anual de 7% para que su mano de obra sea absorbida productivamente, mientras que los Estados Unidos por ejemplo necesitan de una inmigración continua para mantener su actual tasa de crecimiento económico..."²⁴ Así habría una cierta complementariedad demográfica entre ambos países.

Como se manejó en el capítulo anterior, el trabajo de los inmigrantes se vuelve día con día un impulsor de las economías alrededor del mundo. Aunque esto se preste como un asunto a tratar con más dedicación, no podía dejar de mencionarlo dados los resultados de mi investigación.

Regresando al punto demográfico, y éste como una causa para buscar un incremento en el salario, cabe destacar que las posturas de los estudiosos tienden a ser muy respetables, pero también retomo este factor como importante, más no determinante de la migración de trabajadores agrícolas a Canadá. Lo retomo ya que al elevarse la población, el país necesita de más infraestructura, servicios, y por supuesto de un buen mercado de trabajo.

Para darnos una idea del factor demográfico en nuestro país, con observar la gráfica (Indicadores Demográficos), nos damos cuenta que México se encontraba como un país con una tasa de natalidad muy alta tan sólo rebasada por Nigeria a nivel mundial. Actualmente y según los reportes del Banco Mundial se prevé que en los próximos años esa tasa disminuirá considerablemente, menciona que la tasa de natalidad irá disminuyendo para el año 2005 en un 1.5% anual, al 2010 en un 1.4% y prevé que para el 2030 llegará hasta el 1.0%.²⁵

²³ "... without migrants, farms would die and the U.S. would provide our food." por: Grace Marr Lisa, *Farm Aid? Thank migrants*, For Dow Jones & Reuters, 30 December, 2002, documento disponible en la Embajada de Canadá en La Ciudad de México.

²⁴ Reynolds, Clark W. 1992. "Will a free trade agreement lead to wage convergence? Implications for Mexico and the United States". En: Jorge A. Bustamante, Clark W. Reynolds, Raúl Hinojosa Ojeda (eds.). *US-Mexico relations: labor market interdependence*. Stanford CA, Stanford University Press.

²⁵ Datos obtenidos de la gráfica de Projection with net Reproduction Rate/ México en: http://devdata.worldbank.org/hnpstats/files/MEX_pop.xls

A pesar de que la población irá decreciendo la población llegaría a los 97 millones 483 mil 412 habitantes, para el año del 2000²⁶ de los cuales 49,891,159, el 51.18% eran mujeres y 47,592,253, el 48.82% eran hombres. Colocando al Estado de México (13.43% del total) el Distrito Federal (8.83%) y Veracruz (7.09%) como las entidades con el mayor número de habitantes.

INDICADORES DEMOGRÁFICOS RELEVANTES POR PAÍS²⁷

País	Tasa bruta de natalidad (por 1 000 habitantes) 1995-2000	Tasa bruta de mortalidad (por 1 000 habitantes) 1995-2000	Tasa de mortalidad infantil (menores de 5 años de edad por 1 000 nacidos vivos) 1995-2000	Población de 60 años y más (por ciento) 2000
Canadá	12	7	7	16.8*
Costa Rica	23	4	15	7.5
Chile	20	6	15	10.2
Estados Unidos de América	14	9	9	16.4
Federación Rusa	10	14	22	18.5
Francia	12	9	8	20.5
Holanda (Países Bajos)	12	9	8	18.4
Israel	20	6	10	13.1
Italia	9	10	8	24.2
Japón	10	8	6	23.1
Libia	29	5	32	5.1
México	22 A	5 B	15 C	7 D*
Nigeria	39	15	147	4.9
Noruega	13	10	6	19.7

*Fragmento de tabla mundial.

A: cifras a 2000.

B: cifras a 1999.

C: Cifras a 1999, número de defunciones de niños menores de un año de edad por cada mil nacidos vivos.

D: Cifras al 14 de febrero de 2000.

* El color resalta los datos de las naciones en estudio (México- Canadá).

²⁶ Véase reporte Económico en La Jornada, **Censo Cifras Definitivas**, comentadas por David Márquez Ayala, lunes 4 de junio de 2001.

²⁷ Fuente: ONU. World Population Prospects. www.un.org/popin, en INEGI: Dirección de Estadísticas Demográficas y Sociales en www.inegi.gob.mx.

Con todas las posiciones, tanto en contra como a favor de colocar a la explosión demográfica dentro de uno de los factores que impulsa la migración de trabajadores de México hacia Canadá (en este caso), los números no mienten. Algunos organismos incluso como la misma Consejo Nacional de Población –CONAPO- señala que a pesar que la población de nuestro país crece aproximadamente a un ritmo de 1 millón 365 mil personas al año y para el año 2002 se estimaba que llegaríamos a 99 millones 250 mil habitantes en el territorio mexicano²⁸ (estadísticas que pueden ser de hasta más de 100 millones en el 2003), se prevé que los nacimientos irán disminuyendo lo cual reconfigurará los grupos de edad en forma óptima de edad productiva, y si sabemos aprovechar las próximas tres décadas para dar un gran salto (como lo menciona CONAPO) impulsando las variables de ahorro, inversión, empleos y remuneraciones. Así acaba con la frase de “Si el alto crecimiento demográfico sirvió por años a los gobiernos como pretexto de atraso, hoy es ya inutilizable”²⁹

b) Falta de empleo

(Y algunos de los que existen con una remuneración muy baja).

Para entender este punto, haré referencia no sólo a la falta de empleo sino también a los salarios que se manejan en nuestro territorio, y cómo se dividen esos salarios. Por ende, encontrarán útil este tipo de información para darse una idea del porqué este apartado se titula *falta o poca remuneración en el trabajo*, por lo tanto la considero como un factor muy importante para que los trabajadores agrícolas tomen la difícil decisión de irse a trabajar a un lugar que está muy retirado de sus lugares de origen y con costumbres y lenguajes muy diferentes e incluso ajenos a ellos.

El salario en la República Mexicana varía de acuerdo a la región del país; existen tres diferentes **áreas geográficas**, su división no es de carácter cultural, de lengua, costumbres o política, sino por el tipo de actividad que en cada región, provincia, pueblo, o municipio se realiza. (Véase gráfica de Salario Mínimo General Nacional y por Área Geográfica).

²⁸ Véase reporte Económico en La Jornada, **Censo Cifras Definitivas**, comentadas por David Márquez Ayala, lunes 4 de junio de 2001.

²⁹ El Consejo Nacional de Población, CONAPO, señala que de 2.1 millones de nacimientos que se registraron en el 2000 se disminuirán a 1.9 millones en el 2010 y a 1.7 millones en el 2020 en Reporte Económico.

²⁹ Véase **Reporte Económico**, op, cit.

SALARIO MÍNIMO GENERAL NACIONAL Y POR ÁREA GEOGRÁFICA.
(Pesos diarios).³⁰

Período	Nacional a/	Área geográfica		
		A	B	C
1999				
Del 1o. de enero al 31 de diciembre	31.91	34.45	31.90	29.70
2000				
Del 1o. de enero al 31 de diciembre	35.12	37.90	35.10	32.70
2001				
Del 1o. de enero al 31 de diciembre	37.57	40.35	37.95	35.85
2002				
Del 1o. de enero al 31 de diciembre	39.74	42.15	40.10	38.30
2003				
1º de enero	41.53	43.65	41.85	40.30

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En la Zona geográfica A se encuentran; el Distrito Federal, Sonora, Tamaulipas, Guerrero, Chihuahua, Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Durango, Baja California Sur, y Norte, Estado de México, y Veracruz- llave.

En la Zona B se encuentran, Jalisco, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Nuevo León, Veracruz, y Zacatecas.

En la Zona C se encuentran; Aguascalientes, Guerrero, Oaxaca, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Puebla, Morelos, Quintana Roo, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala, Sinaloa, Veracruz, Sinaloa.

Como algunos de los Estados se repiten en cuanto a su área, una tabla fue realizada para su mayor comprensión entre los estados y Municipios que forman parte de cierta área geográfica. (Véase tabla: Áreas Geográficas de México).

³⁰ La Tabla original contiene los datos de los salarios mínimos generales por áreas geográficas desde 1988 hasta 2003, se encuentra en: www.conasami.gob.mx/estadisticas/docs/salmingencg_03_2pdf

Áreas Geográficas de México³¹

ESTADO	AREA GEOGRAFICA	MUNICIPIOS	TOTAL
Agua Calientes	C	Todos los municipios del Estado.	11
Baja California Norte	A	Todos los municipios del Estado.	5
Baja California Sur	A	Todos los municipios del Estado.	5
Campeche	A	Todos los municipios del Estado.	11
Cochula	A	Todos los municipios del Estado.	36
Colima	A	Todos los municipios del Estado.	10
Chiapas	C	Todos los municipios del Estado.	118
Chihuahua	A	Guadalupe, Juárez, Presid. G. Guerrero, C el resto de los municipios.	3
Distrito Federal	A	Todas las Delegaciones	16
Durango	A	Todos los municipios del Estado.	39
Guerrero	B	Todos los municipios del Estado.	46
Guerrero	A	Acapulco de Juárez.	1
Guerrero	C	Todos los municipios restantes.	75
Hidalgo	B	Todos los municipios del Estado.	64
Jalisco	B	Guadalupe, El Salto, Tepic, Jalisco de	6
Jalisco	C	Resto de los municipios no comprendidos en el Área Geográfica "B".	118
México	A	Atlixpán, Coacaco, etc.	6
México	C	Resto de los municipios no comprendidos en el Área Geográfica "A".	114
Michoacán	C	Todos los municipios del Estado.	113
Morelos	C	Todos los municipios del Estado.	33
Nayarit	C	Todos los municipios del Estado.	20
Nuevo León	B	Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza, Santa Catarina.	7
Nuevo León	C	Resto de los municipios no comprendidos en el Área Geográfica "B".	44
Oaxaca	C	Todos los municipios del Estado.	570
Puebla	C	Todos los municipios del Estado.	217
Querétaro	C	Todos los municipios del Estado.	18
Quintana Roo	C	Todos los municipios del Estado.	6
San Luis Potosí	C	Todos los municipios del Estado.	58
Sinaloa	C	Todos los municipios del Estado.	18
Sonora	A	Agua Prieta, Carinés, General Plutarco Elías Calles, Naco, Nogales, Puerto Peñasco, San Luis Río Colorado, Santa Cruz.	8
Sonora	C	Altar, Atá, Bácum, Benito Juárez, Benjamín Hill, Caborca, Cajeme, Carbi y resto de los municipios.	36
Tabasco	C	Todos los municipios del Estado.	17
Tamaulipas	A	Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando, Valle Hermoso.	11
Tamaulipas	B	Aldama, Altamira, Antigua Morelos, Ciudad Madero, El Mante, Gómez Farías, González, Nuevo Morelos, Ocampo, Tampico, Xicoténcatl.	11
Tamaulipas	C	Resto de los municipios no comprendidos en las Áreas Geográficas "A" y "B".	21
Tlaxcala	C	Todos los municipios del Estado.	60
Veracruz	A	Agua Dulce, Coahuacoalco, Coahuacoalco, Las Chospas, Ixmiquilpan del Bureste, Minatitlán, Misahuacán, Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río.	8
Veracruz	B	Coahuacoalco, Poza Rica de Hidalgo, Tuxpan.	3
Veracruz	C	Resto de los municipios no comprendidos en las Áreas Geográficas "A" y "B".	199
Yucatán	C	Todos los municipios del Estado.	106
Zacatecas	B	Todos los municipios del Estado.	57
Zacatecas	C	Todos los municipios que no se encuentren en la zona "B".	64

³¹ Tabla realizada por María Luisa Henestroza Cruz con la información recabada tanto en el INEGI como en CONASAMI con información obtenida de Internet: www.conasami.gob.mx y de la página: www.inegi.gob.mx.

Con la tabla de las áreas geográficas, es un poco más fácil darse una idea de por dónde andan los salarios en el territorio nacional. Pero aunque los salarios se tratan de cuidar a nivel Federal por el bien de todos los trabajadores, la realidad es muy diferente.

La mayoría de los que se van en busca de un mejor empleo y remuneración, encuentran lo suficiente por lo menos para satisfacer sus necesidades básicas³². Ya que aquellos quienes llegan a contratarlos, lo hacen de manera informal, provocando de esta manera que no se llegue a respetar el salario que por ley le correspondería a cada trabajador.³³

Los factores anteriores están íntimamente relacionados entre sí. Para algunos de los trabajadores la cultura de “pocos hijos para vivir mejor” apenas si va dando algunos resultados; pero como consecuencia de esto se ven en la necesidad de ganar mejor como el Trabajador Leonardo Quintero³⁴; quien señala que la gente en su pueblo es muy pobre, el trabajo escasea y ni la tierra alcanza para retribuir a tanto labriego desheredado. Quien mejor que un campesino que se refiera a sus razones para buscar un mejor nivel de vida. Eso sí como buen mexicano menciona que el estar lejos de su casa fue muy difícil pero está consciente que el exilio a su pobreza es inevitable y que el futuro está en “el otro lado”, muy cerca de los Grandes Lagos.

Antes de enrolarse en el programa anduvo ofreciendo servicios de jornalero en predios ajenos y bajo contratos de días u horas que apenas le retribuían veinte, treinta, u 80 pesos, cuando mucho diariamente. (Ver referencia: según su área geográfica C y su municipio Tenango del Valle, Estado de México le correspondía un mínimo de 35.85 pesos diarios).

La breve historia de este campesino muestra la incesante lucha por mejorar su calidad de vida, en este caso Leonardo no sólo lo hace por sí mismo, sino por sus dos hijos, José y Tania de tres y dos años respectivamente.

Para Leonardo no fue difícil conseguir el pase para viajar a los cultivos de Canadá, pues pareciera que uno de los requisitos es precisamente ser pobre y carecer de todo. De hecho sólo tuvo que presentar el acta de matrimonio, acta de nacimiento de sus dos hijos, y demostrar con sus rudas manos que sabía barbechar, sembrar, cultivar, en fin, trabajar la tierra.

³² Encuestas realizadas en México en las décadas de los setenta, ochenta y noventa, encuentran, respectivamente, que 70.4%, 83.7% y 78.5% de las remesas de los inmigrantes son canalizadas directamente hacia el consumo básico (CONAPO, 1999).

³³ Véase ejemplo de trabajador agrícola, supra.

³⁴ Trabajador agrícola quien es originario de Tenango del Valle, Estado de México y viajó a Canadá, por primera vez en julio del año pasado a Canadá por parte del programa, citado por María Teresa Montaña, corresponsal de Dow Jones & Reuters en *Crónicas Migrantes EDOMEX*, 10 de Diciembre de 2002, disponible en Embajada de Canadá en México.p.1.

"Y ni modo no había opción" como menciona Leonardo, a pesar que 60 días se convirtieron en un largo período de espera para él y su familia, las jornadas de 10 horas de trabajo y el hacinamiento con otros 24 jornaleros mexicanos casi le hicieron desistir, Leonardo regresaría con lo suficiente como para hacer lo que él consideraba prioritario: "bautizar" a sus dos hijos. Estando consciente que el sacrificio de irse tan lejos le traerá nuevas oportunidades a él a su familia y nuevas perspectivas a futuro.

Como la historia de Leonardo existen muchas otras que nos ilustran este punto de la búsqueda de un incremento salarial; Como Paulina Luna campesina de 23 años, la cual está muy contenta de participar en el programa- aunque esto signifique estar alejada de su pequeño hijo de 5 años de edad- " me gusta trabajar aquí" menciona, ya que para ella es una buena oportunidad de hacer dinero lo cual no puede en México.

Paulina trabajaba en una fábrica de ventanas cerca de su casa donde ganaba aproximadamente 7 dólares canadienses al día, y ahora que trabaja empacando fruta, en una granja cerca de Niágara-on-the-Lake (Ontario, Canadá) trabaja por 7.25 dólares canadienses la hora, con la oportunidad de trabajar hasta 10 horas al día cuando los duraznos están maduros y listos para recogerse.³⁵

Los ejemplos anteriores nos terminan con muchas suposiciones que se tengan en cuanto a las razones que empujan a los trabajadores a irse, y es que aunque son de carácter temporal, desde su primera visita a Canadá se dan cuenta que sólo de esa manera podrán realizar cosas que con los salarios que hacen en sus lugares de origen, no les alcanzaría.

³⁵ Grace Marr Lisa, *Migrant Workers; Women work for "extras"*, para Dow Jones & Reuters, 30 de Octubre de 2002, Documento disponible en la Embajada de Canadá en México, p.1.

1.2 Antecedentes del Programa.

1.2.1. Memorándum de Entendimiento entre México y Canadá en cuanto al Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales.

Al principio de programa, sólo contaba con 203 trabajadores.³⁶ Creado a partir del "Arreglo Intergubernamental Ejecutivo 1974" (véase anexo 1) el "Memorándum de Entendimiento entre el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos Relativo al Programa de los trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales"(Véase anexo 2) quedaba formalizado en la ciudad de Québec el 17 de junio de 1974.

Quedaba claro que el memorándum sólo podría ser modificado en algunas de sus directrices, siempre y cuando ambas partes contrayentes hicieran saber su deseo de ello. De la misma forma, éste no ofrecía ni ofrece ninguna garantía que se pidieran cierto número de trabajadores por temporada, así que este punto dependía únicamente de los granjeros; quienes serían los únicos en determinar cuántos trabajadores se iban a necesitar.

El memorándum ya estructurado como tal quedaría de la siguiente forma:

MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO ENTRE EL GOBIERNO DE CANADÁ Y EL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS RELATIVO AL PROGRAMA DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS MEXICANOS TEMPORALES.³⁷

EL GOBIERNO DEL CANADÁ (en lo sucesivo denominado "Canadá") representado por el Ministro de Empleo e Inmigración, y

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

Deseando continuar con el desarrollo del Programa para Trabajadores Agrícolas Estacionales Mexicanos que se introdujo en 1974 y que simboliza los estrechos lazos de amistad, compromiso y cooperación existentes entre ellos; y

Deseando, asimismo, asegurar que el Programa continúe siendo de mutuo beneficio para ambas partes y que facilite el desplazamiento de Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos a todas las zonas de Canadá donde Canadá, determine que tales trabajadores son necesarios para satisfacer las necesidades del mercado laboral agrícola canadiense;

³⁶ Muñoz Arguello Neria María, "The Mexican" op. cit. P.95.

³⁷ Memorándum extraído de **Tratados y Convenios** Tomo XXIX (1988), Senado de la República, Secretaría de Relaciones Exteriores, Instituto "Matías Romero" de Estudios Diplomáticos, México, 1988, p. 9-17.

Canadá y México han acordado que los principios que gobernarán la aplicación del Programa serán como sigue:

1. a) Que el Programa se administrará de acuerdo con las Directrices Operativas, que se unen a este documento como Anexo 1. sujetas a revisión anual por ambas partes, a las enmiendas necesarias para reflejar los cambios que se juzguen convenientes para la administración satisfactoria del Programa y adhesión a los principios contenidos en este Memorando;
- b) Que los trabajadores recibirán el máximo salario prevaleciente para el trabajo que realicen en la zona donde estén ocupados; y que deberán recibir de los empleadores alojamiento adecuado y tratamiento similar al recibido, de acuerdo con la legislación canadiense, por trabajadores canadienses que realizan el mismo tipo de trabajo agrícola;
- c) Que los trabajadores deberán emplearse en una actividad proseguida por trabajadores canadienses en el sector agrícola canadiense sólo durante aquellos periodos determinados por Canadá como periodos en los que no se dispone de trabajadores residentes en Canadá;
- d) Que todos los trabajadores deberán firmar un Acuerdo de Empleo, que se adjunta como Anexo 11. especificando las condiciones de tal empleo bajo el Programa, cuyo acuerdo estará sujeto a revisión anual por ambas partes y a su enmienda después de consultas efectuadas con grupos de empleadores en Canadá, para reflejar los cambios que requiera la satisfactoria administración del Programa y la adhesión a los principios contenidos en este Memorando.

Y han acordado además que:

2. Este Memorándum de Entendimiento:

- a) Puede modificarse en cualquier momento con aprobación previa por escrito de las partes;
- b) Entrará en vigor en la última de las fechas de su firma por los representantes de ambas partes y tendrá una validez inicial de tres años civiles completos, continuando posteriormente en vigor a menos que una de las partes lo dé por terminado previa notificación por escrito a la otra parte con tres (3) meses de antelación, después de celebrar consultas para las que se haya notificado con, al menos, tres meses de antelación, y
- c) Es un arreglo administrativo intergubernamental y no constituye un tratado internacional, cualquier diferencia respecto a la interpretación o aplicación de este Memorando de Entendimiento o sus Anexos deberá resolverse por medio de consultas entre ambas partes.

Redactado en dos copias en los idiomas inglés, francés y español, siendo cualquiera de las tres versiones igualmente válida.

Firmado en Ottawa
el día tres de febrero de 1988

Embajador de México
de los Estados Unidos Mexicanos

Firmado en Ottawa el
el día tres de febrero de 1988.

Ministro de Empleo e Inmigración
de Canadá

**DIRECTRICES OPERATIVAS DEL MEMORÁNDUM
DE ENTENDIMIENTO SUSCRITO ENTRE
EL GOBIERNO DEL CANADÁ
EL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS .(Véase Anexo 3)**

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 por las que se regulará la entrada en Canadá de *TRABAJADORES* mexicanos que deseen entrar en Canadá para obtener empleo estacional en el sector agrícola a personas seleccionadas por México que:
 - (i) Tengan, como mínimo, 18 años de edad;
 - (ii) Sean ciudadanos mexicanos;
 - (iii) Satisfagan las leyes de inmigración de Canadá; y
 - (iv) Estén incluidos en el Acuerdo de Empleo que se une a este documento como Anexo II.
- (b) Se esforzará en notificar a México, con 10 días laborables de aviso a lo menos, el número de *TRABAJADORES* requeridos por los empleadores del grupo laboral descrito en el artículo 2 (d) con objeto de facilitar el proceso de documentación y permitir su llegada para las fechas solicitadas por los empleadores;
- (c) Se esforzará en notificar a México, con la mayor prontitud posible;
 - (1) La cancelación de cualquier solicitud de trabajadores mexicanos, antes de su salida a México; y
 - (2) Cualquier nueva solicitud por la que el trabajador cuya solicitud haya sido cancelada
- (d) A través de la Embajada de Canadá en la ciudad de México, se compromete a examinar los informes médicos y otra documentación de los trabajadores, para completar la autorización de empleo de cada trabajador y a informar a México cuando se haya completado toda la documentación.

2. México.

- (a) A la recepción de la información, a que hace referencia la subcláusula 1(b), realizará, con excepción de casos de fuerza mayor, dentro de los 10 días laborables al reclutamiento, selección y documentación de los *TRABAJADORES* y notificará a la Comisión de Inmigración y Empleo en Canadá y a la Embajada de Canadá en la ciudad de México el número de trabajadores reclutados, sus nombres y las fechas de su llegada a Canadá;
- (b) Sólo seleccionará para este Programa personas que sean verdaderos trabajadores agrícolas y no padezcan enfermedad infecto-contagiosa alguna o cualquier otra condición física o médica que pueda limitar adversamente la habilidad del trabajador para desempeñar satisfactoriamente su trabajo asignado. y dispondrá un chequeo médico que comprenda exploración pectoral por rayos X para cada *TRABAJADOR* y cuando se considere aconsejable emitirá al *TRABAJADOR* una carta médica de alerta y proporcionará a cada *TRABAJADOR* un pasaporte mexicano adecuado;
- (c) Se encargará de presentar los informes médicos y los pasaportes a la Embajada Canadiense en la ciudad de México con una antelación mínima de dos semanas a la salida del vuelo de cualquier trabajador;
- (d) Mantendrá un grupo de reserva de, al menos, 100 *TRABAJADORES* seleccionados pero no identificados quienes habrán pasado va el examen médico y, provistos de pasaportes, estén dispuestos a partir para Canadá a la recepción de las peticiones de los *EMPLEADORES* canadienses;
- (e) Nombrará uno o más agentes en Canadá para asegurar una operación ordenada del Programa en beneficio, tanto de *EMPLEADORES* como de *TRABAJADORES*, y para realizar las obligaciones requeridas de tal agente o agentes que se especifican en el Acuerdo de Empleo que se adjunta.

3. Todos los trabajadores de México contratados para trabajar en Canadá de acuerdo con el programa tendrán, hasta el punto previsto en el Acuerdo de Empleo, derecho a los beneficios:

- (a) De un régimen de compensación a los trabajadores por lesiones recibidas o enfermedades contraídas como resultado del empleo; y
- (b) De un seguro que cubra gastos médicos no profesionales, atención hospitalaria y beneficios de fallecimiento.

4. Los preparativos para el viaje de los trabajadores seleccionados con arreglo a este programa:

- (a) Comprenderá el modo más económico de viaje aéreo de ida y vuelta, siendo realizados, por un agente de LOS *EMPLEADORES* canadienses quien notificará a la Comisión de Inmigración y Empleo de Canadá de tales operativos; y

(b) Serán objeto de aprobación previa de ambas partes de este Memorándum de Entendimiento, realizándose de forma que causen un mínimo de inconveniencia los *TRABAJADORES*.

6. Estas Directrices Operativas podrán ser objeto de examen y modificación anual, mediante consulta entre funcionarios de las partes de este Memorándum de Entendimiento.

* Hecho en dos copias en los idiomas inglés, francés y español, siendo cualquiera de las tres versiones igualmente válida. Firmado en la Ciudad de Ottawa, el diecisiete del mes de junio de mil novecientos setenta y cuatro.

1.2.2. Reformas Al Memorándum

Al incrementarse el número de trabajadores que año con año fue en aumento, al programa se le hicieron pequeños ajustes, sin que esto significara un cambio sustancial para ambas partes, por ejemplo:

Por parte de Canadá:

- En el punto número uno de las directrices (o normas operativas del programa) se modificaría el tiempo que éste tendría para notificarle a México acerca del número de trabajadores que se necesitarían. Anteriormente el tiempo era de 10 días de antelación cambiando para 1995 a 20 días.
- Se agregaba un apartado más, este sería que: "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 Québec, la Fundación de empresas de Contratación de Mano de Obra Agrícola Extranjera, en la transición 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".³⁸

Por Parte de México:

- En el inciso a) acerca de la selección, reclutamiento y documentación, el tiempo en el que se debían de completar los documentos cambiaría de 10 a 20 días laborales, recordemos que el número de trabajadores para el año 1995 el número de trabajadores ya era demasiado a comparación de 1974 (véase tabla de "Trabajadores Temporales de México en Canadá, de 1974- 1998).
- Se ampliaban los incisos, en donde el número que para esa época se había incrementado considerablemente daba pautas para que el mismo gobierno de Canadá aceptara la intervención de terceros (sin olvidar las debidas autorizaciones gubernamentales) para agilizar los movimientos de los trabajadores y un control sobre aquellos a quienes Canadá recibiría. Los incisos quedaban así:
 - (f) Reconoce para fines de asistir en la administración del Programa de Trabajadores Agrícolas 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 asegura 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, registro 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 el número de seguridad canadiense de todos los trabajadores que deban ser repatriados por razones médicas, en las Reuniones de Examen Operacional, o antes.³⁹

* Cambiaron de Directrices Operativas, a Normas, en el año de 1995.

