



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

## FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

### “PROGRAMA DE TRABAJADORES AGRICOLAS TEMPORALES MÉXICO-CANADÁ 2003”

Tesina para obtener el grado de  
Licenciada en Ciencias Políticas y  
Administración Pública  
(Especialidad Administración Pública)

Presenta:

**Virginia Morales Miranda**

Asesor:

**Mtro. Miguel Ángel Márquez Zárate**

*México, Distrito Federal, Agosto de 2005*





Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## Agradecimientos

A Dios por ser el motor de mi vida y el  
porqué de mi existencia

A mis padres por haberme dado la vida  
y por haber sembrado en mi todos  
aquellos valores que me han servido  
para ser una mujer de bien, por darme  
su amor y comprensión hasta en los  
momentos mas difíciles de mi vida y por  
darme todos esos consejos que me han  
servido para superarme, así como, su  
apoyo para salir adelante.

Gracias a ambos por todos esos  
momentos tan maravillosos que hemos  
y seguiremos pasando juntos; los amo  
con toda mi alma.

A mi hermana y mi sobrino "Jesulín" por  
su apoyo y gran cariño, que me han  
servido para darme la fuerza y las ganas  
de seguir adelante; siempre contarán  
conmigo.

A mi abuela Virginia por todo su amor y  
por compartir conmigo cada momento  
especial de mi vida, y sobretodo por  
creer en mí. Te adoro abuela.

A mi Tía Vicky, por todo su apoyo  
incondicional.

† A Cristy y Frida siempre las llevo en  
mi corazón.

Y a todos los que han creído en mí.

## INDICE

|   |    |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN  | 1  |
| APARTADO 1. MIGRACIÓN INTERNACIONAL   | 3  |
| APARTADO 2. MIGRACIÓN A CANADÁ  | 7  |
| PROGRAMA DE TRABAJADORES AGRICOLAS TEMPORALES MÉXICO-CANADA (PTAT). MODE LO DE MIGRACIÓN INTERNACIONAL                          | 9  |
| 2.2 RESULTADOS DURANTE EL PERIODO 2003  | 18 |
| 2.2.1 TRABAJADORES AGRICOLAS MEXICANOS ENVIADOS A CANADÁ  | 19 |
| 2.2.2 ENVIO DE TRABAJADORES A CANADÁ  | 21 |
| 2.2.3 TRABAJADORES ENVIADOS POR MES EN LA TEMPORADA 2003  | 22 |
| 2.2.4 ENVIO DE TRABAJADORES POR GÉNERO  | 23 |
| 2.2.5 ENVIO DE TRABAJADORES POR PROVINCIA CANADIENSE  | 24 |
| 2.2.6 REQUERIMIENTO DE TRABAJADORES POR CULTIVO O ACTIVIDAD   | 26 |
| 2.2.7 TRABAJADORES ENVIADOS POR ENTIDAD FEDERATIVA  | 26 |
| 2.2.8 TRABAJADORES POR PRIMERA VEZ CANALIZADOS POR EL SERVICIO ESTATAL DE EMPLEO (SEE)  | 28 |
| 2.2.9 TRABAJADORES NOMINALES SOLICITADOS Y SUSTITUTOS   | 30 |
| 2.2.10 PRINCIPALES RESULTADOS EN LA TEMPORADA 2003 DEL SISTEMA DE APOYOS ECONÓMICOS A LA MOVILIDAD LABORAL AL EXTERIOR (SAEMLE) | 32 |
| 2.2.10.1 OBJETIVO GENERAL   | 32 |
| 2.2.10.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS  | 32 |
| 2.2.10.3 RESULTADOS DURANTE LA TEMPORADA 2003   | 33 |
| APARTADO 3. REPORTE DE LAS ACTIVIDADES DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL   | 34 |
| 3.1 GLOSARIO  | 35 |
| 3.2 CARTA COMPROMISO AL CIUDADANO   | 47 |
| 3.3 CUADRO COMPARATIVO  | 52 |
| 3.4 ANÁLISIS DEL ÁREA DE TRABAJO  | 54 |
| 3.5 OBSERVACIÓN CRÍTICA DEL PTAT  | 55 |

|   |    |
|---|----|
| 3.6 VINCULACIÓN DE LA CARRERA CON LA PRÁCTICA PROFESIONAL | 57 |
| CONCLUSIONES  | 59 |
| BIBLIOGRAFÍA  | 60 |

## Introducción

El presente trabajo describe el informe de actividades que a través de la Práctica Profesional se desarrollaron en la Dirección de Vinculación de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en el Departamento de Vinculación de Empleo para Migratorios Internacionales.

El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos a Canadá (PTATMC), ha contribuido a organizar la migración temporal de mexicanos a Canadá de manera legal.

Desde la puesta en marcha del programa, miles de mexicanos han desempeñado trabajo agrícola por periodos que van de 6 a 8 meses en las áreas meridionales de Québec y Ontario, y en menor grado en Manitoba y Alberta. El Programa México-Canadá de Trabajadores Agrícolas Temporales, iniciado en 1971 con la firma del Memorándum de Entendimiento, creció de apenas 208 participantes en su primer año de operación a más de 10,500 en el 2003. Los trabajadores migrantes por contrato cultivan y realizan otras tareas relacionadas con la producción de fruta, tabaco, vegetales y flores. A pesar de su existencia de más de un cuarto de siglo, el programa sigue siendo poco conocido fuera de las áreas expulsoras en México y de las áreas receptoras en Canadá.

El programa funciona con fluidez y en beneficio de todos los involucrados: los granjeros canadienses que se benefician de la mano de obra agrícola mexicana relativamente barata y altamente experimentada; los trabajadores migrantes mismos que perciben por hora salarios mayores que los que obtienen trabajando en México, y en su mayoría tienden a regresar año tras año; en caso de que los trabajadores presenten algún problema pueden contactar a la Embajada Mexicana o a los Consulados para protección, además de que se encuentran por un contrato laboral.

Las actividades desarrolladas en la Práctica Profesional fueron:

- La elaboración de un glosario, que desde 1974, no se contaba con éste trayendo como consecuencia confusiones, provocando el poco entendimiento de los conceptos que se manejan en los documentos. Con este glosario se logrará una estandarización de los conceptos de manera más clara y general, evitando controversias o mal entendidos.
- La carta compromiso al ciudadano (CCC), que es un documento que realizó la Secretaría de la Función Pública con el fin de poder realizar una relación más estrecha entre el gobierno y el ciudadano. Es un documento público, accesible, sencillo y claro, que proporciona a la ciudadanía toda la información necesaria para realizar un trámite o solicitar un servicio, hace énfasis en los estándares de calidad que la dependencia o entidad se compromete a cumplir, e incluye formas de participación ciudadana. En este documento hice un resumen para que la dependencia lo distribuyera

entre sus empleados facilitándoles la información, ya que el documento es bastante amplio.

- El cuadro comparativo lo realicé con la finalidad de conocer el funcionamiento del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), los documentos que utilicé fueron:
  1. Memorándum de Entendimiento entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el gobierno del Canadá relativo al Programa de los Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales.
  2. Normas Operativas para el Memorándum de Entendimiento entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el gobierno de Canadá.
  3. Acuerdo para el Empleo Temporal de Trabajadores Agrícolas Mexicanos en Canadá.

De esa manera conocería el programa jurídicamente y podría identificar la información que contiene cada documento.

La realización de la práctica profesional en el programa, contribuyó a fortalecer los conocimientos adquiridos en mi formación profesional, además de involucrarme por primera vez en los aspectos técnico-operativos de la administración pública.

Para fines de presentación, el presente informe se divide en tres apartados.

En el primero se presenta el sustento teórico-conceptual de la migración.

El segundo describe los antecedentes de las migraciones a Canadá y de la incorporación del PTAT, así como la descripción de los resultados obtenidos de la temporada 2003 (de hecho, el más actualizado).

El tercer apartado está dedicado al reporte de las actividades más importantes que realicé durante la estadía práctica, así como a la descripción de cada una.

Y por último se presentan las conclusiones.

## 1. Migración Internacional

El mundo actual se caracteriza por lo que se conoce como globalización o mundialización, es decir, la creciente gravitación de los procesos económicos, sociales y culturales de carácter mundial en los ámbitos regional y nacional. Aunque no se trata de un proceso nuevo, puesto que tiene profundas raíces históricas, los cambios en términos de espacios y tiempos provocados por la revolución en las comunicaciones y la información le han dado nuevas dimensiones que representan transformaciones cualitativas con respecto al pasado.

La globalización comprende tanto aspectos económicos, como sociales, políticos y culturales que afectan a todas las regiones del mundo. Respecto a los económicos sobresalen los siguientes:

- La creciente vulnerabilidad financiera a nivel mundial.
- La reestructuración productiva y tecnológica en todas las regiones del planeta.
- Mayores desigualdades y asimetrías en el orden global.

Las grandes desigualdades en los niveles de desarrollo socio-económico son la causa fundamental de las migraciones, por lo tanto la globalización (la que hasta ahora existe) contribuye notablemente a aumentarlas, provocando una exacerbación de tales desigualdades entre los países ricos y países pobres.

Esta última tendencia va acompañada de dos fenómenos que adquieren gran intensidad a finales del siglo XX: la marcada y creciente dispersión de los ritmos de crecimiento de los países en desarrollo, y el agravamiento de las desigualdades al interior de esos países. Estas asimetrías son a su vez resultado de las asimetrías básicas del orden global, que presentan tres modalidades:

- La altísima concentración del progreso técnico en los países desarrollados.
- La mayor vulnerabilidad macroeconómica de los países en desarrollo.
- El contraste entre la elevada movilidad del capital a nivel mundial y la restricción al libre movimiento de la mano de obra, en especial la menos calificada.

Por lo tanto, en el plano internacional, inevitablemente se requieren mayores compromisos para facilitar la movilidad temporal y permanente de los trabajadores y avanzar en otras áreas, vinculadas a la migración (como la seguridad social, el reconocimiento de estudios y calificaciones personales, entre otros), y la cooperación de los Estados que permita formas de gobernabilidad o manejo racional de la migración internacional.

También en el plano nacional, en los países receptores de masivos flujos migratorios, es necesario crear mecanismos que faciliten la integración de los migrantes y su plena incorporación a las sociedades de destino, en aspectos como



educación, los servicios de salud y la protección social. Asimismo se requieren medidas en esos países, destinadas a reducir los costos de transferencia de remesas (que actualmente representan recursos significativos para numerosos países en desarrollo).

Lo cierto es que el rezago económico y social de los países en desarrollo y su estancamiento tecnológico, han incrementado significativamente la propensión de sus ciudadanos a migrar a los países desarrollados.

La inmigración es un fenómeno demográfico de gran trascendencia para el orden sociocultural, económico y político de un país. Esta importancia se revela en la medida en que se produzca a una escala considerable o masiva, o al menos lo suficientemente grande como para ser percibido de este modo por los habitantes. También constituye un fenómeno histórico que se remonta al origen de la humanidad.

La inmigración es un tema complejo ya que hace referencia a algo presente en el ser humano: la búsqueda de mejores condiciones de vida, aunque para ello deba alejarse de los lugares donde nace o crece.

Los inmigrantes económicos contribuyen con su esfuerzo al desarrollo del país de empleo, aunque sus proyectos de permanencia pueden molestar a los autóctonos. El hecho de que la inmigración sea un fenómeno fundamentalmente económico-político con aspectos humanitarios constituye un factor que ha de tenerse en cuenta.

Los desplazamientos o cambios de residencia se producen por motivos muy variados: búsqueda del alimento, establecimiento en nuevas tierras, traslados forzados de esclavos, éxodos de minorías étnicas o religiosas acosadas por la violencia, horror de las guerras, causas políticas, etc.

A partir de la Segunda Guerra Mundial la inmigración más característica es de tipo económico. Así los países receptores de inmigrantes, son países con desarrollo industrial y recesión demográfica y los países que aportan inmigrantes son subdesarrollados y con una baja calidad de vida.

En cuanto a inmigración, hay que hacer una triple distinción:

- Extranjero - Inmigrante:

Es el inmigrante que posee una característica: la extranjería, se trata de un desplazamiento internacional por motivos laborales, puede trasladarse con uno o más miembros de la familia.

- Ilegal - Irregular - Indocumentado:

Es el inmigrante que se encuentra en un país al que no pertenece sin el debido permiso y sin documentos en regla que acredite su estadía regular en dicho país.

▪ Refugiado *económico - Político - Ecológico*:

Es el individuo que teme ser perseguido en su país por razones políticas y busca refugio en otro país para que lo dejen vivir de manera legal y permanente.

“Sin embargo, el fenómeno de la inmigración tal y como la entendemos hoy es relativamente reciente, respondiendo a unas características de nuestro tiempo tales como:

- Aumento progresivo de los desequilibrios económicos regionales.
- La crisis del Estado de Bienestar en el mundo occidental.
- El gran desarrollo de los medios de transporte y comunicación.
- Cooperación al desarrollo, vinculada a este aspecto, entre países de emigración e inmigración.
- Los desplazamientos de población no tienen únicamente, pero sí principalmente, causas económicas.
- Diferencias de oportunidades entre países.
- Degradación medioambiental.
- Niveles inadecuados de vida social y cultural.
- El crecimiento económico hace inevitable la inmigración, del ámbito rural al urbano-industrial, y de las áreas con exceso de mano de obra hacia las áreas necesitadas de mano de obra.”<sup>1</sup>

Las migraciones pueden darse de manera interna y/o externa, es decir:

*“Migraciones internas:* Se produce dentro del propio país de origen. Un ejemplo es el desplazamiento del campo a la ciudad en busca de mejores oportunidades, provocando concentraciones de población en focos urbanos.

*Migraciones externas:* Se producen fuera del país de origen. El Estado invierte para prestar su poder organizador tanto en la salida de individuos como en el acceso al país de llegada, lo que da lugar a una serie de migraciones con calificativos particulares.”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Quintero, Jiménez Rafael, *La migración y sus antecedentes*, México, Plaza y Valdéz, 1999, pp.178

<sup>2</sup> *Migración internacional; en las fronteras norte y sur de México*, México, CONAPO, 1992, pp.127

Este tipo de migraciones externas de forma voluntaria tiene como característica común la búsqueda de mejores condiciones de vida y de trabajo y, de acuerdo con el tiempo de estancia se pueden considerar inmigraciones temporales o permanentes. Las migraciones temporales se organizan en periodos de distinta amplitud, pero tienen la característica de que se retorna al lugar de origen. Estas inmigraciones pueden darse dentro del propio país o fuera de él. Estas inmigraciones estacionales se denominan de “golondrina” ya que no se permanece en el país receptor más que el tiempo necesario que dura el trabajo que realizan los inmigrantes y después regresan a sus países de origen. (Las migraciones temporales son las que abordaré en el presente trabajo con los trabajadores agrícolas temporales mexicanos).

La migración ha pasado de ser un fenómeno minoritario y marginal a constituir un fenómeno universal y central, global mundialmente. Aunque la migración internacional ha estado siempre presente en la historia bajo el influjo de los procesos de colonialismo, industrialización, emergencia de las naciones estados y del desarrollo capitalista del mercado mundial, nunca han sido tan generales, tan influyentes política y económicamente como lo son en la actualidad.