³⁸ Memorándum Reformado, extraído de los documentos oficiales del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales en Canadá, proporcionado por el Director del Programa; Lic. Carlos Obrador, Consulado de México en Toronto, agosto 2002.

³⁹ Idid.

Cabe destacar que a raíz de los accidentes sufridos por falta una cultura médica-preventiva en México, a los empleadores se les sugiere comprar primas de seguro para que en caso que a alguno de sus trabajadores no se le haya detectado alguna enfermedad y lleguen a tener percances en Canadá, eviten problemas a la hora de cualquier pago, por consiguiente cualquier enojo entre ambas naciones.

Por parte de Ambas Naciones los cambios quedaron así;

- El punto número cuatro de las directrices cambiaba de nombre; de "Los preparativos para el viaje de los trabajadores seleccionados con arreglo a este programa" a: **AMBAS PARTES ACUERDAN**

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 de Empleo e Inmigración Canadá.⁴⁰

Destaca que el Agente del empleador ya no era el único capaz de realizar la selección de cómo y con quién se hacía la operación de trasladar en viaje redondo al trabajador. Aunque el último punto acerca de la revisión por ambas partes no cambiara en su sentido total, a diferencia del primer memorándum, en el reformado no se establecía un tiempo para su reexaminación y /o modificación.

⁴⁰ Memorándum Reformado, ibidem.

1.2.3. Diferencias Entre Memorándum de Entendimiento y Tratado.

Si bien no fue ni publicado en el Diario Oficial de la Federación, ni fue sujeto a ratificación, nos queda la pregunta; ¿Qué es o cómo se forma un Memorándum de Entendimiento?

Se describe así mismo en el punto 2 inciso c) así;

Es un arreglo administrativo intergubernamental y no constituye un tratado internacional, cualquier diferencia respecto a la interpretación o aplicación de este Memorando de Entendimiento o sus Anexos deberá resolverse por medio de consultas entre ambas partes.

En un principio la palabra memorandum (no lleva acento porque es latín) es una voz latina y su equivalente en español es Memorando. El Latín es memoranda y el plural del español es memorandos.

En términos generales, memorando significa "téngase presente en la memoria".⁴¹

Existen varias definiciones y lo que se debe de entender como memorándum de entendimiento, algunas de ellas lo definen como "Un comunicado comercial o diplomático entre dependencias, direcciones, jefes, áreas, o empresas. Nota de pedido para efectos de comercio exterior. En materia administrativa, memorándum se emplea para designar a un tipo de documento breve, de tamaño media carta, institucional, dirigido a una instancia superior a una subalterna o de igual jerarquía; es un documento híbrido que lleva los mismos datos técnicos que la carta, pero agrega algunos como los de la circular(fecha, destinatario, asunto, emisor), no estrictamente u documento personal, pero en él se señala precisamente información que debe tenerse presente, en la memoria."⁴²

Existe quien define al Memorándum (dadas sus condiciones que no corresponden a la de un Tratado) más bien como un *Pacto de Caballeros*⁴³, gracias a la duración que ha tenido. Incluso se explica así, debido a que para cualquier problema de interpretación, o aclaración, éstas se solucionan vía la revisión por ambas partes.

A comparación de un Memorándum o Memorando, un Tratado se compone de:

A. Preámbulo, que a su vez se forma de:

- a. Invocaciones liminares.
- b. Designación de las partes.
- c. Exposición de Motivos.

B. Cuerpo del Tratado:

- a. Articulado.
- b. Apéndices.
- c. Anexos.
- d. Resoluciones.

⁴¹ Mellado López Marinka, *Análisis Jurídico del Acuerdo para El Empleo Temporal Agrícola entre los Gobiernos de Canadá y México*, Tesis Profesional, UNITEC; Facultad de Administración y Ciencias Sociales, México, 1999, p.114.

⁴² "Léxico", en Gaceta de Economía, núm. 74, UNAM, Octubre de 1995. p. 6.

⁴³ Vanegas García, Rosa María, *Pacto de Caballeros, Programa de Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales en Canadá*, Seminario Permanente de Estudios Chicanos y de Fronteras, Instituto Nacional de Antropología e Historia INAH, México, 1999-2000, p.35.

C. Lugar de celebración y fecha de adopción.

D. Firmas:

a. Pueden ir en un protocolo de Firmas.⁴⁴

Además a un *a) Tratado Internacional*;

- Lo revisa y aprueba el Poder Legislativo.
- Al ser aprobado la ratificación por parte de ambos países es imprescindible.
- Se envía a la Secretaría de Gobernación quien lo publicará en el Diario Oficial de la Federación. Y;
- Después del tiempo establecido éste entrará en vigor.

En conclusión el llamado memorando, no constituye en términos jurídicos internacionales un Tratado Internacional.

Desde un principio se elaboró como un Acuerdo Administrativo Intergubernamental⁴⁵ y que:

- Al ser elaborado y aprobado por la Secretaría de Relaciones Exteriores.
- Entró el día de haber sido firmado.
- No se sujetó a ratificación por ninguna de las partes.
- Ni se publicó en el Diario Oficial de la Federación.

Constituía tan sólo un Memorándum, acuerdo de voluntades, y por lo tanto de carácter por así decirlo un acuerdo de carácter informal.

⁴⁴ Seara Vázquez Modesto. Derecho Internacional Público. En Interpretación, Publicación e Implementación de los Tratados por *Dr. José Eusebio Salgado y Salgado*, para "I.E.X", Información Jurídica, Documento obtenido en la carrera de Relaciones Internacionales, UNAM, Campus Acatlán, México, 1998, p.62.

⁴⁵ Representa un acuerdo de voluntades entre México y Canadá, es administrativo porque los gobiernos intervienen como entes soberanos, haciéndose representar cada uno por sus órganos auxiliares competentes en cuanto a México le compete a la Secretaría de Relaciones Exteriores y por parte de Canadá al Ministerio de Desarrollo de Recursos Humanos, es Intergubernamental porque se da entre gobiernos, descripción hecha por Mellado López Marínka, *Análisis Jurídico del Acuerdo para El Empleo Temporal Agrícola entre ...*, op. cit, p.119.

1.2.4. Especificaciones de los Contratos Actualmente.

Debido a las necesidades que empujan a estos trabajadores a dejar atrás a su familia y su lugar de origen. Es de suma importancia tomar en cuenta sus contratos, ya que al conocerlos entenderemos el cómo se rige, y en posteriores capítulos cómo se arreglan los problemas, que incluso llegan a derivarse del mismo.

El contrato (Véase Anexo 4) está dividido en 12 apartados los cuales a su vez (a grandes rasgos) se dividen en:

a) Ámbito y Periodo de empleo, donde queda establecido;

- Un mínimo de horas con las que debe de cumplir el empleador para con cada uno de sus trabajadores
- El periodo de trabajo no será mayor a la de 8 horas, teniendo como ventaja que se pueda incrementar siempre y cuando el trabajador esté de acuerdo, otorgando de esta forma un trato igual que el que se les brinda a los trabajadores canadienses.
- Por cada seis días de trabajo, el trabajador tiene derecho a uno de descanso, pero si la situación lo requiriera y el trabajador estuviera de acuerdo, se podría llegar a posponer.
- El periodo de prueba que por vía el contrato se le concederá a cada uno de los trabajadores(14 días laborales) a partir de su fecha de llegada.
- Cuando se recibe a un trabajador vía transferencia, se le concederá un periodo de tiempo de prueba de 7 días a partir de su fecha de llegada, quedando imposibilitado a despedirlo. Sólo por causas de fuerza mayor o negativa del trabajador a realizar las labores encomendadas.
- El empleador le dará a conocer al trabajador las reglas de conducta, atención, y seguridad, que deberá seguir, durante su estancia

b) Alojamiento y Comidas.

- Proporcionar alojamiento, adecuado y gratuito, contando con una aprobación gubernamental de vivienda y salud de la provincia donde se encuentre, junto con la aprobación del representante del gobierno.
- Es obligación del empleador proporcionar al trabajador comidas razonables y adecuadas y si el trabajador prefiere hacerse sus propios alimentos, deberá contar con los aditamentos necesarios. Proporcionándolo de forma gratuita y otorgando un mínimo de 30 minutos para cada comida.

c) Pago de Salarios.

- Permitir a quien lo requiere acceso a toda la información y registros necesarios.
- Pagar al trabajador salarios legales en su lugar de empleo salarios semanales en moneda legal canadiense una tarifa equivalente al salario mínimo, que dependerá de cada lo establecido con cada provincia, de acuerdo al trabajo que se realice, de acuerdo a lo estipulado con HRDC o con lo que el empleador paga a sus trabajadores Canadienses.
- En caso de que no se encuentre al trabajador por ausencia o por muerte, el dinero que se le deba al trabajador, quien quedará en calidad de depositario será el agente gubernamental quien lo hará llegar al trabajador ausente; y si estuviera muerto, a sus herederos.

d) Deducción de Salarios.

- Recuperará mediante deducciones al salario diario el pago del seguro médico no ocupacional, sólo se realizará en las provincias donde no esté estipulado tal.⁴⁶

e) Seguro de Enfermedad y Accidente Ocupacional y no Ocupacional.

- Si no existieran compensaciones por accidentes de trabajo, deberá de contratar un seguro médico que satisfaga también al agente gubernamental.
- El empleador deberá de informar dentro de 48 horas siguientes si el trabajador que sufriera algún accidente, tiene lesiones que requieran atención médica, así como el trabajador debe informar mismo al agente gubernamental.
- El trabajador estará de acuerdo que el empleador pague la prima del seguro que cubrirá su estancia en Canadá, y recuperará mediante deducciones semanales, en caso de que el trabajador regrese antes, el empleador tendrá derecho a recuperar la parte de la prima del seguro no utilizada.

f) Mantenimiento de Registros de Trabajo y Nómina.

- El empleador mantendrá al tanto al agente gubernamental acerca de los salarios que reciba el trabajador.

g) Arreglos de Viaje y Recepción.

- El empleador acepta el pago de transporte del trabajador y de sus arreglos para su recibimiento y transporte hacia la granja. De la misma forma se compromete a transportar al mismo a la hora de su salida de Canadá.
- También maneja aspectos de transferencias; continuando las deducciones al salario, sin excederse.

⁴⁶ Véase "Acuerdo para el Empleo Temporal de Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá / Agreement for the Employment in Canada Of Seasonal Agricultural Workers From México, Human Resources Development Canada, Contrato de trabajo del programa/ Anexo 3 de esta investigación

h) Obligaciones del Empleador.

- Obligaciones del empleador en cuanto a permisos gubernamentales canadienses para tener trabajadores extranjeros y como se manejan a los trabajadores extranjeros.

i) Obligaciones del Trabajador.

- Como trabajador Temporal; entender que al término de su contrato deberá regresar a México, además deberá seguir los reglamentos, y dar permisos con la aprobación del agente gubernamental para sus deducciones salariales.
- Obligaciones que como tal deberá seguir para la buena convivencia y por lo tanto seguir las indicaciones que se le otorguen.

j) Repatriación Prematura.

- Si no cumplió con las expectativas.
- Cumplió con el 50% o más de su contrato.
- Se establecen las diferencias entre los nominales "nombrados" y los seleccionados⁴⁷ en cuanto al costo de repatriación.

k) Varios.

- Acerca de información, como números de seguro, salud, servicios sociales, etc.

l) Compromisos Financieros.

- Acerca de los compromisos entre empleador y trabajador, donde se realizarán préstamos siempre y cuando no sean superiores a un mes de salario, el pago de este, y;
- El acuerdo estará regido por las leyes de Canadá y de la provincia donde esté empleado el trabajador. Dejando ver que las versiones del mismo (ya sea en inglés, francés o español) tendrán la misma fuerza legal.
- Se anexan apartados para datos del empleador, dirección, etc.
- De la misma forma las debidas firmas de cada parte.⁴⁸

⁴⁷ Los trabajadores nominales (named workers) son aquellos trabajadores que han ido a Canadá en temporadas anteriores con un granjero que los pide año con año, los trabajadores seleccionados (selected workers) son aquellos que van a Canadá por primera vez. Información Obtenida del Consulado General de México en Toronto, Canadá.

⁴⁸ Se deja claro que para su interpretación el género masculino será utilizado para referirse tanto a hombres como a mujeres. En Acuerdo para el Empleo Temporal de Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá, Ibidem.

El apartado III del contrato estipula el pago de salario de acuerdo con las normas de cada provincia en este caso en la de Ontario los salarios se manejan de la siguiente forma:

- Para el tabaco KILN, era de 7.10 la hora y por carga empacada hasta 71.00.
- El Tabaco negro pagaba la cosecha a 8.40/hr. y el plantarlo en 7.10/hr.
- El empaquetamiento y procesamiento de frutas y vegetales, el trabajo en los semilleros, invernaderos de vegetales, fruta (incluyendo las manzanas), y flores quedaban en 7.10/hr.⁴⁹

Los salarios para el año 2000 no estaban del todo mal, para el 2002 subiría a 7.50 el pago de aquellos que lo tenían en 7.10. Tomando en cuenta que el salario provincial estaba el año pasado en 6.85 dólares canadienses como pago mínimo.⁵⁰

⁴⁹ Los salarios son en dólares canadienses, durante la temporada que llega a ser de febrero o marzo a noviembre (época para cosechar y plantar). Información básica de F.A.R.M.S., Foreign Agricultural Resource Management Services, **F.A.R.M.S. information for seasonal agricultural program**, Mississauga, Ontario, Canadá, 2001. p.5.

⁵⁰ Información del Consulado general de México en Toronto Información del Consulado General de México en Toronto, Commerce Court West, suite 4440, Toronto, Ontario, Canadá, Tel (416) 3681847.

CAPÍTULO 2. PROGRAMA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES

CAPÍTULO 2. PROGRAMA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES

2.1 Estructura del Programa en Canadá

2.1.1 Tipos de Cultivos.

Aunque el clima y la altitud no sean del todo favorables para Canadá, la agricultura es una importante fuente de recursos tanto para el mercado nacional (representa una contribución positiva a la balanza comercial total de mercancías), como para el ámbito de exportación (cerca del 30 al 35% de su producción se exporta; esto incluye a cerca del 85% de su trigo, 59 % de su semilla de colza, y 50% de cebas).³¹ Y sus mayores mercados son; Estados Unidos (exportando, Ontario casi el 70% de su producción), China, Japón, y la Ex Unión Soviética. (Contando, Canadá con los precios más bajos a nivel mundial).³² Incluso cuando solo el 1% de las granjas existentes sean clasificadas como granjas de nivel 1, donde la producción se puede dar en todas las acres que compongan la granja..³³

Se trabaja por temporadas (debido al clima) y los tipos de cultivo que existen en las provincias en las que el Programa laboral son; fruta (manzana, fresa, melón, sandía), verdura (brócoli, pepino, jitomate, champiñón), viveros (principalmente flores y árboles de ornato), tabaco, empacadoras y diversos apiarrios.

La distribución de los cultivos por Provincia se coloca así:

DEMANDA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS MEXICANOS POR TIPO DE CULTIVO 1998-1999					
Provincia	Alberta	Manitoba	Ontario	Québec	Total
Verdura	11-120	168-197	1505-1819	800-1008	2584-3144
Fruta	-----	-----	657-736	3	660-736
Manzana	-----	-----	200-226	-----	200-226
Tabaco	-----	-----	1668-1685	63-107	1731-1792
Invernadero	-----	-----	858-1113	12-12	870-1125
Viveros	35-43	-----	212-268	42-53	289-364
Ginseng	-----	-----	152-167	-----	152-167

FUENTE: Dirección General de Empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social

TRABAJO CON
FAMILIA DE ORIGEN

³¹ Datos obtenidos de: Mellado López, Marinka, *Análisis Jurídico del Acuerdo para El Empleo Temporal Agrícola entre ...* op. cit, p.16.

³² Información obtenida de: <http://www.agriculture.technomni.se/en/english/our-agriculture.cfm>

³³ Información de Canadá en: www.collections.ic.gc.ca/agriculture/quiz11.f.html

Poco a poco otros cultivos han ganado terreno, en cuanto a su importancia en Canadá, por ejemplo; las fresas⁵⁴, peras, duraznos, espárragos, pepinos, lechuga, y tomates o jitomates de invernaderos.

En cuanto a los viñedos (los cuales han tenido un auge espectacular durante los últimos tres años) también se han ganado un lugar especial. Al principio como lo comenta el empleador Paul Bosc⁵⁵ dueño de viñedos, no se pensaba que la mano de obra mexicana fuera tan buena con un trabajo que significa tanto cuidado. Lo que le ha dado a su dueño el orgullo de tener una granja⁵⁶ que a nivel nacional siendo una de las más grandes empresas con el mejor vino del año, y haber obtenido el reconocimiento por parte de su majestad; La Reina Isabel de Inglaterra.⁵⁷

⁵⁴ Hay empleadores canadienses como los de Salem Strawberry Farm, que realizan viajes a la ciudad mexicana de Irapuato, para visitar a sus trabajadores, platicar con aquellos agricultores dedicados a este tipo de empresa, platicar con posibles trabajadores y hasta negociar para un intercambio de tecnología entre Canadá y los agricultores de Irapuato, en la página de Internet: www.salemfarms.com

⁵⁵ Dueño y Administrador de la Granja "Château Des Charmes", Localizada en el área de Niagara-on the-Lake, Ontario, Canadá.

⁵⁶ Aunque sea un Viñedo, en Canadá se le cataloga a todas como granjas

⁵⁷ Para ver más de estos reconocimientos véase: www.chateaudescharmes.com

2.1.2 Provincias que Requieren Trabajadores

Al principio del programa y con sólo 203 trabajadores las Provincias que requerían trabajadores eran Ontario, Québec, Manitoba y Alberta⁵⁸. Por ser estas las más importantes en cuanto a infraestructura en lo que a la agricultura se refiere, además de contar en su territorio con las urbes más importantes y reconocidas de Canadá (en Ontario, por ejemplo se localiza la ciudad de Toronto, Ottawa, y Niágara reconocida por sus famosas cataratas; en la provincia de Québec se encuentran ciudades como Montreal, y Québec Le Ville, importante a nivel económico nacional en Canadá.

En los últimos años el programa se ha ido propagando por otras provincias como; Prince Edward Island, Nova Scotia, y poniéndose a prueba para su incorporación la provincia de Saskatchewan.⁵⁹

La demanda de trabajadores (por provincias para el año de 1999) quedaba como lo muestra la tabla del apartado anterior, para el 2000 quedaba así:

Tipo de Cultivo	Año 2000	Empleadores para 1999	Empleadores 2000
Manzanas.	1291	127	117
Empacamiento/ procesamiento de alimentos.	453	10	11
Trabajadores de Flores.	284	6	14
Trabajadores de Fruta.	2943	246	272
Trabajadores en Invernaderos.	2088	158	169
Trabajadores en Semilleros.	645	35	45
Trabajadores del Tabaco.	5331	664	701
Trabajadores en Vegetales	3029	332	327
Ginseng	440	57	63
Total	16504	1566	1661

FUENTE: libro de F.A.R.M.S. estadísticas de las vacantes cubiertas por trabajadores del Programa agrícola incluyendo a Jamaica y los países del Caribe.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

⁵⁸Arguello M, Maria Neri, *The Mexican Agricultural...* op, cit.p.95.

⁵⁹ Información del Consulado General de México en Toronto, *Ibidem*.

Por provincia el requerimiento de trabajadores de origen Mexicano era de;

- Por parte de Alberta; de un 2.5 más.
- Manitoba requería de 2.3
- Ontario de 79.7
- Québec de 15.5⁶⁰

Para ese año de 1993, se empezaba contratar a trabajadoras; que aunque implican más responsabilidades para los empleadores (en cuestión de infraestructura), no eran en un principio un grupo muy grande. Poco a poco empezaron a incrementarse pero en un número no muy grande, pero sí consistente; en el año de 1999 eran enviadas a trabajar 165 y en el 2000 aumentaron a 177.⁶¹

2.1.3. Granjas en Canadá.

El programa no tendría tanto éxito como lo tiene, si no fuera por la confianza que la mayoría de los agricultores tienen en el trabajo de los mexicanos y su disponibilidad para trabajar.

La importancia de las granjas es evidente. En la investigación, Ontario sobresale de las demás entidades, ya que de todos los trabajadores mexicanos, "... el 70 % de ellos van a trabajar a esta Provincia..."⁶² asimismo esta provincia concentra el mayor número de viñedos, semilleros, empacadoras (cannings) procesadoras de alimentos, invernaderos, etc.

Para un mejor control de los trabajadores existen agencias como F.A.R.M.S.⁶³ las cuales cuentan con una directiva formada por los propios granjeros, para solucionar cualquier problema. Para el año 2001 el gobierno daba a conocer una lista de las 20 granjas más grandes; en cuanto a producción y campo utilizado para la agricultura. (Véase "The largest greenhouse vegetable operations in Canada" *more than 10 acres, in production, on September 1, 2001*, en la página 35).

Como lo muestra la tabla de las granjas, las coloreadas (Mastron y Great Northern) son las granjas con mayor número de acres⁶⁴ y en su mano de obra la cubre con Mexicanos del programa, el mayor número de mexicanos se concentra en Mastron y Goodyear Farms (no contemplada en la lista) de acuerdo con información del Consulado Mexicano en Toronto. También se mencionan a la granja de Mastron y Great Northern Hydroponics como las mejores de todo Ontario, y del programa en la actualidad. Se dice por parte de los agentes gubernamentales de México y Canadá, que su trato hacia los trabajadores mexicanos es excelente, así como las condiciones de vida.

⁶⁰ Datos de la Dirección General de Empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1999.

⁶¹ Estadísticas de F.A.R.M.S. Foreign Agricultural Resource Management Services, F.A.R.M.S. information for seasonal agricultural program. Mississauga, Ontario, Canadá, 2001. p.35.

⁶² Información del Consulado General de México en Toronto, *Ibidem*.

⁶³ *Infra*; inciso 2.1.7. Agencias Gubernamentales

⁶⁴ 1 acre 0.4 hectáreas/ 1 hectárea 2.47 acres, en www.chateaudescharmes.com

**The largest Greenhouse vegetable operations in Canada
(more than 10 acres, in production, on September 1, 2001)**

Greenhouse Operation	Location	# Acres
Mastron Enterprises Ltd.	Leamington, Ontario	53
Great Northern Hydroponics	Leamington, Ontario	53
DiCiocco's	Leamington, Ontario	49
Houweling Nurseries Ltd.	Delta, B.C.	48
Amco Farms	Leamington, Ontario	40
Sabelli Farms	Leamington, Ontario	38
Veg Gro Inc.	Leamington, Ontario	38
Nature Fresh	Leamington, Ontario	35
Canagro	Delta, B.C.	31
Suntastic Hothouse	Exeter, Ontario	30
Mucci Bros.	Leamington, Ontario	30
Les Serres du St. Laurent Inc.	Portneuf, Quebec	30
Cervini's	Leamington, Ontario	25
Delta Pacific	Delta, B.C.	25
St. Davids Hydroponics	St. Davids, Ontario	24
Gipaanda	Delta, B.C.	24
Double Diamond Acres Limited	Leamington, Ontario	24
Howard Huy Greenhouses	Leamington, Ontario	24
Hazelmere Greenhouses Ltd.	Surrey, B.C.	21
Hydro-Serre Mirabel	Mirabel, Quebec	17
MOS Enterprises	Leamington, Ontario	13
MOS Capital	Leamington, Ontario	12
Paul Dyck	Leamington, Ontario	10
Hilcrest Farms	Leamington, Ontario	10
Total		712

FUENTE: human Resources Development Canada en : http://www.on.hrdc-hrhc.gc.ca/english/ps/agr/overview_e.shtml

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

2.1.4 Tipos de Trabajadores.

En un principio los trabajadores agrícolas sólo eran requeridos con conocimientos acerca de cómo trabajar la tierra (requisito indispensable para solicitar la entrada al programa). Pero a medida que avanza el mismo hay algunos requerimientos que para los empleadores son muy importantes.

En el caso de la cosecha y plantación del tabaco, es muy pesado: debido al esfuerzo físico que éste representa, los empleadores prefieren gente joven, preferentemente alta y que no sean alérgicos al cultivo. Resulta ser que a veces algunos trabajadores aunque sean jóvenes y fuertes desarrollan alergias. Esto deriva en numerosos problemas de salud que se pueden presentar inmediatamente, o en un tiempo. La mayoría de los que son contratados para este tipo de trabajo provienen de estados como Chihuahua o Nuevo León.

En el caso de trabajadoras, la fuerza en el trabajo no es la misma si se compara con los hombres. Más no por eso los empleadores han dejado de pedirlos, sobre todo por el cuidado que le dan a las frutas y vegetales, son preferidas para el procesamiento y empacamiento de las mismas así como a últimas fechas (concretamente desde 1999) para la recolección de la fresa y el trabajo en las flores. De esta manera al contratar a trabajadores hombres o mujeres que sepan trabajar con ellas se traduce en una mayor satisfacción para los trabajadores (ganado bien a diferencia que en casa) y para los empleadores una producción y ganancia exitosa.

2.1.5 Requerimientos para la contratación de Mexicanos.

A los empleadores canadienses se les pide primero agotar todas las fuentes de su país. Anteponiendo la política de "canadian citizens first" (ciudadanos canadienses primero) los empleadores están en la obligación de dar trabajo a los de su país y si no hubiera la mano de obra o no quisieran trabajar en ello, entonces y sólo entonces podrán ser candidatos a contar con trabajadores extranjeros.

Cualquier empleador, y como lo menciona en el contrato, debe de cumplir con estándares buenos para la contratación de trabajadores tanto extranjeros como nacionales. Las condiciones de vivienda son algo en que no puede fallar, ya que si lo llegara a hacer se podría incluso verse en el requerimiento de cerrar su granja. (debe de cumplir con las normas tanto de seguridad como sanitarias o con las normas descritas en el Formulaire d'aide pour la vérification des logements - Formulaire de ayuda para la Inspección de Vivienda- de Développement des Ressources Humaines du Canada. Descrito así por ser para la provincia de Québec.⁶⁵

⁶⁵ Requerimientos para contratar personal del Programa de Trabajadores agrícolas Temporales en Canadá, en: <http://www.immq.gouv.qc.ca/espanol/inmigracion/trabajadores-temporales/trabajador-agricola.html>

2.1.6 Derechos y Obligaciones de los Empleadores Canadienses.

Human Resources Development Canada HRDC (siglas en inglés) recordemos que basa su política en un estatuto en cuanto al Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales de México y El Caribe donde se enfoca, primero, hacia el aseguramiento de oportunidades de trabajo para los ciudadanos Canadienses y residentes permanentes antes de recurrir al programa como una opción para solucionar su necesidad de mano de obra.

Teniendo en cuenta lo anterior, el programa se debe regir de acuerdo a principios generales y operativos como;

- i) Los trabajadores agrícolas temporales están autorizados a trabajar y ser contratados (previa aprobación de las autoridades competentes regionales) durante la época de cosecha siempre y cuando el suministro de trabajadores canadienses no sea suficiente.
- ii) El Programa continúa su operación de acuerdo a una base temporal ⁶⁶ donde se entienda este término tanto para el trabajo, como para el trabajador quien no deberá de exceder su tiempo de estancia a más de 8 meses. En el caso de la Horticultura se pueden hacer excepciones de hasta de 10 meses, pero aquellos que excedan como empleadores este tiempo serán expulsados del programa y sólo se les permitirá contratar residentes permanentes o desempleados canadienses.
- iii) Los Trabajadores del Caribe y /o de México serán provistos de alojamiento digno gratuito y un trato justo y equitativo por parte del empleador de la granja.

Los Empleadores tienen Derecho:

- De quejarse del comportamiento de algún trabajador
- A despedirlo, siempre y cuando le haya dado el tiempo de prueba y después de haberlo consultado con el agente gubernamental (el consulado mexicano más cercano)
- A descuentos para con el trabajador ⁶⁷ a fin de cubrir gastos como por ejemplo, prima de seguro médico no ocupacional. (RBC)
- Elegir la nacionalidad y sexo de sus trabajadores.

⁶⁶ Conocida como " temporal basis", en F.A.R.M.S. Foreign Agricultural Resource Management Services, op, cit, p. 24.

⁶⁷ Véase: Acuerdo para el Empleo Temporal de Trabajadores Agrícolas...(Contrato) en el capítulo 1, o el Anexo 3.

Tienen obligación:

- De conceder un periodo de prueba a cada trabajador*
- De acuerdo al estatuto de HRDC, proporcionar alojamiento adecuado.
- Si requiere de mujeres, debe de cumplir con el alojamiento adecuado.
- A pagar un salario mínimo de acuerdo a los niveles estatales de agricultura
- Proporcionar descanso.
- No exceder a sus trabajadores a más de 8 horas de esfuerzo.
- Proporcionar un seguro médico de gastos mayores
- No puede cambiar o transferir al trabajador a su libre albedrío
- Permitir inspecciones, municipales o estatales acerca del alojamiento, pagos, costos de transportación, comidas, repatriación, etc.
- A llevar al trabajador en caso de alguna emergencia al médico.
- De respetar los límites de estancia de los trabajadores en Canadá.

En el caso de la Provincia de Québec existen indicaciones tales como;

- En Québec se trabaja de Lunes a Sábado (este último hasta el medio día).
- En los días de lluvia el trabajo no se suspende, a menos que el empleador indique lo contrario.
- Rehusar ejecutar una tarea, las peleas, las ausencias o los frecuentes retrasos entrañarían, los excesos en cuanto al consumo de bebidas alcohólicas entrañarían medidas disciplinarias, en cuanto a este asunto se puede llegar hasta el despido.
- Está prohibido el uso de drogas.
- La admisión de mujeres no está permitida y se deben de respetar los horarios establecidos.
- El trabajador es responsable de cualquier daño a la vivienda que ocupe.
- No es responsabilidad del patrón cualquier pérdida de objetos por robo, dejando la posibilidad que éste le pueda guardar su dinero y /o valores en un lugar seguro.⁶⁸

A grandes rasgos los derechos y obligaciones de los empleadores canadienses quedan estipulados en los ya mencionados Acuerdos para el Empleo. Este apartado se complementa con lo que HRDC menciona en su estatuto de cómo se debe de llevar a cabo el programa. Y aunque los problemas que se presentan son muchos, muchas veces se provocan por malos entendidos sobre todo debido a la diferencia de lenguaje y otros aspectos que se analizarán más adelante.

* Véase : Acuerdo para el Empleo Temporal de Trabajadores Agrícola... Ibidem.

⁶⁸ Venegas García Rosa María, Programa de Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales en Canadá, Seminario Permanente de Estudios Chicanos y de Frontera, INAH, México, 1999-2000, p 35.

2.1.7 Agencias Encargadas del Programa y sus funciones.

Aunque en un principio, el gobierno federal de Canadá estaba encargado del Programa, poco a poco fueron interviniendo más agencias que, aunque son de carácter no lucrativas, no dejan de estar en constante supervisión por parte del Gobierno de Canadá. Cubriendo sus costos mediante cuotas de recuperación.

El aumento de trabajadores que año con año se fue dando ha sido el motor principal para que se empezaran a crear agencias especializadas como:

- *The Foreign Agricultural Resource Management Services F.A.R.M.S. (siglas en inglés)*

La organización fue incorporada federalmente en 1987("... creada por granjeros canadienses..."⁶⁹), para asistir en el proceso del requerimiento de los trabajadores agrícolas temporales. Contando con la autorización de *Human Resources Development Canada HRDC (siglas en inglés en Toronto)*. F.A.R.M.S. es una rama del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales del Caribe y México. Esta es una organización que trabaja mediante una cuota que se hace válida una vez que las peticiones de trabajadores por parte de los empleadores han sido aprobadas y procesadas y es dirigida por una junta de directores. La organización tiene una cuota por sus operaciones ya sea por llegadas (arrivals) o transferencias (transfers) y según el número de trabajadores. (Ver cuadro: 2001 F.A.R.M.S. Fees) En Québec la agencia al par de F.A.R.M.S, vendrían siendo F.E.R.M.E. *Fondation des Entreprises et Reclutement de Main d'oeuvre Agricole Etrangère*⁷⁰

2001 F.A.R.M.S. Fees. (cuotas de F.A.R.M.S.)

# of Workers	F.A.R.M.S. Fee	GST	TOTALS
1	32.00	2.24	34.24
2	64.00	4.48	68.48
3	96.00	6.72	102.72
4	128.00	8.96	136.96
5	160.00	11.20	171.20
6	192.00	13.44	205.44
7	224.00	15.68	239.68
8	256.00	17.92	273.92
9	288.00	20.16	308.16
10	320.00	22.40	342.40
11	352.00	26.88	376.64
12	384.00	26.88	410.88

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Dependiendo del número de trabajadores que se solicitan, la cuota que se paga en dólares Canadienses junto con el GST (impuesto), y sólo se hacen reembolsos cuando las órdenes de arrivals (llegadas) o transfers (transferencias) han sido concluidas.⁷¹

⁶⁹ Foreign Agricultural Resource Management Services, *F.A.R.M.S. information ...* op, cit. p 1.

⁷⁰ Weston Ann, Living and conditions for migrant farmworkers in Canada some concerns, notes for a presentation to the Trilateral Conference on Agricultural Migrant Labour in North America, Los Angeles, February 7^o 2000.

⁷¹ Foreign Agricultural Resource Management Services, *F.A.R.M.S. information ...* op, cit, p.1.

Después de la última reunión del año 2000 de directivos de F.A.R.M.S. se estipulaba que:

- 1) F.A.R.M.S. proveería asistencia a los empleadores para conocer sus obligaciones estipuladas en los contratos tanto con trabajadores mexicanos como con los del Caribe.
- 2) F.A.R.M.S. proveería asistencia a los empleadores después que éste haya agotado todas las fuentes posibles en cuanto a los gastos de una muerte.
- 3) F.A.R.M.S. decidirá asistirle en la revisión de casos de esta índole.
- 4) F.A.R.M.S. ayudará económicamente, sólo si se requiere, en caso de una muerte.

• **CANAG TRAVEL AGENCY**

Es una agencia de viajes de carácter privado en Ontario, Canadá, proporciona servicios como el de otorgar datos acerca de:

- horarios de vuelos
- disponibilidad de asientos
- reservación de asientos
- información en cuanto a condiciones del viaje para los trabajadores y empleadores.

La agencia cuenta con el mejor precio en el mercado, debido a que su junta directiva maneja directamente las negociaciones para satisfacer tanto las necesidades de los empleadores, así como el hecho de que se puede llegar a un buen arreglo cuando cierto número de trabajadores debe de ser transportado ya sea desde el Caribe o México.⁷²

También es la encargada de colocar a aquellos trabajadores que por alguna razón se ven en la necesidad de romper su contrato antes de tiempo y necesitan regresar a su país lo más pronto posible. *CANAG* sólo puede trabajar de acuerdo a la disponibilidad de asientos que exista, por lo que la cooperación de los empleadores y su previsión, hace que su servicio vaya mejorando día con día.

Cuentan con una "payment policy" en la cual se especifican los costos de trasportación aérea y terrestre ya sea desde o hasta el aeropuerto, y /o hasta la granja.

⁷² Recordemos que el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales con Canadá, no sólo es con México, sino también con países del Caribe como: Barbados, Jamaica, República de Trinidad y Tobago, y los Países del Common Wealht.

Aproximadamente el costo para el empleador por el viaje personal cuesta 431.00 dólares⁷³ canadienses, en el caso de México. Entendiendo que tanto las tarifas, como los impuestos a éstas, están sujetos a cambio con aprobación gubernamental. También están sujetas a cambios las tarifas aéreas⁷⁴ debido a cargos por parte de las aerolíneas, también con la aprobación gubernamental.

En cuanto a la información, la agencia envía cartas a los empleadores, para que estos a su vez les comuniquen y les adviertan a sus trabajadores que no pueden llevar cierta carga o peso de equipaje.

Las aerolíneas les permiten llevar 2 maletas de un peso de hasta 70 libras (32 kilogramos) cada una y no más largas que 62 pulgadas (158 centímetros) en dimensiones totales. Además de una maleta o bolso de mano que no sea más grande de 16 pulgadas de alto por 22 de largo y con un peso no mayor a 16 libras (7 kilogramos) por persona.

Debido a que la mayoría de las veces las casas de los trabajadores quedan retiradas de los lugares de trabajo, algunos empleadores les proporcionan bicicletas para su transportación. A veces estas bicicletas se las regalan o se las venden; lo que provoca que al término de la temporada o del contrato algunos o más bien muchos de los trabajadores tienen el deseo de llevárselas a casa y esto ha dado pie a que en las cartas de información de la agencia se tome como un punto importante este asunto. Para agilizar su paso por el aeropuerto y que no exista ningún tipo de problemas en este punto algunas compañías de fletes van a ofrecer sus servicios de paquetería a las granjas. Con lo anterior el trabajador se evita de problemas y le evita problemas al empleador a la hora de su partida.

La agencia hace hincapié en el exceso de equipaje, ya que los trabajadores (y sobre todo los mexicanos) aprovechan su visita a Canadá y compran desde aparatos electrónicos (como grabadoras, radios, televisiones, DVD's, computadoras, etc.) hasta herramientas de trabajo para el campo o la industria; por supuesto nada de lo anterior entra dentro de la tarifa acordada con las aerolíneas.

La prioridad de la Agencia es llevar a buenos términos el regreso de los trabajadores ya que siempre se hace énfasis en el hecho que los vuelos no esperarán a nadie en el aeropuerto.

Cabe recordar que desde los ataques del 11 de Septiembre de 2001, en Nueva York, la seguridad en todos los aeropuertos del mundo se incrementó, por lo cual es quehacer de la agencia advertir a los empleadores de tener lista a su gente a tiempo y prever cualquier eventualidad; sobre todo en este punto de la sobrecarga de equipaje.

⁷³El precio de viaje es sencillo no redondo, en Foreign Agricultural Resource Management Services, F.A.R.M.S. Information... op, cit, p.8.

⁷⁴ Las tres aerolíneas más grandes que se utilizan por medio de CANAG son Air Canada fuera de México y Jamaica, Mexicana de Aviación por parte de México, y British West Indies Airlines para el resto de los países en el programa.

Programa de seguro por parte de Voyager Insurance Company (Insurance Program RBC)

A diferencia de los demás países dentro del programa, los trabajadores cuentan con una ventaja sobre ellos.

A todos los trabajadores se les da un seguro por parte de The Workers Compensation Board que cubre los gastos relacionados con heridas de trabajo, pero en el caso de México existe el seguro RBC de la compañía *Voyager Insurance Company*⁷³, la cual ofrece un programa médico, de vida, en caso de discapacidad y/o desmembramiento.

La tasa que se cobra es de 0.46 de dólar canadienses (cifra para el 2001) por trabajador por día en Ontario, siete días a la semana, desde el día de la llegada del trabajador hasta el día de su regreso. Lo anterior se maneja en estrecha ayuda y comunicación con el consulado de México, en este caso de Toronto. De esta forma se confirma la llegada, salida, transferencia, o salida de cada trabajador.

También se manejan reembolsos en situaciones como el retorno prematuro de algún trabajador o pagos extras por retraso en el retorno. Los factores pueden variar, ya sea por falta de lugares, o porque es un regreso que no se programó propiamente con CANAG u otras.

2.1.8 Autoridades y sus funciones en cuanto al Programa.

Una de las autoridades más representativas por parte del gobierno de Canadá y que más tiene que ver con la vigilancia del buen manejo del programa es el Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos o "Human Resources Development Canada" –HRDC- en inglés.

Departamento de desarrollo de Recursos Humanos de Canadá (Human Resources Development Canada) HRDC.

HRDC es la autoridad canadiense quien permite la entrada o no de trabajadores pedidos por algún empleador. Debe vigilar que el empleador tenga buenas referencias y por supuesto que tengan siempre en cuenta la política de " los canadienses primero". Es decir que hayan agotado todas las posibilidades de contratar canadienses o residentes permanentes en lugar de trabajadores temporales.

Queda claro que esta política es idéntica a aquella que se estipulaba en el programa bracero, al exigir a los granjeros norteamericanos que primero agotaran las posibilidades de contratación de nacionales, en lugar de contratar braceros, los cuales aceptaban poco y no peleaban nada.

Obedeciendo a la política de los " canadienses primero" y teniéndola como una fuerte base, HRDC pide a los empleadores que, después de haber comprobado la necesidad de trabajadores temporales, y no haber encontrado a nacionales que hicieran el trabajo para la cosecha; al menos en un plazo de 8 semanas antes de empezar su trabajo, deben presentar su solicitud de trabajadores ante la oficina de Recursos Humanos de su localidad conocida como HRCC (Local Human Resource Centre Canada).

⁷³ Empresa de carácter privado, pero con la aprobación del Gobierno de Canadá.

La cadena del proceso comienza con las solicitudes de trabajadores, por parte de empleadores canadienses, a las HRCC de las localidades. Después éstas, con base a la política de la HRCC otorga junto con ella el permiso de "importar" trabajadores. Las oficinas locales de HRCC son las encargadas de obtener la firma del trabajador en el contrato de trabajo.⁷⁶

Junto con *Immigration Canada* son las encargadas de aceptar o no a los trabajadores extranjeros, sean estos de la nacionalidad que sean. Ambas agencias determinan si aceptan cierto número de trabajadores.

Eso sí hay que mencionar que otorgan un permiso de "... no más de 240 horas en un periodo de seis semanas o menos, y no más de ocho meses"⁷⁷. Recordando que no podrán permanecer empleados más de ocho meses y no realizarán otra actividad más que para la que fueron contratados.

Comisión de seguridad en el lugar de trabajo, WSIB Workplce Safety & Insurance Board (o/a Worker's Compensation)/ Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail –CSPAAT. (Véase Anexo5).

Para efectos de estar prevenidos en cuanto a los accidentes y el control de los gastos del mismo. Ya se había mencionado la existencia de un seguro aparte, que tienen los mexicanos a diferencia del resto de quienes conforman el programa. En cuanto al seguro que por ley se tiene que entregar a todos los trabajadores, no importando su nacionalidad..

Los empleadores son requeridos a tener este seguro en el lugar de trabajador, y si no se cumpliera con esta disposición oficial, el empleador se haría acreedor a una multa por parte de las autoridades del gobierno de Canadá.

Su existencia, es de tipo preventiva y también organizativa – a mi parecer- ya que al tener este tipo de ideas, cualquier eventualidad que se pudiera presentar, podría ser manejada y evitaría controversias sobre los gastos que se tendrían que sufragar por un accidente.

Lo anterior determina que es mejor estar prevenido, ya que cualquier cosa puede afectar el trabajo por lo mismo la producción.

⁷⁶ Información obtenida en: http://www.on.hrdc-drhc.gc.ca/english/ps/agri/overview_e.shtml

⁷⁷ Statement o Policy, F.A.R.M.S. Information, op cit, p. 25.

Ministerio de Salud (Ontario Ministry of Health :OMH para la Provincia de Ontario).

Autoridad encargada de la distribución de las tarjetas de salud para los trabajadores. Esta tarjeta certifica que los trabajadores están trabajando legalmente en el país y se encuentran en óptimas condiciones para realizar la labor por la cual fue contratado.

Está encargada de procesar los documentos de cada uno de los trabajadores para que su tarjeta de OHIP sea entregada a cada trabajador.

La oficina no trabaja sola, su labor la realiza junto con el agente gubernamental del país que envía trabajadores (en este caso México)para el procesamiento de las tarjetas.

Debido a que año con año los trabajadores entran y salen del país; al momento de su entrada, los agentes gubernamentales retienen las tarjetas de salud. Con el fin de recabar la información que muchas veces es faltante en la base de datos del consulado.

Al retener las tarjetas se hace un conteo de ellas y se mandan al Ministerio de Salud junto con las formas de solicitud de salud o las llamadas OHIP (Véase anexo 6). En caso de ser trabajadores de primera vez, corresponde al empleador llevar a sus trabajadores a la oficina del ministerio más cercana, para que llene su forma de solicitud y le sea tomada la fotografía.

Oficina de Recaudación de Impuestos :Canada Customs and Revenue Canada (CCRA).

A Nivel Federal para cobrar impuestos están las llamadas formas TD1 forma de impuestos federal (Véase Anexo 7) y para el caso de Ontario son las formas *TD Ontario* (Véase anexo8). En ellas se muestra el periodo de trabajo y un aproximado de lo que ganará en su estancia en el país de ahí se les realizan las deducciones correspondientes, y en algunos casos el devolución del dinero retenido vía impuestos.

Los procedimientos para cobrar o en su caso devolver algún impuesto varía las legislaciones tanto provinciales como federales.⁷⁸

Las formas se entregan por paquetes; desde que el trabajador está tomando lista en el Aeropuerto de la Ciudad de México, se les llenan las formas que al llegar a Canadá entregarán al agente gubernamental. Todo esto se hace con el fin de que las formas sean revisadas por *Immigration Canada* en un solo paquete. Facilitando la movilidad de los vuelos que a veces excede el centenar de personas.

⁷⁸ F.A.R.M.S. information, op cit, p. 18.

Algunos trabajadores tienen que pagar el *Canada Income Tax* y contribuir para su *Canada Pension Plan*, para recibir los beneficios. Incluso si no viven en Canadá. Claro que esto lo han cuestionado los empleadores, trabajadores y autoridades mexicanas, ya que si se le paga al Employment Insurance (seguro de empleo) también tendrían derechos como los canadienses de recibir un bono por falta de empleo.

Paradójicamente, para permanecer en Canadá tienen que tener un empleo y empleador. Por otro lado, no todos los trabajadores pueden aplicar por el GST, impuesto que se les proporciona a personas con un salario bajo y varios dependientes. Este a veces es devuelto siempre y cuando la solicitud haya sido aprobada por Revenue Canada (oficina de impuestos).⁷⁹

Inmigración Canadá (Immigration Canada).

Es la encargada de supervisar que todos los papeles se encuentren en regla para los trabajadores, estos documentos son el pasaporte del trabajador, y la visa expedida por la embajada de Canadá en México (esta visa se envía a la Secretaria de Relaciones Exteriores; S.R.E., para que al momento de su partida de México, les sea entregada a cada uno de los trabajadores). Al realizar los trámites, la agencia le entrega copias de las llamadas T-4 slips (Véase anexo 9) la cual identifica a los trabajadores dentro del programa.

⁷⁹ Weston Ann, *Living and conditions for migrant farmworkers in Canada some concerns*, notes for a presentation to the Trilateral Conference on Agricultural Migrant Labour in North America, Los Angeles, February 7^o 2000. p 7.

A Continuación se presenta un cuadro resumiendo las responsabilidades de las agencias más significativas (sin que el resto no sean importante) y autoridades gubernamentales en Canadá:

Local Human Resource Centre Canada HRCC	HRDC Oficina Regional Toronto	F.A.R.M.S.	CANAG TRAVEL	Canadian High Comission /Embajada.
Aprueba la solicitud de un empleador, si este demuestra que no encontró mano de obra canadiense.	Desarrolla la política de las directrices operativas.	Administra Notifica a los servicios de unión los trabajadores requeridos.	Notifica de llegadas y salidas.	Prepara las Autorizaciones de visas de trabajadores aprobados y requeridos por FARMS.
Tramita las órdenes a FARMS. Puede aceptar las cuotas de la visas para sus trabajadores.	Otorga entrenamiento a las Locales de HRDC.	Notifica a la agencia de viajes de las llegadas y los aprobados.	Reserva las salidas.	Revisa los exámenes médicos de los trabajadores
Otorga al empleador y trabajador contactos con la respectiva oficina consular.	Mantiene constante comunicación con los agentes gubernamentales.	Se comunica con las altas comisiones de la embajada con respecto a las aprobaciones.	Coordina el movimiento de los trabajadores, desde el aeropuerto hasta su destino final.	
Obtiene las firmas de los trabajadores en el contrato.	Provee de directorios funcionales, de HRCC en las localidades.	Facilita al gobierno la movilidad las órdenes de trabajadores.		
Avisa de cualquier cambio en los procedimientos del programa.	Monitorea el programa.	Provee de todas las granjas y agencias gubernamentales, con actualizaciones frecuentes. Monitorea el periodo de empleo y su término.		
Están en unión con oficiales del gobierno federal y provincial.				

2.2 Estructura del Programa en México.

2.2.1 Requerimientos para la selección de los Trabajadores

Con el fin de dar una alternativa de trabajo a aquellos campesinos que se encuentren en periodos de desempleo, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social a través de los Servicios Estatales de Empleo da a conocer los requerimientos para poder ir a trabajar a Canadá como trabajador temporal agrícola.

a) Requisitos⁸⁰

- **Ocupación:** Ser campesino, jornalero o que su ocupación actual se relacione con la agricultura. En el caso de Apicultores, se debe contar con conocimientos técnicos y experiencia mínima de cinco años. En el Programa también participan mujeres, preferentemente con experiencia en la cosecha de fresa.
- **Edad:** de 22 a 45 años de edad.
- **Escolaridad:** mínima tercero de primaria y máxima de tercero de secundaria y para apicultores, hasta carrera técnica agropecuaria y /o especialidad en apicultura.
- **Estado civil:** hombres y mujeres casados o en unión libre y preferentemente con hijos. Por excepción, solteros que demuestren tener dependientes económicos.
- **Vivir en zona rural.**

b) Documentación

- **Credencial de elector actualizada, del interesado y de su esposa y /o beneficiario**
- **Segunda identificación oficial como puede ser: precartilla, cartilla liberada, constancia de estudios (certificado de primaria o secundaria)**
- **Acta de matrimonio (si es casado) o constancia de concubinato (si vive en unión libre)**
- **Actas de nacimiento del interesado y sus dependientes económicos. En el caso de solteros, deberán acompañar la constancia y comprobantes de sus dependientes económicos.**
- **Constancia de no tener antecedentes penales.**

⁸⁰ Requisitos que da a conocer la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en su página de Internet: www.stps.gob.mx

Para la Provincia de Québec, es importante que el trabajador no tenga antecedentes de haber ingresado de forma ilegal a los Estados Unidos; y por lo tanto haber sido deportado. Esto se debe a que los trabajadores que van a esa provincia hacen escala en los Estados Unidos para la conexión hacia Québec.

En el caso de ser mujer deberán de probar que son cabeza de familia o por lo menos que cuenten con dependientes económicos. En este apartado hay que resaltar que las mujeres que van, en su mayoría son viudas o madres solteras. Por tradición les sería difícil a las mujeres ir en busca de trabajo a otro país; primero los esposos no aceptan la ausencia de la mujer en casa ni están dispuestos a hacerse cargo de los hijos para que la mujer obtenga otros ingresos.

El reclutamiento y preselección de candidatos se realiza en las entidades federativas a través de las oficinas denominadas Servicios Estatales de Empleo⁸¹, no contempla ningún costo y los trámites son de carácter personal.

Generalmente se informa de manera inmediata si el solicitante califica para el programa, se realiza la entrevista en un plazo de 30 días hábiles para la resolución definitiva.

La selección final, el examen médico, así como la visa de trabajo, son trámites que deben realizarse en la Ventanilla Única de la Dirección General de Empleo, ubicada en Lucas Alamán 165, 1er. Piso, Col. Obrera, Delegación Cuauhtémoc, en México, Distrito Federal, C.P. 06800.

Lo anterior implica que los aspirantes preseleccionados, deberán acudir a la Ciudad de México, para la selección definitiva y para los trámites migratorios correspondientes. Es muy importante que los trabajadores cubran todos los requisitos y contar con la documentación completa, en original y copia, con la finalidad de evitar pérdida de tiempo en los trámites.

A partir del presente año se busca otorgar apoyos económicos para traslado y capacitación a los trabajadores agrícolas que participen por primera vez en el programa, de acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.⁸²

⁸¹ Los Servicios Estatales de Empleo son las instancias encargadas de la operación de los Programas de Apoyo al Empleo en cada Entidad Federativa y dependen de los Gobiernos de los Estados y del Distrito Federal. En Requisitos que da ... Ibidem.

⁸² Reglas de Operación del Programa, publicadas el 3 de abril en el Diario Oficial de la Federación. En Internet: <http://dns.secodam.gob.mx/ggors/reglas/R14%20TRABAJO/Extractos/r14peamovilidexterior02.htm>

2.2.2. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores Mexicanos

De acuerdo con el contrato de trabajo, los *trabajadores tienen*

a) *derechos de:*

- Recibir un trato igual que el reciben los trabajadores Canadienses, así como condiciones de vida.
- Recibir el pago que estipule el contrato, respetando los estándares de salario según cada provincia.
- A recibir ayuda de las agencias gubernamentales de su país, en caso de tener que regresar a su país si alguna circunstancia lo obligase a hacerlo.
- Debe de tener un tiempo de prueba (véase Anexo 4), para demostrar que su trabajo es bueno y poder permanecer en Canadá, hasta el término de su contrato.
- Si acaso tendría que irse por razones de salud, después de una verificación previa por un médico canadiense, el costo del regreso será por parte del empleador.
- El pago de salario será en la moneda legal. Con carácter semanal.
- Tendrá un horario de trabajo el cual sólo lo podrá extender previo acuerdo con el empleador.
- Tener una vivienda digna, limpia, segura y con todos los aditamentos necesarios para satisfacer sus necesidades primordiales.
- Tiene derecho a un seguro de empleo por parte del gobierno provincial y en el caso de Ontario, podrá tener uno de vida de accidentes no relacionados con el trabajo.
- En el caso de trabajadoras, los empleadores deben de contar con viviendas separadas de los hombres y adecuadas.

b) *Sus obligaciones;* también concertadas en el apartado IX del contrato de empleo estipulan que;

- Debe trabajar de forma esmerada y siempre con la dirección del empleador (o capataces) quien le indicará las tareas a elaborar.
- Si su repatriación es necesaria por razones de problemas domésticos y no ha terminado su contrato el costo de repatriación deberá correr a cargo del trabajador, y si éste no tiene el dinero suficiente; entonces corresponderá a la dirección de protección a conacionales y el consulado más cercano ayudarlo a regresar.
- Debe cuidar la vivienda que le fuera otorgada.
- No trabajará, más que para el empleador al que hubiese sido asignado.
- No puede romper contrato y mucho menos abandonar la granja (aunque no esté estipulado en el contrato, en las leyes canadienses, eso amerita deportación y si quisiera regresar en la próxima temporada le sería prohibida la entrada, así como hacerse acreedor a ser "boletinado" tanto por el gobierno de Canadá como el de México).