Los movimientos internacionales están a menudo asociados a migraciones internas a gran escala, resultante de cambios económicos, sociales y políticos. Los movimientos poblacionales entre fronteras son todavía más comunes y tiene que ver con la demanda y oferta de factores productivos, las estrategias de control fronterizo y las modalidades de integración económica entre los países implicados.

Ante éste fenómeno, la Administración Pública se ve en la necesidad de integrar en su agenda temas tan importantes como:

- La regularización de la situación migratoria de connacionales.
  - La creación de programas de trabajadores temporales, así como programas de desarrollo en las zonas de alta migración.
  - Tratados internacionales donde se respeten sus derechos como migrantes y que beneficien a los trabajadores.
  - Autoridades que verifiquen el buen funcionamiento de programas, y atiendan la seguridad e integridad de los migrantes.
-

## 2. Migración a Canadá

Los factores de atracción de Estados Unidos y Canadá para los europeos estuvieron estrechamente relacionados con el hecho de que en ambos países se encontraban en expansión económica y sus tasas de crecimiento fueron las de mayor duración en el mundo durante más de un siglo y medio. Adicionalmente, tenían ingresos de los más altos a escala mundial, así como enormes extensiones de suelos fértiles y desocupados, instituciones democráticas y políticas inmigratorias abiertas a ellos.

Los inmigrantes habían llegado a Canadá procedentes principalmente de Europa, sin embargo existía mucho racismo ante las actividades laborales que desarrollaban los migrantes, tanto en el reclutamiento como en el control de los trabajadores inmigrantes.

La política migratoria de Canadá estaba fuertemente influenciada por Gran Bretaña y Francia, ya que existían vínculos continuos con estos países, se buscaba establecer una política de Canadá "blanca".

La división del inmigrante era de la siguiente manera:

Los trabajos más pesados los realizaban los negros y los asiáticos, se les excluía de todos los derechos y eran discriminados. Los inmigrantes de Europa Oriental se les daba un trato diferente donde se les garantizaba derechos básicos y con posibilidad de obtener la canadización. Y los que podían ocupar los mejores puestos laborales y sociales y se les trataba de manera distinguida eran los europeos occidentales, británicos y americanos blancos.

En el periodo inmediato posterior a la segunda guerra mundial, Canadá tenía nuevos compromisos con Naciones Unidas y los derechos humanos, así que los canadienses acogieron a grandes números de refugiados. Se esperaba que las personas desplazadas realizaran trabajos tradicionalmente de inmigrantes en la agricultura y en las industrias extractivas de trabajo intenso. Los no blancos (aún como refugiados) seguían siendo rigurosamente excluidos.

En los años 50 y 60, miles de inmigrantes holandeses, alemanes, italianos, griegos y portugueses llegaron a ese país con la expectativa de una mejor vida; mientras que los inmigrantes de otras regiones se enfrentaron a formidables barreras legales y administrativas.

"El Acta de Inmigración de 1952, estableció que se podía prohibir la admisión de inmigrantes sobre la base a la: nacionalidad, ciudadanía, grupo étnico, ocupación, clase o área geográfica de origen; costumbres peculiares, hábitos, modos de vida

o métodos de tener propiedad.”<sup>1</sup> De modo que se seguía privilegiando la inmigración de europeos frente a la proveniente de otras regiones.

En 1962 Canadá reforma su política inmigratoria blanca quitando las barreras raciales y étnicas.

“En 1966 se presenta al parlamento un White Paper, que era un sondeo de la opinión pública, en él se hacía un llamado al reclutamiento de trabajadores con un nivel relativamente alto de educación y adiestramiento sin importar raza, color o religión”<sup>2</sup>. Logrando que se contrataran trabajadores migrantes para realizar tareas que los canadienses o inmigrantes ya establecidos se negaban a desempeñar por ser trabajos de bajo status debido a sus características resultan duros y desagradables, por lo que preferían de disponer de trabajadores migratorios, así es como se promueve a los trabajadores agrícolas temporales con experiencia y adaptabilidad en el campo.

Así que las políticas migratorias de 1967 al 1973 seleccionaron inmigrantes con un mayor nivel de capital humano.

El Acta Inmigratoria de 1976 reafirmó el papel de Canadá como país de inmigración y buscó objetivos que fluctuaron desde crecimiento demográfico, crecimiento económico, asuntos sociales y humanitarios, asuntos de salud, criminalidad y unificación familiar.

A partir de que el gobierno canadiense permite la entrada de los trabajadores temporales en el campo, se ha buscado establecer diversos mecanismos para dar empleo a campesinos de Trinidad y Tobago, Barbados, Jamaica y México; y así cubrir la demanda de mano de obra en el sector agroindustrial.

Es así como en 1974 México se incorpora al PTAT, por lo que dichos trabajadores laboraron de manera documentada desde antes del Acta Inmigratoria sin problemas.

El PTAT tiene como antecedente similar, en cuanto a forma y contenido, al convenio laboral entre México y Estados Unidos conocido como el Programa Bracero, vigente durante el período 1942-1964.

---

<sup>1</sup> Smith, Jackson Robert, Canadá: un país de migrantes, México, FCE, 1986, pp.88

<sup>2</sup> Ibidem pp.97

## 2.1 Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT). El modelo de migración internacional del PTAT.<sup>3</sup>

El Programa de Trabajadores Agrícolas Mexicanos de Temporada es una forma de migración legal que permite el acceso de mexicanos al mercado de trabajo canadiense negándoles la posibilidad de establecerse en el país como inmigrantes. Los trabajadores mexicanos provienen de núcleos de pequeños propietarios y trabajadores rurales sin tierra, que son contratados anualmente para trabajar en Canadá en el cultivo y la cosecha de frutas, vegetales, flores y tabaco por periodos que varían de un mínimo de seis semanas a un máximo de ocho meses. Cuando el contrato termina, los trabajadores son llevados a un aeropuerto internacional para el viaje de regreso a México.

El Programa tiene el propósito de ofrecer una alternativa de ocupación segura y reductible a los trabajadores agrícolas mexicanos que se encuentren en periodos de desempleo, para que el beneficio económico obtenido por su trabajo repercuta en su familia.

El Programa opera desde 1974 mediante la firma de un Memorando de Entendimiento entre los Gobiernos de México y Canadá, en el cual México se compromete a reclutar, seleccionar y enviar mexicanos que cuenten con amplia experiencia laboral como trabajadores agrícolas o campesinos para trabajar en granjas canadienses, con contratos temporales y que no busquen radicar en ese país.

Este modelo menciona la importancia del Memorando de Entendimiento donde se contemplan los dos anexos que de manera integral logran establecer las reglas del programa.

También los derechos y obligaciones del trabajador, así como los apoyos que brindan los consulados mexicanos en Canadá a los trabajadores.

En éste modelo se integra el procedimiento general del programa y de la participación de las diferentes dependencias de gobierno.

### I. Memorándum de Entendimiento

1. El Memorándum de Entendimiento, es un acuerdo administrativo intergubernamental, entre Canadá y México, que no constituye un tratado internacional. Cuenta con dos anexos: a) Normas Operativas (NO), y b) Acuerdo para el Empleo Temporal de Trabajadores Agrícolas Mexicanos en Canadá (AE).

---

<sup>3</sup> *Modelo de migración internacional del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá*, Dirección General de Empleo, México, STPS, 2000.

Este Memorándum se encuentra vigente y se promoverá su ratificación el próximo año.

2. Las NO, establecen responsabilidades específicas que ambos gobiernos asumen para cumplir con la operación del Programa, entre las que destacan las relacionadas a: perfil de los participantes, periodos para cubrir o cancelar pedidos; exámenes médicos; expedición de pasaportes y visas; y transportación aérea, entre otras.

3. El AE, es el contrato que firman por separado el empleador canadiense y el trabajador agrícola mexicano, para formalizar su relación laboral. El AE especifica los derechos y obligaciones de las dos partes. Los aspectos relevantes que ahí se acuerdan están referidos a: ámbito y periodo de empleo; alojamiento, comidas y periodos de descanso; pago de salarios; deducción de los salarios; seguro de enfermedad y accidente ocupacional y no ocupacional; mantenimiento de registros de trabajo y nómina; arreglos de viaje y recepción; obligaciones del empleador; obligaciones del trabajador; y, repatriación prematura..

Este Memorándum constituye la formalización de un acuerdo bilateral para facilitar el desplazamiento de trabajadores agrícolas temporales mexicanos a las provincias que determine el gobierno canadiense para satisfacer las necesidades del mercado de trabajo agrícola. No constituye un tratado internacional y se define como: “un arreglo administrativo intergubernamental, que representa un acuerdo formal de las voluntades de ambos países”<sup>4</sup>, estructurado con principios rectores de aplicación de directrices operativas de administración del programa, las cuales están sujetas a revisión anual y pueden ser modificadas a través de consultas y aprobación de ambas partes.

Las características del Memorándum son:<sup>5</sup>

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

---

<sup>4</sup> *Migración Internacional en las fronteras norte y sur de México*, México, CONAPO, 1992, pp.59.

<sup>5</sup> *Ibidem*, pp. 61

Los requisitos y documentación requeridos para participar en el Programa son los siguientes:

### *Requisitos*

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.

### *Documentación*

Credencial de elector actualizada, del interesado y de su esposa y/o beneficiario  
Segunda identificación oficial como pueden ser: precartilla, cartilla liberada, constancia de estudios (certificado de primaria o secundaria)

Acta de matrimonio (sí es casado) o constancia de concubinato (sí 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.

El reclutamiento y preselección de candidatos se realiza en las entidades federativas a través de las oficinas denominadas Servicios Estatales de Empleo:

## II. Derechos y obligaciones del trabajador

### 1. Derechos:

\* Que se cumpla un período de contratación no inferior a 240 horas, en seis semanas o menos. Cabe señalar que el periodo máximo de contratación es de 8 meses, en jornadas de 10 horas diarias en promedio, de lunes a sábado y en ocasiones se labora en los días domingo.

\* El empleador acepta proporcionar alojamiento adecuado y gratuito al trabajador. En caso de que el trabajador prefiera preparar sus propios alimentos, el empleador deberá proporcionarle utensilios de cocina, combustible e instalaciones, sin costo alguno



- Contar con vivienda gratuita, por parte del empleador, la cual debe cumplir con las normas del Ministerio de Salud canadiense.
- Que el empleador le cubra los gastos de transportación aérea, (México-Canadá-México), y trasladarlo del aeropuerto canadiense a la granja y viceversa, así como, semanalmente, llevarlo a comprar sus alimentos.
- En caso de accidente de trabajo: recibir atención médica gratuita, que incluye el pago de medicamentos y hospitalización; pago de incapacidad e indemnización, en su caso; repatriación y atención médica en México, si lo requiere. Estos gastos son con cargo al seguro que paga el empleador canadiense.
- En caso de enfermedad, accidente no laboral o fallecimiento, recibir atención médica gratuita, que incluye el pago de medicamentos y hospitalización; pago de incapacidad e indemnización, en su caso; repatriación para su atención médica en México, si no puede concluir su contrato; indemnización a los deudos y repatriación del cuerpo, por fallecimiento. Estos gastos son con cargo al propio trabajador mediante la contratación de un seguro que los Consulados mexicanos en Canadá realizan para cada uno de ellos. Al respecto, la prima se paga semanalmente a través de los descuentos que lleva a cabo el empleador.
- Recibir una pensión por edad, a partir de los 60 años, con base a los meses que haya cotizado en el Seguro Social canadiense.
- Recibir el pago del salario semanalmente, de acuerdo con el número de horas trabajadas, considerando la tarifa del salario mínimo establecida en cada provincia.
- El trabajador acepta pagar al empleador una suma calculada a razón de 4 % del salario bruto semanal, cuyo pago agregado no será inferior a \$ 150 dólares canadienses (d.c.) ni superior a \$ 425 d.c.
- Recibir el pago del 4% del salario, por concepto de Prima Vacacional en la provincia de Quebec y, en caso de ser trabajador nominal con más de 5 años de antigüedad en una misma granja, recibirá el 6%.
- Acceso a un teléfono, en la granja donde presta sus servicios, para hacer llamadas a su familia y al Consulado mexicano.
- A ser tratado por el empleador con equidad, con respecto a sus trabajadores locales.

## 2. Obligaciones:

- Cumplir con su contrato de trabajo.

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

### III. Apoyos que brindan los consulados mexicanos en Canadá a los trabajadores:

1. Protección consular.
2. Elaborar el trámite de la Declaración Anual de Impuestos; así como gestionar la recuperación del importe que le corresponda al trabajador, por el monto de exención de impuestos a que tenga derecho. Las formas para exención de impuestos son previamente elaboradas por la Coordinación General de Empleo.
3. Tramitar su registro ante el Seguro Social Canadiense.
4. Pagar complemento del costo del boleto de avión por motivos de repatriación e insolvencia del trabajador.

### IV. Procedimiento general del programa

- Trabajadores de primera vez

1. El Servicio Estatal de Empleo (SEE), realiza acciones de reclutamiento de candidatos para el Programa, conforme a los lineamientos que reciba de la Coordinación General de Empleo (CGE) para la Temporada.
2. El candidato, se presenta en el SEE, donde verifican que cumpla con los requisitos y cuente con los documentos comprobatorios y para trámite de pasaporte.
3. El SEE, entrevista, verifica que cumpla con los perfiles para ser aceptado, si cubre el perfil para participar en el Programa, se le proporciona una plática de información general sobre su incorporación al mismo, así como de los trámites que debe realizar, registra sus datos en el módulo de registro de solicitudes del Sistema de Trabajadores Temporales Agrícolas Mexicanos en el Exterior (TRATMEX) y envía a tramitar pasaporte en la delegación de pasaportes de la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) correspondiente a la entidad federativa donde se encuentren.
4. Una vez que el candidato se presenta con su pasaporte vigente, se le entrega la cita para el examen médico y se le orienta para continuar sus trámites en las oficinas de la Coordinación General de Empleo. Si el candidato es rechazado, se le devuelven los originales de sus documentos y se le busca alguna opción de empleo o de capacitación.
5. Con el fin de apoyar la movilidad de la población que por primera vez participa en el PTAT, mediante ayudas económicas que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de trabajo e ingreso de este grupo de la población, se implementó el Sistema de Apoyos Económicos a la Movilidad Laboral al Exterior (SAEMLE). Bajo este programa se brindan apoyos económicos a los participantes de primera vez en el PTAT México – Canadá, para contribuir a su movilidad laboral hacia mercados de trabajo internacionales, además de ampliar la cobertura del PTAT México - Canadá hacia entidades federativas que tradicionalmente tenían poca o nula participación en el Programa, y por lo consiguiente, hacer llegar las oportunidades de empleo y beneficio a un mayor número de familias. Asimismo, también se busca reducir el número de repatriaciones prematuras.

- Trabajadores subsecuentes

6. El trabajador que hubiera incumplido contrato o se hubiera ausentado del Programa por diferentes motivos, se presenta en la CGE, durante los meses de septiembre, octubre y noviembre de cada año, para revisión de su expediente. Durante la entrevista, expone sus motivos y presenta los documentos

comprobatorios, en su caso, mismos que se evalúan junto con su desempeño en el Programa y los reportes con que se cuenten, realizados por la representación consular mexicana respectiva y sus empleadores. Si procede su reincorporación, se entrega la cita para el examen médico y continúe sus trámites. En caso de no proceder su reincorporación, se le informan los motivos y se le devuelven los documentos, que en original, obren en su expediente.