2.2.3 Autoridades Gubernamentales Mexicanas Encargadas del Programa.

Con el fin de llevar de la mejor manera posible el reclutamiento y selección de los trabajadores agrícolas de México en Canadá, las autoridades que manejan el programa forman una parte importante del mismo. Si no fuera un trabajo en equipo entre diferentes dependencias, el programa simplemente no hubiera durado lo que hasta hoy.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS.

Es la encargada del reclutamiento y selección de los trabajadores. Anteriormente la Secretaría centralizaba todos los trámites en la Ciudad de México, lo que por ende daba como resultado que muy pocos trabajadores y sobre todo los del centro del país fueran los únicos que tuvieran acceso al servicio.

A partir de la creación de redes de empleo como Chambatel y los servicios nacionales de empleo; dieron pauta para que los trámites por lo menos los de solicitud de acceso al programa ya no se concentraran en el centro del país. De esa forma los primeros pasos para el reclutamiento se pueden hacer en Los Servicios Nacionales de Empleo. Una vez que se ha sido aprobado para presentar los requisitos para ser trabajador agrícola temporal, deben de transportarse a la Ciudad de México.

Una vez que los trabajadores han sido aprobados por la Secretaría y haber pasado los exámenes médicos, le compete a la Secretaría de Relaciones Exteriores continuar con el trámite.

Secretaría de Relaciones Exteriores, S.R.E.

Esta Secretaría juega un papel doble; tanto en México como en Canadá. En el primero se encarga con ayuda de la Embajada de Canadá, a proporcionarles a los trabajadores los papeles de inmigración para Canadá, así como darles indicaciones desde su partida en el Aeropuerto.

Funcionarios de dicha Secretaría les otorgan a los trabajadores sus formas de impuestos, sus cartas para la expedición de trabajo en Canadá, así como también la duración de sus contratos. Este punto se debe a que aunque, la Secretaría del Trabajo y la de Relaciones Exteriores, están en constante comunicación con las agencias que manejan el programa en Canadá; algunas veces algunos trabajadores no llegan al aeropuerto, pero como el lugar ya está apartado y un empleador canadiense ya hizo los trámites para contar con un trabajador; la solución la toma la Secretaría de Relaciones en el aeropuerto mismo, incluso antes de que salga el avión.

Se tiene que aclarar que aunque algunos trabajadores sean nominales (pedidos por empleadores o residentes del programa) o seleccionados (de primera vez) pueden ser utilizados como trabajadores sustitutos en ausencia de aquellos que no se aparecieran.

Consulado de México en Toronto. CONSULMEX.

Cabe destacar la actuación de esta dependencia, sin restarle importancia a las demás dependencias. Entre los múltiples quehaceres de los miembros del consulado están;

Al recibir a los trabajadores agrícolas a su llegada a Canadá;

- Junto con miembros de CANAG distribuir a los trabajadores según su granja destino.
- Contabilizar sus hojas T⁴ de permiso de trabajo.
- Tomar la asistencia de los trabajadores de primera vez, nominales y aquellos que por causas ajenas se convierten en double- arrivals⁸³.
- Recoger sus hojas de impuesto tanto federal, como provincial.
- Arreglar problemas con trabajadores que no llegaron [avisar a los granjeros que su(s) trabajador(es) nominal(es) no llegaron(ó), pero si es que se da el caso advertirle que tiene a otro(s) en su lugar(es)].
- Brindarles consejos acerca de las infracciones que el gobierno de Canadá les puede hacer en caso de faltar en conductas impropias de carácter laboral (no cumplir con lo más básico/ no trabajar más que para su empleador) hasta penal (robo, violaciones, etc.).
- Se les da a conocer sus derechos a grandes rasgos.
- Se les brinda información de cómo comunicarse al Consulado en caso de tener alguna queja; ya sea por sufrir de abusos, o malas condiciones de trabajo en la granja.

⁸³ Este calificativo se les da a los trabajadores que antes de que acabe su contrato regresan por una circunstancia fuerte a México, pero regresan dentro del tiempo de su contrato para terminarlo (previo acuerdo con el empleador). Información del Consulado General de México en Toronto.

En el Consulado los agentes gubernamentales (aparte de sus deberes, como miembros de una misión diplomática) sirven de gestores;

- Procesan la información de cada trabajador, relacionando sus generales junto con la granja en la que se encuentra, estuvo o va a llegar.
- Se encargan de cotejar las T'4 junto con las solicitudes de SIN(Véase Anexo 10) para efectos de que el Gobierno de Canadá les proporcione sus tarjetas de seguro(sin ésta o por lo menos su número, la atención médica no se puede proporcionar por parte de los servicios médicos de Canadá); una vez que éstas están listas se tiene que procesar a las mismas, enviándolas a cada una de las granjas.
- Tramitan la renovación de las tarjetas de salud OHIP, mandándolas también al ministerio de salud.
- En caso que a los trabajadores mexicanos se les devuelva algún dinero por concepto del impuesto GST, se relacionan y si el trabajador no se encuentra en Canadá, el cheque es enviado a México vía valija diplomática a la Secretaría de Relaciones Exteriores.
- Muchas veces tienen que servir de traductores entre los empleadores y los trabajadores.
- También sirven de mediadores en un conflicto laboral; ya sea entre empleador / trabajador o trabajadores.
- Han creado un formato, para la atención médica de los trabajadores y que éstos se den a entender (Véase Anexo 11).
- Contabilizan los vuelos de llegada y de salida.
- En caso de accidente, se trabaja para que el *Workplace Safety & Insurance Board (Worker's Compensation)* le otorgue al trabajador los medios para curar su atención y su paga en caso que el accidente haya dejado al trabajador imposibilitado para trabajar ya sea provisional o permanentemente.
- Se manejan a mediados de la temporada las llamadas transferencias de trabajadores de una granja, siempre y cuando existan empleadores con un déficit de trabajadores cuando la temporada aún no haya terminado.
- Aseguran las razones de los trabajadores para poderles dar permiso de regresar a México. Vía telefónica se confirma o se desmienten las razones que el trabajador hubiera dado como "urgencia" para regresar a México.
- Junto con las autoridades canadienses visitan a las granjas, ya sea en forma aleatoria o por alguna queja hecha por algún trabajador(a).

Mencionamos en especial al Consulado de México en Toronto debido a que en esa provincia se concentra el mayor número de trabajadores de origen mexicano, además del mayor número de granjas afiliadas al programa, por tanto la carga de trabajo es excesiva. Los consulados y Embajadas encargadas de otras provincias se encargan de las mismas tareas pero dependiendo de la provincia

es como se llevan. Además el número de trabajadores mexicanos es en menor proporción de lo que existe en Ontario.

2.2.4. Estados de la República Mexicana que son los mayores proveedores de trabajadores.

Como ya se ha mencionado, al principio la mayoría de las entidades que representaban un proveedor de fuerza de trabajo para el campo agrícola canadiense eran del centro del país. Debido a la centralización del programa en la Ciudad de México.

Los estados que proporcionan la mayor mano de obra agrícola a Canadá son; Guanajuato, Hidalgo, Estado de México, Morelos, Puebla, y Tlaxcala⁸⁴ (véase tabla de procedencia).

PROCEDENCIA DE LOS TRABAJADORES EN EL PROGRAMA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES DE MÉXICO EN CANADA.

ENTIDAD FEDERATIVA	ALBERTA	MANITOBA	QUEBEC	ONTARIO
Aguascalientes	-	-	-	1
Chiapas	-	3	5	39
Chihuahua	-	-	1	1
Distrito Federal	7	5	26	206
Guanajuato	17	20	162	800
Guerrero	-	-	5	21
Hidalgo	10	11	113	553
Jalisco	-	1	2	9
México	37	42	266	1360
Michoacán	4	18	46	276
Morelos	40	18	100	483
Nayarit	-	-	-	4
Oaxaca	3	5	55	225
Puebla	14	31	142	541
Querétaro	1	1	5	20
Quintana Roo	-	-	-	1
San Luis Potosí	-	2	4	16
Tabasco	-	-	2	7
Tamaulipas	-	-	-	1
Tlaxcala	29	39	232	1427
Veracruz	1	3	10	43
Yucatán	-	-	-	3
TOTAL	163	197	1176	6465

FUENTE: Dirección General de Empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social ⁸⁴

⁸⁴ Estados Principales para principios del año 1999.

TECIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los anteriores estados pueden considerarse como los principales, pero no hay que olvidar que a partir de la descentralización del programa, muchos otros, han ido incrementando su migración hacia Canadá. Por ejemplo en la tabla anterior no figuraba el estado de Nuevo León, ni mucho menos Zacatecas. Este último considerado como uno de los principales Estados de donde la mayoría de su población masculina en edad de trabajar, reside en Estados Unidos.

Conforme pasa el tiempo algunos otros Estados se van incorporando, para mediados del año 2000, laboraban nueve mil trabajadores temporales, "... principalmente de Tlaxcala, Oaxaca, Estado de México, Guanajuato, y Guerrero...".⁸⁶ Anteriormente Oaxaca, aunque el estado entraba en el programa, no se consideraba de los 5 más importantes.

Poco a poco otros estados entrarían; la descentralización del reclutamiento daría pauta para que se incrementara el número de trabajadores de estados que ni siquiera estaban contemplados en el programa.

La necesidad de buscar una mejora por el trabajo que se realiza en la tierra, ha llevado a comunidades enteras a emigrar, dejando atrás a los suyos, en el abandono total (casi como pueblos fantasmas, además de mujeres solas).

Existen estados de la República que incluso son conocidos como comunidades de emigrantes. Caso concreto el de Zacatecas donde sino todos, la mayoría de su población sólo se ve en festividades importantes. Pero el resto del año la población decrece debido a la gran cantidad de personas que se encuentran en Estado Unidos trabajando.

No importando lo que se pudo creer de Zacatecas para el año 2000 "... 61 campesinos de los municipios de Sombrerete y Villa García viajarán la próxima semana a Canadá, en donde laborarán durante cuatro meses en el cultivo del tabaco, con un salario de 29.90 dólares la hora..."⁸⁷ siendo ésta la primera ocasión que trabajadores Zacatecanos saldrían a trabajar al extranjero de forma legal y "segura", "... Sin exponerse a los riesgos de la migración indocumentada, pero con la condición de que no podrán establecer su residencia en aquella nación.."

⁸⁶ Fragmento de tabla, véase completa en: Mellado López Marinka, **Análisis Jurídico del Acuerdo para El Empleo Temporal Agrícola entre...** op, cit, p.36.

⁸⁶ " Laboran Legalmente en Canadá 9 mil campesinos Mexicanos" en periódico: Ultimas Noticias/ Redacción, México, Viernes 25 de agosto de 2000.

⁸⁷ "Trabajarán legalmente en Canadá 61 Zacatecanos" en La Jornada/ Estados; Alfredo Valadez Rodríguez, corresponsal, México, Jueves 13 de Julio de 2000.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social le da preferencia a los trabajadores del interior de la república, ya que se considera que en el Distrito Federal hay un poco más de oportunidades que en el interior. Lo anterior no obstaculiza, ni imposibilita que el Distrito Federal sea un estado proveedor de mano de obra a Canadá.

2.3 El Programa en la actualidad

2.3.1. Resultados en los últimos años (1999-2002)

Aunque el programa en un principio sólo estaba conformado por los países de Jamaica y los países del Caribe (1966). Sin Importar la lejanía de los trabajadores mexicanos; se les dio una oportunidad, tal vez sin muchas expectativas a futuro.

No sólo existían barreras culturalmente hablando sino, también de lenguaje (cosa de la que no sufrirían los jamaíquinos, ya que ellos sí hablan inglés). Aún así los mexicanos fueron haciéndose de un lugar en la preferencia de los empleadores canadienses (véase tabla abajo).

Número de Trabajadores Mexicanos Temporales en Canadá (Number of Mexican Seasonal Workers in Canada) 1974-1998.⁸⁸

Year	Number of Workers
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	2,628
1989	4,414
1990	5,143
1991	5,148
1992	4,778
1993	4,886
1994	4,910
1995*	4,866
1996	5,211
1997	5,547
1998	6,486

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

* Las Cantidades señaladas marcan el principio del programa y la otra el año en que se hicieron cambios en el memorando, entre México y Canadá. Para entonces el número de trabajadores incrementaba notablemente.

⁸⁸ Fuente; datos en: ... The Mexican Temporary Agricultural Program in Canada, por Arguello M, María Neri...op, cit.

Entre los logros del programa (aparte del significado económico) se encuentran;

- La entrada al programa de estados como el de Zacatecas⁸⁹. Su importancia se basa en que principalmente, con la entrada al programa de trabajadores provenientes del estado, se espera que se dé a conocer en el mismo, frenando un poco su entrada de manera ilegal a Estados Unidos.
- En la medida de lo posible se atiende a trabajadores temporales en caso de sufrir un accidente, el mayor logro en este inciso, es que si se necesitase algún tipo de remuneración económica, los encargados del programa han llevado a buenos términos estos casos.
- Poco a poco los trabajadores mexicanos se van haciendo a la idea de salir a trabajar a Canadá. Aunque esto signifique el estar lejos de su familia.
- Al realizar su labor de protección a los trabajadores que laboran en Canadá, el Consulado de México en Toronto y las autoridades canadienses encargadas de la supervisión del programa; al menos 10 granjas han sido dadas de baja en el programa⁹⁰, por haber incurrido en faltas graves hacia los trabajadores (exceso de trabajo, deducciones ilegales o incumplimientos del contrato, etc.).
- Se monitorean aquellas granjas, que aunque no han sido de baja todavía, han incurrido en faltas.⁹¹
- Algunos empleadores han visto en México una oportunidad de inversión. Lo anterior se traduce en oportunidades de empleo para los mexicanos, sin la necesidad de salir de su país.
- Prosiguiendo con el punto anterior, se ha buscado una continuidad (actuando tanto el Consulado, como El Banco de Comercio Exterior BANCOMEXT) para que ese tipo de inversiones se desarrollen. Ejemplo de esto es la Sra. Lien Li; granjera de la zona de New Market, Ontario Canadá, quien contrataba para el año 2001 a 60 trabajadores mexicanos, (adiestrándolos en técnicas avanzadas de cultivo, refrigeración, empaque, etc.), y dirigiendo otra en el Estado de Sinaloa, empleando a 700 personas⁹². Los resultados de este tipo de negociaciones ofrecen la cifra en el 2002 de 100 trabajadores en Canadá y 900 en el estado de Sinaloa.

⁸⁹ Para el año 2000.

⁹⁰ Abarcando los años de 2001-2002.

⁹¹ Como la Granja de Roger D' Hulster, en la provincia de Ontario. De acuerdo con información del Consulado Mexicano en Toronto, esta granja es una que siempre está en observación, por las numerosas faltas en las que ha incurrido, Canadá, 2003.

⁹² **Perspectivas a Largo Plazo Del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT)**, Documento de Opinión Personal del Cónsul General de México en Toronto Lic. Manuel Uribe Castañeda hacia la SRE. Toronto, Ontario, Canadá, septiembre de 2001.

- En San Luis Potosí el dueño de Mastron Enterprises Ltd, una de las mejores granjas en Canadá, se dedica al cultivo de jitomates en invernaderos, describiéndolos como los mejores del mundo.
- En Casas Grandes, Chihuahua, se continúan con los trabajos en la producción de árboles de ornato con capital y tecnología canadienses. Otorgando trabajo a mexicanos ya entrenados en Canadá.
- Se trabaja en proyectos similares como el anterior para el estado de Tamaulipas.
- La fuerza laboral extranjera es ya *esencial*⁹³ para la producción de espárragos, fresas, jitomates de invernadero, duraznos, manzanas y peras, de Ontario. Su importancia se traduce en ganancias millonarias para el sector productivo de Ontario a nivel nacional e Internacional.
- La mitad de trabajadores agrícolas extranjeros que van a Canadá son de origen mexicano, una tercera parte de Jamaica y el resto de los otros países del Caribe así como de Trinidad y Tobago. Colocando a México como el principal proveedor de mano de obra.
- Al acostumbrarse, algunos trabajadores son tan buenos y realizan sus labores de la mejor manera; que existen empleadores canadienses que prefieren hablar con ellos vía telefónica con tal de volverlos a tener trabajando en sus instalaciones.
- Existen trabajadores que tienen hasta 10 temporadas, y aunque no están tan jóvenes, los empleadores los utilizan como capataces, para facilitar y agilizar la producción (mediante entrenamiento).
- Los trabajadores que van a Canadá han llegado a promover el programa con amigos, vecinos, y familiares. Atribuyendo que el trabajo que se realiza es bien remunerado, pero sobre todo legal, con obligaciones pero también con derechos.
- Con este tipo de promoción, muchos campesinos mexicanos dejan a un lado las intenciones de irse de "mojados" o *braceros* a Estados Unidos.
- Existen empleadores que afirman; " without them, we simply wouldn't have some fruits, vegetables, and other crops in this province (Ontario)."⁹⁴

⁹³ Opinión de Agricultores Canadienses, por Lisa Grace Marr, *They do the work that Canadian scorn*; documento disponible en la embajada de Canadá en México. p 1.

⁹⁴ "Sin ellos, simplemente no tendríamos algunas de las frutas, verduras, y otros granos en esta provincia (Ontario)." Opinión de Agricultores Canadienses, por Lisa Grace Marr, *They do the work that Canadian scorn*, *Ibidem*, p.3.

- En la actualidad, el interés de contratar mujeres para el trabajo de flores o en empacadoras ha ido en aumento, sobre todo de México y del Caribe⁹⁵. Contando con el apoyo de autoridades locales como Dave Greenhill⁹⁶.
- No todas las temporadas han sido “blancas” ya que a veces llegan a ocurrir accidentes que terminan en forma trágica (Véase; casos más sonados en los últimos años) sobre todo en la temporada de 1999.
- En año 2002, se dieron 400 repatriaciones⁹⁷, la mayor parte fueron por causas personales y el resto médicas.
- A pesar de los problemas, los empleadores no dejaron de solicitar trabajadores mexicanos en el año 2002. (véase gráfica de atendidos y de enviados).

REPORTE DE ACCIONES AL MES DE JULIO DE 2002²

MES	Trabajadores Atendidos	Trabajadores Enviados a Canadá
Enero	1,723	140
Febrero	1,380	901
Marzo	1,325	1,009
Abril	2,079	2,177
Mayo	1,631	1,540
Junio	1,077	1,465
Julio	609	2,148
Agosto		
Septiembre		
Octubre		
Noviembre		
Diciembre		
TOTAL	9,824	9,380

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

FUENTE: Subsecretaría de Capacitación, Productividad y Empleo. Dirección General de Empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Internet: <http://www.stps.gob.mx/index2.htm>

⁹⁵ “Donde los derechos de las mujeres necesitan un mejor desarrollo”, según Dave Greenhill, citado por Lisa Grace Marr en **Migrant Workers; Women work for “extras”**, documento disponible en la embajada.....Ibidem, p.1.

⁹⁶ Director de Human Resources Development Canada HRDC.

⁹⁷ Información del Consulado de México en Toronto.

•Estadísticas del Programa de Trabajadores Agrícola Migratorios con Canadá.

- Todavía persisten los trabajadores que abandonan la granja. En estas ocasiones se le notifica a *Immigration Canada*, y a la policía, para su notificación. Como resultado, el trabajador no podrá volver, y si se sorprendiera en territorio canadiense, será deportado.
- Las relaciones México- Canadá han mejorado; el programa ha significado un acercamiento entre ambas naciones. Debido a la duración del programa, que aunque ha tenido problemas, ha sabido sobrellevar las situaciones que se presentan, derivando en una duración de más de 25 años de existencia.
- Se logró un incremento salarial de 7.10 a 7.50 dólares canadienses, en el marco de la Reunión Intergubernamental Anual de Autoridades México-Canadienses encargadas de la supervisión del Programa. Está se realizó en Taxco, Guerrero, en febrero del 2002.
-
- F.A.R.M.S. ha demostrado ser una agencia útil, al ser la mayor distribuidora de trabajadores a nivel nacional y con las provincias dentro del programa.
- Se puede decir que el éxito del programa se debe a las dependencias que lo manejan. Cada una contribuye con su parte, convirtiéndolo en un trabajo de equipo.
- A nivel internacional, el programa demuestra una amplia cooperación de ambas partes para la resolución de los problemas.
- Si el programa fuera tan malo no hubiera durado lo que hasta hoy; mas de 25 años de existencia y el derrame económico que esto significa.
- Desde el año de 1993, cuando empezaron a contratar a mujeres en el campo canadiense, las quejas por parte de ellas han sido muy pocas, y repatriaciones casi nulas hasta la fecha.
- Como dato curioso, si se llegan a dar, las repatriaciones de mujeres, éstas son por emergencias, no por causas personales, a diferencia de los trabajadores hombres.

De acuerdo con estadísticas migratorias de Canadá (véase tabla comparativa del Gobierno de Canadá en cuanto a la entrada de trabajadores extranjeros, por niveles de habilidades), los trabajadores agrícolas temporales incluidos en la clasificación C⁹⁸ (definidos como aquellos especializados en el trabajo agrícola y de carácter temporal según los reglamentos de *Immigration Canada*), ganaron en el 2002 un 3%, en comparación con el 2001, convirtiéndose, en el grupo de trabajadores extranjeros más grande que entrara a Canadá.

Y aunque pareciera que algunos trabajadores tuvieran ventajas sobre los agrícolas temporales; como los profesionistas, o alguna clase de especialistas. Es claro que los trabajadores del campo han ido tomando fuerza con el tiempo y una importancia para el país. El cuadro no miente y en este caso quienes pareciera que no pudieran crecer, lo están haciendo. Mientras los profesionistas en lugar de incrementar, disminuyeron durante el año del 2002 en comparación el crecimiento de los trabajadores con habilidades de nivel C aumentó casi en mil más su población en Canadá. (parte coloreada de la gráfica).

TABLA COMPARATIVA DEL GOBIERNO DE CANADA EN CUANTO A LA ENTRADA DE TRABAJADORES EXTRANJEROS, POR NIVELES DE HABILIDADES/ FOREIGN WORKERS ENTRANCE BY SKILLS LEVELS

Skill Level	2001					2002					Difference % Total 2002 / Total 2001
					Total 2001					Total 2002	
Skill Level A	7,464	8,885	9,588	6,436	32,373	6,783	8,482	6,353	4,063	25,681	-21%
Skill Level B	3,029	4,415	4,202	2,862	14,508	3,105	4,749	3,059	1,846	12,759	-12%
Skill Level C	4,790	9,812	9,755	1,383	25,740	5,164	10,344	9,603	1,344	26,455	3%
Skill Level D	106	202	501	121	930	118	298	345	121	883	-5%
Not Stated	4,245	5,362	3,335	3,381	16,323	4,161	5,785	4,571	4,611	19,128	17%
Total	20,456	29,483	28,287	14,857	83,083	20,061	30,526	24,785	12,580	87,952	-6%

FUENTE: Citizenship and Immigration Canada, en: <http://www.cic.ca>

Skill A: comprende a los profesionistas.

Skill B: trabajadores y especialistas técnicos.

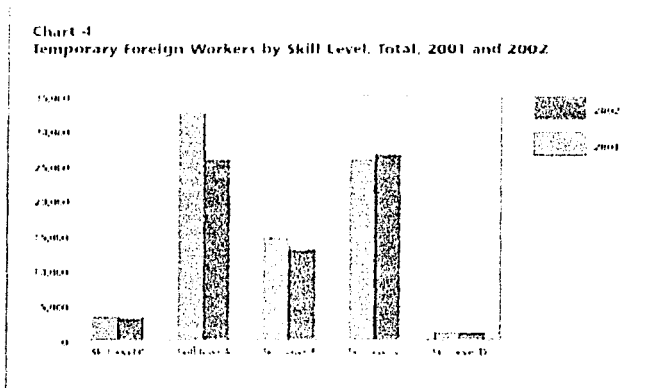
Skill D: trabajadores elementales.

Skill C: clérigos intermedios y trabajadores agrícolas temporales

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

⁹⁸ Para el Gobierno de Canadá, los trabajadores extranjeros se dividen según sus habilidades.

Los datos acerca del crecimiento en la entrada de trabajadores agrícolas se pueden observar en comparación a otros trabajadores con niveles más altos en la siguiente gráfica. Para el año 2002 de los más de 25,000 trabajadores que entraron a Canadá en calidad de trabajadores agrícolas temporales, un poco menos de la mitad fue de origen mexicano, ganando terreno a otros que incluso podrían tener ventajas, como la del idioma, por ejemplo.



FUENTE: Citizenship and Immigration Canada, en : <http://www.cic.ca>

Los resultados que se han dado durante los últimos años nos dejan ver que el programa ha funcionado, a pesar de todo. Hay que agregar que es tanta la magnitud que algunas organizaciones han prestado ayuda al programa (véase caso Ricardo Colin). Pero por la misma razón existen en la actualidad otras "organizaciones" como la *United Food Commercial Worker UFCW*.

Creada en el año de 2002, la *United Food Commercial Workers UFCW*, dirigida por el Señor Stan Raper y creada con el fin de ayudar a los trabajadores agrícolas en el área de Leamington, Ontario (la zona donde se encuentran el mayor número de trabajadores mexicanos). Describe sus "intenciones" en;

1. Ayudar a los trabajadores en cuanto a la interpretación (servicio de traductores).
2. Organizar festividades para los mismos.
3. Organizar tomos, competencias y actividades recreativas para los trabajadores.

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

Claro que todo lo anterior, representaría para las autoridades mexicanas una gran ayuda, si no fuera porque entre sus "intenciones", está el de crear un sindicato. Cosa que por supuesto que no esta permitida en Canadá (por la calidad migratoria de los trabajadores; TEMPORAL).