7. A su regreso de Canadá, el trabajador se presenta en el SEE para hacer su reporte de retorno, donde se registra y se canaliza de acuerdo a lo siguiente: a) valoración médica, en caso de regresar enfermo, b) revisión de documentos y cita médica, si será solicitado por su empleador y no tuvo problemas en Canadá y c) revisión del caso, si tuvo problemas en Canadá, incumplió contrato, desea cambio de cultivo y/o de empleador o no va a ser pedido por su empleador. Al término de la revisión de su caso, si puede continuar en el Programa, se le entrega la cita para el examen médico. Si no cumple con los requisitos para continuar en el Programa, se le informan los motivos y se le entregan los documentos, que en original obren en su expediente.

*Documentación para cumplir su contrato en Canadá:*

1. El trabajador se presenta en la CGE, en la fecha y hora indicada en su ficha médica, en una plática general se le informa en que consiste el examen médico, costo y condiciones en que se debe presentar al Centro de Salud autorizado (CS). Al término de la plática, se le entregan los documentos, elaborados en el TRATMEX, con los que deberá presentarse en el CS asignado.
2. Al día siguiente, el trabajador se presenta en el CS, para exámenes de laboratorio y rayos X. Al segundo día, con los resultados de los exámenes de laboratorio y las placas radiológicas, el médico realiza la entrevista y la exploración física, al término de la cual registra en los documentos del trabajador, si está apto o no para continuar en el Programa.
3. La CGE tramita ante la Embajada de Canadá en México la Carta de Autorización (visa) para trabajar en ese país.
4. Vía telefónica, el trabajador confirma la fecha en que deberá presentarse para ser documentado para salir a Canadá como: nominal, selección o reserva de aeropuerto (RA).
5. En la fecha indicada, el trabajador se presenta en la CGE, recibe una plática general sobre sus derechos y obligaciones como participante del Programa y recoge los documentos que correspondan en los módulos del área de atención en línea y vuelos de la CGE, así como la respectiva forma migratoria, carta de

beneficiario y sello del pasaporte en el ventanilla de la Secretaría de Gobernación (SEGOB) instalada en la CGE.

6. En la fecha indicada, el trabajador se presenta en el aeropuerto, donde el personal de la SRE lo asiste para su registro en la línea aérea. En caso de no presentarse a la hora del cierre del vuelo, lo cubre con personal de RA.
  
7. Al llegar al aeropuerto canadiense, es recibido por el encargado del Programa, de la representación consular mexicana correspondiente, quien le proporciona una breve plática con recomendaciones para su estancia en Canadá, donde podrá contar con la asistencia del Consulado mexicano al llamar a los números telefónicos sin costo que se le proporcionan. Al finalizar, lo presenta con su empleador, quien lo transporta a la granja donde cumplirá su contrato.
  
8. Una vez terminado el contrato, el empleador le entrega al trabajador la Carta de Aviso del Empleador, donde indica si requerirá al trabajador o no para la siguiente temporada, la fecha aproximada de inicio de su próximo contrato y la opinión que tiene del trabajador y de su desempeño laboral. También le entrega su boleto de regreso y lo traslada al aeropuerto.

#### V. Dependencias participantes

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tiene como responsabilidad el reclutamiento, selección y una parte de la documentación del trabajador.

La Secretaría de Gobernación y la Secretaría de Relaciones Exteriores son responsables de la documentación migratoria del trabajador; esta última además, se encarga de su envío y de vigilar que en Canadá sean respetados los acuerdos establecidos en el Memorándum.

La Secretaría de Salud realiza los exámenes médicos a los trabajadores y determina si clínicamente son aptos para el trabajo.

La Secretaría de Relaciones Exteriores es la dependencia que se encarga de la administración del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá, por medio de sus Representaciones Consulares en Canadá, en las provincias canadienses que participan en el Programa, y las actividades que realizan son las que se derivan de las labores de protección a los trabajadores durante el cumplimiento de su periodo de contrato en ese país, así como de llevar a cabo las gestiones necesarias ante las autoridades canadienses con el fin de mantener el buen funcionamiento del Programa dentro del Memorando de Entendimiento firmado entre ambos gobiernos.

Así, la Secretaría de Relaciones Exteriores coordina el programa con las representaciones diplomáticas y consulares en Canadá para vigilar el ingreso de los trabajadores en los puertos de entrada, expide los documentos de viaje para los trabajadores y, en coordinación con las líneas aéreas que los transportan, vigila y apoya su traslado a Canadá.

La Jurisdicción Sanitaria Cuauhtémoc del Gobierno del Distrito Federal a través de cinco centros de salud y tres hospitales de la Secretaría de Salud, dos en el estado de México y uno en San Luis Potosí, aplican los exámenes médicos que el trabajador requiere para ser considerado apto en las labores agrícolas que desempeñará. La Secretaría de Gobernación a través del Instituto Nacional de Migración expide la documentación migratoria correspondiente. La Secretaría de Relaciones Exteriores, a través de la Dirección General de Delegaciones, expide el pasaporte migratorio en las delegaciones estatales.

Las asociaciones agrícolas de Canadá (FARMS y FERME) solicitan a su gobierno trabajadores a través del Departamento de Recursos Humanos y Desarrollo de Habilidades (HRSD-Canadá), la cual a su vez remite esta petición a los consulados mexicanos en Toronto, Montreal y Vancouver. La STPS recibe y registra los pedidos de trabajadores y verifica que estén listos para documentarse y ser enviados a Canadá en las fechas previstas.

La Embajada de Canadá en México recibe de Trinidad y Tobago<sup>6</sup> las autorizaciones y emite la carta de autorización (visa) a los trabajadores.

Los consulados en Canadá envían a la STPS los manifiestos preliminares y definitivos con las granjas y el número de trabajadores que saldrán a Canadá. La STPS cubre los manifiestos e informa a la línea aérea y a los consulados.

La STPS informa a los trabajadores la fecha, hora y sala del aeropuerto en donde se deberán de presentar. En el aeropuerto, la SER revisa la documentación de los trabajadores y en la ventanilla de la línea aérea les entrega el boleto de avión.

A su llegada al puerto de entrada los granjeros reciben a los trabajadores y los trasladan a los lugares de trabajo.

## 2.2 Resultados durante el período 2003.

---

<sup>6</sup> En Trinidad y Tobago se encuentran las oficinas centrales de Canadá y ahí se manejan los documentos de los trabajadores agrícolas temporales.

Con el propósito de permitir la inmigración ordenada de trabajadores agrícolas mexicanos a Canadá, se inicia en 1974 el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), con la firma, en Ottawa, Canadá, de un Memorandum de Entendimiento.

A partir del año 2000 se ampliaron las acciones de reclutamiento y preselección de candidatos a participar en el Programa, acción que se profundizó en el 2001 y en el 2002 con la descentralización de las acciones de difusión, reclutamiento y preselección en los SEE situados en los lugares de origen de los trabajadores, realizándose la selección definitiva en la Ciudad de México.

En la temporada 2002 comenzó la operación del Sistema de Apoyos Económicos a la Movilidad Laboral al Exterior (SAEMLE), diseñado para apoyar económicamente a la población participante en el Programa, de forma de contribuir a su movilidad laboral.

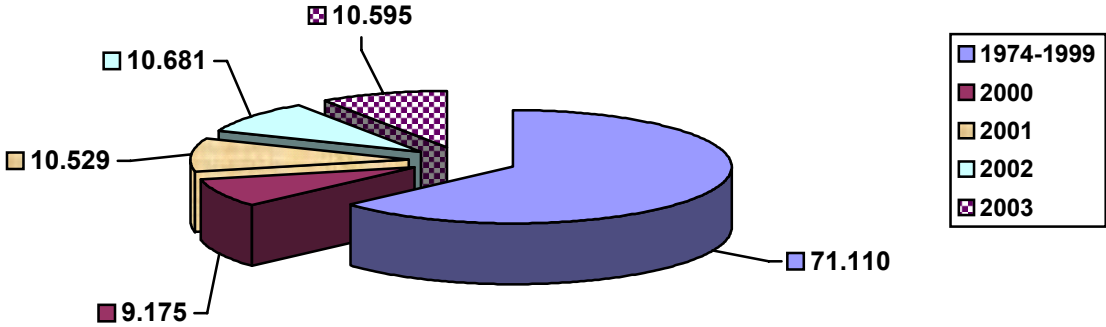
En enero del 2003, las autoridades canadienses dispusieron la obligación de la prueba de VIH dentro del procedimiento médico para mexicanos que van a Canadá por un largo periodo de tiempo, incluyendo a los trabajadores agrícolas. En forma adicional, a partir de ese mes todos los certificados médicos de los trabajadores agrícolas, incluidos los resultados de VIH, tienen que ser enviados para su revisión final a Puerto España, capital de Trinidad y Tobago, por parte de un médico canadiense.

Para adecuarse a las disposiciones de las autoridades canadienses y con objeto de continuar la operación eficaz y eficiente del PTAT, se implementaron las mejoras pertinentes en los procedimientos de atención y de gestión de los trámites implicados en el envío de trabajadores, a través de una reingeniería de procesos. Adicionalmente y para reforzar la descentralización del programa, a partir de noviembre se descentralizó el reporte de retorno a dos entidades federativas: Estado de México y Tlaxcala

### 2.2.1 Trabajadores agrícolas mexicanos enviados a Canadá

El Programa mantuvo niveles de operación relativamente estables de 1974 a 1986, con 614 trabajadores enviados anualmente en promedio. No obstante, es a partir de 1987 cuando se operan incrementos importantes en el envío de trabajadores (ese año se registra un aumento de 52.7% con respecto a la cifra alcanzada en 1986). A partir de 1996, todas las temporadas se enviaron a más de 5,000 trabajadores y en el 2001 se supera la cantidad de 10 mil trabajadores enviados. En la temporada 2003 se enviaron a Canadá a 10,595 trabajadores, cifra ligeramente menor (en 0.8%) a la alcanzada en la temporada previa, como lo muestra la gráfica 1.

**GRAFICA 1**  
**ENVÍO DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS A CANADÁ**  
**1974 - 2003**



---

Fuente: STPS

CUADRO 1



TRABAJADORES AGRÍCOLAS ENVIADOS A CANADÁ (1974 – 2003)

| AÑOS | CANTIDAD DE TRABAJADORES | VARIACIÓN |          |
|------|--------------------------|-----------|----------|
|      |                          | ABSOLUTA  | RELATIVA |
| 1974 | 203                      |           |          |
| 1975 | 402                      | 199       | 98.0     |
| 1976 | 533                      | 131       | 32.6     |
| 1977 | 495                      | (38)      | (7.1)    |
| 1978 | 543                      | 48        | 9.7      |
| 1979 | 553                      | 10        | 1.8      |
| 1980 | 678                      | 125       | 22.6     |
| 1981 | 655                      | (23)      | (3.4)    |
| 1982 | 696                      | 41        | 6.3      |
| 1983 | 615                      | (81)      | (11.6)   |
| 1984 | 672                      | 57        | 9.3      |
| 1985 | 834                      | 162       | 24.1     |
| 1986 | 1,007                    | 173       | 20.7     |
| 1987 | 1,538                    | 531       | 52.7     |
| 1988 | 2,623                    | 1,085     | 70.6     |
| 1989 | 4,414                    | 1,791     | 68.3     |
| 1990 | 5,143                    | 729       | 16.5     |
| 1991 | 5,148                    | 5         | 0.1      |
| 1992 | 4,778                    | (370)     | (7.2)    |
| 1993 | 4,866                    | 88        | 1.8      |
| 1994 | 4,910                    | 44        | 0.9      |
| 1995 | 4,886                    | (24)      | (0.5)    |
| 1996 | 5,211                    | 325       | 6.6      |
| 1997 | 5,647                    | 436       | 8.4      |
| 1998 | 6,486                    | 839       | 14.8     |
| 1999 | 7,574                    | 1,088     | 16.8     |
| 2000 | 9,175                    | 1,601     | 21.1     |
| 2001 | 10,529                   | 1,354     | 14.7     |
| 2002 | 10,681                   | 152       | 1.4      |
| 2003 | 10,595                   | (86)      | (0.8)    |

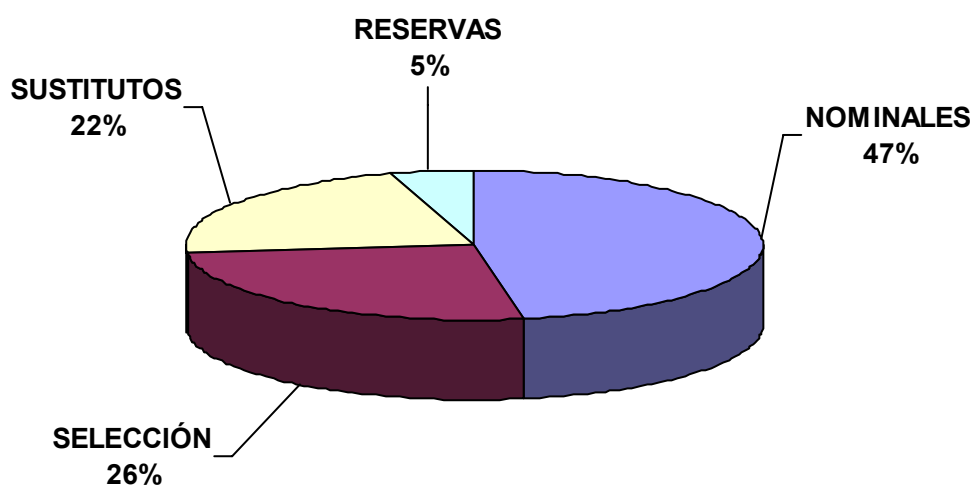
Fuente: STPS

OPERACIÓN DEL PROGRAMA EN LA TEMPORADA 2003

2.2.2 Envío de trabajadores a Canadá

Durante la temporada 2003 fueron enviados a Canadá 10,595 trabajadores agrícolas mexicanos. De éstos, el 47.3% fueron trabajadores nominales; el 26% de selección; el 21.9% sustitutos y el 4.7% reservas de aeropuerto, ver gráfica 2.<sup>7</sup>

**GRÁFICA 2**  
**TRABAJADORES AGRÍCOLAS ENVIADOS A CANADÁ EN EL 2003**  
**DE ACUERDO A SU CLASIFICACIÓN**



Fuente: STPS

#### CUADRO 2

<sup>7</sup>Selección: son los trabajadores que por no ser requeridos por el patrón por nombre, se les asigna un lugar con un empleador de acuerdo a su perfil que solicite el empleador para trabajar en la granja.

Nominales: son los trabajadores que son solicitados por un empleador por nombre para que trabaje en la granja.

Reservas: son trabajadores que aunque no fueron solicitados, cumplen con el perfil requerido y se les cita en el aeropuerto para cubrir a "x" trabajador en caso de que no se presente y éste vuele a Canadá.

Sustitutos: son trabajadores de la reserva de selección y son asignados cubriendo a otro trabajador que es solicitado por nombre y no puede trabajar para el empleador.

TRABAJADORES AGRÍCOLAS ENVIADOS A CANADÁ DE ACUERDO A SU CLASIFICACIÓN

| MES     | TRABAJADORES |           |            |          |
|---------|--------------|-----------|------------|----------|
|         | NOMINALES    | SELECCIÓN | SUSTITUTOS | RESERVAS |
| TOTALES | 5,017        | 2,755     | 2,324      | 499      |

Fuente: STPS

2.2.3 Trabajadores enviados por mes en la temporada 2003

Como en anteriores temporadas, es entre febrero y julio cuando se envía la mayor cantidad de trabajadores a Canadá (9,454 trabajadores agrícolas, es decir el 89.2%). El mes que registra más envíos es abril (21.8%), seguido de junio (16.8%) y julio (16.4%), ver cuadro 3.

**CUADRO 3**

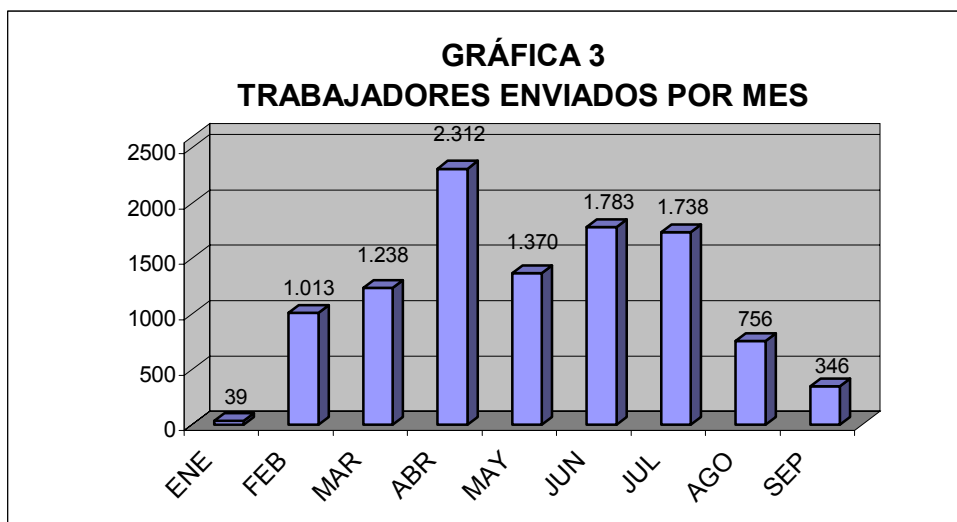
**TRABAJADORES ENVIADOS A CANADÁ POR MES EN LA TEMPORADA 2003**

Fuente: STPS

| MES        | TRABAJADORES | %    |
|------------|--------------|------|
| ENERO      | 39           | 0.4  |
| FEBRERO    | 1,013        | 9.6  |
| MARZO      | 1,238        | 11.7 |
| ABRIL      | 2,312        | 21.8 |
| MAYO       | 1,370        | 12.9 |
| JUNIO      | 1,783        | 16.8 |
| JULIO      | 1,738        | 16.4 |
| AGOSTO     | 756          | 7.1  |
| SEPTIEMBRE | 346          | 3.3  |
| TOTALES    | 10,595       | 100% |

## 2.2.4 Envío de trabajadores por género

Fuente: STPS



Desde 1989, año en el que comenzó a enviarse a trabajadoras agrícolas a Canadá, hasta el 2003, fueron enviadas 2,094 mujeres que en su mayoría trabajaron en el cultivo de fresa, en invernaderos de flores y empacadoras. Casi el 60 por ciento de este total corresponde al periodo 2000 – 2003.

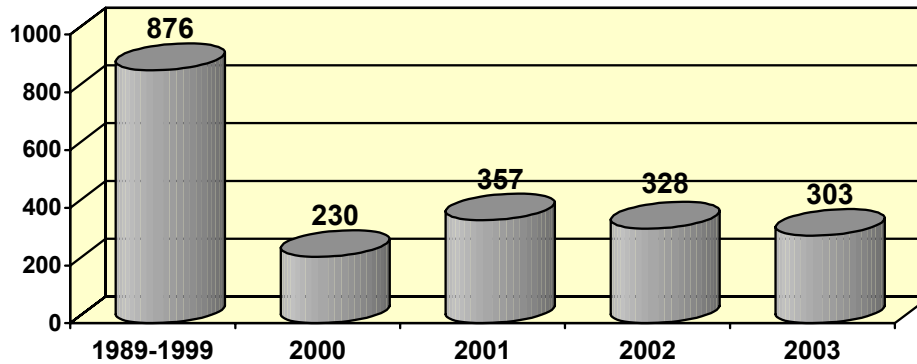
En la temporada 2003, fueron enviadas a Canadá 303 mujeres (2.9% del total) y 10,292 hombres (97.1%). Esta temporada registró una disminución de 10.6% en la cantidad de mujeres enviadas a Canadá con respecto a la temporada 2002, ver cuadro 4

### CUADRO 4

#### TRABAJADORES POR GÉNERO Y VARIACIÓN CON RESPECTO A LA TEMPORADA 2002

| PROVINCIA    | HOMBRES |        | VARIACIÓN | MUJERES |      | VARIACIÓN |
|--------------|---------|--------|-----------|---------|------|-----------|
|              | 2002    | 2003   |           | 2002    | 2003 |           |
| ALBERTA      | 220     | 285    | 65        | 0       | 5    | 5         |
| MANITOBA     | 282     | 290    | 8         | 0       | 0    | 0         |
| ONTARIO      | 7,288   | 7,106  | (182)     | 265     | 245  | (20)      |
| QUEBEC       | 2,552   | 2,548  | (4)       | 74      | 51   | (23)      |
| N.BRUNSWICK  | 0       | 12     | 12        | 0       | 0    | 0         |
| PRÍN.EDUARDO | 0       | 37     | 37        | 0       | 0    | 0         |
| SASKATCHEWA  | 0       | 14     | 14        | 0       | 2    | 2         |
| TOTALES      | 10,342  | 10,292 | (50)      | 339     | 303  | (36)      |

**GRÁFICA 4**  
**ENVÍO DE TRABAJADORAS AGRÍCOLAS**  
**1989 - 2003**

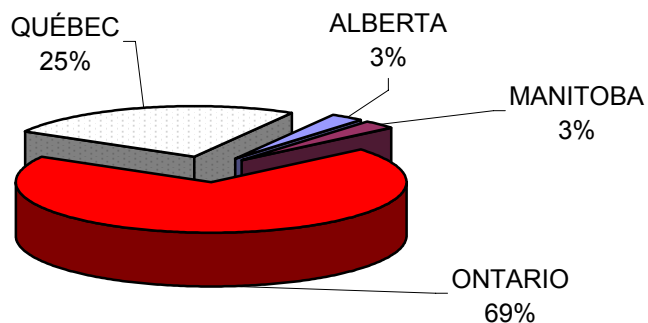


Fuente: STPS

### 2.2.5 Envío de trabajadores por provincia canadiense

Las provincias canadienses que requieren de mano de obra agrícola mexicana son Alberta, Manitoba, Ontario y Québec, aparte de otras de menor importancia como Nueva Brunswick, Príncipe Eduardo y Saskatchewan. Sin embargo, estas dos últimas concentran la mayor cantidad de trabajadores, el 94.4% y particularmente Ontario es la provincia que más trabajadores agrícolas mexicanos recibe (al 69.4%), aún cuando esa cantidad disminuyó ligeramente con respecto a la temporada 2001 (-2.6%). Asimismo, es en Alberta donde se dio el mayor aumento en la contratación de trabajadores mexicanos, con el 39.1%, ver cuadro 5.

**GRÁFICA 5  
TRABAJADORES MEXICANOS EN LAS PROVINCIAS  
CANADIENSES EN EL 2003**



**CUADRO 5  
ENVÍO DE TRABAJADORES POR PROVINCIA CANADIENSE Y  
VARIACIÓN CON RESPECTO A LA TEMPORADA 2002**

| PROVINCIA | TRABAJADORES ENVIADOS |                | VARIACIÓN |
|-----------|-----------------------|----------------|-----------|
|           | TEMPORADA 2002        | TEMPORADA 2003 |           |
| ALBERTA   | 220                   | 306            | 39.1      |
| MANITOBA  | 282                   | 290            | 2.8       |
| ONTARIO   | 7,553                 | 7,356          | (2.6)     |
| QUÉBEC    | 2,626                 | 2,643          | 0.6       |
| TOTALES   | 10,681                | 10,595         | (0.80)    |

Fuente: STPS

Por otra parte, en la temporada 2003 ingresaron al Programa 101 empleadores nuevos, los cuales requirieron 512 trabajadores, ver cuadro 6.

CUADRO 6

EMPLEADORES QUE INGRESARON AL PROGRAMA

| PROVINCIA        | EMPLEADORES NUEVOS | TRABAJADORES QUE REQUIRIERON |
|------------------|--------------------|------------------------------|
| ALBERTA          | 8                  | 29                           |
| MANITOBA         | 1                  | 1                            |
| ONTARIO          | 36                 | 248                          |
| QUEBEC           | 50                 | 204                          |
| NUEVA BRUNSWICK  | 1                  | 4                            |
| PRÍNCIPE EDUARDO | 1                  | 5                            |
| SASKATCHEWAN     | 4                  | 21                           |
| TOTAL            | 101                | 512                          |

Fuente: STPS

2.2.6 Requerimiento de trabajadores por cultivo o actividad

En la temporada 2003, la mayor parte de los trabajadores agrícolas mexicanos que viajaron a Canadá se desempeñaron en los cultivos de verdura; en los invernaderos (principalmente de jitomate, pepino y flores) y en el cultivo y recolección de frutas. La suma de estos trabajadores representó más del 70% del total. Luego están los trabajadores contratados para el tabaco (más del 10%); en los viveros (más del 4%), para la tala de árboles de Navidad y otros (3%); para la manzana (aproximadamente el 3%); en las empacadoras y enlatadoras (2%); y en el cultivo del ginseng y la apicultura (aproximadamente el 2% si sumamos ambos).

2.2.7 Trabajadores enviados por entidad federativa

En la temporada 2003, los estados que contribuyeron con la mayor cantidad de trabajadores agrícolas fueron: Estado de México (23.9%), Tlaxcala (17.7%), Puebla (8.3%), Guanajuato (7.5%), Morelos (7.3%) e Hidalgo (5.8%); de estos estados provino algo más del 70% del total de trabajadores que viajaron a Canadá.

Por otra parte, con respecto a la temporada 2002 los estados que incrementaron en forma significativa su participación en el Programa fueron: Coahuila, Guerrero y Yucatán, aunque estos tres estados concentraron solamente el 2.6% del total de trabajadores enviados a Canadá en el 2003, ver cuadro 7.

CUADRO 7

TRABAJADORES AGRÍCOLAS ENVIADOS A CANADÁ POR ENTIDAD FEDERATIVA

| ENTIDAD FEDERATIVA | 2002   | 2003   | VARIACIÓN | VARIACIÓN (%) |
|--------------------|--------|--------|-----------|---------------|
| AGUASCALIENTES     | 6      | 5      | (1)       | -16.7         |
| BAJA CALIFORNIA    | 9      | 15     | 6         | 66.7          |
| CAMPECHE           | 56     | 52     | (4)       | -7.1          |
| CHIAPAS            | 95     | 73     | (22)      | -23.2         |
| COAHUILA           | 75     | 117    | 42        | 56            |
| COLIMA             | 4      | 15     | 11        | 275           |
| CHIHUAHUA          | 9      | 1      | (8)       | -88.9         |
| DISTRITO FEDERAL   | 280    | 258    | (22)      | -7.9          |
| DURANGO            | 103    | 106    | 3         | 2.9           |
| GUANAJUATO         | 1,021  | 799    | (222)     | -21.7         |
| GUERRERO           | 30     | 61     | 31        | 103.3         |
| HIDALGO            | 655    | 619    | (36)      | -5.5          |
| JALISCO            | 341    | 184    | (157)     | -46           |
| MÉXICO ESTADO DE   | 2,402  | 2,527  | 125       | 5.2           |
| MICHOACÁN          | 431    | 442    | 11        | 2.5           |
| MORELOS            | 749    | 779    | 30        | 4             |
| NAYARIT            | 132    | 138    | 6         | 4.5           |
| NUEVO LEÓN         | 1      | 0      | (1)       | -100          |
| OAXACA             | 546    | 497    | (49)      | -9            |
| PUEBLA             | 841    | 884    | 43        | 5.1           |
| QUERÉTARO          | 38     | 42     | 4         | 10.5          |
| QUINTANA ROO       | 0      | 11     | 11        | 100           |
| SAN LUIS POTOSÍ    | 254    | 252    | (2)       | -0.8          |
| SINALOA            | 12     | 38     | 26        | 216.7         |
| SONORA             | 23     | 11     | (12)      | -52.2         |
| TABASCO            | 106    | 98     | (8)       | -7.5          |
| TAMAULIPAS         | 5      | 6      | 1         | 20            |
| TLAXCALA           | 1,834  | 1,881  | 47        | 2.6           |
| VERACRUZ           | 511    | 514    | 3         | 0.6           |
| YUCATÁN            | 37     | 104    | 67        | 181.1         |
| ZACATECAS          | 75     | 65     | (10)      | -13.3         |
| TOTALES            | 10,681 | 10,595 | (86)      | -0.8          |

Fuente: STPS



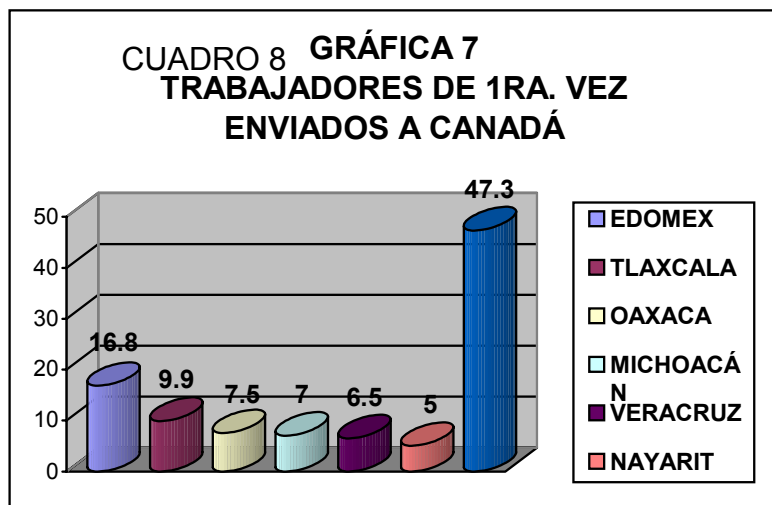
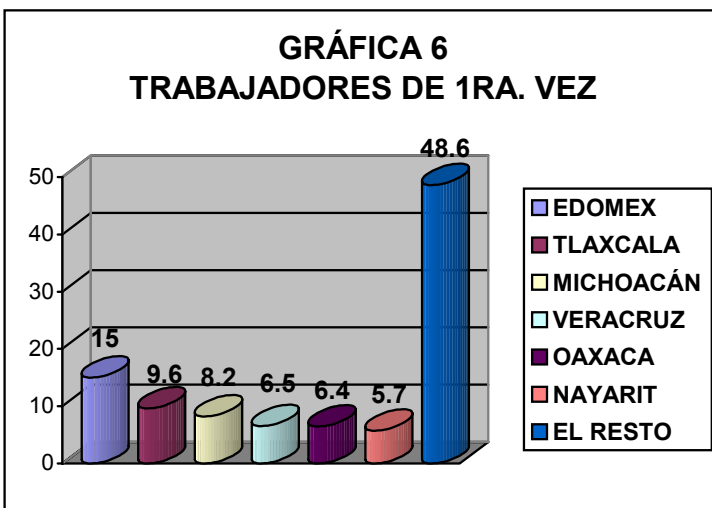
### 2.2.8 Trabajadores canalizados por los SEE por primera vez

En la temporada 2003, los SEE reportaron un total de 3,079 solicitudes de candidatos a participar en el Programa, de los cuales 2,012 (65.3%) fueron enviados después de cumplir con todos los requisitos.