El gobierno Mexicano ve en esta asociación un poco de ayuda que no vendría nada mal, tomando en cuenta que el número de trabajadores. Pero advierten que es una asociación de carácter político y sólo busca el beneficio de sí mismos. El encargado del Programa comenta que lo único creible, es que les brindaran servicios a los trabajadores a costa de "cuotas" de recuperación, que por ser asociaciones fuera del programa no están obligadas a cumplir ciertas normas.

En cuanto a la opinión de Canadá, no varía mucho. Por un lado no le puede prohibir que realicen reuniones o actividades recreativas, pero por otro el dirigente de la asociación promulga un trato justo, eso sí, asegurando que no quiere sindicalizar al gremio, pero que si para que cambien las cosas se necesitara de eso, entonces se declara culpable.⁸⁹

⁸⁹ Fragmento de artículo de; Nancy Carr, en; **Ontario Support Centre aids migrant workers in legal, health matters**, para Downs & Reuters, junio de 2002, documento disponible en la embajada de Canadá en México.

2.3.2. Problemas Frecuentes.

Los problemas que se presentan en el programa se llegan a dar por parte de quienes lo conforman, regulan o viven de él.

Existen problemas por parte del trabajador;

- De carácter laboral; el interactuar con otras personas no es fácil para los campesinos, ahora, no lo es menos difícil, el que se encuentren lejos de casa; por lo que los malos entendidos con los empleadores o en su defecto con los encargados o capataces (que a veces llegan a ser trabajadores mexicanos que llevan temporadas asistiendo a la misma granja) no son algo nuevo.
- Personal¹⁰⁰; los más comunes son el llamado *homesick*,¹⁰¹ el no poderse adaptar al país, costumbres, clima, al ritmo de trabajo que incluso no están acostumbrados a que estén atrás de ellos para que levanten la cosecha. Otro problema muy común también es el abandono por parte de las esposas de los trabajadores.
- Familiar; aquí puede ser que al trabajador se le presente una emergencia con su familia en México, y necesite regresar de inmediato. Algunas veces resultan ser problemas de muertes de algún pariente cercano(esposa, padres, o hijos). Lo increíble de este punto es, que al realizar el consulado su labor de verificar las causas por las cuales el trabajador pide su regreso a México, se lleguen a encontrar con la noticia de que nadie ha fallecido o incluso anden matando (de palabra) a sus parientes.
- De Salud; a veces en el trabajo, se dan accidentes que pueden ser, desde lo más sencillo hasta lo más delicado. Pareciera ilógico, pero cuando un trabajador sufre un accidente y es atendido en Canadá, éste siente que la atención que le brindan es mala y los medicamentos únicamente paliativos¹⁰².
- Cuando se trata de un accidente y/o enfermedad de carácter de cuidado; el trabajador debe ser retenido en el país, para el tratamiento conveniente. No se le puede permitir la salida, ya que constituiría un peligro latente, primero para sí mismo, después para su familia (casos de enfermedades contagiosas) y por último para el resto de los que vivimos en este país. Recordemos que esa es la manera más fácil de empezar una epidemia.

¹⁰⁰ Si enumeráramos todas las razones por las que los trabajadores quieren romper contrato con tal de regresar a México, no acabaría de contarlas ya que cada vez los trabajadores (en algunas veces afortunadamente) llegan a inventar pretextos incoherentes con tal de irse.

¹⁰¹ Homesick; adjetivo que en inglés significa nostálgico, y que es utilizado muchas veces por los campesinos mexicanos en Canadá para romper contrato y que único que quieren es regresar con su familia. Experiencia en el programa durante el Servicio Social de María Luisa Henestroza Cruz, en el Consulado General de México en Toronto, Ontario, Canadá, julio 2001 a enero 2002.

¹⁰² Es muy común escuchar eso en el consulado, pero se debe más que nada al miedo a que les ocurra algo en un país donde no se "hallan" y es ajeno completamente a ellos.

- Cuando los trabajadores se encuentran lejos de su casa, de sus familias, y en algunos casos de sus parejas, tanto hombres como mujeres, se generan problemas de indisciplina, seguridad e higiene, que repercuten en el aspecto laboral, y hasta en algunos casos en las familias de los trabajadores.
- Se tienen algunos problemas con algunos trabajadores que alegan que el Consulado no responde a los llamados que hacen para decir sus quejas. Esto lo explica el mismo Jefe del programa en el Consulado de México en Toronto, el Lic. Carlos Obrador cuando menciona que eso es "un problema de educación". Con tantas tareas que son delegadas a los agentes gubernamentales, la atención telefónica no puede ser atendida al momento. El teléfono que se les proporciona a los trabajadores (además gratuito) mencionan no es atendido, y que solo responde la máquina. En este punto cabe destacar que los mexicanos todavía no tenemos una cultura de dejar mensajes, y mucho menos una gente de campo; provocando así una cadena de hechos que van desde la queja que nunca llega a oídos de los representantes, hasta la queja del trabajador acerca de la poca atención que se les da por parte de la agencia consular.
- Cuando por fortuna el trabajador se anima a dejar el recado en la máquina, menciona su problema, pero no dice quien es (y si llegara a decir dice Pedro o Juan, sin apellidos), de que granja habla o por lo menos quien es su empleador; obviamente esto no ayuda en el seguimiento de los casos o por lo menos en la detección de granjas que no cumplen con disposiciones gubernamentales o incurren en faltas de cualquier índole, para con el trabajador.
- Por lo anterior los trabajadores acusan a las autoridades de negar las quejas y defender a los empleadores canadienses.
- Las autoridades mexicanas, sin embargo no niegan la existencia de abusos y buscan la mejor forma de acabar con ello. Ayudará mucho también, que los trabajadores sean pacientes y cooperen con medidas (que no se esperen a que acabe la temporada para presentar una queja, y que cuando hablen para pedir asesoría sean pacientes y proporcionen los datos necesarios para poder atenderlos como se merecen).

Por parte del empleador, se presentan problemas como:

- Quejas al consulado por la negación del trabajador a realizar cierta tarea.
- Por no haber recibido a "cierto" trabajador nominal, que a lo mejor lleva con él 10 años o más, por ejemplo.
- Disgusto, debido a que el trabajador que le enviaron no satisface sus expectativas de trabajo, es muy lento, o llega tarde, etc.
- Problemas de entendimiento (muy comunes); algunas veces los trabajadores tienen el deseo de llamar a sus familias por teléfono, pero como no saben como hacerlo (y si tienen la confianza), se acercan a su empleador para que les ayude. Este a su vez, como no habla nada de Español, sólo entiende "México", asumiendo que su trabajador se quiere ir.

Aunque los problemas son interminables, estos son los más comunes y tal vez algunos o la mayoría de ellos, son rápidos de manejar y darles solución.

De cualquier forma en este programa no se trabaja con cifras sino con personas que ya sean trabajadores o empleadores, tienen diversas formas de pensar y actuar; por lo tanto las disputas no van a dejar de existir. Lo importante es estar preparado para afrontarlas.

2.3.3. Problemas Trascendentales.

Los problemas mencionados en el inciso anterior son de cierta manera "fáciles" de resolver, entendiéndolo en el sentido, de que los problemas anteriores se pueden arreglar rápido y generalmente con una llamada.

Los problemas que atraen nuestra atención son de carácter, primeramente

- a) *Administrativo* ". el programa necesita mejorar. "Desburocratizarlo" sería la solución..."¹⁰³; es decir, crear en conjunción con agencias y autoridades Canadienses y Mexicanas, una oficina de Recursos Humanos como F.A.R.M.S., que ayuden al reclutamiento y selección de trabajadores.

El mismo Jefe del programa, comenta en entrevista; que por su magnitud y número de personas (sobre todo en Ontario) se necesita de recursos suficientes para poder atender el número de trabajadores que crece año con año. Actualmente son 5 personas con las que cuenta el Consulado para atender las necesidades y proceso de documentación de cada uno de los trabajadores.

Para la creación de una oficina como F.A.R.M.S en México, se tendría que cobrar cuotas de recuperación. Pero en México ese tipo de cobro no se puede hacer, ya que nuestra legislación no lo permite. Por ley a los trabajadores no se les permite pagar por un servicio de esta índole. Carlos Obrador menciona que los encargados del programa son más gestores que representantes del gobierno mexicano y por lo tanto delegar tareas, derivarían en una mejor y más rápida atención de problemas o disputas entre empleadores y trabajadores. Somos gestores y no gobierno.

Ahora bien si la creación de una agencia de recursos humanos no se pudiera establecer, por las razones que fueran, lo ideal sería otorgarle un presupuesto que se ajuste a la magnitud del programa.. Es muy poco el personal (5 personas) para un programa de entre 10, 000 y 11, 000¹⁰⁴ trabajadores, quienes año tras años llegan a las granjas canadienses

Detectados a tiempo en cuestiones que deberían estar resueltas de antemano, por ejemplo; cuidar el no mandar a gente que tiene algún pendiente en nuestro país o que no sabe trabajar el campo, pero desgraciadamente se ha ido incrementando el número de mexicanos que regresan por problemas pendientes, que no saben trabajar o que simplemente no aguantan estar lejos de su "tierra".

¹⁰³ Entrevista realizada al Jefe del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales de México en Canadá, Lic. Carlos Obrador, Consulado General de México en Toronto, Ontario, Canadá.

¹⁰⁴ Estadísticas Aproximadas del Consulado General de México en Toronto, Ontario, Canadá, 2003.

En México se necesita la mejora de la selección de trabajadores; al igual que en Canadá el presupuesto sería una solución. Con ese dinero, se podría hacer una investigación un poco más profunda de los antecedentes de los trabajadores.

También necesitan mejorar aspectos administrativos del programa en México¹⁰⁵, ya que se han dado los casos donde los trabajadores no saben de su negocio; llegan a Canadá sabiendo poco de campo. Todo debido a que al igual que en Canadá al personal asignado en el programa, se le delegan varias tareas. Lo que hace, que no se detecten a los verdaderos campesinos de los que no los son.

b) Con los trabajadores;

Hacerles hincapié que este programa les traerá los beneficios que ellos quieren, y por lo tanto deben de asumir una responsabilidad y dar lo mejor de ellos.

Deben dejar todo en orden antes de su partida, si no mejor que esperen un tiempo hasta que arreglen sus asuntos. De esta forma no habría tantas repatriaciones. Tratar que se realicen exámenes de alergia o se informen si han sufrido algo parecido, de esta forma cuando los lleguen a mandar a granjas de tabaco, no sufran de problemas médicos.

También es de suma importancia que los trabajadores asuman la total responsabilidad de sus actos y piensen en las consecuencias que éstos les pueden traer. Ya que en las últimas temporadas es preocupante el aumento de enfermedades, por contactos sexuales. Este aunque no es un problema global, en todas las granjas, es preocupante que vaya creciendo. Si no a tiempo con una educación de tipo preventiva, las consecuencias en algunos años pueden ser fatales.

c) Con los empleadores;

Algunos de ellos, que tienen intenciones de contratar mujeres, deben de entender que contar con instalaciones aparte de los trabajadores hombres es muy importante.

Otros son incluso muy agresivos cuando de hablar con miembros del consulado se refiere. Existen también aquellos que abusan de su condición de empleadores y realizan graves violaciones tanto en el contrato, como de abuso hacia los trabajadores. Y tal vez hasta uno de los más importantes, que se ha discutido desde el año de 1999 hasta la fecha en la reunión Intergubernamental de la revisión del programa.

¹⁰⁵ Busca México "tratamiento nacional" en negociación migratoria (Visita de Carlos Abascal a granjas en Québec). Fuente Notimex, en <http://www.imagenzac.com.mx/2001/10/23/pasonortc1.htm>

d) Los Contratos y las Autoridades Canadienses;

El número de trabajadores agrícolas que va a Canadá aumenta. Varios factores podrían intervenir, pero aún así no dejan de pedir a los mexicanos.

Conforme va creciendo algo, las cosas a su alrededor, tienen que adaptarse, para así mejorar y no decaer. Si bien es cierto que el programa empezara como un programa piloto, los resultados no se han hecho esperar para ambas partes involucradas.

- A medida que ha crecido, los empleadores canadienses se han vuelto más selectivos con sus trabajadores, algunos incluso los han pedido con habilidades muy específicas; que sepan manejar maquinaria de empacadoras, tractores, o incluso que hasta hablar inglés. Todo lo anterior suena increíble, por eso los encargados del programa tienen como asuntos de importancia;
- Falta de reformas jurídicas, que garanticen al trabajador que se cumplirá en todo momento el contrato. Esto tendría que ser implementado por las autoridades de ambos países.
- Los salarios ya que como se encuentran, los mexicanos ganan la mitad que un canadiense realizando la misma actividad, que muchas veces no se limita a la recolección o al cultivo, sino hasta manejo de maquinaria muy especializada.
- La inexistencia de un derecho de antigüedad. Existen trabajadores que han ido a Canadá durante más de 15 o 20 años. Es justo que a los trabajadores con más experiencia se les pague acorde a sus habilidades (mejores que los trabajadores de primera vez).
- No sólo el trabajador no cumple con su contrato, sino también el empleador. (Que como no está estipulado en los contratos ningún tipo de sanción) Muchas veces hacen trabajar de más y sin ninguna remuneración a los trabajadores y éstos no se llegan a quejar, por miedo de ser expulsados del programa.
- La inexistencia de un catálogo descriptivo de actividades. Recordemos que como país del primer mundo, Canadá cuenta con descripciones de los tipos de trabajo, por tanto de los salarios para cada uno de ellos.

Todos los puntos anteriores son problemas que exigen una pronta solución, debido a que son aspectos básicos que fueron cambiando con los años. No es posible seguir con la misma política, sobre todo en lo que a contratos se refiere.

2.3.4 Casos más Sonados en los últimos años, donde estuvieran involucrados trabajadores del Programa Agrícola Temporal

El Consulado se ha visto en la necesidad de actuar de forma concreta y activa en casos, por ejemplo;

- En el año de 1999, El trabajador nominal Jesús González García de la granja Miles Produce, se prensó dos dedos de la mano izquierda (7 de abril) con el artefacto de una máquina cortadora de leña, motivo por el cual fue trasladado de emergencia al Hospital General de Simcoe y operado en el Hamilton, debido a que su dedo anular se encontraba fracturado. El personal consular verificó que se le hiciera el reporte correspondiente a fin de que el trabajador recibiera el pago de su incapacidad. Decidiendo, después que seguiría trabajando, su empleadora le asignaría labores ligeras.
- En otro caso las autoridades migratorias canadienses negaron (8 de abril de 1999) la entrada al trabajador Martín Rubio Barrios, asignado a la granja *Great Lakes Greenhouses*, debido que al parecer tenía antecedentes criminales en Estados Unidos por posesión y distribución de cocaína. Personal consular se entrevistó con el trabajador, quien informó que efectivamente había sido detenido en San Diego, California en 1992, en donde purgó una condena de dos años, siendo deportado a México al concluirlo. Se verificó que el connacional tuviera la audiencia correspondiente con asistencia de un intérprete; así como que obrara en su expediente su carta de antecedentes no penales en México. Por tal razón se consideró improcedente el pago de \$368.00 dólares canadienses que CANAG pretendían fueran cubiertos por el gobierno de nuestro país; adicionalmente, tampoco se le encontraron antecedentes penales en Canadá. El connacional fue deportado.
- El trabajador nominal David Miranda Vargas, de *Hollandale Farms*, sufrió un lamentable accidente de trabajo (6 de noviembre de 1999) en el que perdió su mano izquierda con una máquina cosechadora de zanahorias. Fue llevado de emergencia al Hospital de Newmarket y trasladado al *Toronto Western Hospital*, en donde le practicaron una cirugía para tratar de salvarle la mano, con resultados infructuosos. Personal consular se mantuvo en permanente contacto con él, su empleador el Sr. David Horling, los médicos que lo atienden y los representantes del *Workplace Safety & Insurance Board* a fin de asegurar para el trabajador la debida atención y los beneficios a que tiene derecho. Asimismo en coordinación con la Dirección General de Protección, se consiguió el apoyo de Canadian Airlines para que su esposa viajara a Toronto. El trabajador recibió terapia psicológica, fisiológica, mientras se encontraba en condiciones para el implante de una prótesis.¹⁰⁶

¹⁰⁶ Casos de Protección en; **Visión General** en Informe Sobre la Temporada 1999 del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México- Canadá. Consulado General de México en Toronto, Ontario, Canadá, a 29 de noviembre de 1999.

- Uno de los casos más sonados y a la vez trágicos fue el del trabajador Ricardo Colín del Rosario Colín de 26 años; a mediados del año 2000, el trabajador se encontraba realizando sus labores de recolección de verdura cuando se desvaneció sin ninguna razón aparente. Fue trasladado al Hospital donde se le diagnosticó un *brainstroke*, paro del cerebro, cayendo el trabajador en estado de coma, con muy pocas oportunidades de sobrevivir. Al llegar el trabajador en esas condiciones, se pensaba que a lo mejor consumía algún tipo de droga o estaba enfermo y se automedicó o algo parecido. También se sospechaba del empleador y de su probable uso indebido de ciertos tipos de fertilizantes. Las sospechas se fueron desvaneciendo, al encontrar, mediante análisis realizados al enfermo, que sufría de fuertes dolores de cabeza que nunca se atendió a tiempo. Al ver que no había sido culpa de nadie, y que no reaccionaba, sus probabilidades de vida decrecían al paso del tiempo. Al consulado se le avisaría de inmediato. Platicando con los médicos que lo atendían, se llegó a la conclusión de una muerte inminente. Al ver que no reaccionaba, los médicos aconsejaron a miembros del consulado que se hiciera llamar a sus familiares o esposa, para que conocieran su situación. El traslado de su esposa se realizó con la cooperación de las líneas aéreas del programa, en concreto con Mexicana de Aviación, el hospedaje y alimentación vía una asociación no lucrativa religiosa con sede en Leamington. El trabajador despertó después de permanecer en coma durante un poco más de 1 mes. Fue un trabajo arduo el realizado por miembros del consulado el arreglar con *Workers Compensation* el pago que le correspondía. A pesar de que no fue accidente de trabajo, sí se había dado al realizar las labores. Se consiguió el pago desde el día que había caído enfermo, hasta su retiro de por vida. Para cuando despertó el trabajador, había quedado en estado de paraplejía severa, lo único que podía mover era un poco unos dos dedos (muy poco) y los ojos, de por vida tendría que permanecer en una silla de ruedas conectado a una máquina para poder respirar. Al ver el estado del trabajador, se consiguió los mismos servicios, para que viniera el hermano del trabajador y ayudarlo emocionalmente. Mediante asociaciones no lucrativas, se le consiguieron los implementos que iba a requerir, la silla de ruedas, la máquina para respirar y unos lentes. Estos últimos tendrían que ser adaptados al español, ya que no podía hablar; mediante un mecanismo especial el señor podía elegir las letras, para hacer apareciera en ellos la palabra de lo que quería, en fin, le servirían para comunicarse. De la misma forma y con ayuda de un personal del programa se le enseñaría a su esposa el suministrarle los medicamentos y la comida, que debía de ser vía catete. El consulado también arregló que a su llegada a México fuera recibido por personal del Hospital General de la Ciudad de México, para su traslado y vigilancia. Recibiría como compensación unos 50,000 dólares canadienses aparte de su pensión de por vida.

- Para el año 2002 fue considerada como una temporada “blanca” sin que se presentará ningún deceso.
- Sin embargo se dieron 2 casos de trabajadores que sufrieron accidentes laborales; en uno de los casos el trabajador perdió su brazo derecho, al prensarlo una cosechadora de cebollas y permanece en estado crítico. A su alivio, le corresponderán terapias fisiológicas y psicológicas, además de ser arreglada su calidad migratoria. No puede dejar el país hasta su recuperación total.
- Otro trabajador sufrió un accidente con una máquina de zanahorias, pero su estado es estable, su calidad migratoria así como su visa serán extendida hasta su completa recuperación.

CAPÍTULO 3. RELACIONES MÉXICO-CANADÁ RESPECTO AL PROGRAMA.

CAPÍTULO 3. RELACIONES MÉXICO-CANADÁ RESPECTO AL PROGRAMA.

3.1 Diferencias entre México y Canadá en cuanto a su agricultura.

3.1.2. Canadá.

Aunque el territorio canadiense no tenga un clima y la altitud idónea (30 grados de latitud con respecto a México) para los cultivos de varios productos, durante todo el año; ha podido arreglárselas. Algunos granjeros opinan que el programa de trabajadores temporales en Canadá, ha significado el desarrollo de la industria agrícola en general.

Las granjas en su territorio funcionan en su mayoría como negocios familiares. Muchos de ellos son inmigrantes de Europa, Grecia, China, e Italia. Aunque en la actualidad los que manejan éstas, ya son canadienses de nacimiento, han sabido conservar sus costumbres y sacado provecho de ellas.

Sólo por mencionar, la granja de *Château Des Charmes* granja ubicada en la región de Niagara-On-The-Lake; con una descendencia de cinco generaciones. Provenientes de Francia, con una herencia en el cultivo y cuidado de viñedos. Actualmente esta granja es manejada por el Señor Paul Bosc, ayudados por su esposa Andrée y sus hijos Pierre-Jean y Paul André, quienes representan la sexta generación en la experiencia del arte de crear buen vino.

Tan buenos resultados han arrojado el que las granjas se establezcan por familias, que ésta última produce anualmente cerca de 1.2 millones de botellas, para consumo nacional, y exportación.

3.1.3 México.

Afortunadamente y a diferencia de Canadá, México ha sido bendecido(si así se le puede describir) con una riqueza natural vasta. Con la posibilidad de cultivar casi todo el año.

Pero aunque los esfuerzos por modernizar los patrones de cultivo-con productos más orientados a la demanda y de mayor labor-, en la realidad, los campesinos continúan con la siembra de los granos tradicionales; maíz y frijol. Estas cosechas se dan en los Estados más pobres del país como; Aguascalientes, Estado de México, Michoacán, Oaxaca, etc.

Comparado con Canadá, nuestra agricultura no es una Industria, lo que se produce en el campo, la mayor parte del tiempo es sólo para sobrevivir.

Tampoco contamos con la tecnología, ni la infraestructura para implementar técnicas avanzadas de cultivo, cuidado y cosecha en el campo.

Es una pena que comparándonos con Canadá, contemos con todo y a la vez con nada. Los ingresos para el campo no son lo suficientes para pagar salarios necesarios para satisfacer las necesidades básicas; y si a esto le agregamos que la agricultura sirve como principal actividad económica de muchos, estamos desperdiciando los recursos naturales del territorio. Además que no le damos el valor real, que tiene el trabajo del campo.

3.2 Importancia del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales.

3.2.1 Derrama Económica para México.

En 25 años (significando para el año 2000 ingresos del orden de 50 millones de dólares americanos a beneficio de cerca de cincuenta mil personas)¹⁰⁷, y el número de trabajadores mexicanos solicitados por empleadores canadienses es grande aún teniendo como competencia a trabajadores de otras nacionalidades (Jamaica, Trinidad y Tobago, Barbados, la Organización de Estados del Caribe Oriental como Antigua y Barbuda, Granada, Santa Lucía, etc.), algunos de ellos con el dominio del idioma inglés.

El programa no sólo tiene importancia, también en el ámbito diplomático, sino que es importante voltear la vista para no descuidar un programa que para "... 1999 significó para México una derrama económica de 57'600,000.00 cincuenta y siete millones, seiscientos mil dólares canadienses, equivalente a 39'452,000.05 treinta y nueve millones cuatrocientos cincuenta y dos mil dólares americanos en un tipo de cambio de finales de ese año..."¹⁰⁸. Y para el año 2000 se generaron, "...según estimaciones ingresos del orden de 50 millones de dólares americanos a beneficio de cerca de cincuenta mil personas..."¹⁰⁹.

El ir a trabajar a Canadá marca la diferencia para los trabajadores. Algunos llegan a ganar, cerca de 5,000 dólares canadienses¹¹⁰, como Hugo Vallejo, trabajador originario de Córdoba, Veracruz en la granja de Jim Bartki's cerca de Vineland, Hamilton, Ontario, o José Espinosa¹¹¹, quien de no haber ido a trabajar a los Huertos de Niágara, nunca hubiera podido ver a su hijo asistir a la Universidad.

Los ingresos de los trabajadores en promedio oscilan de 4,000 a 5,000 dólares canadienses, con contratos promedio de 4 meses.

Las erogaciones que hacen los trabajadores son por concepto de impuestos, prestaciones, gastos personales, alimentación, y obsequios para sus familias, representando aproximadamente un 10% del total de su salario.

¹⁰⁷ Antecedentes PTAT Programa Agrícola www.consulmex.com

¹⁰⁸ **Visión General** en Informe Sobre la Temporada 1999 del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá. Consulado General de México en Toronto, Ontario, Canadá, a 29 de noviembre de 1999.

¹⁰⁹ Antecedentes PTAT Programa Agrícola www.consulmex.com

¹¹⁰ **Wages beyond their dreams**, para Dow Jones & Reuters, The Hamilton Spector, documento Disponible en la embajada de Canadá en México, 2002.

¹¹¹ *Ibidem*.

3.2.2 Derrama Económica para Canadá.

Para Canadá el programa le ha dejado cuantiosas ganancias económicas; tan sólo por mencionar algún ejemplo; en el año 2002, la industria de la horticultura, tuvo un gran éxito, no sólo en el ámbito nacional sino en cuanto a exportaciones, la provincia de Ontario fue la proveedora de casi el 70% de las exportaciones a Estados Unidos.¹¹² Con esto Canadá se encuentra entre los mayores comerciantes con Estados Unidos. A pesar de las pérdidas económicas para los agricultores canadienses, como efecto del Tratado de Libre Comercio entre Canadá y Estados Unidos.

A parte de los gastos que realizan los empleadores en las solicitudes (cuotas de F.A.R.M.S.), tienen que realizar gastos como; pagos por concepto del transporte, avión y terrestre, de visa de trabajo, alimentación¹¹³, y primas de seguros de accidentes no laborales.

Lo que parecería un gasto excesivo, no lo es. Los empleadores llegan a recuperar su inversión, ya que a medida que se cumple con el trabajo, los trabajadores a la larga pagan todos sus gastos.

Cuando se regresan, se les aconseja que abran una cuenta de ahorro en un banco, preferentemente el Royal Bank¹¹⁴, para que el envío de dinero a sus familias no sea tan caro. La ventaja que representa este tipo de operaciones es que;

1. El trabajador puede estar seguro que el dinero que gane lo recibirá su familia de forma inmediata.
2. Pueden disponer de su dinero en el momento que quiera.
3. Al regresar a Canadá pueden dejar su cuenta en *Hold* (suspendida o en pausa), para volver a utilizarla cuando regrese en la próxima temporada.
4. Por supuesto el dinero que deja en el banco, se queda en Canadá. Aproximadamente deja unos 10 o 20 dólares canadienses.