Los estados que enviaron la mayor cantidad de candidatos para su selección definitiva en las oficinas centrales de la Ciudad de México fueron Estado de México, con el 15%; Tlaxcala, con el 9.6%; Michoacán, con el 8.2%; Veracruz, con el 6.5%; Oaxaca, con el 6.4% y Nayarit, con el 5.7%. Estos seis estados concentraron el 51.4% del total de aspirantes a ingresar al Programa.

La mayor parte de los trabajadores enviados por primera vez a Canadá provino, en la temporada 2003, de los estados de México (16.8%), Tlaxcala (9.9%), Oaxaca (7.5%); Michoacán (7%), Veracruz (6.5%) y Nayarit (5%), ver cuadro 8 y la gráfica 6 y 7.

Fuente: STPS



CUADRO 8

ASPIRANTES CANALIZADOS POR LOS SEE Y ENVIADOS POR PRIMERA VEZ

| ENTIDAD FEDERATIVA  | CANALIZADOS | ENVIADOS | PORCENTAJE |
|---------------------|-------------|----------|------------|
| AGUASCALIENTES      | 16          | 2        | 12.5       |
| BAJA CALIFORNIA SUR | 18          | 10       | 55.6       |
| CAMPECHE            | 33          | 28       | 84.8       |
| COAHUILA            | 79          | 60       | 75.9       |
| COLIMA              | 5           | 0        | 0.0        |
| CHIAPAS             | 44          | 40       | 90.9       |
| CHIHUAHUA           | 20          | 12       | 60.0       |
| DISTRITO FEDERAL    | 65          | 16       | 24.6       |
| DURANGO             | 126         | 68       | 54.0       |
| GUANAJUATO          | 86          | 54       | 62.8       |
| GUERRERO            | 22          | 1        | 4.5        |
| HIDALGO             | 68          | 46       | 67.6       |
| JALISCO             | 106         | 75       | 70.8       |
| MÉXICO ESTADO DE    | 462         | 338      | 73.2       |
| MICHOACÁN           | 252         | 141      | 56.0       |
| MORELOS             | 146         | 96       | 65.8       |
| NAYARIT             | 175         | 101      | 57.7       |
| OAXACA              | 197         | 150      | 76.1       |
| PUEBLA              | 126         | 93       | 73.8       |
| QUERÉTARO           | 21          | 9        | 42.9       |
| SAN LUIS POTOSÍ     | 124         | 77       | 62.1       |
| SINALOA             | 24          | 17       | 70.8       |
| SONORA              | 1           | 0        | 0.0        |
| TABASCO             | 84          | 42       | 50.0       |
| TAMAULIPAS          | 12          | 2        | 16.7       |
| TLAXCALA            | 296         | 200      | 67.6       |
| VERACRUZ            | 201         | 130      | 64.7       |
| YUCATÁN             | 108         | 91       | 84.3       |
| ZACATECAS           | 84          | 63       | 80.8       |
| NO ESPECIFICADO     | 78          | 63       | 80.8       |
| TOTALES             | 3,079       | 2,012    | 65.3       |

Fuente: STPS

### 2.2.9 Trabajadores nominales solicitados y sustitutos

Durante la temporada 2003, fueron solicitados 7,756 trabajadores agrícolas, ver cuadro 9.

CUADRO 9

#### TRABAJADORES NOMINALES, SOLICITADOS Y SUSTITUIDOS

| PROVINCIA        | SOLICITADOS | SUSTITUIDOS | % DE SUSTITUCIÓN |
|------------------|-------------|-------------|------------------|
| MANITOBA         | 182         | 96          | 52.7             |
| ALBERTA          | 164         | 66          | 40.2             |
| ONTARIO          | 5,482       | 1,713       | 31.3             |
| QUÉBEC           | 1,912       | 529         | 27.7             |
| NUEVA BRUNSWICK  | 8           | 7           | 87.5             |
| PRÍNCIPE EDUARDO | 6           | 5           | 83.3             |
| SASKATCHEWAN     | 2           | 0           | 0.0              |
| TOTALES          | 7,756       | 2,416       | 31.2             |

Fuente: STPS

De los 7,756 trabajadores, algo más del 31% (2,416 trabajadores) tuvieron que ser sustituidos por diversos motivos, tales como: trámites inconclusos de documentación, de reporte de retorno, de vuelo o médicos; que no fue satisfactorio el examen médico; que no se haya localizado al trabajador; que no hayan contado con visa a oportunamente; debido a cambios dispuestos por el empleador o que haya habido cambios de la granja originalmente asignada, entre otros. Debido al cambio de granja, que fue la principal causa de sustitución en el 2003, tuvieron que ser sustituidos 500 trabajadores, casi el 21 por ciento del total. Después le sigue la no realización o conclusión de los trámites de Reporte de Retorno por parte de 467 trabajadores (algo más del 19%) y 405 trabajadores sustituidos debido a que su visa no les fue entregada a tiempo (aproximadamente el 17%), ver cuadro 10.

CUADRO 10

## CAUSAS DE SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORES

| CAUSAS                                       | TRABAJADORES<br>SUSTITUIDOS | %     |
|--|-----------------------------|-------|
| SIN ESPECIFICAR                              | 17                          | 0.70  |
| ADELANTO FECHA INICIO DE CONTRATO            | 29                          | 1.20  |
| BAJA   | 23                          | 0.95  |
| CAMBIO DE GRANJA                             | 500                         | 20.70 |
| CAMBIOS INDICADOS POR EL EMPLEADOR           | 4                           | 0.17  |
| TRABAJADOR SOLICITADO QUE NO ES DEL PROGRAMA | 34                          | 1.41  |
| NO ES SU NOMINAL                             | 86                          | 3.56  |
| EXAMEN MÉDICO NO SATISFACTORIO               | 42                          | 1.74  |
| NO REALIZO/CONCLUYÓ TRÁMITES DOCUMENTACIÓN   | 223                         | 9.23  |
| NO REALIZÓ/CONCLUYÓ TRAMITES REPORTE RETORNO | 467                         | 19.33 |
| NO REALIZÓ/CONCLUYÓ TRÁMITES DE VUELO        | 176                         | 7.28  |
| NO REALIZÓ/CONCLUYÓ TRÁMITES MÉDICOS         | 187                         | 7.74  |
| NO SE LOCALIZÓ AL TRABAJADOR                 | 16                          | 0.66  |
| PERMISO                                      | 181                         | 7.49  |
| SIN VISA A TIEMPO                            | 405                         | 16.76 |
| SUSPENSIÓN                                   | 6                           | 0.25  |
| TRATAMIENTO MÉDICO                           | 20                          | 0.83  |
| TOTALES                                      | 2,416                       | 100.0 |

Fuente: STPS

## 2.2.10 Principales resultados en la temporada 2003 del Sistema de Apoyos Económicos a la Movilidad Laboral al Exterior (SAEMLE)

En una parte importante de los municipios de algunas entidades federativas, la infraestructura productiva y las condiciones básicas para la producción agrícola y actividades afines no son suficientes para atender los requerimientos de la población rural desempleada que radica en dichos municipios; asimismo, por las condiciones propias del campo (clima y estacionalidad), necesariamente se generan entre la población periodos de desempleo durante los cuales los trabajadores requieren ingresos para sostener a sus familias. Bajo este contexto, la demanda de mano de obra y oportunidades de empleo por cuenta propia son escasas o nulas, lo cual obliga a la población que radica en esas localidades a buscar opciones de empleo en otras regiones que presentan un mayor dinamismo económico, generando así un importante flujo de mano de obra agrícola de una entidad federativa a otra e incluso de nuestro país hacia el extranjero.

El flujo o la movilidad laboral de nacionales al extranjero trae aparejados costos que los propios trabajadores deben cubrir total o parcialmente, lo cual impacta negativamente en los ingresos que éstos perciben.

### 2.2.10.1 Objetivo general

Diseñar, desarrollar y establecer mecanismos que permitan apoyar la movilidad laboral de la población participante en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México - Canadá, mediante ayudas económicas que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de trabajo e ingreso de este grupo de la población.

### 2.2.10.2 Objetivos específicos

- Brindar apoyos económicos a los participantes en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México - Canadá, para contribuir a su movilidad hacia mercados de trabajo internacionales y, por consiguiente, al mejoramiento de sus condiciones de trabajo e ingreso.
- Ampliar la cobertura del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México -Canadá hacia entidades federativas que tradicionalmente tenían poca o nula participación en el Programa y, de este modo, abrir nuevas oportunidades de empleo beneficiando a un mayor número de familias.
- Coadyuvar a que disminuyan las repatriaciones prematuras de trabajadores.

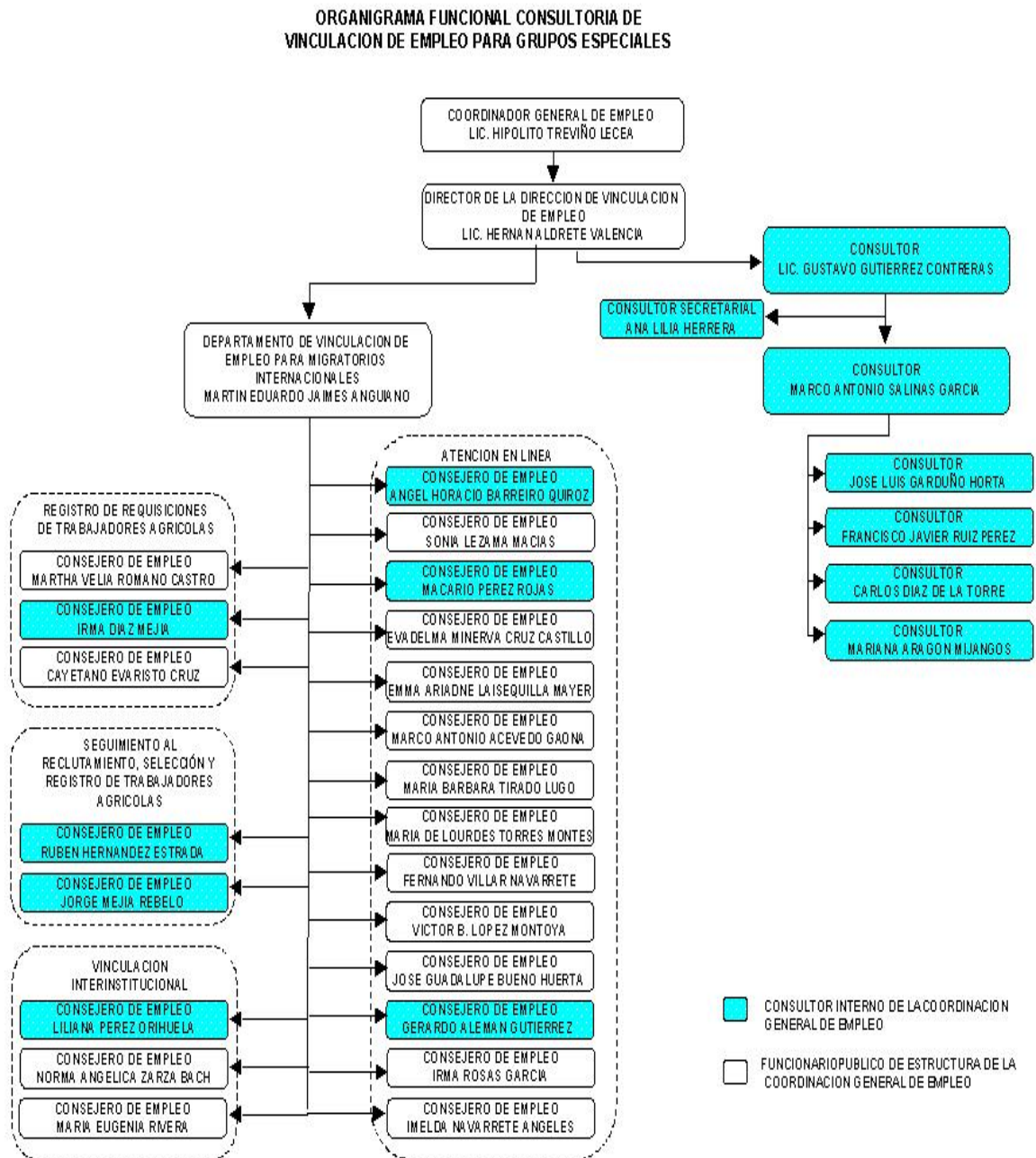
### 2.2.10.3 Resultados durante la temporada 2003

- ✓ Durante el periodo que se reporta se entregaron 2,470 apoyos económicos a igual número de personas.
- ✓ Al 81.7% de los trabajadores apoyados con el SAEMLE, es decir a 2,0016 personas, se les asignó un empleador canadiense.
- ✓ Se envió a Canadá a 1,850 trabajadores apoyados con el SAEMLE.
- ✓ Los estados que otorgaron el mayor número de apoyos fueron:; Estado de México con 403; Tlaxcala con 256; Michoacán con 183; Veracruz con 175; Nayarit 170 y Oaxaca 152.
- ✓ Participaron también entidades muy alejadas del D. F., como son: Baja California Sur (12), Coahuila (78), Durango (84), Yucatán (94), Chiapas (40), Campeche (33) y Tabasco (79).

## 1. Reporte de las actividades de la Práctica Profesional

La Práctica Profesional se realizó en la Dirección de Vinculación de Empleo de la STPS, en el departamento de Vinculación de Empleo para Migratorios Internacionales, donde se lleva a cabo el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT). Dicha dirección depende de la Coordinación General de Empleo.

En el siguiente organigrama se puede ver la estructura de la coordinación:



El departamento de Vinculación de Empleo para Migratorios Internacionales se encarga de impulsar y desarrollar estrategias que faciliten la vinculación entre oferentes y demandantes de puestos de trabajo, promoviendo una cultura laboral que propicie el trabajo digno, garantizando a los usuarios la atención oportuna y mejorando la eficiencia de los procesos de gestión administrativa, a través del establecimiento de procedimientos ágiles.

Dentro de este departamento existen cuatro áreas, en las cuales estuve realizando diferentes actividades en cada una y éstas áreas son:

- Registro de requisiciones de trabajadores agrícolas
- Seguimiento al reclutamiento, selección y registro de trabajadores
- Vinculación interinstitucional
- Atención en línea

También contaba con el apoyo de consultores del PTAT, que me proporcionaban toda la información y material necesario para realizar mis actividades.

Las actividades más importantes que realicé fueron: la elaboración de un *glosario*, de un *cuadro comparativo* y la *Carta Compromiso al Ciudadano* que a continuación les explicaré:

### 3.1 Glosario

Desde 1974 (fecha en que se inauguró el programa) no se contaba con un glosario con los términos del programa, 30 años después el programa se vió en la necesidad de realizar uno, ya que carecía de algunos conceptos claros.

La elaboración de este se logró con la integración de los siguientes documentos:

1. Memorándum de Entendimiento entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el gobierno del Canadá relativo al Programa de los Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales.
2. Normas Operativas para el Memorándum de Entendimiento entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el gobierno de Canadá.
3. Acuerdo para el Empleo Temporal de Trabajadores Agrícolas Mexicanos en Canadá.
4. Módulo de documentación.
5. Folleto: Del Señor trabajador agrícola.
6. Folleto: El Consulado General de México en Montreal.
7. Folleto: De información sobre el programa.
8. Manual de Normas y Procedimientos.
9. Lineamientos para el Reporte de Retorno.
10. Criterios de Reporte de Retorno.



11. Coordinación General de Empleo; preguntas más frecuentes.
12. Trámite médico
13. Sistema de Apoyos Económicos a la Movilidad Laboral al Exterior (SAEMLE). Manual de procedimientos 2002.
14. Obligaciones y derechos temporada 2004.
15. Informe médico secciones: a, b, c, d y e. (términos médicos)
16. Carta Compromiso
17. Retribución de impuestos (documento en inglés)
18. Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales de México. Informe de la temporada 2002 y 2003.

Su objetivo es estandarizar los conceptos del programa para dejarlos más en claro.

En la primera fase, se clasificaron por documento las palabras necesarias de conceptualizar:

1. Memorándum de Entendimiento entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el gobierno del Canadá relativo al Programa de los Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales.
  - Normas Operativas
  - Memorándum de Entendimiento
  - Empleados
  - Empleadores
  - Acuerdo de Empleo
  - Trabajador participante
  
2. Normas Operativas para el Memorándum de Entendimiento entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el gobierno de Canadá.
  - Empleo temporal
  - Solicitud
  - Requisición
  - Notificar
  - Cancelación de solicitudes
  - Transmisión de solicitudes
  - Centro de Empleo de Canadá
  - Oficina Regional de la Comisión
  - Reclutamiento
  - Selección
  - Documentación de trabajadores a selección
  - Anormales
  - Informes médicos
  - Grupos de reserva
  - Emitir
  - Agente de Canadá

- Agente Gubernamental
- Buen funcionamiento del programa
- Beneficio mutuo de empleadores y trabajadores
- Transmitir órdenes de empleo
- Aprobación
- Remitir
- Repatriación
- Repatriación prematura
- Repatriación anticipada
- Confirmación de transferencias
- Registro de personas ausentes sin permiso
- Mutuamente acordados
- Programa de salud de ultramar
- Seguridad social canadiense reuniones de examen operacional
- Derechos en Canadá de los trabajadores
- Marco de referencia
- Régimen de compensación
- Lesiones recibidas
- Enfermedades contraídas
- Gastos médicos no profesionales
- Beneficio por muerte
- Agente del empleador
- Provisión
- Comisión de Empleo e Inmigración de Canadá

### 3. Acuerdo para el Empleo Temporal de Trabajadores Agrícolas Mexicanos en Canadá.

- Acuerdo
- Acuerdo federal
- Acuerdo provincial
- Representante del gobierno
- Trabajador transferido
- Periodo acumulado
- Pago a destajo
- Periodo de prueba
- Trabajador nominal
- Ejemplar de reglas de conducta
- Alojamiento gratuito y adecuado
- Dedución de los salarios
- Compensación
- Prima del seguro
- Cobertura del seguro
- Accidente no ocupacional
- Accidente ocupacional
- Costos asociados a las operacionales

- Pago agregado
- Derechos exigibles asociados
- Monto agregado descontado
- Permiso de empleo
- Capacitación apropiada
- Capacitación formal
- Capacitación informal
- Tareas agrícolas
- Incumplimiento de contrato
- Ley de seguro de desempleo

#### 4. Módulo de documentación.

- Módulo de documentación
- Requisiciones nominal
- Requisiciones de selección
- Requisiciones de reemplazo
- Requisiciones de alternativa
- Requisiciones virtual nominal
- Documentación de asignación de plaza libre
- Documentación de asignación de segundo contrato en plaza libre
- Documentación de asignación en plaza ocupada
- Documentación de asignación de segundo contrato en plaza ocupada
- Documentación de asignación de reserva de aeropuerto
- Redocumentación en plaza libre
- Redocumentación en plaza ocupada
- Redocumentación de reserva a plaza libre
- Redocumentación de reserva a plaza ocupada
- Redocumentación de contacto a reserva

#### 5. Folleto: Del Señor trabajador agrícola.

- Módulo de atención en línea
- Autopercepción laboral
- Módulo de recepción
- Módulo de requisiciones
- Módulo de vuelos
- Centros de salud
- Servicios estatales de empleo
- Trámites preparativos
- Interacción con el usuario
- Trámite médico
- Revisión médico
- Trámite de documentación
- Estatus
- Permanencia laboral

- Acreditar su ingreso
- Trámite de reporte de retorno
- Consejero de empleo

6. Folleto: El Consulado General de México en Montreal.

- Carta poder
- Contrato

7. Folleto: De información sobre el programa.

- Connacionales
- Rompimiento del contrato
- Contrato laboral autorizado
- Intimidaciones
- Baja automática del programa
- Prima vacacional
- Precedente
- Visa federal
- Fondo de pensión
- Seguro médico colectivo
- Comisión de salud y seguridad en el trabajo
- Accidente de trabajo
- Representante provincial de prevención de accidentes
- Transferencias bancarias

8. Manual de Normas y Procedimientos.

- Oficinas de la Coordinación General de Empleo
- Carta de autorización
- Apicultores
- Plaguicidas o pesticidas
- Equipo de protección personal
- Informe de retorno
- Informe del empleador

9. Lineamientos para el Reporte de Retorno.

- Manual de Normas y Procedimientos
- Trámite de ingreso al programa
- Certificado médico
- Preselección
- Pasaporte vigente
- Revisión de expediente
- Carta de presentación
- Solicitud de ingreso
- Diagnóstico

- Comprobante de participación en el programa
- Oficio de encargo en su pueblo
- Expedición del pasaporte
- Asignación del número consecutivo
- Desempeño de labores agrícolas
- Oficialía de partes
- Carta responsiva
- Carta de designación de beneficiario
- Tarjeta de seguridad social canadiense
- Carta de aviso del empleador
- Cardex
- Retroalimentación del programa temporada
- Número de la clave de la región
- Gratificación económica
- Registro anual de trabajadores

#### 10. Criterios de Reporte de Retorno.

- Lineamientos para el reporte de retorno
- Reporte de ingresos
- Descuento semanal
- Sistema de Apoyos Económicos a la Movilidad Laboral al Exterior
- Pasaporte ordinario
- Reserva de selección
- Comité de evaluación
- Separación del programa
- Fecha probable de pedido

#### 11. Coordinación General de Empleo; preguntas más frecuentes.

- Criterios de reporte de retorno
- Ficha de expedición de expediente
- Transferencia de contrato
- Actividades no oficiales
- Incidencia de inmigrantes
- Incidencia de granja
- Tramitación de salida
- Descuento semanal
- Trámite de cobro de apoyo económico
- Salida antes de la liberación presupuestal del recurso
- Baja voluntaria
- Calendario de reclutamiento
- Status de autorizado
- Trámite de canje
- Carta de antecedentes no penales
- Status de visa

- Videos de capacitación

#### 12. Trámite médico

- Trámite de carta de autorización
- Módulo de visas
- Estatus de vigente en el programa

#### 13. Sistema de Apoyos Económicos a la Movilidad Laboral al Exterior (SAEMLE). Manual de procedimientos 2002.

- Esquemas de capacitación
- Autorizaciones de pago
- Documentación comprobatoria del ejercicio de los recursos asignados
- Capacitación laboral
- Movilidad laboral
- Nivel de gestión
- Reporte de granjas
- Reporte de entre los trabajadores
- Cambio de empleador

#### 14. Obligaciones y derechos temporada 2004.

- Actividades complementarias
- Trámite de migración

#### 15. Informe médico secciones: a, b, c, d y e. (términos médicos)

- Apto para trabajar en Canadá sin limitaciones
- Control médico
- Seguimiento de parte de las autoridades
- Preceder
- Examen fundoscópico
- Pronóstico
- Proceso fotográfico
- Certificación

#### 16. Carta Compromiso

- Carta compromiso
- Forma de control de ingresos

#### 17. Retribución de impuestos (documento en inglés)

18. Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales de México. Informe de la temporada 2002 y 2003.

- Optimizar
- Certificación de trámites
- Estándares de calidad
- Perfil ocupacional
- Mejoras pertinentes en los procedimientos
- Reingeniería de procesos
- Descentralización del programa
- Apoyos económicos

En la segunda fase, se estableció el concepto de cada palabra:

1. **2004 Alberta Personal Tax Credits Return (TD1).**- Se refiere al formato fiscal de pago de impuestos Federal en la Provincia de Alberta.
2. **2004 Columbia Britanica Personal Tax Credits Return (TD1).**- Se refiere al formato fiscal de pago de impuestos Federal en la Provincia de Columbia Britanica.
3. **2004 Manitoba Personal Tax Credits Return (TD1).**- Se refiere al formato fiscal de pago de impuestos Federal en la Provincia de Manitoba.
4. **2004 New Brunswick Personal Tax Credits Return (TD1).**- Se refiere al formato fiscal de pago de impuestos Federal en la Provincia de New Brunswick
5. **2004 Nueva Escocia Personal Tax Credits Return (TD1).**- Se refiere al formato fiscal de pago de impuestos Federal en la Provincia de Nueva Escocia.
6. **2004 Ontario Personal Tax Credits Return (TD1).**- Se refiere al formato fiscal de pago de impuestos Federal en la Provincia de Ontario.
7. **2004 PERSONAL TAX CREDITS RETURN (INGLÉS Y FRANCES).**- Se refiere al formato fiscal de pago de impuestos Federal / provincial.
8. **2004 Price Edward Island Personal Tax Credits Return (TD1).**- Se refiere al formato fiscal de pago de impuestos Federal en la Provincia de Price Edward Island.
9. **2004 Quebec Personal Tax Credits Return (TD1).**- Se refiere al formato fiscal de pago de impuestos Federal en la Provincia de Quebec.
10. **2004 Saskatchewan Personal Tax Credits Return (TD1).**- Se refiere al formato fiscal de pago de impuestos Federal en la Provincia de Saskatchewan.
11. **Application for a Cork Permit Demande D'un Permis de Travail.**- Se refiere al formato en idioma francés e inglés de la Solicitud de Carta de Autorización Laboral.
12. **Área de Atención en Línea.**- Se refiere al área física donde los Consejeros de Empleo atienden y satisfacen la necesidad de servicio de los Trabajadores Agrícolas mediante la asesoría, emisión. preparación y

entrega de documentos que respaldan la estancia legal laboral en Canadá del Trabajador Agrícola

13. **Área de Registro de Requisiciones de Trabajadores Agrícolas.-** Se refiere al área física en donde los Consejeros de Empleo analizan e integran los pedidos de trabajadores agrícolas demandados por empleadores canadienses.
14. **Área de Seguimiento al Reclutamiento, Selección y Registro de Trabajadores Agrícolas.-** Se refiere al área física en la que los Consejeros de Empleo apoyan y dan seguimiento al ingreso de candidatos al PTAT.
15. **Área de Vinculación Interinstitucional.-** Se refiere al área física donde los Consejeros de Empleo dan seguimiento al proceso de asignación laboral y que concluye con el desplazamiento físico del Trabajador Agrícola de México a Canadá.
16. **Asignación de Empleador Temporada.-** Se refiere al Formato Único del Trabajador Agrícola
17. **Autorización de Trámite de Pasaporte Migratorio.-** Se refiere al formato que emite el PTAT al Trabajador Agrícola para que realice el trámite de Pasaporte Migratorio ante la SRE.
18. **AWOL.-** Se refiere al Trabajador Agrícola Migratorio que incumplió su contrato de trabajo por causas imputables a él y cuya característica principal es el abandono de granja.
19. **Carta Beneficiario.-** Se refiere al formato donde el Trabajador Agrícola designa a una persona como su beneficiario para representarlo durante su ausencia.
20. **Carta Compromiso.-** Se refiere al formato en el cual se especifica al Trabajador Agrícola los documentos que le son entregados y donde se especifica su responsabilidad para el cumplimiento de su contrato.
21. **Carta de Autorización.-** Se refiere al documento que emite la Embajada de Canadá en México donde se autoriza el traslado de México a Canadá del Trabajador Migratorio con fines laborales.
22. **Centro de Salud.-** Clínica de Salud del Gobierno del Distrito Federal certificada por el Gobierno de Canadá para que le apliquen al Trabajador Agrícola las exámenes médicos y psicológicos necesarios para ingresar a laborar en Canadá.
23. **CIS.-** Se refiere al título que ostenta el PTAT como Centro Integral de Servicios.
24. **Consejero de Empleo.-** Se refiere al Servidor Público que participa en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá a través de la Vinculación derivada de la atención, asesoraría e información a los usuarios, además registra, prepara y gestiona los trámites y documentos necesarios para que el Trabajador Agrícola cuente con lo requerido para ocupar una plaza laboral agrícola en Canadá.
25. **Documentos Soporte.-** Se refiere a los documentos derivados de la participación del Trabajador Agrícola que constan bajo resguardo del Archivo Activo del PTAT y que son requeridos por el Consejero de Empleo para dar cumplimiento y continuidad al servicio solicitado.



26. **FARMS.**- Se refiere a la Dirección de Servicios de Recursos Agrícolas Extranjeros en Ontario.
27. **FERME.**- Se refiere a la Fundación de Empresas y Mano de Obra Extranjera en Québec.
28. **Ficha de Servicio.**- Se refiere al formato que emite el Módulo de Recepción donde se especifica el servicio requerido por el Trabajador Agrícola.
29. **Forma Migratoria Estadística.**- Se refiere al formato que emite la Secretaría de Gobernación al Trabajador Agrícola como parte de su control estadístico migratorio de ingreso y egreso de personas al país.
30. **Incumplimiento de Contrato Injustificado.**- Se refiere al Trabajador Agrícola Migratorio que incumplió su contrato de trabajo por causas imputables a él.
31. **Incumplimiento de Contrato Justificado.**- Se refiere al Trabajador Agrícola Migratorio que incumple su contrato de trabajo con el consentimiento del empleador y/o Consulado.
32. **Módulo de Archivo.**- Se refiere al área física donde los Consejeros de Empleo ordenan, controlan y resguardan documentos mediante el uso individualizado de expedientes físicos por Trabajador Agrícola
33. **Módulo de Atención Personalizada.**- Se refiere al área física donde los Consejeros de Empleo mediante entrevista directa atienden, informan, emiten y preparan documentos así como asesoran al Trabajador Agrícola respectivamente al trámite solicitado
34. **Módulo de Recepción.**- Se refiere al área física donde los Consejeros de Empleo atienden, informan y canalizan al Trabajador Agrícola que requiere un servicio.
35. **Notice to the Employer (Aviso del Empleador).**- Se refiere al formato donde el empleador evalúa e informa sobre el desempeño y continuidad laboral del Trabajador Agrícola.
36. **Notice.**- Se refiere al documento físico o electrónico mediante el cual el Consulado Mexicano en las provincias canadienses reporta las incidencias derivadas de la estancia laboral en Canadá del Trabajador Agrícola.
37. **Pensión.**- Se refiere al trámite que realiza el Consejero de Empleo a fin de que el Trabajador Agrícola cuente con un documento oficial, que le permita solicitar ante las instancias correspondientes, el pago de pensión que otorga el gobierno canadiense.
38. **PTAT.**- Se refiere al Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá.
39. **Recepción de Reporte de Retorno.**- Se refiere al reporte de información laboral e incidencias que realiza el Trabajador Agrícola en las oficinas del PTAT al regreso de su estancia legal en Canadá. Dicha información permite conocer el estatus del propio trabajador para la siguiente temporada
40. **Red de Médicos Autorizados.**- Se refiere a los médicos particulares certificados por el gobierno canadiense para aplicar los exámenes clínicos que son requeridos para ingresar a laborar en Canadá.