Lo más importante que se queda para Canadá son;

1. Los cobros por conceptos de impuestos.
2. Y tal vez lo más importante, lo que reditúa el producto de su trabajo; crecimiento para Industria Agrícola Canadiense.

¹¹² Información obtenida de: <http://www.agriculture.technomuses.ca/english/tour/agriculture.cfm>

¹¹³ Los empleadores les otorgan a sus trabajadores una semana completa de su sueldo como anticipo, éste es utilizado para comprar enseres, artículos personales que los trabajadores puedan necesitar y su despensa.

¹¹⁴ Cuando el trabajador abre su cuenta le otorgan una tarjeta de débito. Se les recomienda pedir dos y una enviarla vía correo certificado a sus familias, de esta manera sus familias pueden sacar dinero de cualquier cajero automático afiliado(sea visa o mastercard)

3.3 El Programa a largo plazo.

3.3.1 Perspectivas Canadienses.

Primeramente Canadá no ha querido depender de terceros comercialmente. A pesar de su política "no dependiente"¹¹⁵, que se avocaría a disminuir cualquier posibilidad de dependencia.

Canadá ha sabido manejar el programa a fin de que éste no represente una necesidad fundamental.

Como se ha visto anteriormente, existen quienes piensan que los trabajadores extranjeros temporales son los actores principales en el crecimiento y desarrollo de la agricultura canadiense.

Al igual que México opta por un programa hasta cierta temporada. Cosa nada sencilla, si se toma en cuenta que los granjeros, son los que han presionado a su gobierno, debido a la falta de mano de obra canadiense que no está dispuesta a trabajar por los salarios que los temporales están más que dispuestos a recibir.

Canadá espera seguir contando con mano de obra mexicana, para satisfacer las necesidades de sus granjeros. Y si algunos de éstos quieren invertir en México, no se oponen; siempre y cuando no abandonen la industria en Canadá. Ya que la mano de obra en la agricultura, es ocupada en un 20% a 30% por trabajadores temporales.

3.3.2 Perspectivas Mexicanas.

A través del tiempo en que el programa con Canadá, y con un crecimiento en la población que se manda en más de lo que se llegó a pensar que crecería hasta llegar a más de 10,000 (con grandes probabilidades de crecer en los años venideros). En los más de 25 años de funcionamiento, México ve al programa como bueno, claro todo en debida proporción.

Los beneficios que ha recibido, son muchos, por una parte el programa otorga la respuesta inmediata a una creciente demanda de empleo en México. Aún y cuando los programas para la creación de un mayor número de plazas se llevan con mucho ánimo. La realidad es que aún tenemos una tasa muy grande de la población que busca un mejor pago por su esfuerzo, y al no ser suficiente, ni para sus necesidades más básicas, lo buscan fuera del país.

¹¹⁵ Política que empezaría cuando Canadá empezó a interesarse en América Latina, cuando el tratado de reciprocidad Comercial entre Canadá y Estados Unidos de América lo habían llevado a una dependencia comercial preocupante; en Winfield, David. *Relaciones Bilaterales Canadá - México*. Revista Mexicana de Política Exterior del Instituto Matías Romero de Estudios Diplomáticos, no.38, Secretaría de Relaciones Exteriores, primavera 1993, pp.53.

El programa expone una realidad tanto en la falta de empleo, por parte de la situación económica de nuestro país, y una buena cooperación y trabajo en equipo. En la administración del programa, las responsabilidades son asumidas desde la Dirección Nacional de Empleo, hasta autoridades en cada uno de los Consulados y Embajadas en territorio Canadiense. Muy a pesar del presupuesto operativo y el personal asignado, quienes asumen una carga muy pesada, en el programa.

De acuerdo con declaraciones de las autoridades en Canadá, el programa no se puede tener por siempre, incluso el Jefe del mismo declara en entrevista con esta autora, que es una "vergüenza" el que tengamos que utilizar a otros para que otorguen plazas de trabajo y mitiguen la falta de tales en nuestro territorio. Lo es también el hecho que se desperdicie a los trabajadores en territorio nacional. Recordemos que los trabajadores mexicanos, van a Canadá, no sólo a trabajar, sino también tienen "...la muy valiosa oportunidad de aprender técnicas modernas de cultivo, recolección, y procesamiento de gran variedad de productos del campo..."¹¹⁶

A largo plazo, hay que tomar ventaja de ello. Lo importante del programa es que la mano de obra que está aprendiendo se desarrolle en México, reactivando el ámbito rural. Cuestión por trabajar debido a la falta de oportunidades.

Cuando quede bien sustentado un proyecto de país (al retener a nuestros trabajadores), y se logren metas, como el que los trabajadores vivan con dignidad, tengan lo suficiente para vivir, no sobrevivir, y puedan brindarles a sus hijos, una buena educación, entonces este tipo de programas serán innecesarios.

"Es importante no dejar de pensar en la terminación del programa", alega el Jefe del mismo. Sus razones a parte de las ya mencionadas de orden económico, existen de orden social. La mayoría de los trabajadores tienen uno o más hijos. "Al venir a Canadá aquí" dice el Lic. Obrador, dejan atrás familia, de alguna forma el distanciamiento por necesidad, desaparece la figura paterna, lo que acaba en conflictos familiares.

El plan, por parte de autoridades mexicanas es de que a largo plazo, y con lo que los trabajadores hayan aprendido, se puedan atraer inversiones canadienses en territorio mexicano.¹¹⁷ Así se sacaría provecho a todos los tratados de libre comercio.

¹¹⁶ *Perspectivas a Largo Plazo Del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT)*... op, cit, p.2

¹¹⁷ *Perspectivas a Largo Plazo Del Programa*. Ibidem.

3.3.3 Posible Aplicación del programa en otros campos de Trabajo.

Debido a la inmigración de muchos europeos y mexicanos también, al sector de los servicios y de la construcción, sobre todo. La viabilidad de mandar trabajadores mexicanos en calidad de temporales se había estudiado en años anteriores.¹¹⁸

En el mismo año se había firmado una "carta de intención"¹¹⁹ en la cual, la posibilidad se dejaba abiertas a que en un futuro no muy lejano, todos los sectores de Canadá se abrieran a los trabajadores mexicanos.

Sin embargo este asunto tendría que verse en los años por venir. La causa principal es debido a la lucha que en la actualidad se tiene entre los trabajadores de la construcción (en su mayoría inmigrantes europeos) por sindicalizarse y ser reconocidos. Por tanto la viabilidad de un programa, como el de los trabajadores temporales en el campo, aplicado a otros ámbitos labores como el de la construcción, es por el momento muy remota.

Lo peor de este asunto se encuentra en la capital de la provincia de Ontario, Toronto "donde existe una escasez de mano de obra en la construcción, y si las firmas no encuentran trabajadores locales, tendrán que contratarlos fuera del país"¹²⁰ Cosa que en la actualidad derivaría en confrontaciones severas entre los sindicatos establecidos y aquellos con miras a establecerse de manera formal.

3.3.4. Cooperación Bilateral.

Es claro que la cooperación entre ambos países ha sido exitosa. La colaboración y el entendimiento entre las diferentes dependencias han dado como resultado que el programa se lleve con gran éxito.

Lo que ayuda en este punto es que desde un principio se estipulará:

"Cualesquiera disputas que surjan al llevar este arreglo, serán resueltas mediante consultas entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Canadá. Además, el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Canadá se consultarán el uno al otro, respecto a cualquier controversia que pueda surgir relativa a las funciones del agente del Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, conforme al contrato de trabajo anexo"¹²¹

¹¹⁸ En una búsqueda de continuar con el fortalecimiento de las relaciones bilaterales, esta posibilidad se planteaba durante el marco de la *Reunión Intergubernamental de Revisión del Programa*, en: www.ser.gob.mx.

¹¹⁹ Firmada en Ottawa, el 19 de abril del 2001, por parte de México firmó el Canciller Mexicano Jorge G. Castañeda, y por parte de Canadá; la ministra de Desarrollo de Recursos Humanos de Canadá, Jane Stewart.

¹²⁰ **Facilitaría a Canadá ingreso de trabajadores temporales**, Notimex, en:

www.imagenzac.com.mx/2001/07/05/P/asoNorte2.htm

¹²¹ Véase: Arreglo Intergubernamental Ejecutivo (1974), en Anexo 1.

Y aunque no es una tarea fácil, los arreglos necesarios se han venido dando con ayuda de las reuniones gubernamentales donde los foros de discusión se conforman de;

- Autoridades gubernamentales de Canadá.
- Agencias encargadas del programa.
- Autoridades del programa en México
- Agentes gubernamentales de México en Canadá.
- Algunos granjeros representativos de su gremio.

Así año con año, cualquier controversia, o sugerencia para el mejoramiento del mismo se discuten ampliamente. Las soluciones se dan a conocer a través de los ministerios encargados, pero sobre todo a través de F.A.R.M.S.

Aunque el programa se quería aplicar a otros campos laborales en Canadá(véase inciso anterior).la simple cooperación, representaba un trabajo conjunto con miras a la ampliación de las relaciones bilaterales en cuanto al programa, y por lo tanto facilitaría el trabajo en conjunto para la aplicación en otros rubros.¹²² Por parte del gobierno se ha calificado la relación de Canadá con México se cataloga como "la más grande y sustancial que con cualquier otro país de América Latina".¹²³

¹²² Véase "Mexicanos a sectores productivos de Canadá" por Juan Venegas, en La Jornada en Internet, a viernes 20 de abril de 2001.

¹²³ Cooperación, México-Canadá en: <http://gjoa.canad.org.mx/political/spanish/bilateral.htm>

3.4 El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales ¿Una opción para su aplicación en Estados Unidos de América?

3.4.1 El Programa como ejemplo y su viabilidad para su aplicación en Estados Unidos.

Después de la creación del programa Bracero, poco a poco, los trabajadores Mexicanos verían en Estados Unidos la mejor solución para incrementar sus ingresos. Algunos de los estados de la república mexicana se fueron volviendo, estados netamente productores de mano de obra barata y de calidad migratoria hacia los Estados Unidos. Comunidades como Zacatecas, Michoacanas, y comunidades fronterizas.

Por otro lado los productores y corporaciones de Estados Unidos conocen bien los beneficios derivados de la contratación de trabajadores del "Tercer Mundo"- lo cual se está convirtiendo en una práctica común-. En un principio y como se maneja en el Capítulo 1, la necesidad de un flujo migratorio se originó en mayor número al iniciarse la segunda guerra mundial; posteriormente, la presencia de estos trabajadores se volvió una necesidad permanente¹²⁴, al tiempo que aumentaban las expectativas salariales de los trabajadores estadounidenses y la diversificación de la economía en varias direcciones.

Al incrementarse el flujo migratorio de mexicanos hacia el vecino país del norte, y las remesas para nuestro país significaron para el 2000 ingresos de 6 mil 280 millones de dólares.¹²⁵ La necesidad de encontrar una respuesta que satisficiera a las dos naciones, era necesaria.

Antes de los cambios de gobierno, Carlos Tirado Zavala, entonces jefe de asuntos internacionales de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, señalaba que el acuerdo migratorio, para una posible apertura, tomando en cuenta el ejemplo en Canadá, debía ser de los primeros asuntos de atención de la siguiente administración federal. Aclaró que este programa de llevarlo a Estados Unidos, debía de realizarse con carácter de independencia de los acuerdos laborales complementarios del Tratado de Comercio con América del Norte (TLCAN).¹²⁶

¹²⁴ Ejemplo de esto, los trabajadores de Juárez /El Paso, son desde hace mucho tiempo, la espina dorsal de los dos cultivos con uso más intensivo de mano de obra del sur de Nuevo México y del oeste de Texas; el algodón y chile, y Después de la *braceriada*, que duró hasta 1965, se institucionalizaría la mano de obra mexicana como la principal fuerza laboral en los campos de Estados Unidos. Fragmento sustraído de **Cambios en la Industria, Los Salarios Estancados son un Reto para los Plzadores de Chile**, por: Kent Paterson, Borderlines 49 volumen 6, número8, octubre 1998.

¹²⁵ Reporte Económico en La Jornada, **Censo Cifras Definitivas**, comentadas por David Márquez Ayala, lunes 4 de junio de 2001.

¹²⁶ Declaración del encargado de la STPS en **Programa Piloto para "exportar" campesinos a Estados Unidos**, El Financiero / Economía, 8 de noviembre de 2000, página 1.

Posteriormente al tomar posesión el actual Presidente de los Estados Unidos de México, Vicente Fox, entendería que un acuerdo migratorio era prioritario, dadas las condiciones de trabajo de muchos mexicanos en Estados Unidos y el flujo, que a pesar del "cambio" no se detenía. Se comenzaban a realizar pláticas en cuanto a este asunto directamente con el Presidente Norteamericano.¹²⁷ Logrando que se establecieran varias reuniones a lo largo de la frontera con la intención de fortalecer las cooperaciones en materia migratoria.

Por parte de la Secretaría de Relaciones Exteriores, en conjunto con autoridades estadounidenses, las pláticas entre ambos países contemplaban no sólo temas de relevancia Internacional¹²⁸ sino también y con gran preocupación por ambas partes, las intenciones de crear un programa de trabajadores temporales. De manera de controlar la migración ilegal y satisfacer las necesidades más básicas de quienes se encontraran laborando ya en los Estados Unidos. El Servicio de Inmigración y Naturalización (SIN) calculaba en unos "150 mil el número de indocumentados que ingresa a la Unión Americana anualmente, mientras que de 50 a 80 por ciento de los 1.6 millones de trabajadores agrícolas son en gran parte mexicanos".¹²⁹

Quedaba estipulado que el tema migratorio era tan importante que ambas naciones buscarían la mejor forma de llegar a resolverlo; la solución más viable era la de establecer un programa como el de Canadá y que no tuviera los problemas que el que ya se había llevado en el territorio Norteamericano, *el Programa Bracero*.

Las negociaciones iban por buen camino en el 2001, pero casi después de mediados de año, las perspectivas cambiarían totalmente, dejando a un lado el asunto migratorio, para darle lugar importante al tema de seguridad nacional en Estados Unidos; los ataques del 11 de Septiembre de 2001.

Después de aquel "martes negro"¹³⁰ las negociaciones se estancaron por mucho tiempo. Estados Unidos y su presidente estarían más preocupados en buscar al o los culpables de los atentados; en donde aviones norteamericanos, fueron utilizados como armas en contra de los norteamericanos y sus más significativos e importantes estructuras.

El tema migratorio pasó a *stand by*, durante mucho tiempo, ya que después le seguirían los combates en Afganistán, en cacería por el culpable /Osama Bin-Laden, acusado de haber sido el autor intelectual de los atentados. Y después cuando a principios del 2002, se esperaba realizar negociaciones, empezaron los conflictos con Sadam Hussein, culminando con una guerra.

¹²⁷ Por qué Fox está proponiendo un plan de "trabajo temporal", por Lance Selfa para; *De Obrero Socialista*, en: <http://www.socialistworker.org>

¹²⁸ Como planes de acciones para la cooperación sobre seguridad fronteriza, combate al narcotráfico, combate al tráfico de personas, violencia fronteriza, repatriaciones seguras y ordenadas, y otras.

¹²⁹ Expediente 2001, ¿Hacia un nuevo programa Bracero?, Por Gabriela Moysen, *El Financiero* Séptima6. México, a 27 de abril de 2001.

¹³⁰ Denominado así, debido al número de víctimas que murieron y la forma en que los Estados Unidos fueron atacados; en su corazón financiero; Las torres gemelas del World Trade Center de Manhattan, Nueva York, Estados Unidos

3.4.2 Lo bueno y lo malo de la aplicación de un programa así en la Unión Americana.

El programa en Canadá ha dado más satisfacciones que desilusiones. A muchos mexicanos les ha dado un mejor de nivel de vida, para ellos y sus comunidades. Sirve como plataforma para atraer tecnología y capital canadiense (véase logros del programa) al país, derivando en la creación de empleos y en detener un poco la migración ilegal a Estados Unidos.

Quienes han experimentado el ir a trabajar de manera temporal alegan que es mucho mejor y más seguro, se libran del riesgo de morir "o de las vicisitudes inherentes que muchos de nuestros compatriotas enfrentan al cruzarse como ilegales a los Estados Unidos, empezando por los abusos y engaños de coyotes o polleros, siguiendo con los obstáculos de la naturaleza, concluyendo con las pesquisas de la patrulla fronteriza o de las autoridades migratorias".¹³¹

Pero incluso las ventajas que ha representado este programa, hay quienes alegan la aplicación de un programa como el de Canadá a Estados Unidos no es viable ya que;

- Estados Unidos sólo quiere mano de obra barata, sin asumir una responsabilidad social por la protección de los derechos laborales y democráticos del pueblo.
- Cuando su economía no se encuentra bien, o cuando deciden lanzar una guerra, abre las puertas a los trabajadores extranjeros (sobre todo los mexicanos, por su cercanía).
- Cuando su economía cae por sus propias contradicciones y su naturaleza corrupta, desigual y caótica, los reprime, deporta, encarcela, construyen muros de fierro y activa leyes racistas y antimexicanas.¹³²
- El proyecto de aplicar el programa "sólo legalizará la condición de esclavos de los millones de personas que trabajan en Estados Unidos de forma ilegal"¹³³

Resumiendo lo bueno de establecer un programa así, frenaría el flujo de ilegales, se buscaría como las negociaciones alegan un trato y salarios justos.

Lo malo es que el número de trabajadores que emigran a Estados Unidos es muy superior de los que se mandan a Canadá; se necesitaría una infraestructura, presupuesto y personal adecuado para su organización. Y si los problemas a veces requieren de un esfuerzo muy grande por parte de las autoridades mexicanas en Canadá (siendo éste un programa más "sencillo" de manejar). El volumen y los problemas que se podrían dar aquí serían diez veces más grandes y por tanto si no se llevara bien; podría acabar hasta con las relaciones de México con Estados Unidos.

¹³¹ Fragmento del artículo; **Todo por no Estudiar?**, Por Gerardo Boorlegui, para Punto G, otoño 200, Guadalajara, México. en : <http://www.puntog.com.mx>

¹³² Fragmento de: **Queremos Amnistía! No a un nuevo Programa Bracero!**; Héctor Ríos, para Coalición Pro-Derechos de La Raza, 18 de julio 2001. en: <http://www.azlan.net/amnistia.htm>

¹³³ Opinión de Organizaciones civiles que integran la Coalición Nacional por Dignidad y Amnistía para Indocumentados en Estados Unidos, en **Busca EU legalizar la explotación de migrantes**, por Fabiola Martínez, La Jornada /Sociedad y Justicia, 14 de junio de 2001. p. 47.

CONCLUSIONES

Al igual que Estados Unidos, Canadá ha logrado su meta de ser toda una nación de primer mundo. Ocupa el primer lugar a nivel mundial en el índice de desarrollo humano. Esto no ha sido fácil, si tenemos en cuenta que sus políticas migratorias han tenido mucho que ver en ello.

El flujo constante de inmigrantes ha sido de carácter evolutivo, pero no destructivo, ya que con el paso del tiempo sus políticas han sido revaloradas para otorgarle a esa nación la calidad de inmigrantes que requiere para su constante desarrollo.

Al abrirse con un programa como éste, Canadá pretendía tan sólo dar soluciones a los problemas de escasez de mano de obra en el campo. Y aunque los trabajadores mexicanos no estaban cerca, ni a la mano; la atención que creara el Programa Bracero en el ámbito internacional, propició que México y su fuerza laboral atrajeran su atención.

Si bien al principio fue como una prueba. (Lo llamo de esa manera por el carácter jurídico del acuerdo para la entrada de trabajadores temporales), los granjeros canadienses cayeron en la cuenta que la fuerza que habían contratado resultó ser muy rápida, buena, y sobre todo, barata.

Tal vez el éxito del programa sea ese, que nuestra mano de obra es barata para ellos, y para nuestros trabajadores significa ganar en una hora lo que en el territorio mexicano ganaría en todo un día. A pesar que el programa se podría considerar bueno y hasta viable para su aplicación en los Estados Unidos, aún falta mucho por hacer.

Es necesario crear las bases para establecer un salario más justo; esta es una de las principales razones de los trabajadores para emigrar. Es de suma importancia que la ayuda al campo se distribuya de manera que alcance no para sobrevivir, sino para tener un digno nivel de vida. Con esto no se pretende cobrar la factura al gobierno federal y culparlo de todos los males que aquejan al campo y la explosión demográfica que en cierta manera influye terminantemente. A muchos no les alcanza lo poco que ganan. Las campañas de control natal empiezan a dar apenas sus frutos, por lo que si se atienden los problemas a tiempo, está visto que se gozarán de resultados favorables.

Asimismo es necesario empezar a pensar en deshacer el Memorándum de Entendimiento y convertirlo en un Tratado, adquiriendo plena obligatoriedad para las partes.

El programa es una combinación de tareas que empiezan en la selección y terminan con el retorno del trabajador a México. La ventaja de las autoridades canadienses es que se encuentran en su país, y aunque exista alguna controversia sobre algún asunto, éste tiene que ser tratado de manera "formal" en las reuniones gubernamentales que se realizan cada año.

Para la creciente población de trabajadores mexicanos, esta vía no es muy favorable. Los abusos se presentan año con año y si no se revisan a tiempo acaban convirtiéndose en problemas pero para México.

Las autoridades mexicanas realizan un esfuerzo sobrehumano. Es ilógico que si se han dado reformas en los contratos, en los salarios, y en las agencias encargadas de éste, no se den en el ritmo y las gestiones que tienen que realizar las autoridades mexicanas en Canadá.

Sin contar con todos los problemas con los que tienen que lidiar, tienen uno muy preocupante, el presupuesto operativo y de personal resulta insuficiente para ya más de 10,000 trabajadores que van a Canadá. Si estudiamos las estadísticas en los últimos años la población de mexicanos agrícolas crece casi por mil trabajadores más cada año.

No es justo que por falta de recursos no se pueda atender las demandas de los trabajadores en cuanto a quejas y problemas. Y tampoco lo es que los trabajadores acusen a las dependencias de no atenderlos, ni de tomarles la llamada. Para las actividades que realizan, es de reconocerse que hayan hecho hasta lo imposible por proteger a los conacionales. Sólo basta con ver la cantidad de casos en los que la intervención de las autoridades se traduce en respuestas favorables para los trabajadores (como protección consular, incremento de salarios y negociaciones para que se les reconozca su trabajo).

Una solución viable para recibir quejas, por ejemplo, consistiría en establecer subseces de las oficinas consulares en los lugares con la mayor concentración de trabajadores. Así y con el apoyo de organizaciones ciudadanas de las comunidades con un carácter altruista, se podrían atender cualquier tipo de quejas que pudiera presentarse. De la misma forma es imperante que se nos quiten malos "hábitos" que como mexicanos tenemos. Se deben de concientizar los trabajadores que las tareas de protección consular son un poco lentas debido a las numerosas tareas que se deben de realizar aparte de las propias, como miembros de una misión diplomática. Los mexicanos deben de ser pacientes y claros en cuanto a sus peticiones, como se mencionó en esta investigación, el dejar recados es algo a lo que no estamos muy acostumbrados, sería bueno que los trabajadores dejaran la mayor cantidad de datos para su pronta ubicación y por lo tanto tendrían una respuesta más rápida a sus dudas y/o quejas.

La importancia del trabajo de las autoridades en México no es menos, el trabajo que, aunque se haya descentralizado a las Oficinas Estatales de Empleo, sigue siendo pesado.

Otra de las soluciones viables en esos aspectos sería la ya mencionada "desburocratización" del programa, que a pesar de que nuestra Ley del Trabajo no permita que el cobro de ningún servicio de esta índole se lleve, sería importante replantearlo. Se ahorraría mucho tanto en presupuesto como en personal.

Por otro lado, si se tuviera una asociación como F.A.R.M.S en México, los empleadores canadienses se asegurarían de establecer contacto directo con los trabajadores calificados en el tipo de cultivo que necesitan. Ya no implicaría un gasto para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el que tendrían que solventar, para la investigación de cada uno de los trabajadores.

Está claro que el programa ha significado para ambos países un acercamiento en cuanto a sus relaciones. El programa ha dado pauta para que otro tipo de arreglos y tratados se lleven a cabo. Como se encontró, ambas naciones tienen mucho que agradecerse entre sí.

Por un lado para México es una solución para la falta de empleo y con el tiempo empieza a convertirse en un atrayente de inversiones, que al invertir en México crean empleos, importan tecnología y lo más importante entrenan a los campesinos en técnicas avanzadas que por nuestra infraestructura aún no son posibles de introducir de manera inmediata.

Es importante no dejar que el conocimiento adquirido por los mexicanos en Canadá, se pierda en el aire. Hay que sacar el mayor provecho a ese capital humano. Si algo debemos de aprender de países como Canadá es que hay que sacarle el mayor provecho de lo que caiga en nuestras manos, en este caso los campesinos que regresan con conocimientos que aquí tardarían mucho en aprender.

Dentro de mis propuestas ya mencionadas añadiría otras como, que a los trabajadores se les hiciera estudiar un poco más sus contratos de trabajo (de esta forma no alegarían un trato injusto por romper con el mismo) concienciar a los trabajadores de sus responsabilidades en un país ajeno y por otro lado dejar claro a los empleadores que como tales tienen derechos, pero de la misma forma obligaciones para con sus trabajadores y el abusar de ellos es incurrir en faltas graves.

Ahora bien, si no se pudiera desburocratizar el programa sería ideal que se contara con el personal adecuado para la revisión única y exclusiva de los impuestos de cada trabajador, que muchas veces es dinero que va y viene de Canadá debido a la carga excesiva de trabajo que no permite revisar caso por caso en la forma en que se desearía.

En suma, el programa debe seguir en la medida que nos da una solución práctica al problema de la migración. Eso sí, no podemos esperar a que su duración sea eterna, hay que aprender de otros países como España, que durante mucho tiempo mandaba a sus trabajadores a trabajar a los campos de Francia, pero al salir, les daba la oportunidad al país de crecer, y una vez logrado esto se buscó la manera de retenerlos con mayores empleos y remuneraciones justas que hacían parecer a las de Francia como obsoletas.

El reto de lograr esto es difícil, más no imposible, no hay que darnos el lujo de ser dependientes, hay que lograr una interdependencia que nos haga crecer como nación y que nuestra mano de obra no sólo sea valorada por otros. Hay que darle el valor que se merece.

En cuanto a la aplicación de este programa en Estados Unidos; por el momento y a mi parecer no es posible, tal vez con el paso del tiempo y las mejoras al de Canadá podría a llegar a ser más grande y quedar mejor estructurado que el de Canadá. Lo más importante es, si se aplicara con Estados Unidos tendría que ser un programa estipulado como Tratado y no Acuerdo derivando en una mayor protección jurídica para los trabajadores.

ANEXO 1

ARREGLO INTERGUBERNAMENTAL EJECUTIVO(1974)

8. El Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos nombrará una persona adecuada que actúe como su Agente en Canadá, con el propósito de que realice las obligaciones que se le asignan en el contrato de trabajo anexo.