41. **Reincorporación.**- Es el estatus que adquiere un Trabajador agrícola que por motivos imputables a él dejó de participar y que vuelve a incorporarse al PTAT.
42. **Repatriación Médica.**- Se refiere al Trabajador Agrícola que por motivos de salud o por haber sufrido algún accidente laboral tuvo que haber sido regresado a México para su atención.
43. **Repatriación.**- Se refiere al Trabajador Agrícola que es regresado a México al haber concluido su contrato laboral.
44. **Repatriaciones Prematuras.**- Se refiere al Trabajador Agrícola que regresa a México sin haber concluido su contrato, una vez rebasado el periodo de prueba.
45. **Reporte de Ingresos del Trabajador.**- Se refiere a los formatos de registro de ingresos, egresos y deducciones del Trabajador Agrícola durante su estancia laboral en Canadá.
46. **Revisión de Expediente.**- Se refiere a la exposición de motivos que realiza el Trabajador Agrícola a fin de ser reincorporado o de cambiar de estatus en la temporada próxima siguiente.
47. **SAEMLE:** Se refiere al Sistema de Apoyos Económicos para la Movilidad Laboral al Exterior
48. **Seasonal Agricultural Workers (Registration for Ontario Health Coverage).**- Sistema de Seguridad Social de Ontario.
49. **Sistema TRATMEX.**- Es el Sistema de Integración y manejo de registro de datos de los trabajadores agrícolas adscritos al Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá y de los empleadores canadienses
50. **Sobre “Carta de Autorización”.**- Se refiere al sobre que resguarda y contiene la Carta de Autorización Laboral que emite la Embajada Canadiense en México.
51. **Social Insurance Number Application.**- Se refiere al Formato para solicitar la tarjeta del Seguro Social Canadiense para el Trabajador Agrícola.
52. **Solicitud de Carta de Autorización por Renovación.**- Se refiere a la emisión de la Solicitud de Carta de Autorización para el Trabajador Agrícola que permanece menos de seis meses en México desde su último regreso de Canadá y hasta su próxima salida La característica de esta solicitud es que el Trabajador Agrícola no requiere presentar exámenes médicos
53. **Solicitud de Carta de Autorización por Trámite Normal.**- Se refiere a la emisión de la Solicitud de Carta de Autorización y de los formatos médicos. La característica de esta solicitud es que el Trabajador Agrícola tiene que presentar exámenes médicos en su respectivo Centro de Salud.
54. **Temporada.**- Es el periodo de tiempo con el que se identifica en el PTAT, el inicio y término de un ciclo laboral acordado entre los gobiernos de México y Canadá.
55. **Trabajador Agrícola.**- Se refiere al Ciudadano Mexicano con experiencia agrícola que participa en el PTAT.
56. **Trabajador Alternativo.**- Se refiere al que es solicitado por nombre que ocupará el lugar de uno de los nominales solicitados, en caso de que alguno de ellos no este disponible para viajar.

57. **Trabajador de Doble Arribo.**- Se refiere al que por así convenir a los intereses propios y del empleador, interrumpe su contrato para regresar a México por un periodo determinado (menor a un mes) y que retornará a concluir su contrato.
58. **Trabajador de Doble Contrato.**- Se refiere al que por así convenir a los intereses propios y del empleador, es requerido por el mismo empleador para cubrir en dos periodos de tiempo, dos contratos de trabajo, con la característica de que en el tiempo intermedio, regresa a México.
59. **Trabajador de Primera Vez.**- Se refiere al trabajador de nuevo ingreso que cumplió con perfil, requisitos y trámites para en el PTAT.
60. **Trabajador de Reemplazo.**- Se refiere al que es solicitado por el empleador para que concluya el contrato de otro trabajador que estando en Canadá tuvo que regresar a México. (los reemplazos pueden ser nominales o selecciones).
61. **Trabajador de Selección.**- Se refiere a la solicitud del empleador canadiense para que le sea cubierta una plaza laboral vacante.
62. **Trabajador de Transferencia Encadenada.**- Se refiere al que por así convenir a sus intereses, sin regresar a México, es trasladado entre dos o más empleadores canadienses durante su estancia laboral en Canadá.
63. **Trabajador de Transferencia.**- Se refiere al que por así convenir a sus intereses, acepta: 1) previo acuerdo entre empleadores, trasladarse al final de su contrato con otro 2) al termino de su contrato por iniciativa propia emplearse con otro empleador y 3) por la conclusión anticipada de trabajo, emplearse con otro empleador. La característica es que no tiene que regresar a México
64. **Trabajador Nominal.**- Es el trabajador que es solicitado por nombre por el empleador canadiense.
65. **Trabajador Subsecuente.**- Se refiere al que ha participado en el PTAT desplazándose físicamente de México a Canadá en más de una ocasión.
66. **Trabajador Virtual Nominal.**- Se refiere a personas solicitadas por nombre por el empleador canadiense y que no pertenecen al PTAT.
67. **Usuario.**- Se refiere al Trabajador Agrícola y a las personas que recurren al Módulo de Recepción para solicitar algún servicio o información general sobre algún asunto relacionado con el PTAT.
68. **Valoración Médica.**- Se refiere a la necesidad de una exploración física o psicológica con el fin de identificar algún padecimiento o alteración específica.
69. **Visa de Trabajo.**- Se refiere al documento que el gobierno canadiense otorga al Trabajador Agrícola a la contra entrega de la Carta de Autorización durante su arribo al país de Canadá.

Los conceptos se obtuvieron de algunos documentos que contenían el concepto y en otros casos se hizo una reunión con gente del área para llegar a consensos sobre el concepto de algunas palabras.

Este documento va a ser una herramienta muy útil entre los estados y las dependencias participantes, sin embargo solo tendrán acceso los servidores públicos y no los migrantes, siendo éstos también los interesados por ser los “beneficiados” del programa.

### 3.2 Carta Compromiso al Ciudadano (CCC)

La Carta Compromiso al Ciudadano (CCC) es un documento que realizó la Secretaría de la Función Pública con el fin de poder realizar una relación más estrecha entre el gobierno y el ciudadano. Es un documento público, accesible, sencillo y claro, que proporciona a la ciudadanía toda la información necesaria para realizar un trámite o solicitar un servicio, hace énfasis en los estándares de calidad que la dependencia o entidad se compromete a cumplir, e incluye formas para la participación ciudadana.

Sus objetivos de la CCC son:

1. Definir y comunicar claramente los compromisos de servicio para que sean ampliamente conocidos por la ciudadanía.
2. Incrementar la confianza y credibilidad de la ciudadanía en la Administración Pública, gracias a que perciben una mejora continua en su eficiencia y eficacia.
3. Dotar a la ciudadanía de un instrumento de transparencia que se sume a los esfuerzos preventivos contra la corrupción.

Algunos beneficios de una CCC son:

- a) Para la organización:
  - Contribuye al conocimiento de las necesidades y expectativas ciudadanas
  - Los esfuerzos se focalizan y producen mejoras concretas en el proceso y en el trámite.
- b) Para el ciudadano:
  - Conoce el trámite y sabe qué esperar de él.
  - Participa evaluando el servicio y dando su opinión.
- c) Para el servidor público:
  - Recobra la confianza y la credibilidad ante la ciudadanía.
  - Recibe capacitación continua.

Se elaboró un resumen de dicho documento, con la finalidad de que el personal del área obtuviera la información más importante y de esa manera se lograra una difusión más amplia

### “Guía de la Carta Compromiso al Ciudadano

#### I. Concepto:

Una carta compromiso al ciudadano (CCC) es un documento público, accesible, sencillo y claro, que proporciona a ciudadanía toda la información necesaria para realizar un trámite o solicitar un servicio, hace énfasis en los estándares de calidad que la dependencia o entidad se compromete a cumplir, e incluye formas para la participación ciudadana.

Las CCC se componen de 12 apartados indispensables:

- Información general
- Finalidad del trámite
- Vigencia del trámite
- ¿Dónde puede realizar el trámite?
- Responsabilidad del ciudadano
- Requisitos
- Costos
- Compromisos de servicio ¿Qué hacer si no cumplimos?
- Compromisos de mejora
- Despedida y firma
- Información complementaria

#### II. Pasos para la implementación de una CCC.

##### 1. Identificar el trámite o servicio:

Los trámites y servicios a seleccionar pueden ser aquellos que establezcan el Consejo Presidencial para la competitividad (CPC), los que se encuentran en el Registro Federal de Trámites y Servicios (RFTS) de la Comisión Federal de Mejora Regulatoria (COFEMER), los Trámites y Servicios de Alto Impacto Ciudadano (TySAIC), así como otros que por su importancia deseen seleccionar las dependencias o entidades.

##### 2. Crear una estructura de soporte

###### a) Grupo de trabajo:

Es responsable de las funciones operativas del proyecto, está integrado por: Servidores públicos responsables del servicio, el Órgano Interno de Control, por consultores de la SFP, las áreas de

modernización y los representantes de otras áreas normativas y del sindicato.

Algunas de sus actividades son:

- Identificar necesidades y expectativas ciudadanas
- Definir los compromisos de servicio
- Redactar, revisar periódicamente y dar seguimiento a las CCC.
- Proponer e implantar la mejora requerida.

b) Grupo de apoyo:

Está integrado por: los titulares de las unidades administrativas de la dependencia, por el Titular del Órgano Interno de Control, el representante del Grupo de Enlace y por el sindicato.

Este grupo se encargará de resolver las problemáticas que no competen al Grupo de Trabajo como: asignación de presupuesto, diseño de sistemas informáticos, modificaciones al marco jurídico, asignación de personal, etc.

3. Identificar las necesidades y expectativas ciudadanas.

Un buen comienzo para identificar la opinión que el ciudadano tiene del trámite o servicio es a través de las quejas y sugerencias.

4. Definir los compromisos del servicio

a) Atributo

Es la descripción cualitativa del servicio

b) El estándar

Es la descripción cuantitativa del servicio.

c) Tipos de estándares

Existen dos tipos de estándares: el numérico (días, horas, porcentaje); el otro define la manera en que se debe prestar el servicio y se llama estándar de caracterización.

d) Características de los estándares

Relevantes, retadores y mensurables

5. Establecer el proceso de atenciones inmediatas, quejas y sugerencias de servicio

a. Subproceso 1: Atención inmediata

- b. Subproceso 2: Quejas y sugerencias de servicio
- c. Subproceso 3: Denuncias contra servidores públicos

## 6. Implantar la Evaluación Ciudadana del Servicio

- a) Diseño de la herramienta: previo a la elaboración y diseño del formato, es necesario definir lo que se va a evaluar. El formato se convertirá en cuestionario que permitirá evaluar los atributos básicos de la prestación del servicio o trámite.
- b) Definición del procedimiento: una vez establecida la periodicidad, la evaluación se deberá realizar permanentemente.
- c) Aplicación : toda encuesta necesita ser probada antes, para conocer el tipo de problemas a los que se enfrentará.
- d) Procesamiento: el personal designado deberá integrar diariamente los cuestionarios. Después los remitirá al área responsable para su procesamiento.
- e) Difusión de las calificaciones: el área responsable de procesar la información deberá presentar los resultados a las áreas involucradas en la prestación del trámite o servicio conjuntamente con el OIC.

## 7. Redactar la CCC

Las CCC deben redactarse con un lenguaje sencillo y claro para facilitar su lectura.

## 8. Realizar la prueba piloto

La prueba piloto deberá documentarse en su totalidad, pues los resultados serán uno de los soportes para que la SFP libere una CCC en la APF.

## 9. Elaborar el plan de comunicación

- a. Difusión interna: al personal directamente involucrado en el proceso, al Grupo de Enlace del Programa Operativo de Transparencia y Combate a la Corrupción.
- b. Difusión externa: la prensa, carteles, Internet, envíe la CCC a los ciudadanos o adjúntela en otra información.

## 10. Liberar la CCC

Para que una CCC pueda ser liberada por la SFP, deben contar con los siguientes elementos:

- I. Evidencia de la mejora del trámite o servicio
- II. Resultados de la prueba piloto

- III. Soportes de la CCC
- IV. CCC redactada conforme al paso 7 de esta Guía
- V. Plan de comunicación y evidencia de la difusión interna
- VI. Compromiso formal de seguimiento a la CCC

11. Dar seguimiento a la Carta Compromiso al Ciudadano

Su objetivo es evaluar permanentemente el cumplimiento de los Compromisos de Servicio establecidos en la CCC e implantar acciones que lleven a la mejora continua del trámite o servicio.

La etapa de seguimiento consta de dos evaluaciones:

- a. Auto Evaluación: se refiere a la evaluación que la propia dependencia o entidad hace de su desempeño
- b. Evaluación Estratégica: se refiere a la evaluación que un agente externo hace de la Institución sobre el nivel de cumplimiento de la CCC y la satisfacción ciudadana.

III. La CCC y su vinculación con el modelo de calidad INTRAGOB

INTRAGOB es un modelo estratégico de calidad desarrollado en México para la innovación gubernamental. Buscar transformar al gobierno en una institución competitiva que contribuya a lograr los resultados planeados en materia de crecimiento económico, desarrollo humano y social, así como de orden y respeto. Sus criterios contribuyen a difundir y reforzar una cultura de calidad.

Las CCC son una herramienta de apoyo al modelo de calidad INTRAGOB.

Criterios de INTRAGOB:

- Satisfacción al cliente
- Liderazgo
- Desarrollo de personal y del capital intelectual
- Administración de la información y de la tecnología
- Planeación
- Gestión y mejora de procesos
- Impacto en la sociedad
- Resultados

Sin embargo, ésta información solo es proporcionada para el personal de la coordinación y no para los usuarios, por lo tanto la única herramienta con la que



cuenta el ciudadano es un “buzón de quejas y sugerencias” en la coordinación general del empleo, el cual la mayoría de las veces no se revisan dichas boletas.

El modelo de calidad INTRAGOB es una herramienta útil que se debe de considerar para poderlo implementar en todas las áreas del edificio y con un lenguaje claro y directo para que ciudadano pueda entenderlo y a que a su vez el acceso a la información sea fácil.

### 3.3 Cuadro comparativo

Con la finalidad de conocer el funcionamiento del PTAT, se realizó un cuadro comparativo entre los siguientes documentos:

1. Memorándum de Entendimiento entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el gobierno del Canadá relativo al Programa de los Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales.
2. Normas Operativas para el Memorándum de Entendimiento entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el gobierno de Canadá.
3. Acuerdo para el Empleo Temporal de Trabajadores Agrícolas Mexicanos en Canadá.

| Tema  | Acuerdo ... (pág.)       | Memorándum ... (pág.)    | Normas ... (pág.)                             |
|---|--------------------------|--------------------------|---|
| Firma del contrato  | Introducción (párrafo 3) | Pág. 2 (inciso d)        | _____   |
| La corrección del documento por parte de las autoridades                | Pág. 4 (XI, inciso 5)    | Pág. 2 (inciso a)        | Pág. 3 (inciso 5)                             |
| Demanda de mano de obra del trabajo de agricultura en Canadá            | Introducción (párrafo 1) | Introducción (párrafo 3) | Introducción (párrafo 1)                      |
| Solicitud de Canadá a México sobre el número de trabajadores requeridos | _____                    | _____                    | Pág. 1 (inciso b)<br>Pág. 2 (inciso c, d y e) |

|  |   |                   |  |
|--|---|-------------------|--|
| Recibo de solicitud de Canadá a México y clasificación de documentos de los trabajadores | _____                                     | _____             | Pág. 2 (inciso a)<br>Pág. 3 (inciso b y c) |
| Nombramiento de un representante de gobierno   | Introducción (párrafo 4)                  | _____             | Pág. 4 (inciso e y g)                      |
| Requisitos de los trabajadores   | _____                                     | _____             | Pág. 1 (inciso a)<br>Pág. 3 (inciso b y c) |
| Trabajadores exclusivamente agricultores   | Introducción (párrafo 1)                  | Pág. 2 (inciso c) | Pág. 3 (inciso b)                          |
| Periodo de empleo  | Pág. 1 (inciso I)                         | -----             | -----                                      |
| Transporte aéreo   | Pág. 3 (inciso VI)                        | -----             | Pág. 4 (inciso 4-a)                        |
| Alojamiento y comidas  | Pág. 1 (inciso II)                        | Pág. 2 (inciso b) | _____                                      |
| Pago de salarios y deducciones   | Pág. 1 (inciso III)<br>Pág. 2 (inciso IV) | -----             | -----                                      |
| Seguro de enfermedad y accidentes  | Pág. 2 (inciso V)                         | -----             | Pág. 5 (inciso 3)                          |
| Obligaciones del empleador y del trabajador  | Pág. 3 (inciso VIII y IX)                 | _____             | _____                                      |
| Repatriación prematura   | Pág. 3 y 4 (inciso X)                     | _____             | _____                                      |
| Otros  | Pág. 4 (inciso XI)                        | -----             | -----                                      |

En el cuadro comparativo se observa que algunos temas se mencionan en los tres documentos, sin embargo dentro de las Normas Operativas se observa que algunos temas se repiten con frecuencia dentro del mismo documento.

En el caso del tema del transporte aéreo no se especifica que al agricultor se le descontará de su sueldo el transporte aéreo, así como el alojamiento.

Tampoco se precisa lo que el seguro de enfermedades y accidentes cubra.

Existen ciertas lagunas jurídicas en los documentos. Se debe de tomar en cuenta que éstos documentos no han sido reformados desde su creación y las necesidades de los migrantes han cambiado tanto en tiempo y espacio.

### 3.4 Análisis del área de trabajo

La Coordinación General del Empleo está en un proceso de innovación en todas las áreas, de hecho el PTAT está buscando su certificación de calidad. Por lo tanto empieza a existir un cambio de percepción de los empleados referente a la cultura de calidad en los procesos. Su cambio ha evolucionado poco a poco y si ha habido mejoría, sin embargo todavía hay mucho que hacer porque continúa la resistencia por parte de algunos burócratas al cambio.

Las fallas que detecté fueron:

- Falta de infraestructura en áreas de atención.
- Falta de seguimiento a la voz del usuario.
- La información del PTAT no está al alcance de todos los servidores públicos, de los usuarios y de la gente que realiza el servicio social.
- Se siguen tomando decisiones de arriba – abajo.
- Las preguntas para evaluar al PTAT que se le hacen a los trabajadores son de manera muy parcial y confusas.
- Falta de impresoras provocando cuellos de botella.
- Falta de información sobre Canadá.
- Falta de descentralización del proceso de selección, así como los trámites de entrega de formatos para el examen médico y el reporte de retorno.

Actualmente la Administración Pública está diseñando esquemas innovadores que permitan dar respuesta a los retos que se le plantean. Es por eso que se necesita dar una respuesta efectiva a una sociedad que exige mejoría a sus demandas.

Por eso es necesario que se brinde un servicio con estándares de desempeño, transparencia, eficiencia y oportunidad. Así como considerar tanto la realidad del servicio como la opinión del ciudadano para lograr una retroalimentación dentro del área de trabajo generando confianza y credibilidad en la ciudadanía.

### 3.5 Observación crítica del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT)

Los trabajadores temporales son migrantes contratados por países más desarrollados que los suyos, con lo que se busca evitarse que se conviertan en migrantes permanentes, la principal razón por la que la agroindustria canadiense depende de la contratación de trabajadores temporales es que éstos constituyen mano de obra “no libre”, intercambiable y fácil de controlar, que está disponible a toda hora, cualquier día de la semana y sin importar las condiciones del trabajo. Cabe mencionar que en sus lugares de origen las condiciones de vida son duras y en muchas ocasiones están estrechamente relacionadas con el desempleo y pobreza.

El gobierno mexicano ha desempeñado una buena labor diplomática, política y administrativa del programa, sin embargo siguen existiendo debilidades que deben ser consideradas, como es el caso:

- Donde los trabajadores se les niega sus derechos sindicales (por parte del gobierno de Canadá), es decir, se les permite asociarse pero sin derecho a huelga y no obliga a los empleadores a negociar con ellos.<sup>1</sup>
- Falta nombrar suficientes representantes consulares (por parte del gobierno mexicano) destinados a vigilar el funcionamiento del programa, en la mayoría de los casos no le dedican mucho tiempo a los problemas de los trabajadores provocando que las condiciones de vida de los trabajadores mexicanos en Canadá no sean buenas en todos los casos.
- Las horas de trabajo de los agricultores temporales en las granjas pueden llegar a variar de 12 a 15 horas diarias (horas no estipuladas en el Memorando de Entendimiento) y en caso de accidente laboral, los gastos corren por cuenta del trabajador incluyendo los medicamentos, y en algunos casos se les deduce de sus ganancias.
- En el caso del transporte y vivienda igualmente se le deduce de sus ganancias a los trabajadores, cuando en el Memorando de Entendimiento se estipula que esos gastos corren por cuenta del granjero.
- Así mismo hace falta una mayor difusión del programa por parte del gobierno mexicano al interior de la república, con los estados participantes.

---

<sup>1</sup> Este dato me lo proporcionó el Lic. Mario Manrique de la Secretaria de Relaciones Exteriores de la subdirección de resto del mundo, le hice una entrevista pero no me permitió grabarla, y me explicó que el gobierno mexicano ha recibido quejas por parte de los agricultores pero siempre le dan evasivas y no les dan respuesta.

Aunque el PTAT ha tenido un impacto positivo en el ámbito laboral, no ha sido muy significativo en términos económicos, en algunos casos, el capital que logran reunir al final de sus contratos no producen inversiones “tan productivas” como para transformar las comunidades mexicanas de donde son originarios, sin embargo obtienen conocimientos modernos sobre técnicas de agricultura, para ponerlos en práctica en sus comunidades.

El PTAT es beneficioso tanto para México como para Canadá, sin embargo, podría mejorarse y tener un mayor peso internacional.

### 3.6 Vinculación de la carrera con la práctica profesional

Por otro lado, la oportunidad de realizar la estadía práctica es muy significativa, ya que les brinda a los alumnos la oportunidad de poner en práctica mucho de los conocimientos obtenidos en la carrera, además de adquirir experiencia laboral.

Estuve muy satisfecha de haber realizado la estadía práctica en la Dirección de Vinculación de Empleo, ya que al participar e interactuar en las labores desarrolladas dentro del PTAT me brindó todos los elementos y el interés necesarios para realizar el presente informe.

La STPS debería darle la oportunidad a los jóvenes preparados que ahí realizan su servicio social y estadía práctica de integrándolos a sus oficinas o canalizarlos a otras secretarías, ya que finalmente éstos jóvenes les brindan muchas horas de su tiempo.

Ahora bien, la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCPyS) debería fortalecer sus vínculos con la STPS para que a través de ésta se pudiera canalizar a los egresados para que laboren en las diferentes secretarías de Estado, es decir, que la FCPyS a través de la STPS puedan abrir una bolsa de trabajo para disminuir la tasa desempleo entre los egresados y brindar mayores oportunidades a los estudiantes de las diferentes carreras que se imparten en la facultad.

La vinculación de la carrera de Administración Pública con la Estadía Práctica que realicé en la STPS, fue básicamente la complementación de la teoría con la práctica que me proporcionaron los profesores en las distintas materias, el reto consistió en enfrentarme a situaciones inciertas y cambiantes que se presentan en el ámbito laboral de manera cotidiana buscando así alternativas de solución eficientes.

Dentro de la STPS tuve la oportunidad de trabajar en equipos interdisciplinarios, conviviendo con profesionistas de distintas carreras como: administradores públicos, economistas, abogados sociólogos demógrafos, entre otros logrando una integración total de sus distintos conocimientos para el desarrollo del programa, es así la importancia del carácter multidisciplinario de la Administración Pública para que se llevara acabo el programa haciendo el medio oportuno para dar respuestas a la sociedad en sus demandas.

En cuanto a mi desempeño, procuré actuar bajo los principios éticos y morales que se me inculcaron en la Universidad Nacional Autónoma de México, así como realizar las tareas que se me encomendaron con responsabilidad y resolviendo problemas de manera oportuna con calidad. eficiencia y eficacia.

En las actividades que realicé manejé aspectos normativos y formales, presupuestales y financieros para la planeación y toma de decisiones, desenvolviéndome bajo condiciones de presión y en ocasiones de negociación.

Por lo tanto, la vinculación entre la carrera y la estadía práctica fue muy estrecha y totalmente complementaria, ya que adquieres cierta práctica al terminar la carrera, lo que beneficia en gran parte al alumnado ya que al incorporarse al ámbito laboral llega con ciertas herramientas (tanto teóricas como prácticas) que le facilitarán su desarrollo laboral.

## Conclusiones

Ante la escasez de mano de obra en sectores como la agricultura, poblaciones de avanzada edad promedio y bajas tasas de natalidad en los países desarrollados como Canadá, son factores que continuarán estimulando flujos migratorios. Canadá ha mantenido la inmigración como un factor clave para su desarrollo.

El empleo de la agricultura canadiense para los trabajadores del PTAT, se basa en el empleo temporal, ofreciendo vivienda digna para su alojamiento, otorgando periodos de descanso, etc.

Los trabajadores que participan en el PTAT manifiestan una amplia experiencia en las tareas agrícolas, comprueban ser campesinos jornaleros y se acreditan como los principales proveedores de recursos de sus familias, en la mayoría de los casos desconocen el idioma francés o inglés, provocando confusiones entre el empleador y el empleado

Por eso es importante que el gobierno mexicano debe de nombrar a más representantes consulares destinados a vigilar el funcionamiento del programa, ya que con los que se cuenta actualmente no son suficientes para abarcar todos los problemas que surgen en las granjas, provocando información incompleta y un sin fin de quejas por parte de los trabajadores agrícolas que no son atendidas a tiempo, viéndose amenazados sus derechos.

Así mismo el de capacitar a los trabajadores otorgándoles cursos básicos de inglés o francés técnico (es decir, el tipo de lenguaje empleado dentro del ámbito laboral en el que se desarrolla) y proporcionarles material de apoyo tal como un diccionario con fin de que puedan manejar un lenguaje de comunicación laboral con el empleador. Evitando así cualquier tipo de confusión que se pueda presentar dentro de su trabajo.

En definitiva, el trabajador agrícola que emigra a Canadá adquiere experiencias que le cambian su percepción sobre el trabajo y la familia; ya que no solo resiente el trabajo en tierras lejanas, sino experimenta una serie de transformaciones que involucran su auto percepción, la de la comunidad y la familia.

El PTAT es una buena alternativa para los agrícolas desempleados que buscan una mejor calidad de vida a través del empleo temporal y de manera legal, sin embargo es necesario realizar ciertas reformas en su estructura para que en verdad se les garantice sus derechos a los trabajadores de acuerdo a las necesidades de hoy en día.



## Bibliografía

- Aguilar Orozco, Marta Marcela, De ida y vuelta. El programa de trabajadores agrícolas temporales entre México y Canadá, tesis para obtener el título de licenciada en Relaciones Internacionales, México, Colegio de San Luis, 2003.
- Barzelay, Michael. Atravesando la Burocracia, México, FCE-CNCP y AP, 1999.
- Bozeman, Barry. Todas las organizaciones son públicas. México, FCE-CNCP y AP, 1998.
- Cabrero Mendoza, Enrique. Del administrador al gerente público, México, INAP, 1995.
- Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española, España, ESPASA, 2001.
- Evaluación de la temporada 2003, Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá. Subsecretaría de Capacitación, Productividad y Empleo, Dirección General de Empleo, México, STPS, 2003.
- Gretchen González, Parodi. Administración y estrategias de fin de siglo, México, UAM-Azcapotzalco, 1999.
- Kliksberg Bernardo, El nuevo debate sobre el desarrollo y el rol del Estado, Capítulo III. "Desigualdad y desarrollo en América Latina. La discusión postergada." México, INAP. 2001.
- Lerner Sigal, Bertha, Globalización, Neoliberalismo y política social, en las Políticas Sociales de México (varios autores), México, UNAM, FLACSO, Plaza y Valdés, 1998.
- Limón Camacho, Viviana Eugenia, Migración temporal regulada de trabajadores agrícolas mexicanos a Canadá (1974-1997), tesis para obtener el título de licenciada en Relaciones Internacionales, México, UNAM, 2000.
- Mellado Pérez, Xiomara Manrika, Análisis jurídico del Acuerdo para el Empleo Temporal Agrícola entre los gobiernos de México y Canadá, tesis para obtener el título de licenciada en Derecho, México, UNITEC, 2000.
- Migración internacional; en las fronteras norte y sur de México, México, CONAPO, 1992.
- Modelo de Migración Internacional del PTAT México-Canadá, Dirección General de Empleo, México, STPS, 2000.
- Orozco José Luis, Globalización, en José Luis Orozco y Consuelo Dávila (coords.). Breviario político de la globalización, México, Fontamara-UNAM, 1997.
- Quintero, Jiménez Rafael, La migración y sus antecedentes, México, Plaza y Valdés, 1999.
- Quiroga Leos, Gustavo. Organización y Métodos en la Administración Pública, México, Trillas, 1987.
- Revista de Administración Pública. Ensayos sobre la nueva Administración Pública, INAP, Número 91. Merino Mauricio, De la lealtad individual a la responsabilidad Pública.
- Sartori, Giovanni. Homo videns: la sociedad teledirigida, México, Taurus, 2000.
- Smith, Jackson Robert, Canadá un país de migrantes, México, FCE, 1986.

- Uvalle Berrones, Ricardo. La teoría de la razón de Estado y Administración Pública, México, Plaza y Valdez, 1992.
- Uvalle Berrones, Ricardo. Las transformaciones del Estado y la Administración Pública en la sociedad contemporánea, México, IAPEM, 1998.

INFORMACIÓN OBTENIDA DE INTERNET:

- [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)
- [www.tratmex.stps.gob.mx](http://www.tratmex.stps.gob.mx)
- [www.canada.org.mx](http://www.canada.org.mx)
- [www.canadainmigrants.com](http://www.canadainmigrants.com)
- [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx)
- [www.inm.gob.mx](http://www.inm.gob.mx)
- [www.segob.gob.mx](http://www.segob.gob.mx)
- [www.sre.gob.mx](http://www.sre.gob.mx)