9. Cualesquiera disputas que surjan al llevar a cabo este arreglo serán resueltas mediante consultas entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de los de Canadá. Además, el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de

Canadá se consultarán uno a otro, respecto a cualquier controversia que pueda surgir relativa a las funciones del Agente del Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, conforme al contrato de trabajo anexo.

10. Este Memorandum de Entendimiento puede enmendarse en cualquier tiempo haciendo constar por escrito la aprobación de ambos gobiernos. Los términos del contrato de trabajo anexo también pueden enmendarse mediante la aprobación por escrito de los dos gobiernos.

11. Este Memorandum de Entendimiento entrará en vigor a la fecha de su firma COB - y estará vigente por un periodo inicial de tres años, y posteriormente continuará en bajo vigor en forma automática a menos que se dé por terminado por cualquiera de los

dos gobiernos mediante notificación escrita que sea comunicada al otro con seis meses de anticipación.

12. Este Memorandum de Entendimiento es un arreglo intergubernamental ejecutivo y por tanto no constituye un tratado internacional.

- HECHO en doble ejemplar en Ottawa, Canadá, el 17 de junio de 1974 en textos igualmente válidos en español, inglés y francés.

DONE in two copies at Ottawa, Canada, this 17th day of June 1974 in Spanish, English and French, each language version being equally authentic.

- FAIT en deux exemplaires à Ottawa, Canada, ce 17ème jour de juin 1974 en langues espagnol, anglais et français, chaque version faisant également foi.

Por el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos
Por the Government of Mexico

Por el Gobierno del Canadá
Por the Government of Canada
Pour le Gouvernement du Canada

Por le Gouvernement du Mexique

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 2

**MEMORANDUM DE ENTENDIMIENTO
ENTRE EL GOBIERNO DEL CANADA Y EL
GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
RELATIVO AL PROGRAMA PARA TRABAJADORES
AGRICOLAS ESTACIONALES MEXICANOS**

EL GOBIERNO DEL CANADA (en lo sucesivo denominado "Canadá") representado por el Ministro de Empleo e Inmigración, y
EL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (en adelante referido como "México") representado por el Secretario de Relaciones Exteriores;

Desiendo continuar con el desarrollo del Programa para Trabajadores Agrícolas Estacionales Mexicanos que se introdujo en 1974 y que simboliza los estrechos lazos de amistad, compromiso y cooperación existentes entre ellos; y
Desiendo, asimismo, asegurar que el Programa continúe siendo de mutuo beneficio para ambas partes y que facilite el desplazamiento de Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos a todas las zonas de Canadá donde Canadá, determine que tales trabajadores son necesarios para satisfacer las necesidades del mercado laboral agrícola canadiense;

Canadá y México han acordado que los principios que gobernarán la aplicación del Programa serán como sigue:

- a) Que el Programa se administrará de acuerdo con las Directrices Operativas, que se unen a este documento como Anexo 1. sujetas a revisión anual por ambas partes - a las enmiendas necesarias para reflejar los cambios que se juzguen convenientes para la administración satisfactoria del Programa y adhesión a los principios contenidos en este Memorando;
- b) Que los trabajadores recibirán el máximo salario prevalociente para el trabajo que realicen en la zona donde estén ocupados; y que deberán recibir de los empleadores alojamiento adecuado y tratamiento similar al recibido, de acuerdo con la legislación canadiense, por trabajadores canadienses que realizan el mismo tipo de trabajo agrícola;
- c) Que los trabajadores deberán emplearse en una actividad proseguida por trabajadores canadienses en el sector agrícola canadiense solo durante aquellos periodos determinados por Canadá como periodos en los que no se dispone de trabajadores residentes en Canadá; y
- d) Que todos los trabajadores deberán firmar un Acuerdo de Empleo, que se adjunta como Anexo especificando las condiciones de tal empleo bajo el Programa, cuyo acuerdo estará sujeto a revisión anual por ambas partes y a su enmienda después de consultas efectuadas con grupos de empleadores en Canadá, para reflejar los cambios que requiera la satisfactoria administración del Programa y la adhesión a los principios contenidos en este Memorando.

Y han acordado además que:

2. Este Memorandum de Entendimiento:

- a) Puede modificarse en cualquier momento con aprobación previa por escrito de las partes;
- b) Entrará en vigor en la última de las fechas de su firma por los representantes de ambas partes y tendrá una validez inicial de tres años civiles completos, continuando posteriormente en vigor a menos que una de las partes lo dé por terminado previa notificación por escrito a la otra parte con tres (3) meses de antelación, después de celebrar consultas para las que se haya notificado con, al menos, tres meses de antelación; y
- c) Es un arreglo administrativo intergubernamental y no constituye un tratado internacional, cualquier diferencia respecto a la interpretación o aplicación de este Memorando de Entendimiento o sus Anexos deberá resolverse por medio de consultas entre ambas partes.

Redactado en dos copias en los idiomas inglés, francés y español, siendo cualquiera de las tres versiones igualmente válida.

Firmado en Ottawa
el día tres de febrero de 1988

Firmado en Ottawa el
el día tres de febrero de 1988.

Embajador de México
de los Estados Unidos Mexicanos

de Canadá.

Ministro de Empleo e Inmigración

**TEES CON
FALLA DE ORIGEN**

ANEXO 3.

DIRECTRICES OPERATIVAS DEL MEMORANDUM DE ENTENDIMIENTO SUSCRITO ENTRE

EL GOBIERNO DEL CANADA Y EL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Además de los Principios contenidos en el Memorandum de Entendimiento las partes han acordado que;

1. Canadá

- (a) De acuerdo con sus leyes de inmigración, establecerá directrices por las que se regulará la entrada en Canadá de **TRABAJADORES** mexicanos que deseen entrar en Canadá para obtener empleo estacional en el sector agrícola a personas seleccionadas por México que:
 - (i) Tengan, como mínimo, 18 años de edad;
 - (ii) Sean ciudadanos mexicanos;
 - (iii) Satisfagan las leyes de inmigración de Canadá; y
 - (iv) Estén incluidos en el Acuerdo de Empleo que se une a este documento como Anexo II.
- (c) Se esforzará en notificar a México, con 10 días laborables de aviso a lo menos, el número de **TRABAJADORES** requeridos por los empleadores del grupo laboral descrito en el artículo 2 (d);
- (c) Se esforzará en notificar a México, con la mayor prontitud posible;
 - (1) La cancelación de cualquier solicitud de trabajadores mexicanos, antes de su salida a México; y
 - (u) Cualquier nueva solicitud por la que el trabajador cuya solicitud haya sido cancelada podrá ser requerido para que s
- (d) A través de la Embajada de Canadá en la ciudad de México, se compromete a examinar los informes médicos y otra documentación de los trabajadores, para completar la autorización de empleo de cada trabajador y a informar a México cuando se haya completado toda la documentación.

2. México.

- (a) A la recepción de la información, a que hace referencia la subcláusula 1(b), realizará, con excepción de casos de fuerza mayor, dentro de los diez días laborables al reclutamiento, selección y documentación de los **TRABAJADORES** y notificará a la Comisión de Inmigración y Empleo en Canadá y a la Embajada de Canadá en la ciudad de México el número de trabajadores reclutados, sus nombres y las fechas de su llegada a Canadá;
 - (b) Sólo seleccionará para este Programa personas que sean verdaderos trabajadores agrícolas y no padezcan enfermedad infecto-contagiosa alguna o cualquier otra condición física o médica que pueda limitar adversamente la habilidad del trabajador para desempeñar satisfactoriamente su trabajo asignado, y dispondrá un chequeo médico que comprenda exploración pectoral por rayos X para cada **TRABAJADOR** y cuando se considere aconsejable emitirá al **TRABAJADOR** una carta médica de alerta y proporcionará a cada **TRABAJADOR** un pasaporte mexicano adecuado;
 - (c) Se encargará de presentar los informes médicos y los pasaportes a la Embajada Canadiense en la ciudad de México con una antelación mínima de dos semanas a la salida del vuelo de cualquier trabajador;
 - (d) Mantendrá un grupo de reserva de, al menos, 100 **TRABAJADORES** seleccionados pero no identificados quienes habrán pasado va el examen médico y, provistos de pasaportes, estén dispuestos a partir para Canadá a la recepción de las peticiones de los **EMPLEADORES** canadienses;
 - (e) Nombrará uno o más agentes en Canadá para asegurar una operación ordenada del Programa en beneficio, tanto de **EMPLEADORES** como de **TRABAJADORES**, y para realizar las obligaciones requeridas de tal agente o agentes que se especifican en el Acuerdo de Empleo que se adjunta.
3. Todos los trabajadores de México contratados para trabajar en Canadá de acuerdo con el programa tendrán, hasta el punto previsto en el Acuerdo de Empleo, derecho a los beneficios:
 - (a) De un régimen de compensación a los trabajadores por lesiones recibidas o enfermedades **contraídas** como resultado del empleo; y
 - (b) De un seguro que cubra gastos médicos no profesionales, atención hospitalaria y beneficios de fallecimiento.
 4. Los preparativos para el viaje de los trabajadores seleccionados con arreglo a este programa:
 - (a) Comprenderán el modo más económico de viaje aéreo de ida y vuelta, siendo realizados, por un agente de los **EMPLEADORES** canadienses quien notificará a la Comisión de Inmigración y Empleo de Canadá de tales preparativos; y
 - (b) Serán objeto de aprobación previa por ambas partes de este Memorandum de Entendimiento, realizándose de forma que causen un mínimo de inconveniencia a los **TRABAJADORES**.
 5. Estas Directrices Operativas podrán ser objeto de examen y modificación anual, mediante consulta entre funcionarios de las partes de este Memorandum de Entendimiento. Hecho en dos copias en los idiomas inglés, francés y español, siendo cualquiera de las tres versiones igualmente válida.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 4

Ministerio de Fomento de los Recursos de Canadá Human Resources Development Canada

ACUERDO PARA EL EMPLEO TEMPORAL DE TRABAJADORES AGRICOLAS MEXICANOS EN CANADA

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

DADO QUE el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos 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 Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos 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 _____ de _____ de 199_____.

I AMBITO Y PERIODO DE EMPLEO

EL EMPLEADOR acepta dar empleo a (a los) TRABAJADOR (ES) asignado (a) 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 (a) TRABAJADOR (ES). El número de trabajadores a ser empleados será el establecido en la solicitud de aceptación adjunta.

LAS PARTES CONTRATANTES acuerdan lo siguiente:

- (a) Sueto 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.
- La jornada normal de trabajo no excederá las ocho horas, pero el EMPLEADOR podrá pedir al TRABAJADOR, y ESTE accederá, 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 al espíritu de este programa, otorgando a los trabajadores mexicanos los mismos derechos que disfrutan los trabajadores canadienses.
- 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.
- El EMPLEADOR concederá al TRABAJADOR un período de prueba de 14 días laborales 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 rebusarse éste a trabajar.
- Al solicitar la transferencia de un TRABAJADOR, el EMPLEADOR le concederá un período de prueba de siete días laborales 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(ii).
- 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:

- 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 está empleado el TRABAJADOR. En ausencia de tal autoridad, contar con la aprobación del REPRESENTANTE DEL GOBIERNO;
- Proporcionar al TRABAJADOR comidas razonables y adecuadas, y, si el TRABAJADOR prefiriera prepararse sus propios alimentos, proporcionarles utensilios de cocina, combustible e instalaciones sin costo alguno al TRABAJADOR y permitirle un mínimo de 30 minutos por cada comida.

EL EMPLEADOR acepta:

III PAGO DE SALARIOS

- Permitir al Ministerio de Fomento de los Recursos de Canadá o a quien asigne, tener acceso a toda la información y registros necesarios para asegurar el cumplimiento del contrato.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

ANEXO 4 CONT.

por el TRABAJADOR en su lugar de empleo salarios semanales en moneda legal de Canadá, a una tarifa equivalente

- i) El salario mínimo establecido legalmente en la provincia en que está contratado el trabajador;
- ii) A la tarifa determinada anualmente por el Ministerio de Fomento de los Recursos de Canadá (Human Resources Development Canada) 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 impiden la observancia de la cláusula iii), iv), el ingreso semanal promedio pagado al TRABAJADOR durante el período de empleo será como se establece en la Cláusula iii), iv) anterior, de acuerdo al salario mínimo por hora prevalente;
- 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 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 un 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:

1. Recuperar, 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 existan cobertura médica provincial equivalente;
2. Podrá deducir de los saleros de los TRABAJADORES una suma que no exceda de 0.50 dólares diarios por concepto de comidas proporcionadas al TRABAJADOR;
3. 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

1. i) 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 requieran el pago de compensación a TRABAJADORES por lesiones personales sufridas o enfermedad contracta como resultado del trabajo, deberá obtener cobertura de seguro que sea aceptada al AGENTE GUBERNAMENTAL en la que se proporcione compensación similar al TRABAJADOR.
- ii) El EMPLEADOR informará al AGENTE GUBERNAMENTAL dentro de las 48 horas siguientes, las lesiones que sufra un TRABAJADOR que requieran atención médica.
2. i) 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.
- ii) El TRABAJADOR informará al EMPLEADOR y al AGENTE GUBERNAMENTAL dentro de las 48 horas siguientes, las lesiones sufridas que requieran atención médica.
3. 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 recaer en beneficio del TRABAJADOR.
4. Si el trabajador falleciera durante el período de empleo, el EMPLEADOR notificará al AGENTE GUBERNAMENTAL, después de recibir instrucciones de ESTE:
 - i) proporcionará entierro adecuado, o
 - ii) enviará al AGENTE GUBERNAMENTAL una suma de dinero equivalente a los costos que el EMPLEADOR hubiera incurrido en virtud de la Cláusula 4i) 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 y actualizadas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 4 CONT.

- 3 -

VII ARREGLOS DE VIAJE Y RECEPCION

EMPLEADOR acepta:

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

Hacer arreglos para:

- i) recibir al TRABAJADOR, o que su agente le haga, y transportarlo al lugar de empleo y, a la terminación de su 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.

TRABAJADOR acepta:

y el EMPLEADOR a cuenta de los costos asociados a las operaciones del Programa por medio de deducciones regulares de salario, una suma calculada a razón del 4 por ciento del TRABAJO BRUTO del TRABAJADOR, cuyo pago agregado no será inferior 150 dólares ni superior a \$425 dólares.

En caso de que exista una cuota federal/provincial sobre la selección de trabajadores extranjeros con cuotas de recuperación asociadas, el 50 por ciento de dichas cuotas provinciales será reembolsado al EMPLEADOR dentro de las primeras trece semanas.

EMPLEADOR podrá descontar al trabajador durante el primer mes de trabajo 150 dólares (por medio de deducciones semanales porciones), y el 4% a partir de la quinta semana de trabajo, sin que se excedan las cantidades señaladas en el párrafo anterior.

partes contratantes acuerdan lo siguiente:

En caso de un TRABAJADOR DE TRANSFERENCIA, el segundo EMPLEADOR podrá continuar efectuando deducciones por cargo de gastos asociados al programa, partiendo del monto agregado descontado por el primer EMPLEADOR, sin que se excedan las cantidades señaladas en el párrafo anterior.

VIII OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

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 Ministarío de Fomento de los Recursos Humanos de Canadá (Human Resources Development Canada) y al AGENTE GUBERNAMENTAL.

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. Cualquier persona que con conocimiento de causa induzca o ayude a un trabajador extranjero, sin el consentimiento de la Ministarío de Fomento de los Recursos Humanos de Canadá, a realizar trabajo para otra persona o hacer trabajo no agrícola, es responsable, si declarado culpable, de una multa de hasta 5,000 dólares o dos años de prisión, o ambas. Ley de Inmigración art. 94(1)(m).

IX OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

TRABAJADOR acepta a:

Trabajar y residir en el lugar de empleo o en cualquier otro lugar que el EMPLEADOR, con la aprobación del AGENTE GUBERNAMENTAL, pudiere requerir;

Trabajar en todo momento durante el periodo de empleo bajo la supervisión y dirección del EMPLEADOR, realizando las tareas agrícolas que se le soliciten, en forma esmerada;

Obedecer y cumplir las reglas establecidas por el EMPLEADOR relacionadas con la seguridad, disciplina, cuidado y mantenimiento de la propiedad;

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 puede, con la aprobación del AGENTE GUBERNAMENTAL, deducir de sus salarios al costo que ocasione el EMPLEADOR el mantenimiento de la vivienda en condiciones adecuadas de limpieza.

Que no trabajará para otra persona sin la aprobación de la Ministarío de Fomento de los Recursos Humanos de Canadá, el AGENTE GUBERNAMENTAL y el EMPLEADOR, excepto en situaciones causadas por incumplimiento del contrato por el EMPLEADOR o cuando se tomen disposiciones alternativas de empleo realizadas en virtud de la cláusula X-4.

Regresar a México una vez terminado su periodo de trabajo autorizado.

X REPATRIACION PREMATURA

Al término del periodo 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, negligencia al 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 cubierto 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 de regreso correrá a cargo del TRABAJADOR. En caso de involuntaria repatriación, el costo de la repatriación será pagado por el EMPLEADOR.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 4 CONT.

En opinión del AGENTE GUBERNAMENTAL, condiciones personales y/o domésticas del TRABAJADOR, en su país de origen, aconsejaban su repatriación, el TRABAJADOR deberá ser repatriado y el costo total de la repatriación será pagado por el TRABAJADOR;

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 o 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 Ministerio de Fomento de los Recursos Humanos de Canadá, determine 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 pudiere hallar empleo agrícola afuera 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 1-1 y se da por terminado el empleo en virtud de la presente Cláusula, el TRABAJADOR recibirá del EMPLEADOR un cheque restringido 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 sesenta días del período de prueba, el EMPLEADOR receptor al TRABAJADOR el EMPLEADOR previo y este EMPLEADOR cubrirá los costos de repatriación del TRABAJADOR.

XI VARIOS

1. En caso de incendio, la responsabilidad del EMPLEADOR por las 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 MINISTERIO DE FOMENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE CANADA, Ministerio de Ciudadanía e Inmigración 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 et des Industriels du Québec y a la Compagnie 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 (incluido 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-numérica utilizado por la provincia;
- (iii) La información y registros médicos y de salud pudieren proporcionados a Ministerio de Ciudadanía e Inmigración de Canadá, así como a la Compañía de Seguros designada por el Agente Gubernamental.

XII COMPROMISOS FINANCIEROS

1. 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 está regulado por las leyes de Canadá y de la provincia donde esté 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 _____

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 5

WSIB Workplace Safety & Insurance Board
CSIPA Commissariat de la Sécurité Industrielle
 388 Front Street West
 Toronto ON M5Z 1J1
 416, rue Front Ouest
 Toronto ON M5Z 1J1

Functional Abilities Form for Timely Return to Work

The following information should be completed by the employer or the injured worker. Please read the information on the reverse.

Health No. _____		Claims No. _____		<input type="checkbox"/> Initial form <input type="checkbox"/> Follow-up form	
Date of Accident day _____ month _____ year _____		Employer Telephone No. Area Code _____ Telephone _____		Worker's Last Name _____ First Name _____	
Employer's Name _____		Full Address (No., Street, Apt.) _____		Full Address (No., Street, Apt.) _____	
Full Address (No., Street, Apt.) _____		City/Town _____ Province _____ Postal Code _____		City/Town _____ Province _____ Postal Code _____	
City/Town _____ Province _____ Postal Code _____		Social Insurance No. _____		Date of Birth day _____ month _____ year _____	

Accident Information (This information should be completed by the employer or the injured worker.)

Type of Job at Time of Injury (Where available, attach description of job activities) _____ Area of Injury _____

The following information should be completed by the Health Professional:

1 Date of examination on which the report is based _____		Area of Injury _____	
2 Rehabilitation/Treatment Required? <input type="checkbox"/> yes <input type="checkbox"/> no		Is the worker capable of returning to work immediately without restrictions? <input type="checkbox"/> yes <input type="checkbox"/> no	
<p>Please complete where capabilities are limited or limitations recommended. Note: "as tolerated" implies but restrictions are recommended but must be requested in the workplace.</p> <p>Capabilities</p> <p>Walking: short distances only <input type="checkbox"/>; as tolerated <input type="checkbox"/>; other (eg. uneven ground) <input type="checkbox"/></p> <p>Standing: less than 15 min <input type="checkbox"/>; less than 30 min <input type="checkbox"/>; as tolerated <input type="checkbox"/>; other <input type="checkbox"/></p> <p>Sitting: less than 30 min <input type="checkbox"/>; less than 1 hour <input type="checkbox"/>; as tolerated <input type="checkbox"/>; other <input type="checkbox"/></p> <p>Lifting floor to waist: less than 10 Kg <input type="checkbox"/>; less than 25 Kg <input type="checkbox"/>; as tolerated <input type="checkbox"/>; other <input type="checkbox"/></p> <p>Lifting waist to shoulder: less than 10 Kg <input type="checkbox"/>; less than 25 Kg <input type="checkbox"/>; as tolerated <input type="checkbox"/>; other <input type="checkbox"/></p> <p>Stair climbing: none <input type="checkbox"/>; 2-3 steps only <input type="checkbox"/>; short flight <input type="checkbox"/>; own pace <input type="checkbox"/>; as tolerated <input type="checkbox"/></p> <p>Ladder climbing: none <input type="checkbox"/>; 2-3 steps only <input type="checkbox"/>; 4-6 steps only <input type="checkbox"/>; own pace <input type="checkbox"/>; as tolerated <input type="checkbox"/></p> <p>3 Limited ability to use hand to: hold objects <input type="checkbox"/>; grip <input type="checkbox"/>; type <input type="checkbox"/>; write <input type="checkbox"/></p> <p>Limitations</p> <p><input type="checkbox"/> Bending or twisting of _____ <input type="checkbox"/> Repetitive movement of _____</p> <p><input type="checkbox"/> Chemical exposure to _____ <input type="checkbox"/> Environmental exposure to _____</p> <p><input type="checkbox"/> Operating motorized equipment _____ <input type="checkbox"/> Restrictions related to medications: (specify) _____</p> <p><input type="checkbox"/> Above-shoulder activity _____ <input type="checkbox"/> Below-shoulder activity _____</p> <p>Exposure to vibration: high frequency <input type="checkbox"/>; low frequency <input type="checkbox"/></p> <p>Limit physical exertion to: mild <input type="checkbox"/>; moderate <input type="checkbox"/>; as tolerated <input type="checkbox"/></p>			
4 Recommendation for Work Hours		6 Complete Recovery Expected?	
<input type="checkbox"/> Full-time hours <input type="checkbox"/> Modified hours <input type="checkbox"/> Graduated hours		<input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> yes	
Health Professional's Name (Please print) _____		Health Profession _____	
Full Address _____		Date of Next Appointment for Review of Capabilities _____ day _____ month _____ year _____	
City/Town _____		Province _____	
Postal Code _____		Date _____	
Area Code _____ Telephone _____		Signature _____	
WSIB Agency Billing No. _____		Your own Invoice No. _____	
Service date _____		Fee code _____	

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 5. CONT.

What You Need to Know

To receive benefits under *The Workplace Safety and Insurance Act*, the injured worker is required to apply for benefits within six months of the time of occupational injury or disease. At the time of filing a claim for benefits, the injured worker must also consent to the disclosure of functional abilities information provided by a health professional to his or her employer for the sole purpose of facilitating return to work. Failure to file a claim or provide consent for the release of the functional abilities information can result in no benefits. The injured worker is also required to provide a copy of the claim and the consent to his or her employer.

Employers, workers and health professionals who have questions about the completion of this form may call 1-800-387-0750.

Worker

- This form is to be completed by a treating Health Professional who will discuss the information with you.
- You and your employer should review the information on this form together to plan a return to work.

Employer

- This is the information that you need about this worker's physical capabilities and limitations to plan return to work.
- When you provide this form to the treating health professional, ensure that you have attached the worker's signed consent to the release of functional abilities information. This signed consent will either be on your Form 7 or on the copy of the Form 6 that the worker must give you after filing directly with the Board. Where available, also attach a description of the worker's job activities to assist the health professional in completing the form.
- If you have a form that is specific to your workplace and have the co-operation of the injured worker in providing consent for the release of information on your form, you are able to use your own form. The prescribed form that is available from the Board is a general form developed to assist employers with general functional abilities information and consent by the injured worker. The WSIB will pay the health professional to complete the prescribed form only.

Health Professional

- The worker has signed a consent for the release of the Functional Abilities information to the employer when s/he applied for benefits. The employer will provide the worker's signed consent.
- The employer and worker will use this information to return the injured worker to suitable and available work. Their return to work plans will reflect the physical capabilities and limitations you have noted and presume that no clinical contraindications exist for other work activities.
- The completion of this form is based on your examination of the injured worker and does not require a specialized Functional Abilities Evaluation.
- Diagnostic information must not be included.
- If you are able, please add more specific information on the duration of temporary precautions or maximum times or weights to be considered. If necessary, please attach an additional page to this completed form to describe physical capabilities and limitations.
- This does not replace clinical reporting requirements to the WSIB.
- Once you have completed the form, please give one copy to the:
 - worker
 - employer
 - the WSIB

Workplace Safety and Insurance Board

Head Office
Simcoe Place
200 Front Street West
Toronto ON M5V 3J1

WSIB Fax: (416) 344-4684
1-888-313-7373

Workplace Safety and Insurance Board will pay you for this completed form when a copy is received and you have filled in the billing sections.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 6



Ministry of Health
and Long-Term Care

Seasonal Agricultural Workers Registration for Ontario Health Coverage

Microfilm use only

Please print and use a blue or black pen.

A. Personal information

First name	Last name	Ukrainian name
Country of birth (give full name)	Are you currently employed in Ontario?	Are you currently employed in another province or territory?
Home telephone no.	Are you currently employed in another country?	Are you currently employed in another country?

B. Farm mailing address

Street no. and name, or P.O. box number, R.R., General Delivery

City	Province	Postal code	Country
	ON		CANADA

C. Farm residence address - (if different from mailing address)

Street no. and name, lot, concession, and township

City	Province	Postal code
	ON	

D. Agreement

- I confirm that:
- If I have an change in name or home or farm address, I will notify the Ministry of Health and Long-Term Care within 30 days of the change.
 - The information I have given is true, correct and complete, and I understand that it is subject to verification.
 - The Ministry of Health and Long-Term Care may check my information with other government departments and in the documents I have provided.

I understand that:

- For information on the information to be provided to other government and non-government organizations, if the law allows it.

Signature of applicant _____ Date _____

Each time you are required to renew your registration, you must provide a current photograph of yourself. The photograph must be a recent one (less than 12 months old). The photograph must be in color and must be on a white background. The photograph must be 35 mm x 45 mm. The photograph must be submitted to the Ministry of Health and Long-Term Care. For more information, contact the Ministry of Health and Long-Term Care, 100 Queen Street West, Toronto, Ontario M5H 1A2, or call the Director, Registration and Identification, at 1-800-387-5622.

Ministry use only

Citizenship	Name on document	Document type	Issue date	Expiry date	U/I type	Issued by	Document no.	End date	Processing Clerk		
									Date	Number	Initia
		E20			MPW	CAN	U				

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 7



Canada Customs and Revenue Agency / Agence des douanes et du revenu du Canada

2001 PERSONAL TAX CREDITS RETURN

TD1

Complete this TD1 form if you have a new employer or payer and you will receive salary, wages, commissions, pensions, Employment Insurance benefits, or any other remuneration. Be sure to sign and date it on the back page and give it to your employer or payer who will use it to determine the amount of your payroll tax deductions.

If you do not complete a TD1 form, your new employer or payer will deduct taxes after allowing the basic personal amount only.

You do not have to complete a new TD1 form every year unless there is a change in your personal tax credit amounts. Complete a new TD1 form no later than seven days after the change.

You can get the forms and publications mentioned on this form from our Internet site at www.ccrs-adrc.gc.ca or by calling 1-800-959-2221.

Last name		First name and initials	Date of birth (YYYYMMDD)	Employee number
Address including postal code CONSULADO GENERAL DE MEXICO Commerce Court West 100 Bay Street, Suite 6430 P.O. Box #250		For non-residents only - Country of permanent residence	Social insurance number	

1. Basic personal amount - Every resident of Canada can claim this amount. If you will have more than one employer or payer in 2001, see the section called "Non-residents" on the back page.	\$7,412
2. Age amount - If you will be 65 or older on December 31, 2001, and your net income for the year will be \$26,941 or less, enter \$3,619. If your net income will be between \$26,941 and \$51,066 and you want to calculate a partial claim, get the <i>Worksheet for the 2001 Personal Tax Credits Return (TD1-WS)</i> and complete the appropriate section.	
3. Pension Income amount - If you will receive regular pension payments from a pension plan or fund (excluding Canada or Quebec Pension Plans (CPP/QPP), Old Age Security and guaranteed income supplements), enter \$1,000 or your estimated annual pension income, whichever is less.	
4a. Tuition and education amounts (full-time) - If you are a student enrolled full-time at a university, college, or educational institution certified by Human Resources Development Canada, enter the total of the tuition fees you will pay, if more than \$100 per institution, plus \$400 for each month that you will be enrolled full-time.	
4b. Tuition and education amounts (part-time) - If you are a student enrolled part-time at a university, college, or educational institution certified by Human Resources Development Canada, enter the total of the tuition fees you will pay, if more than \$100 per institution, plus \$120 for each month that you will be enrolled part-time.	
5. Disability amount - If you will claim the disability amount on your income tax return by using Form T2201, <i>Disability Tax Credit Certificate</i> , enter \$6,000.	
6. Spousal amount - If you are supporting your spouse or common-law partner who lives with you, and his or her net income for the year will be \$629 or less, enter \$6,294. If his or her net income for the year will be between \$629 and \$6,923 and you want to calculate a partial claim, get the <i>Worksheet for the 2001 Personal Tax Credits Return (TD1-WS)</i> and complete the appropriate section.	\$6,294
7. Equivalent-to-spouse amount - If you do not have a spouse or common-law partner and you support a dependent relative who lives with you, and his or her net income for the year will be \$629 or less, enter \$6,294. If his or her net income for the year will be between \$629 and \$6,923 and you want to calculate a partial claim, get the <i>Worksheet for the 2001 Personal Tax Credits Return (TD1-WS)</i> and complete the appropriate section.	
8. Caregiver amount - If you are taking care of a dependant who lives with you, whose net income for the year will be \$11,953 or less, and who is either your or your spouse's or common-law partner's: <ul style="list-style-type: none"> - parent or grandparent age 65 or older, or - relative age 18 or older who is dependent on you because of an infirmity. enter \$3,500. If the dependant's net income for the year will be between \$11,953 and \$15,453 and you want to calculate a partial claim, get the <i>Worksheet for the 2001 Personal Tax Credits Return (TD1-WS)</i> and complete the appropriate section.	
9. Amount for infirm dependant age 18 or older - If you are supporting an infirm dependant age 18 or older who is your or your spouse's or common-law partner's relative, who lives in Canada, and his or her net income for the year will be \$4,966 or less, enter \$3,500. You cannot claim an amount for a dependant claimed on line 8. If the dependant's net income for the year will be between \$4,966 and \$6,466 and you want to calculate a partial claim, get the <i>Worksheet for the 2001 Personal Tax Credits Return (TD1-WS)</i> and complete the appropriate section.	
10. Amounts transferred from your spouse or common-law partner - If your spouse or common-law partner will not use all of his or her age amount, pension income amount, tuition and education amounts (maximum \$5,000), or disability amount on his or her income tax return, enter the unused part.	
11. Amounts transferred from your dependant - If your dependant will not use all of his or her tuition and education amounts (maximum \$5,000) or disability amount on his or her income tax return, enter the unused part.	
12. TOTAL CLAIM AMOUNT - Add lines 1 through line 11. Your employer or payer will use the amount to determine the amount of your payroll tax deductions.	\$13,706

Form continues on the back

TD1 (e)

(Ce formulaire a une version en français.)

Canada

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 8



2001 ONTARIO PERSONAL TAX CREDITS RETURN

Do I have to complete this form?

Complete this Ontario TD1 form if you completed a federal Form TD1, 2001 Personal Tax Credits Return, and you are:

- an employee working in Ontario; or
- a pensioner residing in Ontario.

If you complete this form, be sure to sign and date it on the back page and give it to your employer or payer with your federal TD1 form. Your employer or payer will use both forms to determine the amount of your payroll tax deductions.

Last name	First name and initial(s)	Date of birth (YYYYMMDD)	Employee number
Address including postal code		For non-residents only - Country of permanent residence	Spouse's insurance number

1. Basic personal amount - Every person employed in Ontario and every pensioner residing in Ontario can claim this amount. If you will have more than one employer in 2001, see the section called "Income from other employers or payers" on the back page.	\$7,426
2. Age amount - If you will be 65 or older on December 31, 2001, and your net income from all sources will be \$26,994 or less, enter \$3,826. If your net income will be between \$26,994 and \$51,168 and you want to calculate a partial claim, get the Worksheet for the 2001 Ontario Personal Tax Credits Return (TD1ON-WS) and complete the appropriate section.	
3. Pension Income amount - If you will receive regular pension payments from a pension plan or fund (excluding Canada or Quebec Pension Plans (CPP/QPP), Old Age Security and guaranteed income supplements), enter \$1,027 or your estimated annual pension income, whichever is less.	
4a. Tuition and education amounts (full-time) - If you are a student enrolled full-time at a university, college, or educational institution certified by Human Resources Development Canada, enter the total of the tuition fees you will pay, if more than \$100 per institution, plus \$205 for each month that you will be enrolled full-time.	
4b. Tuition and education amounts (part-time) - If you are a student enrolled part-time at a university, college, or educational institution certified by Human Resources Development Canada, enter the total of the tuition fees you will pay, if more than \$100 per institution, plus \$82 for each month that you will be enrolled part-time.	
5. Disability amount - If you will claim the disability amount on your income tax return by using Form T2201, Disability Tax Credit Certificate, enter \$4,409.	
6. Spousal amount - If you are supporting your spouse or common-law partner who lives with you, and his or her net income for the year will be \$631 or less, enter \$6,306. If his or her net income for the year will be between \$631 and \$6,937 and you want to calculate a partial claim, get the Worksheet for the 2001 Ontario Personal Tax Credits Return (TD1ON-WS) and complete the appropriate section.	\$ 6,306
7. Equivalent-to-spouse amount - If you do not have a spouse or common-law partner and support a dependent relative who lives with you, and his or her net income for the year will be \$631 or less, enter \$6,306. If his or her net income for the year will be between \$631 and \$6,937 and you want to calculate a partial claim, get the Worksheet for the 2001 Ontario Personal Tax Credits Return (TD1ON-WS) and complete the appropriate section.	
8. Caregiver amount - If you are taking care of a person who lives with you, whose net income for the year will be \$11,976 or less, and who is either your or your spouse's or common-law partner's: <ul style="list-style-type: none"> • parent or grandparent age 65 or older, or • relative age 18 or older who is dependent on you because of an infirmity, enter \$2,450. If the dependant's net income for the year will be between \$11,976 and \$14,426 and you want to calculate a partial claim, get the Worksheet for the 2001 Ontario Personal Tax Credits Return (TD1ON-WS) and complete the appropriate section.	
9. Amount for infirm dependant age 18 or older - If you are supporting an infirm dependant age 18 or older who is your or your spouse's or common-law partner's relative, whose net income for the year will be between \$631 and \$6,937 or less, enter \$2,450. You cannot claim an amount for a dependant claimed on line 8. If the dependant's net income for the year will be between \$4,976 and \$7,426 and you want to calculate a partial claim, get the Worksheet for the 2001 Ontario Personal Tax Credits Return (TD1ON-WS) and complete the appropriate section.	
10. Amounts transferred from your spouse or common-law partner - If your spouse or common-law partner will not use all of his or her age amount, pension income amount, tuition and education amounts (maximum \$5,135), or disability amount on his or her income tax return, enter the unused part.	
11. Amounts transferred from your dependant - If your dependant will not use all of his or her tuition and education amounts (maximum \$5,135) or disability amount on his or her income tax return, enter the unused part.	
12. TOTAL CLAIM AMOUNT - Add lines 1 through line 11. Your employer or payer will use your claim amount to determine the amount of your provincial payroll tax deductions.	\$13,732

TD1ON-E

Date: _____ Signature: _____

Form continues on the back

Canada

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

ANEXO 9

Form 100
Application Card
 Document 100
Demande de Visa
 PROTECTED WHEN COMPLETED
PROTÉGÉ LORSQUE COMPLÉTÉ - B

HEADQUARTERS USE ONLY / BUREAU D'IMMIGRATION DESTINÉ

BB075 900 823

EMPLOYMENT AUTHORIZATION
UP74492145

CASE TYPE 1 98

TRAVEL DOC : NO EMPLOYER : APPROVED EMPLOYERS CC/MEXMAP OCCUPATION : BUSINESS FORM WORKERS EXP. DATE : 24 MAR 1972 FEES STATUS : PFC PFF	DATEISSD 24 MAR 1972	NAME : MANUEL DOMEZ SEX : MALE COUNTRY : MEXICO MEXICO IDENTIFICATION : MO10500112 4190 - 6548 EXPIRES : 10 AUG 2001 15 DEC 2001 00
--	--------------------------------	--

TERMS AND CONDITIONS:
 1. PROHIBITED FROM ATTENDING ANY EDUCATIONAL INSTITUTION AND TAKING ANY ACADEMIC, PROFESSIONAL OR VOCATIONAL TRAINING COURSE.
 2. NOT AUTHORIZED TO WORK IN ANY OCCUPATION OTHER THAN STATED.
 3. NOT AUTHORIZED TO WORK IN ANY LOCATION OTHER THAN STATED.
 4. MUST LEAVE CANADA BY 15 DEC 2001.

REMARKS: HCL ALN OF LABOUR (STPS) FILE 8-1507
 MOR-720224

THIS DOES NOT AUTHORIZE RE-ENTRY.

CIC: LBPIA TERM 1 3273

MANUEL DOMEZ GAYOSSO
 ADDRESS INCOMPLETE - CANNOT BE PRINTED

THIS FORM HAS BEEN ESTABLISHED BY THE MINISTER OF CITIZENSHIP AND IMMIGRATION.
 FORMULAIRE ÉTABLI PAR LE MINISTRE DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'IMMIGRATION.

This document is the property of the Government of Canada.
 Ce document est la propriété du Gouvernement du Canada.

Canada

Page 1 of 1

TESIS CON
 EALLA DE ORIGEN

ANEXO 10

11-man Resources Development des Ressources humaines Canada

PROTECTED WHEN COMPLETED - A

APPLICATION FOR A:

If you are replacing your SIN card, you must pay a \$ 10.00 fee

- FIRST SOCIAL INSURANCE NUMBER CARD (fee not required)
- REPLACEMENT CARD (fee required)
- CHANGE OF NAME(S) ON CARD (fee not required)
- CHANGE OF STATUS (fee not required)
- OTHER CHANGES (no card will be issued and no fee required)

FINGER NO:

DO NOT WRITE IN THIS AREA

YOUR APPLICATION WILL BE RETURNED IF NOT ACCOMPANIED BY THE REQUIRED DOCUMENTS (see instruction sheet for details)

INFORMATION CONCERNING THE APPLICANT, PLEASE PRINT CLEARLY.

1 NAME OF APPLICANT Last Name First Name Middle Name (if wanted on card) Family Name	
2 DATE OF BIRTH Day Month Year	3 SEX <input type="checkbox"/> Male <input type="checkbox"/> Female
4 MOTHER'S FULL NAME AT HER BIRTH	5 FATHER'S FULL NAME AT HIS BIRTH
6 APPLICANT'S PLACE OF BIRTH City Town or Village Province Country	
7 FAMILY NAME AT BIRTH	8 OTHER FAMILY NAME(S) PREVIOUSLY USED
9 HAVE YOU EVER HAD A SOCIAL INSURANCE NUMBER? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes	10 IF "YES", WRITE YOUR NUMBER HERE
11 STATUS IN CANADA <input type="checkbox"/> Canadian Citizen <input type="checkbox"/> Registered Indian <input type="checkbox"/> Permanent Resident <input type="checkbox"/> Other	12 Telephone Numbers Home () Work ()
13 ADDRESS WHERE YOU WANT YOUR SIN CARD TO BE MAILED Number and Street City Town or Village Province Postal Code Apartment No	
14 If you are under 12 years of age, your parent/guardian must sign and indicate his/her relationship. If "X" is used as a signature, there has witnessed sign here.	Date

INFORMATION COLLECTED ON THIS FORM IS USED FOR THE PURPOSE OF ISSUING SOCIAL INSURANCE NUMBERS. ITS COLLECTION IS AUTHORIZED BY THE EMPLOYMENT INSURANCE ACT. FOR MORE DETAILS ON THE USES AND RIGHTS CONCERNING INSPECTION AND CORRECTION OF THE INFORMATION REFER TO THE PUBLICATION INFO SOURCE. BENEVOLENT SOCIETY AVAILABLE IN HUMAN RESOURCE CENTRES OF CANADA AND MAJOR PUBLIC LIBRARIES.

IT IS AN OFFENCE TO KNOWINGLY APPLY FOR MORE THAN ONE SOCIAL INSURANCE NUMBER. YOU ARE NOT PERMITTED TO GIVE OR LEND YOUR CARD TO ANYONE.

DO NOT WRITE BELOW, FOR LOCAL OFFICE USE ONLY

A ALL NAMES AS SHOWN ON PRIMARY DOC Given Names Family Name	
B DATE OF BIRTH AS SHOWN ON PRIMARY DOC Day Month Year	C PRIMARY DOCUMENT SEEN (Aster) (Client ID - Serial / Reg No.)
D PRIORITY SIN REASON	SUPPORTING DOCUMENT SEEN (Aster)
E FEE PAID Amount \$ Receipt No.	CERTIFICATION STAMP
F REMARKS	

HAS 2120 102 0118

(Internet version of the application)

Canada

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Bibliografía

Aragónes Castañer Ana María, *Migración Internacional de Trabajadores Una Perspectiva Histórica*, 1ª.ed. México, Plaza y Valdez / UNAM Campus Acatlán, 2000, 161 pp.

Baena, Gullermina, *Manual para Elaborar Trabajos de Investigación Documental*, 10ª.ed. México, Editores Mexicanos Unidos, 1993p 69-95.

Bernal Ferrer, Iliana, comp. *Norteamérica: Relaciones Políticas, Espacio y Sociedad*, UNAM, ENEP Acatlán, [Coordinación del Programa de Estudios de Posgrado, México, 1994, 286pp.

Bosh García, Carlos, *La Técnica de Investigación Documental*, México, D.F. Imp. Universitaria, 1959. p 62.

Tuirán, Rodolfo, Coordinador. *Migración México-Estados Unidos: Continuidad y Cambio*, CONAPO. México, 2000, 181 pp.

CISAN, *50 años de Relaciones México- Canadá : Encuentros y Coincidencias*, CISAN, UNAM, México, 1994. 101 pp.

Craig, Richard B *The Bracero Program*, Texas, Ed. University of Texas, Austin, USA, 1971, 233pp.

Foreign Agricultural Resource Management Services, *F.A.R.M.S. information for seasonal agricultural program*. Mississauga, Ontario, Canadá, 2001, 36 pp..

Galarza, Ernesto, *Merchants Of Labor, The Mexican Bracero Program Story. 1942- 1960*. California. Ed. Mc Nally & Loftin. 1974, 284 pp.

Kirsten, Peter, N. *Aglo Over Bracero: A History of the Mexican Workers in the United States form Roosevelt to Nixon*. California. Ed. And E. Research Associates, San Francisco California. 1977, 113 pp.

López Castro, Gustavo, *La Casa Dividida, Un estudio de caso sobre la migración a Estados Unidos en un pueblo Michoacano*, Coedición de El Colegio de Michoacán y la Asociación Mexicana de Población A. C. México, 1986, 167 pp.

Mellado López Marinka, *Análisis Jurídico del Acuerdo para El Empleo Temporal Agrícola entre los Gobiernos de Canadá y México*, Tesis Profesional, UNITEC; Facultad de Administración y Ciencias Sociales, México, 1999, p.114.

Morales Patricia, *Indocumentados Mexicanos*, la Edición, Editorial Grijalbo, México, 1982, 270 pp.



Muñoz Arguello, María N. "The Mexican Temporary Agricultural Workers Program in Canada" publicado por la Revista Mexicana de Estudios Canadienses, año 1, Vol., 1, núm. 1. p. 92. Disponible en la Embajada de Canadá en México.

Reynolds, Clark W. 1992. "Will a free trade agreement lead to wage convergence ? Implications for Mexico and the United States". En: Jorge A. Bustamante, Clark W. Reynolds, Raúl Hinojosa Ojeda (eds.). *US-Mexico relations: labor market interdependence*. Stanford CA, Stanford University Press.

Rodríguez Arias Gerardo Felipe. *Las Relaciones Bilaterales México – Canadá 1944-1990*. UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, México, DF, 1990, pp. 58.

Tenorio Bahena, Jorge, *Técnicas de Investigación Documental*, 3ra. ed. México, 1993 p 1-9.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Hemerografía:

La Jornada , Reporte Económico , **Censo Cifras Definitivas**, comentadas por David Márquez Ayala, lunes 4 de junio de 2001.

La Jornada / Estados; Alfredo Valadez **"Trabajarán legalmente en Canadá 61 Zacatecanos"** en Rodríguez, corresponsal, México, Jueves 13 de Julio de 2000.

La Jornada / Economía. **Bajos Ingresos y desempleo en México: OCDE**, Antonio Castillejos, México, 4 de junio 2001. p 23.

La Jornada /Sociedad y Justicia Coalición Nacional por Dignidad y Amnistía para Indocumentados en Estados Unidos, **En Busca EU legalizar la explotación de migrantes**, por Fabiola Martínez, , 14 de junio de 2001. p 47.

La Jornada en Internet **"Mexicanos a sectores productivos de Canadá"** Juan Venegas, 20 de abril de 2001.

El Financiero Expediente 2001, **¿Hacia un nuevo programa Bracero?**, Por Gabriela Moyssen, México, a 27 de abril de 2001.

El Financiero / Economía Declaración del encargado de la STPS en **Programa Piloto para "exportar" campesinos a Estados Unidos**, 8 de noviembre de 2000, página 1.

El Financiero/ Economía. **Programa Piloto para "exportar" campesinos a Estados Unidos**. STPS, 8 de noviembre de 2000. p 21.

El Universal/ Nación. **Reanudarán Diálogo sobre Acuerdo Migratorio**, Alejandro Torres Rogelio y José Carreño Figueras, 2 de enero de 2002. página A11.

El Universal/ Nación. **Reimpulsarán la agenda con EU**. México, 5 de enero 2002.

Ultimas Noticias/ Redacción, **"Laboran Legalmente en Canadá 9 mil campesinos Mexicanos"**: México, Viernes 25 de agosto de 2000.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Internet:

Agricultura en Canadá

<http://www.agriculture.technomuses.ca/english/tour/agriculture.cfm>
www.collections.ic.gc.ca/agriculture/quiz1f.html

Banco Mundial:

http://devdata.worldbank.org/hnpstats/files/MEX_pop.xls

Château des Charmes.

www.chateaudescharmes.com

Citizenship and Immigration Canada

<http://www.cic.ca>

Coalición Pro-Derechos de La Raza

<http://www.aztlan.net/amnistia.htm>

Comunicados de prensa, Secretaría de Relaciones Exteriores.

<http://www.sre.gob.mx/comunicados/prensa/dgcs/2001/feb/B-029.htm>.

Cooperación, México-Canadá

<http://gioa.canad.org.mx/political/spanish/bilateral.htm>

INEGI: Dirección de Estadísticas Demográficas y Sociales

www.inegi.gob.mx.

Human Resources Development Canada

en: http://www.on.hrdc-drhc.gc.ca/english/ps/agri/overview_e.shtml

Las granjas más productivas de Canadá por Human Resources Development Canada

http://www.on.hrdc-drhc.gc.ca/english/ps/agri/overview_e.shtml

Notimex, **Busca México “tratamiento nacional” en negociación migratoria (Visita de Carlos Abascal a granjas en Québec).**

<http://www.imagenzac.com.mx/2001/10/23/pasonorte1.htm>

De Obrero Socialista

<http://www.socialistworker.org>

ONU. World Population Prospects.

www.un.or/popin

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Programa Agrícola
www.consulmex.com

Reglas de Operación del Programa
<http://dns.secodam.gob.mx/ggorcs/reglas/R14%20TRABAJO/Extractos/r14peamovilidadexterior02.htm>

Salarios mínimos generales por áreas geográficas desde 1988 hasta 2003
www.conasami.gob.mx/estadisticas/docs/salmingencg_03_2pdf

Salem Strawberry Farm
www.salemfarms.com

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Requerimientos para contratar personal del Programa de Trabajadores agrícolas Temporales en Canadá, en;
<http://www.immq.gouv.qc.ca/espagnol/inmigracion/trabajadores-temporales/trabajador-agricola.html>

Simposio Sobre Migración Internacional en las Américas, Organizado por CEPAL /CELADE y OMI
<http://www.eclac.cl/celade/proyectos/migracion/martine.doc>

Punto G, otoño 2000
<http://www.puntog.com.mx>

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Documentos Disponibles en la Embajada de México en Canadá:

Carr ,Nancy. **Ontario Support Centre aids migrant workers in legal, health matters**, para Downs & Reuters, junio de 2002, 3 pp.

Grace Marr, Lisa, **They do the work that Canadian scorn**; para Dow Jones & Rewters, 4 junio 2002, 6 pp.

Grace Marr, Lisa, **Migrant Workers; Women work for “extras”**, para Dow Jones & Rewters, 30 de octubre de 2002, 3 pp.

Grace Marr Lisa, **Farm Aid? Thank migrants**, For Dow Jones & Reuters, 30 December, 2002,4 pp.

Grace Marr Lisa, **Far from Home; In Mexico, wives worry and children wait while migrant workers tend our farms**. Dow Jones & Rewters,4 junio 2002, 1p.

Montaño María Teresa, corresponsal de Dow Jones & Reuters en **Crónicas Migrantes EDOMEX**, 10 de Diciembre de 2002, disponible en Embajada de Canadá en México.p.1.

Vanegas García, Rosa María, **Programa de Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales en Canadá**, Seminario Permanente de Estudios Chicanos y de Fronteras, Instituto Nacional de Antropología e Historia INAH, México, 1999-2000.

Arreglo Intergubernamental Ejecutivo(1974).

Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio, **Alternativas, Prevén Incremento de “Braceros” mexicanos en Canadá**, México, 28- febrero 2000.

The Hamilton Spector **Wages beyond their dreams**, Dow Jones & Reuters, 2002, p. 2.

Programa-Migrantes, **Flores**, historias de migrantes, Dow Jones Reuters, 10 de diciembre 2002,1p.

Programa-Migrantes, **Desistir**, historias de migrantes, Dow Jones Reuters, 10 de diciembre 2002, 1p.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Consulado General de México en Toronto.

Documentos oficiales del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales en Canadá, **Memorándum Reformado**, proporcionado por el Director del Programa; Lic. Carlos Obrador, Consulado de México en Toronto, agosto 2001.

Acuerdo para el Empleo Temporal de Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá / Agreement for the Employment in Canada Of. Seasonal Agricultural Workers From México, Human Resources Development Canada, Contrato de trabajo del programa, Ontario, Canadá, 2002.

Formatos oficiales del programa: **OHIP, SIN, TD1, TD Ontario, y T*4.**

Perspectivas a Largo Plazo Del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), Documento de Opinión Personal del Cónsul General de México en Toronto Lic. Manuel Uribe Castañeda hacia la SRE. Toronto, Ontario, Canadá , septiembre de 2001.

Visión General en Informe Sobre la Temporada 1999 del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México- Canadá. Consulado General de México en Toronto, Ontario, Canadá, a 29 de noviembre de 1999, 15 pp.

Información de la granja de Roger D' Hulstter, en la provincia de Ontario.

Consulado general de México en Toronto, Commerce Court West, suite 4440, Toronto, Ontario, Canadá, Tel. (416) 3681847.

TESIS CON
TALLA DE ORIGEN

OTRAS FUENTES.

Betten, Neil y . Mohl, Raymond A. "From Discrimination to Retatrition": Mexican Life in Gary, Indiana, during the great Depression", Estados Unidos *Pacific Historical Review*, Vol XLII, agosto 1973, No.3. 370-388.

Fuentes, Sandra. Voices of México, A New Era in Mexican-Canadian Relations, Revista Mensual, núm. 38, enero marzo, 1997. p104-109.

Kent Paterson, Cambios en la Industria, Los Salarios Estancados son un Reto para los Pizcadores de Chile. En Borderlines 49 volumen 6, número8, octubre 1998.

Salgado y Salgado, José Eusebio *Interpretación, Publicación e Implementación de los Tratados*. para "LEX", Información

Weston Ann, Living and conditions for migrant farmworkers in Canada some concerns, notes for a presentation to the Trilateral Conference on Agricultural Migrant Labour in North America, Los Angeles, February 7^o 2000.

Winfield, David. *Relaciones Bilaterales Canadá – México*. Revista Mexicana de Política Exterior del Instituto Matías Romero de Estudios Diplomáticos, no.38, Secretaría de Relaciones Exteriores, primavera 1993, 53 pp.

"Léxico", en Gaceta de Economía, núm. 74, UNAM, Octubre de 1995. p. 6.

Tratados y Convenios Tomo XXIX (1988), Senado de la República, Secretaría de Relaciones Exteriores, Instituto "Matías Romero" de Estudios Diplomáticos, México, 1988, p. 9-17.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN