

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN

“EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES Y SOCIALES DE LOS  
MIGRANTES MEXICANOS BAJO EL PROGRAMA DE TRABAJADORES  
AGRÍCOLAS TEMPORALES MÉXICO-CANADÁ DURANTE  
EL PERIODO 2002-2007: RETOS Y PROPUESTAS”

---

T E S I S A

Que para obtener el TÍTULO de  
LICENCIADA EN RELACIONES INTERNACIONALES  
PRESENTA:

Dulce Citlali Bustamante Esparza

Asesor: Dr. Gabriel Corona Armenta

**Mayo de 2009**



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

*Agradezco a Dios por haberme prestado vida para concluir este proyecto.*

*A mi hermana Sibila y mis sobrinas, que a pesar de la distancia y el tiempo, las llevo en mi corazón y espero algún día poder volver a verlas. Gracias por haber inspirado este trabajo.*

*A Julio, mi compañero incondicional en todas las batallas de mi vida, por su amor y fe en mí. Y sobre todo, gracias por tu religiosa paciencia todos estos años.*

*A mi hermana Elsa por su ejemplo de constancia y dedicación en todos los proyectos emprendidos. Por su testarudez y ayuda incondicional.*

*A mis padres por haberme dado la vida.*

*Al Dr. Gabriel Corona por su orientación profesional.*

*A mí misma.*

*Quiero dedicar el presente trabajo a todo aquel migrante que se ve obligado a dejar su hogar para ir en busca de una mejor calidad de vida para los suyos, no importando cuan adverso sea el camino que le espere por recorrer.*

## ÍNDICE

### INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1: Panorama general de las condiciones agrícolas en Canadá y su relación con el mercado laboral mexicano.....	12
1.1 La dinámica de la agricultura canadiense.....	13
1.2 El mercado laboral en el sector agrícola de la provincia de Ontario.....	16
1.3 Ontario y la producción agrícola regional.....	17
1.4 El mercado laboral mexicano y su relación con la migración laboral temporal.....	20
1.5 Criterios de selección en la política migratoria canadiense.....	30
CAPÍTULO 2: Marco legal y social del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT).....	38
2.1 Diferencia entre tratado, convenio y acuerdo internacional.....	39
2.1.1 Definición de tratado internacional.....	39
2.1.2 Definición de convenio internacional.....	40
2.1.3 Definición de acuerdo internacional.....	41
2.2 Memorándum de entendimiento entre Canadá y México.....	41
2.3 Condiciones laborales de los trabajadores mexicanos inscritos en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales.....	43
2.4 Condiciones sociales de los trabajadores mexicanos inscritos en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales.....	49
CAPÍTULO 3: Evaluación del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT). Visión de las partes que lo integran.....	52
3.1 Encuesta a los trabajadores.....	53
3.1.1 Características generales de los trabajadores.....	53
3.1.2 Condiciones laborales y sociales en Canadá.....	56
3.2 Visión de los empleadores canadienses.....	64
3.3 Visión de las comunidades rurales canadienses.....	66

CAPÍTULO 4: Propuestas para mejorar el funcionamiento del programa.....	76
4.1 Gestión intergubernamental a través del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.....	77
4.2 Gobierno de México.....	80
4.3 Gobierno de Canadá .....	81
CONCLUSIONES.....	85
ANEXOS.....	90
BIBLIOGRAFÍA.....	116

# ***INTRODUCCIÓN***

El tema de mi investigación es “Evaluación de las condiciones laborales y sociales de los migrantes mexicanos bajo el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá durante el periodo 2002-2007: retos y propuestas”.

A pesar de que ya existen dos tesis relativas al tema en la FES Acatlán, quisiera abordar el tema desde el punto de vista de la justicia social<sup>1</sup>, ya que el trabajador es parte esencial en la construcción sólida de una nación.

Una motivación personal por la que decidí abordar el tema es, porque de manera personal he vivido la experiencia migratoria, así como también la de mis familiares quienes al no contar con medios para trabajar la tierra, se vieron obligados a buscar otras formas de vida.

En el caso de los trabajadores agrícolas migratorios mexicanos, su trabajo tiene una importancia vital, ya que se emplean en el sector más importante de la economía canadiense: el alimentario. Por ello, resulta interesante hacer una revisión a las condiciones de trabajo y vivienda de dichos trabajadores inscritos en el programa.

No obstante, la experiencia que hemos obtenido en el pasado con el Programa Bracero nos señala que es importante llevar a cabo revisiones constantes para evitar los vicios y malas prácticas durante su operación.

El cumplimiento de 35 años de funcionamiento del PTAT remite necesariamente a la reflexión acerca de los alcances y limitaciones del propio programa, así como el análisis en torno a las características del mercado laboral mexicano, que obliga la

---

<sup>1</sup> La idea de justicia social está orientada a la creación de las condiciones necesarias para que se desarrolle una sociedad relativamente igualitaria en términos económicos. Involucra también, la concepción de un Estado activo removiendo los obstáculos que impidan el desarrollo de las relaciones en igualdad de condiciones. No obstante, no es el objetivo del presente trabajo correlacionar variables económicas con variables políticas.



salida de sus trabajadores para insertarse temporalmente en otras sociedades y espacios en donde se encuentra la oferta de trabajo. Por otro lado, si el espacio en donde se encuentran los empleados de un mercado laboral ofreciera todas las oportunidades de empleo necesarias, en cantidad y calidad, el escenario de su salida no representaría problema alguno y la gestión de la migración internacional no sería tan compleja.

Desafortunadamente, por cuestiones que tienen que ver con el aumento de población, la crisis económica, la tradición migratoria de algunas regiones de nuestro país, y desde luego las características de un mercado laboral interno limitado en oportunidades, propician la búsqueda de oportunidades de empleo en mercados laborales externos que no sólo necesita esos trabajadores sino que los atraen. Por ello resulta oportuno analizar el desempeño del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales, que a lo largo de más de tres décadas se ha mantenido continuo y con una imagen positiva de su funcionamiento, en términos generales. Por tanto, es de suma importancia examinar de manera crítica y objetiva las condiciones laborales y sociales de los trabajadores mexicanos inscritos en el programa.

Si bien ambas partes, trabajadores y empleadores, se han beneficiado mutuamente sin que haya una intervención total por parte de los aparatos gubernamentales de México y Canadá, esto a su vez ha originado algunos conflictos que requieren del involucramiento de dichos organismos o la creación de un órgano mediador.

Por otro lado, si el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México - Canadá ha sido exitoso a lo largo de más de treinta años, entonces hay un óptimo desempeño de los organismos gubernamentales que intervienen en él, y por tanto, los lineamientos del programa se cumplen a cabalidad. Y si hay un cumplimiento total de las directrices rectoras del programa, entonces hay una solución eficaz de las controversias que pudieran surgir entre patrones y trabajadores. Así también,

si los trabajadores mexicanos deciden ir a trabajar a Canadá y no a los Estados Unidos es porque se sienten protegidos y tienen la seguridad de un ingreso que les permitirá cubrir sus necesidades al regresar a sus hogares.

Todas estas percepciones ayudarán a analizar los alcances jurídicos del programa y las condiciones sociales y laborales en las que se desenvuelven los trabajadores agrícolas mexicanos.

Por otro lado, el lugar en que se centra este trabajo de investigación es la provincia de Ontario, ya que de acuerdo a las estadísticas económicas de Canadá, es ahí donde se obtiene el ochenta por ciento de la producción agrícola de todo el país. Por otro lado, la investigación abarca un periodo de 5 años (de 2002 a 2007) debido a que en ese lapso de tiempo hubo un incremento de poco más de 3,600 trabajadores<sup>2</sup>, que en promedio serían casi 700 por año, lo cual nos podría indicar dos cosas: el recrudescimiento de las condiciones económicas y laborales en México, que obliga cada vez a más trabajadores a emigrar o el éxito del programa y la entera satisfacción y preferencia de los empleadores canadienses por los trabajadores mexicanos, en lugar de los trabajadores caribeños<sup>3</sup>.

En cuanto a la metodología de estudio, se ha realizado a partir de dos fuentes de investigación. La primera de carácter documental que muestra el panorama económico y social en el campo agrícola de Canadá, más específicamente en la provincia de Ontario, y por otro lado, las condiciones del mercado laboral mexicanos, que guardan una relación de oferta y demanda que más adelante se verá. Por otra parte, la segunda fuente es una investigación de campo a través de una encuesta realizada en el año 2003 por el *North South Institute*, a 358 trabajadores inscritos en el programa, así como entrevistas con empleadores canadienses y locatarios de las zonas rurales acerca de la opinión que tienen de

---

<sup>2</sup> Remitirse al anexo 2: Trabajadores asignados al Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales durante las temporadas 2002-2009.

<sup>3</sup> Uno de cada tres trabajadores inscritos en el programa son de origen caribeño, por lo que predomina la mano de obra mexicana.

los trabajadores agrícolas migrantes, para conocer de primera mano sus apreciaciones.

Finalmente, la estructuración de ésta investigación cuenta con cuatro capítulos que se describen a continuación. El capítulo uno describe el panorama general de las condiciones agrícolas en Canadá y en especial en Ontario, así como la existencia de un mercado laboral inestable en México, que es utilizado para subsanar la escasez de mano de obra en el campo canadiense. En suma, una oferta y una demanda que se complementan en el ámbito laboral. Por último, se trata de manera breve el tema de la migración, desde el punto de vista de las políticas migratorias que Canadá ha aplicado desde sus inicios como nación.

El capítulo dos aborda el marco legal del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales en Canadá, es decir, el tipo de ordenamiento jurídico del que se trata y sus implicaciones sobre las partes que lo firman. Se hace un análisis jurídico del ordenamiento legal que da forma a este programa, que es el Memorándum de Entendimiento. Dicho análisis tiene la finalidad de conocer los alcances jurídicos que tiene el mismo, y la repercusión que tendría en los trabajadores. También se analizan algunos artículos del contrato de trabajo que, a decir de los trabajadores, han sido omitidos o no han sido cumplidos a cabalidad.

El capítulo tres comprende una evaluación del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales, desde el punto de vista de los trabajadores, de los empleadores y de las comunidades receptoras locales, que se ven beneficiadas directamente con la derrama económica que genera la presencia de dichos trabajadores.

Finalmente, el capítulo cuatro está integrado por las propuestas hechas a los gobiernos de México y Canadá para modificar algunos lineamientos dentro del programa, que mejorarían su funcionamiento e impactarían positivamente las condiciones de trabajo de los trabajadores mexicanos en Canadá. Dichas

propuestas están dirigidas específicamente a sus instituciones gubernamentales directamente involucradas en el programa, con la finalidad de hacer algunas reformas al programa y, de ser posible, enmendar el Memorandum de Entendimiento para sentar las bases de un nuevo tratado de cooperación laboral entre las dos naciones.

***CAPÍTULO 1: Panorama general de las condiciones agrícolas en Canadá y su relación con el mercado laboral mexicano.***

Este capítulo, tiene como objetivo mostrar la composición y funcionamiento de la agricultura canadiense, resaltando la importancia que tiene la provincia de Ontario por representar el 80 por ciento de la producción agrícola total.

Por otro lado, también se analizan las causas de escasez de mano de obra en este sector que, debido a su importancia, da paso a la implementación de medidas como los programas de trabajadores agrícolas estacionales.

También, se presenta un panorama del mercado laboral en México, donde existe una mano de obra inestable y temporal que es la que tiene más inclinación a la migración laboral temporal.

Finalmente, se aborda de manera breve, la migración a Canadá y sus diversas políticas migratorias aplicadas desde el inicio de su conformación como nación..

### **1.1 La dinámica de la agricultura canadiense**

Primeramente, antes de exponer la dinámica que ha experimentado la agricultura canadiense en la segunda mitad del siglo veinte, es necesario analizar los principales cambios en la economía global de ese país. De esta manera se pueden inferir las causas de la escasez de mano de obra en ese sector y por tanto, el surgimiento de programas de trabajadores agrícolas migrantes que dan un alivio a la misma.

Para comenzar, parece que un periodo de importancia en la economía canadiense es de 1950 a 1990, donde se pueden observar cambios importantes en la geografía de la economía global canadiense. Para ello basta observar algunos indicadores generales de dichos cambios, en el cuadro 1 presentado a continuación.

**Cuadro 1**  
**Principales cambios en la economía global canadiense**

Sector	1950	Porcentaje	1990	Porcentaje
Población canadiense	13'712,000	100 %	26'440,000	100 %
Población económicamente activa	5'210,560	38 %	13'681,000	58 %
Trabajan en el sector agrícola	1'068,164.8	20.5 %	475,391.2	3.1 %
Otras industrias primarias	182,369.6	3.5 %	306,704.7	2 %
Industria manufacturera	1,323,482.4	25.4 %	2'238,939.2	14.6 %
Industria de la construcción	333,475.8	6.4 %	874,106.4	5.7 %
Servicios	2'136,329.6	41 %	10'167,237.6	66.3 %
<b>Total</b>	<b>5'210,560</b>	<b>100 %</b>	<b>13'681,000</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Vogt, Lewis *et al.* Estadísticas económicas del Canadá, Prentice Hall, Alberta, Canada, 1993 p. 56

Como se puede apreciar en el cuadro, la población canadiense<sup>4</sup> apenas se duplicó en el periodo, mientras que la población económicamente activa<sup>5</sup> tuvo un incremento de más del doble en números absolutos. Esto se debe a la dinámica demográfica interna y a las políticas migratorias que incentivaron durante algunos años la llegada de extranjeros en edad de trabajar, así como la mayor incorporación de la mujer a diversos trabajos.

Por otro lado, en el sector de la agricultura hay una caída drástica del 20.5 al 3.1 por ciento de la población económicamente activa. En tanto que, el empleo en las manufacturas no tuvo una baja sustancial. En cuanto al empleo en los servicios, tenemos que se incrementó de manera significativa debido al proceso de industrialización. Estas cifras de aumento en el sector manufacturero y de servicios nos llevan a inferir que son una de las razones por las cuales se vio reducida la mano de obra en el sector agrícola.

<sup>4</sup> Entiéndase por población canadiense, nacidos en el país, hijos de padres canadienses.

<sup>5</sup> Dicha población económicamente activa fue complementada con mano de obra migrante.

El proceso de industrialización que se llevó a cabo de manera acelerada, trajo importantes cambios en la agricultura del país como:

- La reducción del número de predios y a su vez, el aumento en la extensión de éstos, así como el monto del capital invertido.
- La notable disminución de la población que habitaba en las zonas rurales, así como los residentes de las mismas granjas, quienes han preferido mudarse a los pequeños pueblos y ciudades cercanas a sus granjas.
- El incremento del valor total de la producción agrícola, aunque proporcionalmente al conjunto de la economía, ha bajado frente al valor de la producción en otros sectores.

Por tanto, podemos decir que ahora hay menos granjas pero éstas son más grandes y hay más capital invertido, por lo que han registrado más altos niveles de productividad, a pesar de requerir menos trabajadores que en años pasados. Sin embargo, sus propietarios o administradores ahora son más viejos y cuentan con más años de escolaridad que en otros tiempos.

En cuanto a la agricultura regional, se puede decir que también han habido cambios importantes. Como ya lo mencionábamos anteriormente, las principales regiones agrícolas de Canadá son la provincia de Ontario (24.2 %), Saskatchewan (21.4%) y Alberta (20.3%). Sin embargo, la provincia de Ontario es líder nacional en la producción de soya, maíz, verduras y frutas, flores, tabaco y productos lácteos. Por ello, una cuarta parte del Producto Nacional Bruto agrícola canadiense se ubica en esta región. Se puede decir que, debido a la variedad y riqueza de sus productos agropecuarios, Ontario sería para Canadá lo que California representa para los Estados Unidos, aunque desde luego, guardando sus debidas proporciones.



En consecuencia, si la provincia de Ontario presenta cualquier crisis en la disposición de su mano de obra, ésta sería afectada de manera significativa en la producción alimentaria y por tanto, en la economía canadiense en general.

## **1.2 El mercado laboral en el sector agrícola de la provincia de Ontario**

De manera similar a lo acontecido en todo Canadá, la población agrícola de Ontario disminuyó drásticamente (en un 45 %) principalmente entre 1961 y 1981. Por otro lado, el número de granjas también descendió, pero en menor medida (en un 32%), y aunque la extensión cultivada permaneció más o menos igual hasta 1992, ésta disminución en el número de granjas trajo como consecuencia posterior, la ampliación de sus extensiones promedio.<sup>6</sup>

Aunque ya en 1961, el 35% de los granjeros reportó que complementaban su ingreso con trabajadores no agrícolas, para 1981 se incrementó a 44% por los efectos colaterales de la mayor mecanización y tecnificación agrícolas; en parte también por las presiones para complementar sus ingresos y debido a las mejores oportunidades que se fueron abriendo particularmente en el sector no agrícola.

Por otra parte, en términos monetarios, ya en 1986 sólo el 27% de los ingresos de los granjeros provenían de las actividades agropecuarias frente al 49% que deriva de actividades asalariadas no agrícolas, esto es, que hay una reorientación de los ingresos laborales obtenidos mayormente de otros sectores como los de la industria y los servicios.

La proporción de trabajadores familiares sin pago fue bajando, como consecuencia de un conjunto de factores, ya sea porque empezaron a darse mejores oportunidades de ingreso fuera de la agricultura o también porque fue reduciéndose el número de miembros por familia en las granjas. Por otro lado, se

---

<sup>6</sup> Estadísticas de Canadá, Población rural de Canadá: Composición de la población agrícola del censo poblacional 2006, <http://www.statcan.gc.ca/ca-ra2006/agpop/articule-eng.htm> Fecha de consulta: septiembre 2008.

incrementó muy sustancialmente el número y la proporción de los trabajadores asalariados, que llegó a representar el 78% en ese mismo periodo.

La composición por sexo de la fuerza agrícola fue otro cambio importante, pues en 1981 las mujeres llegaron a ser el 56% del total de los trabajadores agrícolas (asalariados y no asalariados), situación que ha continuado hasta ahora.

Como es evidente, las transformaciones que han tenido lugar han orientado la agricultura hacia un perfil más corporativo y empresarial, donde al mismo tiempo que se incrementó la capitalización, aumentó también el trabajo asalariado y la mayor participación de la mujer. Pero son cambios que a su vez han tenido que ver con la evolución del conjunto social que ha implicado una mayor apertura de las oportunidades laborales urbanas, con mejores sueldos que en el campo.

### **1.3 Ontario y la producción agrícola regional**

Como se ha mencionado anteriormente, la provincia de Ontario cuenta con una gran riqueza y variedad agrícola. Geográficamente, esta provincia se ha dividido en cinco regiones: el sur, el oeste, el centro, este y norte. De estas zonas, tanto la del sur como la del oeste son las más productivas agrícola. El sur da cuenta de cerca del 40% de las ventas totales de la producción agrícola de la provincia, a semejanza de la zona oeste (35%) es decir, que entre las dos representan el 75 por ciento. En cambio, las zonas central y oriental apenas reúnen el 11% cada una, mientras que el boscoso norte completa un escaso 3 por ciento.<sup>7</sup>

El sur de Ontario es la zona de mayor producción en los siguientes cultivos: trigo de invierno, maíz, soya, tabaco, flores y verduras. De estos dos últimos se produce el 72 % de toda la provincia y sobresalen particularmente el tomate, el pepino y la lechuga. Por lo que respecta a la producción de tabaco, más de la

---

<sup>7</sup>

Estadísticas de Canadá, Ibid <http://www.statcan.gc.ca/ca-ra2006/agpop/articule-eng.htm>

mitad se produce en un solo condado (Haldimand-Norfolk) pero hay que mencionar que Ontario produce 89% de todo el tabaco canadiense. El oeste de la provincial, se especializa en cebada, granos diversos, heno y ganado, aunque también tiene una producción importante de maíz, verduras y frutas. El este de la provincia se especializa en la producción de heno y ganado.<sup>8</sup>

Por el tipo de productos particulares de cada región, es evidente que la mayor demanda laboral se da en el sur, seguida del oeste, ya que en estos lugares hay cultivos como el tabaco, las flores y las verduras que, por sus propias características requieren de mano de obra de manera intensiva, especialmente en las épocas de cosecha. De hecho, según datos de los años ochenta, 63% de las granjas que cultivan alguno o varios de los productos mencionados requería mano de obra estacional. Sobresalen las granjas productoras de tabaco, ya que casi todas (88%) utilizaban asalariados estacionales, seguidas por las productoras de fruta, donde se daba el mismo requerimiento en 62%, mientras que, de manera constante, apenas el 28% de las granjas que cultivaban los otros productos requerían del mismo tipo de trabajadores.

Además de que en las granjas de tabaco, frutas y verduras se utiliza más mano de obra estacional, en las de tabaco el 57% de toda la mano de obra asalariada es estacional y para las frutas y verduras representa el 38%, situación que hace ver más claramente la importancia de este tipo de trabajadores para estos cultivos. Sin embargo, para 1991, los requerimientos globales de mano de obra estacional habían aumentado en la provincial, ya que 43% de todas las granjas utilizó este tipo de fuerza de trabajo. Este aumento también se vio reflejado proporcionalmente en los diferentes cultivos según sus propias características; por ejemplo, 80% de las granjas productoras de fruta y verdura utilizó fuerza de trabajo estacional mientras que las granjas que cultivaron otros productos no intensivos tuvieron una participación de 23%, o sea un poco más baja que diez

---

<sup>8</sup>

*Ibid* <http://www.statcan.gc.ca/ca-ra2006/agpop/articule-eng.htm>

años antes como efecto de los procesos de mecanización que se han adaptado mejor a estos últimos cultivos.

En cuanto a las “industrias de invernadero” el número total de trabajadores (de tiempo parcial y completo) ascendió entre 1990 y 1992 de 6,842 a 18,777, es decir que se tuvo un incremento del 274%, pero dicho aumento del empleo no incidió sobre los puestos laborales de tipo estacional.<sup>9</sup>

Por otra parte, se puede decir que últimamente el reclutamiento de trabajadores agrícolas se ha vuelto más difícil, pues compite con otros trabajos pesados como el de la construcción, donde los salarios son más altos. Incluso los ingresos de los asalariados agrícolas son menores que los que se recibe del seguro del desempleo (*social welfare*). En otras palabras, mientras que en el conjunto de la agricultura aumentó la demanda laboral estacional, además de incrementarse en diversos productos específicos, la oferta laboral para este sector se fue haciendo más insegura debido al conjunto de factores antes señalados.

La mayor necesidad de trabajo estacional en algunos productos tiene que ver con las características de desarrollo de los mismos a lo largo de la estación productiva, ya que si no se cuenta con la mano de obra necesaria en el periodo se malogra la actividad. De ahí que a lo largo de los años y en virtud de los cambios, poco a poco se fue haciendo más urgente la necesidad de contar con la mano de obra requerida, particularmente en aquellas granjas donde es indispensable realizar diversas actividades.

---

<sup>9</sup>Estadísticas de Canadá, <http://www.statcan.gc.ca/ca-ra2006/agpop/articule-eng.htm>

## 1.4 El mercado laboral mexicano

Para comenzar, definiremos algunos conceptos básicos<sup>10</sup> para el estudio del panorama laboral en México.

**Población económicamente activa (PEA):** personas que durante el periodo de referencia (ENOE 2008) tuvieron o realizaron una actividad económica (población ocupada) o buscaron activamente realizar una (población desocupada).

**Población no económicamente activa (PNEA):** personas que no tuvieron ni realizaron una actividad económica ni buscaron desempeñar alguna, según el motivo por el cual no trabaja como: estudiantes, personas dedicadas a los quehaceres de su hogar, pensionados o jubilados, personas con alguna limitación física o mental.

**Población ocupada:** personas que durante el periodo de referencia (ENOE 2008) realizaron algún tipo de actividad económica, estando en cualquiera de las siguientes situaciones: trabajando por lo menos una hora o un día para producir bienes o servicios de manera independiente o subordinada, con o sin remuneración. Ausente temporalmente de su trabajo sin interrumpir su vínculo laboral con la unidad económica. Incluye a los ocupados del sector primario que se dedican a la producción para el autoconsumo.

**Población asalariada:** es la población ocupada que recibe por parte de la unidad económica para la cual trabaja, un sueldo, salario o jornal por su trabajo.

**Población con percepciones no salariales:** es la población ocupada que percibe por parte de la unidad económica como retribución a su trabajo, una comisión, porcentaje, honorarios o jornal.

---

<sup>10</sup> Dichos conceptos han sido extraídos del glosario contenido en la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2008*, con la finalidad de entender mejor el contexto en el que están expresadas las estadísticas que se presentan más adelante.

Ocupación en el sector informal: todo trabajo que se desempeña en una unidad económica que opera a partir de los recursos de los hogares , independientemente de las condiciones de trabajo que se tengan y sin constituirse como empresas con una situación identificable e independiente de esos hogares.

Salario mínimo: cantidad menor de dinero en efectivo que debe recibir el trabajador, por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Los salarios mínimos son determinados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para cada zona económica en que está dividido el país. Durante el segundo trimestre de 2008, dichos salarios mínimos diarios eran de \$52.59, \$50.96 y \$49.50 en las zonas salariales A, B y C respectivamente.

En México existe, desde hace tiempo, un número considerable de personas que conforman un mercado laboral inestable o temporal<sup>11</sup>, cuyas condiciones de trabajo son tan desfavorables para insertarse en un mercado laboral en otra región del país. Por otro lado, al emigrar a otro país estarían desempeñando el mismo trabajo, pero con mejores ingresos y condiciones salariales.

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), realizada en el año 2002, los trabajadores inestables representaban poco más de 7 millones de personas y los trabajadores temporales, de acuerdo a la misma fuente, representaban aproximadamente 620 mil personas. Estas cifras, a grandes rasgos nos hacen suponer que las migraciones en lo fundamental, son la respuesta de la población a la insuficiencia del aparato económico nacional para generar empleos estables con remuneraciones necesarias para llevar una vida digna. Aunque también cabe mencionar que dicha falta de empleo es ocasionada por el aumento cada vez

---

<sup>11</sup> Mercado laboral inestable, conformado por personas económicamente activas, ocupadas y que trabajan por su cuenta o que son trabajadores familiares o no familiares sin pago y que ganan hasta un salario mínimo mensual. Mercado laboral temporal, conformado por personas económicamente activas ocupadas y que trabajan sólo unos meses al año o sólo de vez en cuando.

mayor de un contingente de personas en edad productiva. De acuerdo a la información censal, la población residente en México, de ambos sexos, con edades de entre 14 y 19 se ha incrementado sistemática y notoriamente representando el 12.34% de la población total, es decir, 106'572,889.<sup>12</sup>

Si bien las migraciones constituyen una serie de esfuerzos para obtener trabajo en otras partes, dichos esfuerzos no siempre son exitosos, pues implican el alejamiento del hogar, el enfrentamiento a riesgos físicos y accidentes, la adopción obligatoria de normas ajenas y a maltratos y violaciones de los derechos humanos básicos.

Por otro lado, no existen programas de gobierno ni políticas específicas para encauzar las migraciones a una mejor alternativa de vida. Dichos desplazamientos impactan el desarrollo nacional, en el ámbito demográfico provocando una redistribución de la población, así como en el mercado laboral sobre el cuál producen alteraciones, especialmente en el sector agrícola.

En los últimos años, la estructura del empleo en México ha sufrido importantes cambios, que han afectado directamente las condiciones laborales y el nivel de salarios de la fuerza de trabajo mexicana. En este sentido, los datos generados por la ENOE del 2008 muestran que en México hay 76'984,476 personas de 14 años y más, de las cuales sólo el 56.9 por ciento se declaró como población económicamente activa (PEA) ocupada y el total de esa fuerza de trabajo asciende a 43.8 millones de mexicanos. (Ver cuadro 2)

---

<sup>12</sup> Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2008*, México, INEGI, 2009.

**Cuadro 2**  
**Distribución de la Población de 14 años y más por sexo, 2008**

<b>Población</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
PEA Ocupada	27'401,679 75.72%	16'465,017 40.35%	43'866,696 56.98%
PEA Desocupada	927,401 2.56%	665,906 1.63%	1'593,307 2.06%
Población no económicamente activa (PNEA)	7'856,397 21.71%	23'668,076 58.01%	31'524,473 40.94%
<b>Total</b>	<b>36'185,477</b> 100%	<b>40'798,999</b> 100%	<b>76'984,476</b> <b>100%</b>

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2008, INEGI.

Un punto interesante es que, poco más de 31 millones de habitantes se declararon como población no económicamente activa (PNE) y casi 1.6 millones que se declararon como PEA desocupada, reflejan un alto porcentaje de gente desocupada cercano al 50 por ciento.

En cuanto a las cifras de las fuerzas de trabajo por rama de actividad, la fuerza laboral ocupada se concentra principalmente en el sector terciario, es decir, los servicios distributivos (60.6 %). Estos servicios se refieren a las actividades relacionadas con el comercio, restaurantes, alojamiento, transportes y comunicaciones, servicios profesionales, financieros, sociales y gobierno.

Por otro lado, el 25.4 % de la población activa se emplea en el sector secundario, es decir, la industria manufacturera, la cual no ha dejado de emplear a la población activa debido al incremento en las exportaciones de dicha industria durante la década de los noventas. Finalmente, el 13.2 por ciento se emplea en el sector agropecuario, el cual resulta interesante, pues en el año 2002 este sector representaba el 18.5 % de la población. Evidentemente con esta drástica disminución del 5.3% en seis años, se revela que el campo mexicano cae en abandono cada vez más acelerado. (Ver cuadro 3)

**Cuadro 3**



**Distribución de la Población Económicamente Activa (PEA)  
ocupada por sector de actividad económica y sexo, 2008**

Sector	Hombre	Mujer	Total
<b>PRIMARIO</b>	<b>5'092,774</b> <b>18.50%</b>	<b>665,789</b> <b>4.04%</b>	<b>11'180,999</b> <b>13.12 %</b>
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	5'092,774	665,789	11'180,999
<b>SECUNDARIO</b>	<b>8'254,462</b> <b>30.12%</b>	<b>2'926,537</b> <b>17.77 %</b>	<b>11'180,999</b> <b>25.48 %</b>
Industria extractiva y eléctrica	336,397	5,3045	389,442
Manufacturera	4'395,945	2'754,406	7'150,351
Construcción	3'522,120	119,086	3'641,206
<b>TERCIARIO</b>	<b>13'828,872</b> <b>50.46%</b>	<b>12'765,233</b> <b>77.52 %</b>	<b>26'594,105</b> <b>60.62%</b>
Comercio	4'221,124	4'382,586	8'603,710
Restaurantes y alojamiento	1'177,435	1'659,300	2'836,735
Transportes, comunicaciones, Correo y almacenamiento	1'920,485	264,213	2'184,698
Servicios profesionales, financieros y corporativos	1'685,247	1'036,804	2'722,051
Servicios sociales	1'328,306	2'250,550	3'578,856
Servicios diversos	2'105,851	2'386,441	4'492,292
Gobierno y organismos inter- nacionales	1'390,424	785,339	2'175,763
<b>NO ESPECIFICADO</b>	<b>225,571</b> <b>0.82 %</b>	<b>107,458</b> <b>0.65 %</b>	<b>333,029</b> <b>0.75 %</b>
<b>Total</b>	<b>22'401,679</b> <b>100 %</b>	<b>16'465,017</b> <b>100 %</b>	<b>43'866,696</b> <b>100 %</b>

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2008.

La distribución de la PEA ocupada por posición en el trabajo, indica que una cuarta parte de la fuerza de trabajo (22.4 %), es decir, casi 10 millones de

personas generan o crean su propio trabajo. Asimismo, casi 3 millones de trabajadores no reciben ningún pago por su trabajo, ya sea porque son trabajadores familiares o no. (Ver cuadro 4)

**Cuadro 4**  
**Distribución de la Población Económicamente Activa (PEA)**  
**ocupada por posición en el trabajo y sexo, 2008**

<b>Posición</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total</b>
Asalariado	16'561,306 60.43 %	10'229,480 62.12 %	26'790,786 61.07 %
Con percepciones no salariales	1'618,138 5.9 %	496,486 3.01 %	2'114,624 4.82 %
Empleadores	1'766,330 6.44 %	402,739 2.44 %	2'169,069 4.94 %
Trabajadores por cuenta propia	6'133,174 22.38 %	3'734,353 22.68 %	9'867,527 22.49 %
Trabajadores no remunerados	1'322,731 4.82 %	1'601,959 9.72 %	2'924,690 6.66 %
<b>Total</b>	<b>27'401,679</b> <b>100 %</b>	<b>16'465,017</b> <b>100 %</b>	<b>43'866,696</b> <b>100 %</b>

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2008.

Por otro lado, más de 13 millones de personas laboran en empleos inestables, es decir, una tercera parte lo hace por cuenta propia o sin remuneración económica. Este dato refleja en gran medida las condiciones de empleo en el mercado laboral mexicano, en el cual una tercera parte de los trabajadores tienen que generar su propio empleo y un alto porcentaje de ellos no recibe ningún pago por su trabajo. La estructura ocupacional de la fuerza de trabajo, según demuestran las estadísticas, muestra una concentración en actividades relacionadas con baja calificación, como son las de comerciantes o empleados en el comercio (16.1 %), trabajadores industriales, artesanos y ayudantes (27.3%) y trabajadores agropecuarios (26.5 %). En cuanto a la proporción de trabajadores empleados como técnicos y profesionistas (4.2 %) representan una muy baja proporción de tan sólo 872 mil trabajadores. (Ver cuadro 5)

**Cuadro 5**  
**Distribución de la Población Económicamente Activa ocupada**  
**por ocupación principal y sexo, 2008**

Ocupación	Hombre	Mujer	Total
Profesionales, técnicos y Trabajadores del arte	524,512 3.86 %	347,554 4.99 %	872,066 4.24 %
Trabajadores de la educación	274,657 2.02 %	388,052 5.58 %	662,709 3.22 %
Funcionarios y directivos	158,584 1.16 %	67,039 0.96 %	225,623 1.09 %
Oficinistas	425,340 3.13 %	503,487 7.23 %	928,827 4.52 %
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	4'040,530 29.75 %	1'509,846 21.71 %	5'550,376 27.03 %
Comerciantes	1'337,217 9.84 %	1'973,149 28.37 %	3'310,366 16.12 %
Operadores de transporte	843,399 5.21 %	4,243 0.06 %	847,642 4.12 %
Trabajadores en servicios personales	799,410 5.88 %	1'529,019 21.98 %	2'328,429 11.33 %
Trabajadores en protección y vigilancia	331,269 2.43 %	20,330 0.29 %	351,599 1.71 %
Trabajadores agropecuarios	4'844,690 35.67 %	611,556 8.79 %	5'456,246 26.57 %
No especificado	130 0.00 %	0 0 %	130 0 %
<b>Total</b>	<b>13'579,738</b> <b>100 %</b>	<b>6'954,266</b> <b>100 %</b>	<b>20'534004</b> <b>100 %</b>

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2008.

Por lo que se puede observar en los datos, la estructura ocupacional que refleja un bajo nivel de calificación de la fuerza de trabajo, está relacionada con el nivel educativo. Esto es claramente visible en los más de 9.8 millones de trabajadores (22.4 %) que sólo alcanza un nivel de primaria, 11.8 millones de la fuerza total laboral (27%) cuenta con estudios de nivel medio superior y superior, y finalmente 7.9 millones (18.10%) que no cuentan con el nivel de primaria completo. (ver cuadro 6)

**Cuadro 6**  
**Distribución de la Población Económicamente Activa ocupada**  
**por nivel educativo y sexo, 2008**

<b>Nivel educativo</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total</b>
Primaria incompleta	5'240,992 19.12 %	2'701,756 16.40 %	7'942,748 18.10 %
Primaria completa	6'411,991 23.39 %	3'446,665 20.93 %	9'858,656 22.47 %
Secundaria completa	8'606,083 31.40 %	5'596,342 33.98 %	14'202,425 32.37 %
Medio superior y superior	7'131,312 26.02 %	4'713,952 28.63 %	11'845,264 27.00 %
No especificado	1,1301 0.04 %	6,302 0.03 %	17,603 0.04 %
<b>Total</b>	<b>27'401,679</b> <b>100 %</b>	<b>16'465,017</b> <b>100 %</b>	<b>43'866,696</b> <b>100 %</b>

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Empleo 2008.

Otro punto a considerar, es el nivel de ingreso entre la población económicamente activa. Se tiene que un enorme volumen de trabajadores, más de 3.6 millones, declaró no haber recibido retribución económica alguna por su trabajo. Mientras que más de 6.2 millones de trabajadores logran captar hasta 1 salario mínimo por su empleo principal, es decir que cerca de una cuarta parte (24.2 %) sólo tiene el salario mínimo, o no recibe ingresos económicos por su trabajo. (ver cuadro 7)

**Cuadro 7**  
**Distribución de la Población Económicamente Activa ocupada**  
**por nivel de ingreso y sexo, 2008**

<b>Remuneración</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total</b>
No recibe ingresos	1'889,440 7.10 %	1'728,275 12.60 %	3'617,715 8.90 %
Hasta 1 salario mínimo	3'711,163 13.90 %	2'497,071 18.30 %	6'208,234 15.30 %
Hasta 2 salarios mínimos	5'314,147 19.80 %	3'416,456 25.00 %	8'730,603 21.60 %
Hasta 3 salarios mínimos	6'028,508 22.50 %	2'354,678 17.20 %	8'383,186 20.70 %
Más de 3 salarios mínimos	8'235,189 30.80 %	2'943,848 21.50 %	11'179,037 27.60 %
No especificado	1'596,293 6.00 %	739,226 5.40 %	2'335,519 5.80 %
<b>Total</b>	<b>26'774,740</b> <b>100 %</b>	<b>13'679,554</b> <b>100 %</b>	<b>40'454,294</b> <b>100 %</b>

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Empleo 2008.

En el periodo de 1950 a 2000, el porcentaje de la población ocupada en el sector agrícola decreció constantemente, cayendo de 58 % en 1950 a 18.5 % en el 2002.

Además, de 1970 a 1990, el empleo no asalariado creció en un 63 % en este sector. Asimismo, la ENE muestra que en el periodo de 1991 a 2002, el número de trabajadores activos en el sector agrícola continuó decreciendo y se incrementó el número de trabajadores no asalariados (la mayoría de ellos eran trabajadores familiares no asalariados).

Por tanto, se puede decir que en el nivel nacional, los mercados laborales en México han mostrado cambios importantes durante las últimas décadas, algunos de ellos han sido:

1. En el sector manufacturero se redujo la capacidad de generar nuevos empleos.
2. El sector agrícola continuó decreciendo como concentrador de mano de obra.
3. El sector de servicios continuó creciendo cada vez más.
4. Los índices salariales se vieron frenados.

5. Se dio una mayor especialización económica regional.
6. El considerable incremento de la proporción de mujeres en la actividad económica.
7. El incremento del empleo precario en los mercados de trabajo.
8. La disminución en el nivel de ingresos en los salarios de los trabajadores.

En conclusión se puede afirmar que, dadas las condiciones en el mercado laboral mexicano, hay una continuidad de migración de un contingente de trabajadores con muy bajos salarios, que se desenvuelven en un mercado inestable y que ven aliviada su situación incorporándose, aunque sea temporalmente, a un empleo en mejores condiciones.

## 1.5 Criterios de selección en la política migratoria canadiense

Antes que nada, es importante puntualizar algunos conceptos útiles en este apartado referente a la migración.

Migración: es todo desplazamiento de población que se produce desde un lugar de origen a otro destino y lleva consigo un cambio de la residencia habitual en el caso de las personas.<sup>13</sup>

Migración temporal: también llamada circular o transitoria. Es el desplazamiento recurrente y continuo que sólo se realiza estacionalmente y depende de los intereses y necesidades de la población migrante.<sup>14</sup>

Migración laboral: desplazamiento entre dos fronteras para fines de empleo en un país extranjero; éste puede ser temporal o permanente.<sup>15</sup>

Inmigrante: es el extranjero que se interna legal o ilegalmente en un país distinto al suyo, con el propósito de radicar en él en tanto adquiere la calidad de inmigrado o residente permanente.<sup>16</sup>

Residente permanente: es el extranjero que adquiere derechos de residencia definitiva en un país distinto al suyo. Esta calidad migratoria se adquiere después de haber residido determinado tiempo en el país extranjero y satisfaciendo los criterios que la autoridad migratoria establezca. Bajo este estatus, no se tienen derechos políticos sino hasta que se adquiere la ciudadanía de ese país.<sup>17</sup>

---

<sup>13</sup> La migración en México se ha incrementado de manera alarmante en los estados de Guanajuato, Michoacán, Tlaxcala, Zacatecas, Morelos y Puebla.

<sup>14</sup> La migración temporal o de retorno es más común hacia Canadá que a los Estados Unidos por falta de redes sociales de los migrantes mexicanos.

<sup>15</sup> Este tipo de migración es consecuencia de la falta de oportunidades en el país de origen no importando el nivel de instrucción escolar.

<sup>16</sup> Pereznieto Castro, Leonel *et al.*, *Derecho Internacional Privado*, México, Harla, 1980, p. 354.

<sup>17</sup> *Ibid*, p. 355.

Residente no permanente: es el extranjero que se interna en un país de manera temporal y cuenta con un permiso por un lapso de tiempo determinado. Esta calidad migratoria está dividida en sub categorías: inversionista, profesional, técnico, científico, estudiante, ministro de culto, turista o visitante.<sup>18</sup>

Ciudadanía: es el derecho y la disposición de participar en una comunidad a través de la acción regulada, inclusiva pacífica y responsable, con el objeto de optimizar el bienestar público. Entre los derechos adquiridos dentro de la ciudadanía está uno que es fundamental: el derecho de votar.<sup>19</sup>

Refugiado: es el extranjero que se interna en un país distinto al suyo, pidiendo refugio para proteger su libertad o su vida de las persecuciones políticas, religiosas, raciales o de pertenencia a determinado grupo social.<sup>20</sup>

Para el caso concreto de Canadá, se puede decir que una parte importante de su población se ha internado por los lazos familiares que sostienen con alguien que ya estaba residiendo en el país con anterioridad y que, a través del departamento de migración solicitó permiso para traer a su familia de primera línea (cónyuge e hijos) o a sus padres y hermanos.

También cabe mencionar que, dentro del contexto internacional de las guerras, mundiales o los conflictos de persecución religiosa en algunos países del este de Europa, se dio asilo a un gran contingente de personas y sus familias.

Así pues, Canadá es un país de inmigración y su población ha crecido los últimos años, a pesar del envejecimiento de la población y la baja tasa de fertilidad. Hasta el 01 de julio de año 2006, la población total canadiense alcanzó los 32.6 millones de habitantes.

---

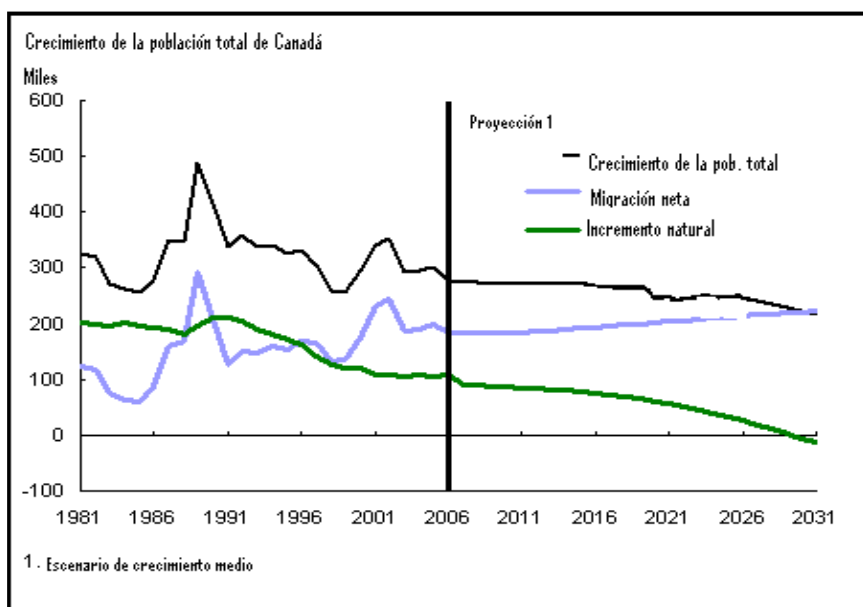
<sup>18</sup> *ibid*, p. 351.

<sup>19</sup> *Ibid*, p. 353.

<sup>20</sup> *Ibid*, p. 355.



En gran parte, Canadá depende de la migración para incrementar su población, por lo que de julio de 2005 a junio de 2006 dos tercios de la población total se incrementó debido a la entrada de 254,400 inmigrantes, ligeramente mayor al promedio de 225,000 por año desde principios de la década de los noventa.<sup>21</sup>



Fuente: CANSIM, Estadísticas de Canadá, tabla 051-0004.

Durante muchos años, a través de muchas generaciones, la migración además de ser un factor muy importante para la consolidación de Canadá como nación, ha contribuido al crecimiento significativo de la población, sobre todo en las ciudades. También ha contribuido como una fuente de prosperidad económica, además de coadyuvar a forjar su sentido de identidad nacional. Sin embargo, dicha migración al igual que en Estados Unidos, ha sido un tema de mucha sensibilidad para los ciudadanos o residentes y muchas veces ha sido difícil de comprender y aceptar, pues trae consigo una serie de facetas, así como repercusiones para la sociedad.

Las experiencias históricas de la inmigración a cualquier país han sido determinantes para la formulación de sus políticas al respecto. En el caso de

<sup>21</sup> Información estadística: sección Población y demografía  
[http://www41.statcan.gc.ca/2007/3867/ceb3867\\_000-eng.htm](http://www41.statcan.gc.ca/2007/3867/ceb3867_000-eng.htm) , Fecha de consulta: mayo de 2009.

Canadá, su política tradicional abierta a la inmigración se manifestó en el continuo reclutamiento de inmigrantes a lo largo de los años. Desde mediados del siglo XIX, la población canadiense era de alrededor de 3.5 millones de habitantes, población sumamente pequeña para los planes de expansión económica y geográfica que se pretendía en esa época. Desde ése entonces, la inmigración se percibía como una solución para un aumento inmediato de la población, requisito indispensable para las necesidades inminentes del mercado laboral.

En términos generales, la política canadiense durante el periodo inmediatamente posterior a la etapa de la confederación alentó la entrada de inmigrantes. Sin embargo, a finales del siglo XIX, al igual que Estados Unidos, Canadá estableció ciertas restricciones a la inmigración, ya que en 1885 se limitó significativamente la entrada a chinos, lo que constituyó la primera serie de medidas diseñadas para restringir la inmigración “no blanca”. Los políticos canadienses empezaron a considerar que la inmigración traía consigo beneficios pero también problemas, y decidieron seleccionar dicho flujo migratorio. De ésta manera, la legislación encaminada a crear una política migratoria exclusiva para formar un “Canadá blanco” comenzó a partir de 1911, extendiéndose hasta 1919.

Durante los primeros quince años del siglo XX, se estableció un plan para contratar trabajadores agrícolas provenientes principalmente de Europa oriental y central, con el fin de desarrollar la parte occidental de Canadá. Ésta condujo a la primera gran inmigración de polacos, eslavos y rusos, todos ellos impulsados por la gran expectativa de establecerse en un país en plena expansión económica y en franco crecimiento de su población.

A pesar de que se mantuvo un flujo estable de inmigrantes durante la década de los veinte, las dos guerras mundiales y la depresión de 1930 redujeron, en gran medida, la inmigración. Los alemanes, polacos y ucranianos incrementaron el acostumbrado flujo de inmigrantes provenientes de las islas británicas. Aunque la

mayoría de ellos eran trabajadores agrícolas, algunos encontraron trabajo en las ciudades nacientes.

Hacia 1941 la proporción de inmigrantes con ascendencia británica había declinado a 50%; los de herencia francesa sumaban alrededor de 30% y otros grupos etnoculturales constituían el restante 20 por ciento.

El periodo inmediato de la posguerra, entre 1946 y 1957, se caracterizó por el gobierno de los liberales y por el establecimiento de los fundamentos esenciales de la política migratoria canadiense. El tema de la migración llegó a cobrar gran importancia por considerársele un instrumento de crecimiento y desarrollo económico. Sin embargo, a pesar de esta visión prevaleció una percepción racista, ya que la migración de personas provenientes de Asia fue rechazada y se impusieron determinadas cuotas de admisión a las personas originarias, por ejemplo de la India, Pakistán y Ceilán (hoy Sri Lanka).

La principal razón fue la importante expansión industrial, la cual incrementó significativamente la demanda de mano de obra calificada, así como la de los trabajadores que su propio mercado laboral no podía ofrecer. Se calcula que al finalizar la Segunda Guerra Mundial, Canadá experimentó su segundo gran flujo migratorio del siglo, llegando a admitir 1'544,642 inmigrantes durante la década de los cincuenta y más de 30% de los inmigrantes provino de Alemania, Austria e Italia y algunos fueron refugiados de Europa oriental.

En virtud de la creciente demanda de trabajadores extranjeros, en 1950 se creó el Departamento de Ciudadanía e Inmigración (Citizenship and Immigration Canada) para ejecutar la política migratoria canadiense, así como para hacerse cargo de los asuntos de los grupos indígenas. Posteriormente se aprobó la Ley de Inmigración de 1952 (Immigration Act) la cual estableció la estructura legal que manejaría la inmigración. En ese entonces, todas las acciones que se llevaban a cabo respecto a la inmigración eran eminentemente federales y no se incluía la

participación de las provincias en la toma de decisiones, por lo que el apoyo económico al área migratoria era limitado y deficiente.

A finales de la década de los cincuenta y principios de los sesenta, las administraciones federales conservadoras se enfrentaron a un descenso en su crecimiento económico, que causó efectos negativos en el mercado laboral. Por ende, el gobierno disminuyó su reclutamiento de inmigrantes. Esta situación originó un proyecto de autoevaluación enfocado en el papel que debería jugar Canadá y la política que deberían de desarrollar sus instituciones.

En cuestiones migratorias, el Departamento del Trabajo empezó a controlar la migración a partir de criterios de selección de inmigrantes, basados en las características del mercado de trabajo del país. De esta manera, en 1962 se introdujeron nuevas medidas regulatorias y no discriminatorias en la materia. También se comenzó a tener una visión más crítica sobre la propia estructura administrativa y sobre la manera como se debían emplear los recursos.

En 1963 fue creado el Departamento de Inmigración y Fuerza Laboral (Manpower and Immigration Department), como el responsable de administrar la inmigración, para que de esta manera se ajustara a las necesidades de empleo del país. Es decir, al igual que el Departamento del Trabajo, se haría cargo de los servicios de empleo, la capacitación técnica y vocacional de los migrantes y su integración civil.<sup>22</sup>

Durante esta década también surgió el importante fenómeno de la migración indocumentada, claro que en menor medida que lo que representaría para Estados Unidos.

---

<sup>22</sup> Vereá, Mónica, *Migración temporal en América del Norte : propuestas y respuestas*, México, Centro de Investigaciones sobre América del Norte, UNAM, 2003, p. 27.

Por su parte, el gobierno canadiense realizó varios tipos de regularizaciones de estatus durante los años siguientes.

En 1967 se creó el Consejo de Inmigración y Fuerza Laboral (Manpower and Immigration Council), cuya principal función era informar sobre la utilización efectiva y el desarrollo de los recursos de mano de obra de Canadá, incluyendo la participación de los migrantes extranjeros en su territorio. Ese mismo año comenzó en Canadá un rápido cambio en la expansión, crecimiento y desarrollo económico, lo que provocó un aumento considerable en los flujos migratorios de diversos orígenes, iniciándose un importante flujo de migrantes provenientes de América Latina.

Con las regulaciones migratorias de 1967 se introdujo un sistema de selección conocido como “Sistema de puntos canadiense” (Canadian Point System), diseñado principalmente para seleccionar un determinado tipo de inmigrante, de acuerdo con las necesidades laborales del país en general y de las regiones en particular. En este sistema, se asignaban puntos a cada candidato según las calificaciones que obtuvieran para determinado empleo, tales como el conocimiento de los idiomas inglés y francés, nivel de educación, experiencia laboral y factores de integración, entre otros componentes relacionados con el empleo, los cuales son indicadores esenciales para determinar el acceso. Dicho sistema trajo como resultado un significativo incremento de la inmigración multicultural. Se puede decir duplicó prácticamente al pasar de 22 mil emigrantes en 1991, a 43 mil en el año 2001.<sup>23</sup>

Por otro lado, estos criterios culturales (dominio del inglés y francés) son muy relevantes para la política migratoria canadiense, por lo que la preferencia inicial por inmigrantes temporales fue la de origen caribeño anglófono y francófono.

---

<sup>23</sup>

Información estadística migratoria: sección Canadá  
[www.migrationinformation.org/globaldata/countrydata/data.cfm](http://www.migrationinformation.org/globaldata/countrydata/data.cfm), fecha de consulta: abril de 2009.

En cuanto a la emigración de origen mexicano, se puede decir que, en números absolutos, ha tenido un ritmo creciente en las últimas décadas. Además, de manera paralela existe un flujo legal de carácter temporal y bajo los auspicios de un programa gubernamental, de poco más de 10 mil trabajadores anualmente.<sup>24</sup>

Como se ha mencionado anteriormente, Canadá ha dado un giro a su política migratoria actual, la cual requiere de gente capacitada y de conformidad con las necesidades laborales del país. No obstante también se ha flexibilizado al admitir mano de obra barata y no tan calificada, para cubrir ciertos sectores de su economía como la agricultura estacional.

De ahí que el sector agrícola impulsó un Programa de Autorización Laboral No Migrante (*Non-Immigrant Employment Authorization Program NEAP*), que en 1966 logró llegar a un acuerdo bilateral entre Jamaica y Canadá para importar trabajadores agrícolas. El resultado final fue la creación del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales del Caribe (*Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program CSAWP*). Comenzó en 1966 con Jamaica; después se incorporó a Trinidad y Tobago y Barbados en 1967; en 1974 se incorporó México y en 1976 las Islas Orientales del Caribe. En el año 2003 se inició un programa similar al CSAWP donde se incorporaron trabajadores guatemaltecos y hondureños a las ciudades de Quebec y Montreal.

---

<sup>24</sup> Ver anexo 2: Trabajadores asignados al Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales durante las temporadas 2002-2009.

***CAPÍTULO 2: Marco legal y social del  
Programa de Trabajadores Agrícolas  
Temporales (PTAT)***

## 2.1 Diferencia entre tratado, convenio y acuerdo internacional

Para determinar los alcances legales que tiene el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales mexicanos, es necesario analizar la naturaleza del convenio celebrado entre México y Canadá, a través de la firma del Memorándum de Entendimiento, ya que de ello se deriva el respeto de los derechos laborales de los trabajadores mexicanos y se define la forma en que los pueden hacer valer, ya sea ante las autoridades mexicanas o canadienses, según se disponga en el documento.

Sin embargo, el conocer si el PTAT es un tratado internacional, un acuerdo de colaboración internacional o un convenio entre ambas naciones, dará una visión más clara del tipo de ordenamiento jurídico y sus alcances y repercusiones, sobre todo en lo que se refiere a la defensa de los derechos de los trabajadores, cuando éstos sean violados, ya sea por las instituciones gubernamentales o por el mismo empleador.

### 2.1.1 Definición de tratado internacional

Modesto Seara Vázquez nos dice en su definición de tratado que, es todo acuerdo concluido entre dos o más sujetos de derecho internacional, sean estados, sujetos, organismos gubernamentales u organizaciones civiles<sup>25</sup>. Mientras que el diccionario jurídico Espasa define al tratado como “Un acuerdo internacional de voluntades o, en otros términos, es un acuerdo celebrado entre sujetos jurídicos del orden internacional”<sup>26</sup>. En ambos casos, las definiciones coinciden, toda vez que señalan que para la existencia de un Tratado internacional pueda celebrarse tiene que ser entre sujetos de derecho internacional, como es el caso de los estados soberanos, uniones de estados, el federalismo (confederación de estados y el estado federal), estados en situación particular (protectorados y estados con

<sup>25</sup> Seara Vázquez, Modesto, *Derecho Internacional Público*, México, Porrúa, 2000, p. 19.

<sup>26</sup> Sin autor, *Diccionario Jurídico Espasa Calpe*, Espasa Calpe, Madrid, España, 2006, p. 536.



neutralidad perpetua), mandatos y territorios en administración fiduciaria, así como la Ciudad del Vaticano, ya que por el contrario, si uno de los sujetos firmantes no tiene tal carácter, se trata de un convenio, y no de un tratado.

Cabe resaltar que existen dos tipos de tratados internacionales:

- a) **Tratados contrato:** son aquellos tratados que tienen por objeto crear obligaciones que se extinguen con el cumplimiento del tratado, es decir, las obligaciones que se adquieren llegan a su término en un solo momento y que una vez cumplida la finalidad del tratado quedan extintas.
- b) **Tratados ley:** este tipo de tratados tienen por objeto reglamentar las relaciones entre los sujetos de derecho internacional y no tienen una temporalidad debido a que el objeto de éstos es, sustituir al inexistente legislador internacional, por lo tanto, dichos tratados son permanentes y sólo se pueden extinguir por el acuerdo de las partes.

El tratado internacional, como se ha podido observar, es el documento firmado por sujetos de Derecho Internacional, en el cual se formaliza el acuerdo de voluntades, ya sea para reglamentar las relaciones entre los firmantes o para llevar a cabo un fin común, con lo que dicho acuerdo es obligatorio y puede hacerse exigible ante los tribunales internacionales, que para tal efecto se han constituido, los cuales pueden obligar de manera coercitiva al cumplimiento de los mismos.

### **2.1.2 Definición de convenio internacional**

Se define como convenio internacional, el acto jurídico bilateral o plurilateral que crea, transfiere, modifica o extingue obligaciones, mientras que el Código Civil Federal lo define en su artículo 1792 de la manera siguiente: "Convenio es el acuerdo entre dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir

obligaciones”<sup>27</sup>, lo que en ambos casos nos lleva a la conclusión de que el convenio es un acuerdo de voluntades que crea, transfiere, modifica o extingue obligaciones entre los firmantes, misma situación que sucede con los tratados internacionales. Por lo tanto, el convenio se puede usar como sinónimo de tratado internacional.

### **2.1.3 Definición de acuerdo internacional**

Los acuerdos o ajustes internacionales entre los estados, son actos jurídicos a través de los cuales se manifiestan las voluntades de los estados<sup>28</sup>.

Ordinariamente se denominan tratados, pero conforme a su naturaleza, su contenido, su objeto o su finalidad, puede tener otra denominación. Entre éstas figuran: la declaración, la convención, el protocolo, el convenio, el acuerdo, ajustes, compromisos, etc.

## **2.2 Memorándum de entendimiento entre Canadá y México**

El memorándum de entendimiento<sup>29</sup> fue firmado en febrero de 1988 por los gobiernos de Canadá y México con dos fines: el primero, formalizar el acuerdo de cooperación laboral que sostenían las dos naciones desde 1974, año en que comenzó el Programa de Trabajadores Agrícolas Estacionales Mexicanos, y donde por supuesto se puntualizan los objetivos primordiales de dicho acuerdo, mediante la creación de un documento anexo titulado “Directrices Operativas del Memorándum de Entendimiento suscrito entre el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos”<sup>30</sup>, así como un segundo anexo que

---

<sup>27</sup>

*Ibid*, p. 539.

<sup>28</sup> Llanes Torres, Oscar, *Derecho Internacional Público. Instrumento de las Relaciones Internacionales*, México, Orlando Cárdenas ediciones, 1985, p. 231.

<sup>29</sup> *Vid* anexo 3 “Memorándum de Entendimiento suscrito entre el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos”, p.84

<sup>30</sup> *Vid* anexo 4 “Directrices Operativas del Memorándum de Entendimiento”, p.86.

es el Acuerdo de Empleo, denominado comúnmente como Contrato de Trabajo para Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá<sup>31</sup>.

El segundo objetivo fue dejar en claro la posición jurídica que guarda dicho memorándum, esto es, de acuerdo con el punto 2, inciso (c) del Memorándum de Entendimiento, nos dice que “es un arreglo administrativo intergubernamental y no constituye un tratado internacional, cualquier diferencia respecto a la interpretación o aplicación de este Memorándum de Entendimiento o sus anexos, deberá resolverse por medio de consultas entre ambas partes”.<sup>32</sup>

Esta cláusula nos hace concluir que, si bien no constituye un tratado internacional y por tanto, no tiene ninguna acción coercitiva ante el incumplimiento de cualquiera de las partes a nivel Estados, nos deja indefensos en este sentido, pues es un acuerdo que en cualquier momento puede ser revocado por cualquiera de las partes, no sin tener la prerrogativa de ser notificado con un tiempo de tres meses de antelación.

Sin embargo, una parte componente de este convenio es el acuerdo de empleo que suscriben el empleador y el trabajador, por lo que constituye un contrato laboral sujeto a las leyes del lugar donde labora el trabajador y que además está contenido en una de sus cláusulas que se regirá por las leyes internas del país. Por lo tanto, dicho contrato sí puede ser apelado ante los tribunales de lo laboral en cuanto se dan violaciones al mismo.

### **2.3 Condiciones laborales de los trabajadores mexicanos inscritos en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales**

---

<sup>31</sup> Vid anexo 5 “Contrato de trabajo para trabajadores agrícolas temporales mexicanos en Canadá”, p.88.

<sup>32</sup> Vid anexo 3 “Memorándum ...”, p.84.

1. Contrato de Trabajo: Los empleadores y los trabajadores del PTAT deben firmar un contrato de trabajo estándar. Dicho contrato abarca el alcance y el periodo de trabajo, el alojamiento y comidas, pago de salarios, deducciones, seguros por lesiones y enfermedades relacionadas y no relacionadas con el trabajo, conservación de expedientes, declaraciones de ingresos, obligaciones del empleador y del trabajador y repatriación anticipada de éste último. Entre las características clave de dicho contrato se incluyen las siguientes:

2. Naturaleza jurídica del contrato: El contrato se regirá por las leyes de Canadá y las provincias donde esté empleado el trabajador<sup>33</sup>.

Observaciones: El contrato de trabajo es un contrato legal y, como tal, el trabajador puede hacerlo valer ante un tribunal. Sin embargo, de acuerdo al artículo X.4 del contrato referente a la repatriación prematura explicada anteriormente, el trabajador, al parecer, sólo tiene dos opciones: ser transferido a otro empleador o ser repatriado con la debida indemnización, lo cual se lleva a cabo sin intervención alguna de los tribunales.

No obstante, la tercera alternativa sería emprender una acción ante los tribunales, lo cual es poco probable debido a que los trabajadores no cuentan con el tiempo ni dinero para ello. Sin embargo, en este punto tendría que tener competencia la autoridad consular mexicana ya que su fin primordial es velar por los intereses de sus connacionales en territorio extranjero.

3. Relación laboral y periodos de prueba: La duración de la relación laboral no deberá ser menor a 240 horas en un plazo de seis semanas o menos. A los trabajadores se les da un periodo de prueba de dos semanas y de 1 semana para los trabajadores transferidos,<sup>34</sup> durante el cual no pueden ser despedidos salvo por motivo justificado o por negarse a trabajar.

---

<sup>33</sup> Vid anexo 5 "Contrato de trabajo para trabajadores agrícolas temporales mexicanos en Canadá" Art. XI.3, p.88.

<sup>34</sup> Son aquellos trabajadores que han sido transferidos a otro empleador por la terminación de la relación laboral con el empleador original.

4. Ingreso: Los empleadores tienen que pagar a los trabajadores la cantidad que resulte mayor entre cualquier salario mínimo aplicable, el salario vigente para el tipo de trabajo agrícola que esté llevando a cabo o la tarifa que paga el empleador a sus trabajadores canadienses que realizan el mismo tipo de trabajo.

Observaciones: Hasta marzo del 2008, los empleadores estaban pagando a sus trabajadores \$8.60 dólares por hora fijos.<sup>35</sup> De acuerdo con el Estatuto de Estándares de Empleo de Ontario<sup>36</sup>, hasta el 31 de marzo de 2008, el salario general aplicable al trabajo agrícola era de \$8.75 dólares por hora.<sup>37</sup> Además del tope salarial, en el contrato laboral no se contempla el pago de días feriados ni horas extras, por lo que es interesante mencionar que si bien, dicho contrato se registrará por las leyes de Canadá y de la provincia de Ontario, se estaría omitiendo un derecho inalienable.

5. Deducciones al salario: Los empleadores tienen derecho a deducir del salario del trabajador:

a) El costo del seguro de indemnización y, en las provincias donde los trabajadores no tienen derecho al seguro médico, el costo de dicho seguro.

b) El costo de las comidas que el empleador proporcione al trabajador y que no debe de ser mayor a \$6.50 dólares por día.

c) El costo total del boleto de avión redondo en clase económica, el cual no excederá de \$550 dólares y deberá descontarse a razón del 7% del salario bruto, a partir del primer día completo de trabajo.

---

<sup>35</sup> Vid anexo 6

<sup>36</sup> Ministerio de Trabajo de Ontario [http://www.labour.gov.on.ca/english/es/guide/guide\\_4.html](http://www.labour.gov.on.ca/english/es/guide/guide_4.html), fecha de consulta: diciembre 2008.

<sup>37</sup> Vid anexo 8 "Tabla de salarios mínimos en la provincia de Ontario", p. 100.

d) El permiso de trabajo que es de \$150 dólares y se cubrirán mediante deducciones semanales proporcionales, durante las primeras seis semanas de trabajo.

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

f) Las deducciones que el empleador deba hacer por ley, es decir, los impuestos de carácter federal que son, el Impuesto sobre la Renta, el Seguro de Desempleo y el Plan de Pensiones.

Impuesto canadiense sobre la renta (*Canada Income Tax*): Los trabajadores agrícolas temporales provenientes de países extranjeros, que desempeñan un empleo de manera regular y continua en Canadá, deben pagar los mismos impuestos sobre la renta que los residentes canadienses.

Observaciones: La devolución de los impuestos está a cargo de un despacho canadiense que provee sus servicios al consulado mexicano, el cual es ineficiente y poco transparente. Dichas funciones deberían ser competencia de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en colaboración con su homóloga Aduanas e Ingresos de Canadá (*Canada Custom and Revenue CCR*).

Seguro de desempleo (*Employment Insurance*): La Ley Federal sobre el Seguro de Desempleo protege a los trabajadores contra la interrupción involuntaria de los ingresos por su trabajo debido a despidos o conclusión de su relación laboral. Con el objeto de tener derecho a los beneficios de esta ley, un trabajador debe de tener 910 horas de trabajo asegurable en 52 semanas previas a presentar su primera solicitud de beneficios o estar reintegrándose a la fuerza laboral de Canadá

después de una ausencia de dos o más años<sup>38</sup>. En el caso de solicitudes posteriores, un trabajador debe tener entre 420 y 700 horas de trabajo, dependiendo del porcentaje local de desempleo, durante las 52 semanas anteriores o desde su última solicitud, o el periodo que resulte más corto.

Observaciones: La Ley sobre el Seguro de Desempleo también excluye, según la definición de trabajo asegurable, el trabajo agrícola con un patrón en particular durante menos de siete días al año. Dada la naturaleza estacional del trabajo agrícola, algunos trabajadores no pueden cumplir con estos requisitos. Por lo tanto muchos trabajadores agrícolas migratorios que no obtienen otro trabajo en Canadá, no tienen derecho a los beneficios del seguro del desempleo<sup>39</sup>. Sin embargo es ineludible este impuesto y el dinero aportado por los trabajadores jamás es recuperado.

Plan de Pensiones: El Plan de Pensiones de Canadá (*Canada Pension Plan, CPP*) y el Plan de Pensiones de Quebec (*Quebec Pension Plan QPP*) establecen beneficios para los jubilados conforme a las aportaciones de los trabajadores a sus respectivos planes. Debido a la forma en que se calculan los beneficios de las pensiones, los trabajadores que laboran en forma esporádica en Canadá tienen pocas probabilidades de recibir una pensión sustancial.

Los planes de pensión también excluyen el trabajo agrícola, en el cual los trabajadores perciben bajos salarios o inconstantes. Sin embargo, dado que regresan cada año a trabajar a Canadá, dichos trabajadores migratorios tendrían derecho a los beneficios del plan. Por otra parte, de acuerdo a la ley, los trabajadores jubilados deber de recibir su pensión aún residiendo fuera de Canadá

---

<sup>38</sup> Estatuto de Estándares de Empleo <http://www.labour.gov.on.ca/english/es>, fecha de consulta: marzo de 2009.

<sup>39</sup> Seguro de desempleo <http://www.servicecanada.gc.ca/eng/ei/menu/eihome.shtml>, fecha de consulta: marzo de 2009.

Las disposiciones de incapacidad del CCP y del QPP representan un apoyo modesto a los ingresos de las personas seriamente incapacitadas. Para recibir los beneficios de incapacidad, un trabajador debió de haber trabajado en Canadá cuatro de los últimos seis años y debe haber ganado más de \$3,740 dólares en cada año. También el trabajador debe haber hecho aportaciones al plan durante por lo menos dos de los tres años o cinco de los diez años anteriores a solicitar dichos beneficios. Las aportaciones se hacen conforme a los ingresos anuales a los \$3,500 dólares al año. Por lo tanto, si un trabajador no gana dicha cantidad en un año, no se considerará como acumulado. Por otro lado, muchos de los trabajadores del PTAT tienen derecho a recibir pensiones por incapacidad.

Observaciones: Dicha prestación no otorga un beneficio real a los trabajadores migratorios ya que sus ciclos de trabajo no son por periodos definidos de tiempo, lo cual hace difícil el cobro de las cuotas descontadas. No obstante, es obligatorio el pago de este impuesto.

6. Seguridad en el trabajo: En cuanto a la seguridad en el trabajo, en el artículo VIII referente a las obligaciones del empleador, éste se compromete a que los trabajadores que manipulen sustancias químicas y/o plaguicidas, se les proporcione vestimenta de protección sin costo alguno, reciban la capacitación apropiada, formal o informal, y sean supervisados cuando así lo exija la ley.

Observaciones: Los trabajadores no cuentan con equipo de protección necesario ni la capacitación suficiente en el manejo de químicos, por lo que se constituye una violación flagrante tanto a las leyes de salud y seguridad canadienses como al mismo contrato laboral<sup>40</sup>. Además de acuerdo a dicha ley, los trabajadores tienen derecho a negarse a realizar un trabajo que consideren inseguro. Los patrones,

---

<sup>40</sup> Santibañez Romellón, Jorge, *Trabajo temporal y Migración Internacional a partir de la experiencia México – Canadá*, Tijuana, México, El Colegio de la Frontera Norte, 2007, p. 105.  
También remitirse al Documental “El Contrato” *op cit.*



por tanto, tienen prohibido emprender represalias contra los trabajadores que ejerzan este derecho o intenten hacer valer otro conforme a dichas leyes<sup>41</sup>.

7. Representación consular: El gobierno de México designa personal del Consulado mexicano en Ontario, para que represente los intereses de los trabajadores ante los empleadores. Las funciones del Agente gubernamental en el contrato laboral se definen como sigue: Dado que el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos convienen en que se establezca en Canadá un representante del Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, denominado agente gubernamental, para ayudar en la administración del programa.

Observaciones: El agente gubernamental, junto con su personal de apoyo, es la representación más ineficiente de los trabajadores ante los conflictos con los empleadores, además de que resulta insuficiente para el número de trabajadores. En este caso, sería factible implementar la estrategia de los trabajadores caribeños, los cuales destinan el 5% de su salario para la conformación de un Comité de apoyo en cuestiones de representación.

8. Repatriación prematura e Indemnización: Después del periodo de prueba de dos semanas, el empleador tiene derecho a dar por terminada la relación laboral con el trabajador por incumplimiento, negativa a trabajar o cualquier otra causa justificada, dando como resultado la repatriación del mismo. A no ser que el empleador haya solicitado al trabajador por su nombre, el empleador debe cubrir el costo total de su repatriación. Por otra parte, si el empleador no cumple con las obligaciones contraídas, el agente gubernamental en representación del trabajador, deberá consultar con el Ministerio de Recursos Humanos de Canadá, la reinstalación del trabajador en otro empleo agrícola. En caso de no encontrar

---

<sup>41</sup> Recursos Humanos de Canadá: Normas sanitarias en el lugar de trabajo [http://www.hrsdc.gc.ca/eng/labour/workplace\\_health/index.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/eng/labour/workplace_health/index.shtml), fecha de consulta: diciembre de 2008.

una posición vacante, el empleador se hará cargo del costo total de la repatriación y un pago de indemnización.

Observaciones: De acuerdo a algunas experiencias de los trabajadores, en ocasiones son repatriados sin ser notificados previamente ni recibir explicación alguna. Dicha gestión, es responsabilidad del Agente gubernamental. Por otro lado, los empleadores tienen que cumplir con las leyes de indemnización aplicables o, en su defecto, adquirir un seguro a fin de proporcionar una indemnización en caso de lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo.

#### **2.4 Condiciones sociales de los trabajadores mexicanos inscritos en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales**

1. Vivienda: Los empleadores tienen que proporcionar a los trabajadores el alojamiento adecuado sin costo, aprobado ya sea por las autoridades gubernamentales pertinentes, o en su defecto, por un representante del gobierno mexicano que es el agente gubernamental.

Observaciones: Según el contrato éste debe ser gratuito, con la condición de que el trabajador conserve la vivienda en las mismas condiciones de limpieza en que las recibió. No obstante, a los trabajadores se les aplica un descuento del 7% de su sueldo mensual, no mayor a \$550 dólares al año.<sup>42</sup>

2. Atención médica: En relación a la atención médica, en el artículo V.2 está estipulado que el empleador debe de informar al Agente gubernamental, dentro de las 48 horas siguientes, de toda lesión sufrida por un trabajador que requiera atención médica.

---

<sup>42</sup> Vid anexo 6 "Explicación de su cheque de pago" y anexo 7 "Programa de Trabajadores Temporales mexicanos", p.98.

Observaciones: En ocasiones, los empleadores tardan más de 48 horas en notificar al Agente gubernamental sobre las lesiones sufridas por algún trabajador<sup>43</sup>.

3. Tiempo libre: La mayoría de los trabajadores emplean su tiempo libre para viajar a las comunidades más cercanas para reabastecerse de sus alimentos, realizar operaciones de transferencias de dinero y realizar labores de limpieza en sus viviendas.

Observaciones: En realidad, los trabajadores no cuentan con zonas de recreación y esparcimiento dentro de las granjas debido a que los espacios son muy limitados y en la mayoría de las ocasiones conviven 4 personas en una vivienda adecuada sólo para dos. En cuanto a las visitas que realizan a los pueblos más cercanos, son muy limitadas en tiempo ya que usan el transporte del empleador o él mismo los lleva, además de que no hay rutas de transporte público que llegue hasta las granjas donde se encuentran laborando.

4. Relaciones interpersonales entre trabajadores y empleadores: Las relaciones interpersonales entre ambas partes pocas veces se llega a dar de forma estrecha fuera del ámbito laboral, ya que existen fuertes barreras culturales como el idioma (el trabajador mexicano tiene un casi nulo conocimiento del idioma inglés y el empleador no tiene mucho interés en aprender el idioma español) y las costumbres. Sólo se relacionan a través de un intermediario, que resulta ser el trabajador que tiene un conocimiento muy limitado del inglés, pero cuenta con las habilidades suficientes para hacerse entender.

5. Solución de conflictos entre trabajador y empleador: Cuando surge un conflicto entre un trabajador y su empleador, se debe dar aviso al consulado mexicano para

---

<sup>43</sup> Un trabajador en la comunidad de Leamington perdió 80% de la visibilidad en su ojo izquierdo a causa de los químicos utilizados y por ser reportado el caso a las autoridades después de tres días. Documental "El Contrato" <http://www.youtube.com/watch?v=wrC3irRJ1Rs>, fecha de consulta: marzo de 2009.

que de forma inmediata acuda personal de dicho consulado para mediar la situación y solucionar de la manera más conveniente los desacuerdos entre las partes.

Observaciones: En la mayoría de los casos, el trabajador ya no reporta los incidentes con los empleadores por falta de credibilidad hacia el personal del consulado que en ocasiones resulta ser ineficaz en su actuación mediática y por el contrario fomenta el recelo del empleador hacia el trabajador quien teme no ser recontratado para la próxima temporada.

***CAPÍTULO 3: Evaluación del Programa de  
Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT).  
Visión de las partes que lo integran***

Este capítulo está dividido en tres secciones: la primera está integrada por la visión que tienen los trabajadores migrantes sobre las condiciones de vida y de trabajo en los campos canadienses; la segunda parte vierte la opinión que tienen los granjeros canadienses, a partir de sus experiencias personales al estar suscritos en el programa; la tercera parte está conformada por la perspectiva que tienen los locatarios de las comunidades rurales canadienses que interactúan directamente con estos migrantes temporales y que se ven beneficiadas por la derrama económica que éstos generan.

### **3.1 Encuesta a los trabajadores**

Este apartado presenta las conclusiones de un estudio realizado bajo los auspicios del *North-South Institute* de Ottawa, Canadá, con financiamiento de la Fundación Rockefeller, donde se refleja la visión de los trabajadores acerca del desarrollo del programa, así como la repercusión que ha tenido éste tanto en sus vidas como en la comunidad de la que son originarios.

Este estudio fue realizado a partir de dos fuentes de información: la primera, basada en entrevistas con los funcionarios que manejan el PTAT en la oficina central en la ciudad de México. La segunda, provino de los mismos trabajadores del programa a través de la aplicación de encuestas a una muestra aleatoria de 358 casos ubicados en la provincia de Ontario.

El cuestionario aplicado se planeó con el objeto de obtener información amplia sobre la forma en que los trabajadores han vivido su experiencia laboral en Canadá, así como sus precepciones y los beneficios logrados.

### **3.1.1 Características generales de los trabajadores**

a) Edad: Un requisito para entrar al Programa es tener entre 22 y 45 años de edad para los hombres, y entre 23 y 40 para las mujeres. En la muestra, el promedio de edad de los trabajadores fue un poco alto, de 38 años, porque incluimos a trabajadores que hubieran estado desde el inicio en el Programa aunque actualmente ya no estuvieran yendo a Canadá.

b) Ocupación: La principal ocupación de los trabajadores mientras están en México es la agricultura, principalmente como jornaleros; casi la mitad (44 por ciento) dijo trabajar en ese tipo de actividad. Por otro lado, 29 por ciento de ellos declaró que su principal ocupación era la producción agrícola. Algunos pocos trabajan como albañiles y, todavía más pocos, en actividades de servicios. Como se aprecia, la mayoría de los trabajadores tienen un perfil ocupacional muy semejante entre sí, a pesar de habitar en diferentes pueblos de varias entidades.

Ello ha tenido que ver con los criterios de reclutamiento que se fueron imponiendo en el programa a lo largo de los años, ya que la práctica misma fue señalando la importancia de que quienes fueran a trabajar a Canadá tuvieran experiencia previa en trabajos agrícolas. El acceso a tierras de cultivo por parte de los trabajadores de la muestra es muy limitado; apenas el 21.5 por ciento tiene esta posibilidad, además de que la mayoría de sus parcelas son de temporal y muy pequeñas (1-2 hectáreas).

El principal cultivo es el maíz, que fundamentalmente se destina al abasto familiar; muy pocos cultivan productos comerciales. Para casi todos los trabajadores con acceso a tierras, la agricultura sólo representa una fuente complementaria de ingresos.

De acuerdo con la investigación, durante la última temporada de cosecha, 16 por ciento de quienes tienen acceso a tierras de cultivo señalaron que, aunque sí cultivaron, no obtuvieron cosecha; el 32 por ciento dijo que la producción fue insuficiente para su auto abasto de maíz durante el año; 29 por ciento consideró que la producción fue suficiente para el consumo familiar, y solamente 13 por ciento obtuvo excedentes para vender. Estas cifras nos dan una clara idea sobre la precariedad en el auto abasto de estos trabajadores. En realidad son también un fiel reflejo de lo que ha estado pasando en el país entre los ejidatarios con acceso a tierras de temporal.

C) Experiencia laboral en Canadá: Respecto a los viajes laborales a Canadá, casi la mitad de los entrevistados señaló que tiene algún familiar cercano que también ha ido a Canadá por medio del programa. Se trata principalmente de hermanos o hermanas. En buena medida esto muestra que el trabajo en Canadá está relativamente más relacionado con los lazos familiares que con redes comunitarias.

Otra fuente importante de reclutamiento de trabajadores han sido las actividades realizadas por la oficina del programa con este propósito. En este sentido, el reclutamiento del programa se diferencia de las características que han sido más comunes entre los trabajadores que van a Estados Unidos, donde tienen un gran peso las redes comunitarias.

d) Razones por las que ingresan al programa: La inseguridad en el ingreso económico o la carencia de empleo estable en México son los principales motivos para que el trabajador decida ingresar al Programa. En el caso de la muestra para esta investigación, 58 por ciento de los trabajadores señaló que, aunque tenía una forma de ingreso en México, ésta no era suficiente ni segura y 14 por ciento decidió ingresar al Programa porque no tenía trabajo en México. Actualmente, mientras los trabajadores están en México, sus actividades económicas son por lo general temporales y el ingreso promedio que



reportan es apenas de 544 pesos por semana (equivalente a cerca de 50 dólares estadounidenses).

### **3.1.2 Condiciones laborales y sociales en Canadá**

a)Funcionamiento del programa: La muestra incluye trabajadores que han ido a Canadá una o más temporadas desde el año 1977 hasta la fecha. Casi tres cuartas partes de los trabajadores (73 por ciento), seguían activos en esta última temporada. Este dato expresa una gran continuidad en el Programa, situación que puede ser tomada no sólo como una muestra de satisfacción por parte de ellos, sino también como una expresión global de la estabilidad del Programa mismo. De acuerdo con la evaluación de la temporada 2002, realizada por la oficina del Programa, 70 por ciento de los trabajadores mexicanos fue a la provincia de Ontario, 24.6 por ciento a Quebec y el resto estuvo en Manitoba y Alberta. La principal industria agrícola que requiere de mano de obra mexicana es la producción de hortalizas y los invernaderos, con 41.6 y 18 por ciento, respectivamente.

b)Proporción de información inicial a los trabajadores y conocimiento de sus derechos laborales en el extranjero: En la muestra seleccionada para esta investigación, más de tres cuartas partes (269) de los entrevistados señalaron que en las oficinas del Programa se les proporciona información antes de cada una de sus salidas a Canadá. La información se refiere principalmente al tipo de trabajo que van a realizar, a las reglas de comportamiento en las granjas y a los derechos de los trabajadores agrícolas temporales en aquel país. Sin embargo, sólo nueve de los trabajadores se refirieron específicamente a los derechos laborales mientras que la mayoría reportó recordar que se les informa principalmente sobre el tipo de trabajo que van a realizar.

Posteriormente cuando se les pidió mencionar sus derechos laborales específicamente, sólo 31 por ciento respondió que no los conocen, o que no los recuerdan. Pero incluso entre quienes dijeron conocerlos, no todos manifestaron tener en claro en qué consisten o cómo exigirlos. En otra pregunta sobre los derechos laborales, hubo 15 respuestas que se refirieron más bien a las obligaciones, e incluso a las prohibiciones para los trabajadores. En suma, las respuestas de los trabajadores a las preguntas acerca del conocimiento de sus derechos, deja en claro que la mayor parte de ellos tienen sólo una visión general de los mismos. Por otro lado, casi dos terceras partes de los trabajadores pudieron mencionar al menos un derecho laboral.

c)Tiempo de estadía: En promedio, los trabajadores entrevistados pasan en Canadá 4.9 meses cada temporada. En la práctica, no tienen oportunidad de decidir el tiempo de su contrato; primero, porque los trabajadores que son solicitados por nombre deben ajustarse a las necesidades de su empleador. Para los demás, el periodo de duración del contrato está determinado por la demanda, así como por el perfil laboral del trabajador, su condición física y la fecha en que el candidato inicie sus trámites de solicitud.

Por otra parte, en la temporada 2002, alrededor del 60 por ciento de todos los trabajadores mexicanos que fueron a Canadá regresó antes de terminar sus contratos por falta de trabajo en las granjas. En el trabajo de campo, los entrevistados señalaron que, en ocasiones, cuando llegan a las granjas encuentran que no hay suficiente trabajo que los ocupe durante la jornada laboral completa. El empleador puede tratar de transferir al trabajador a otra granja, pero cuando no es posible, tiene que regresar a México con mucho menos dinero del que esperaba.

Esta es una fuente común de desilusión de muchos trabajadores, a la vez que motivo de queja, ya que ellos sienten que realizan un mayor compromiso que sus empleadores, pues deben prepararse para dejar a sus familias por un tiempo

indefinido además de viajar a un país lejano y distinto, mientras que, a menudo ha sido común que sus empleadores los regresen antes de tiempo.

d)Tipo y duración de la jornada: A consideración de los entrevistados, el trabajo que realizan en las granjas canadienses es igual de fácil, e incluso más fácil, que el trabajo agrícola que se realiza en México; para una cuarta parte de ellos el trabajo en Canadá es más duro, más pesado. Además, una quinta parte señala que, al menos en alguna ocasión se les ha pedido trabajar demasiado. También mencionan que es frecuente que el ritmo de trabajo sea muy pesado, así como que la jornada laboral se extienda por más de 12 horas. En cuanto a las jornadas laborales, es común que los entrevistados trabajen en domingos y días feriados; algunos señalan que han trabajado jornadas hasta de 17 horas diarias. El promedio reportado de la muestra fue de 9.3 horas al día.

e)Capacitación en el trabajo: Los trabajadores mexicanos son contratados principalmente para la cosecha. En la investigación, se encontró que solamente dos trabajadores que realizan actividades laborales, requieren de un conocimiento más técnico y especializado del proceso productivo. A pesar de que las actividades que desempeñan son sencillas, en general la capacitación que reciben es escasa. Solamente 45 por ciento respondió que ha recibido capacitación para realizar su trabajo en Canadá. En estos casos, se refieren a la información que reciben en el campo en el momento de estar trabajando, ya sea por parte del supervisor, o de sus compañeros de trabajo. Sólo seis trabajadores contestaron que han tenido capacitación más amplia.

f)Salud y seguridad en el trabajo: En cuanto a la atención de los accidentes en el trabajo y de salud son en general favorables. Los trabajadores han recibido atención adecuada a esos casos. Sin embargo, cuando la enfermedad se presenta después de terminado el contrato de trabajo, ellos mismos tienen que cubrir el costo del tratamiento o conseguir que los atiendan en algún hospital público de México. En cuanto a la seguridad en el trabajo, del total de entrevistados, 24 por

ciento han aplicado agroquímicos en las granjas canadienses y 34 por ciento han entrado a trabajar a campos recién regados con agroquímicos. Y de los que han trabajado aplicando agroquímicos, solamente 43 por ciento se han protegido con máscara y equipo.

g)Remuneraciones: En cuanto a los salarios fue difícil obtener una información precisa. Tanto los registros de la oficina del programa en México, como los datos capturados a través de la encuesta, tienen omisiones. La mejor fuente deben ser los registros de los empleadores. Sin embargo, con sus limitaciones, la información obtenida muestra claramente que los ingresos de los mexicanos en las granjas de Canadá son mucho más elevados que los que podrían obtener en México, incluso si tuvieran oportunidad de trabajar todo el año. Esto confirma también sus opiniones en el sentido de que el ingreso económico es la principal atracción del Programa. En promedio, para la temporada 2002, los trabajadores obtuvieron un ingreso neto de 8,573 dólares canadienses, que en ese tiempo equivalían a 57,440 pesos mexicanos. El salario mínimo era entonces de 40 pesos. En ese año la cantidad máxima que un jornalero podía obtener en México trabajando todo el año era equivalente a 2,065 dólares canadienses. Por esta razón, y con algunas excepciones, los trabajadores señalan también que no tienen inconveniente en trabajar horas extras. Sin embargo, la legislación canadiense no obliga al agricultor a pagar las horas extras a un valor mayor en todos los casos. Los entrevistados señalaron que han trabajado horas extras, pero que el pago ha sido igual al de las horas regulares.

Por otra parte, existe desconocimiento sobre el sistema de deducción de impuestos y servicios sobre los salarios, así como acerca de los mecanismos de reembolso. Sin embargo, los trabajadores perciben que se les descuenta demasiado de sus salarios, y en algunos casos, injustamente. De acuerdo con las respuestas obtenidas en el cuestionario, la diferencia entre sus ingresos brutos y netos es cercana al 20 por ciento.

Los trabajadores desconocen cómo funciona el programa de pensiones. Ciertamente les interesaría saber más del tema, sobre todo porque algunos han trabajado durante muchos años y se encuentran cerca de la edad en que dejarán de trabajar en el Programa. Por otra parte, como la pensión se determina por el número de semanas trabajadas, su propia situación de trabajadores temporales limita el monto de la pensión. De hecho, los únicos dos trabajadores de la muestra que reciben su pensión mensual-mente se mostraron decepcionados por lo bajo del monto.

h)Alojamiento: En cuanto a las viviendas que los empleadores proporcionan a los trabajadores son en mayor medida las casas antiguas del rancho; en segundo lugar, los albergues construidos por el empleador específicamente para los trabajadores, y por último, en menor cantidad el alojamiento en tráilers. En general, lo más común ha sido que las viviendas que proporcionan los agricultores cuenten con todos los servicios necesarios. Un poco menos de la mitad de los trabajadores consideran que la vivienda y los servicios que les proporciona su empleador en Canadá son de mejor calidad que la que tienen en sus propias comunidades en México; para 18 por ciento, su vivienda en México es de mejor calidad y para 27 por ciento, la calidad de ambas es similar.

i)Relación del trabajador con su empleador: Dentro de la investigación se registraron algunas quejas sobre maltrato. De acuerdo con esa información, una quinta parte de los participantes respondió que fueron tratados "regular" o "mal", principalmente "regular". Es posible que esta respuesta esté de hecho conciliando cierta clase de maltrato del cual los trabajadores temen ser más explícitos. En el trabajo de campo se encontró también que muchos de los entrevistados que dijeron haber sufrido algún tipo de abuso por parte de los empleadores o de los supervisores, preferían no reportar el incidente ante las autoridades del Programa en Canadá, por temor a que su empleador no los requiriera para la siguiente temporada. En este sentido, el sistema de solicitud de trabajadores por

nombre, a la vez que les proporciona cierta garantía de continuidad, puede también estar funcionando como un mecanismo de control.

j)Apoyo y representación consular: De acuerdo con los resultados de la encuesta, solamente el 27 por ciento de los entrevistados señalaron que han necesitado apoyo del consulado, sin embargo no todos ellos llegaron a concretarla. De quienes dijeron que en algún momento han necesitado ese apoyo, ya sea para reportar algún accidente o algún problema laboral o de salud, un poco más de la mitad recurrieron efectivamente al mismo.

Por otra parte, de 80 trabajadores que realizaron trámites estando en Canadá, sólo 61 solicitaron el apoyo del consulado. Cabe señalar que, aunque la posibilidad de llamar al consulado de Toronto con un número telefónico gratuito es de gran ayuda, los trabajadores se encuentran dispersos en el gran territorio de la provincia de Ontario y que, en el mayor número de los casos, el tiempo de recorrido entre el consulado de Toronto y las granjas puede ser de entre dos y siete horas. En este sentido, si consideramos que, según la encuesta, el 30 por ciento de los trabajadores requirió algún tipo de apoyo por parte del consulado, tendríamos entonces que en la práctica habría por temporada cerca de 3,000 trabajadores que demandan esos apoyos. En términos prácticos, esta demanda es verdaderamente ingente sobre todo frente a las posibilidades reales de la representación consular. En la práctica, el personal sólo puede atender a una parte limitada de solicitudes.

En parte, por lo expuesto previamente, menos de una cuarta parte de los entrevistados considera adecuada la atención y representación del consulado. Por otro lado, casi la mitad de los encuestados consideraron que el consulado no los representa como debe ser; 21 por ciento prefirieron no opinar porque nunca han requerido de los servicios del consulado, y el resto no especificó. Por otro lado, se puede inferir que, tal vez porque los trabajadores no se sienten suficientemente representados por las autoridades consulares; 60 por ciento de los entrevistados

consideraron que sería conveniente la creación de una organización sindical de trabajadores temporales mexicanos en Canadá, a fin de que los represente y defienda, o en su defecto, afiliarse a alguna unión sindical canadiense. Un grupo de 14 por ciento estaría de acuerdo con ciertos condicionamientos y 21 por ciento no lo estaría.

k) Aspectos favorables y desfavorables del programa: Respecto a los aspectos del programa que más les agrada a los trabajadores, 36.6 por ciento dijo que la mayoría; 28.2 por ciento contestó que lo que más les gusta es que les proporciona un empleo; 7.5 por ciento se refirió a los ingresos y a los beneficios como la mayor ventaja del programa; para 5.9 por ciento es importante la experiencia laboral y personal que les da su participación en el programa; 5 por ciento señaló que lo mejor del programa es su operación, y, al 4.2 por ciento lo que más le agrada es el trato del patrón hacia el trabajador. Sólo ocho trabajadores expresaron alguna opinión negativa.

Sobre los aspectos que menos les gustan del programa, sólo la mitad de los trabajadores respondió; el resto, o considera que no tiene desventajas o no las especificó. Casi la mitad de los que respondieron, se refirieron a problemas relacionados con la operación del programa, como las visitas a la ciudad de México a realizar trámites, el examen médico, o algunos incidentes que suceden por deficiencias en la organización. Del 50 por ciento que respondieron a dicha pregunta, el 14 por ciento, mencionaron también que el aspecto más negativo del programa era la mala atención en las oficinas en México y en el consulado.

Para el 11 por ciento de los que respondieron, el ambiente es la faceta desagradable del programa; se refieren con esto a situaciones como estar lejos de la familia, la dificultad de la convivencia en los ranchos, el clima, etcétera. Para el 10 por ciento de los que respondieron la pregunta, la mayor desventaja del programa, es que los patrones tratan mal a los trabajadores. Es menor la proporción de entrevistados (7 por ciento de los que respondieron),

que hicieron comentarios negativos sobre el trabajo en general, las condiciones laborales, el bajo salario, o los descuentos a los ingresos de los trabajadores. El restante 8 por ciento no especificó.

Finalmente, las sugerencias de los entrevistados para mejorar el programa se relacionan en mayor medida con las desventajas que mencionan. Del total de los que respondieron a esta pregunta, 38 por ciento no tienen sugerencias porque considera que todo funciona bien. Casi la mitad de los trabajadores (44.5 por ciento), hizo recomendaciones en relación con la operación del Programa; al funcionamiento de la oficina en México y de los consulados.

Algunos aspectos a los que hacen referencia son la agilización y descentralización de los trámites, mejorar la atención y, que el consulado realmente defienda a los trabajadores. El resto de las respuestas (7.8 por ciento) considera que se debería mejorar los salarios y las condiciones laborales.

l)Relaciones entre los trabajadores y las comunidades canadienses: Los trabajadores mexicanos en Canadá enfrentan varios obstáculos que dificultan su integración en las comunidades canadienses. Los principales son el desconocimiento del idioma, las condiciones de aislamiento de las granjas a causa de la falta de medios de comunicación al alcance de los trabajadores. Del total de entrevistados, 96 por ciento trabajan en granjas alejadas de los poblados; lo más frecuente es que las granjas se encuentren a 20 kilómetros de distancia. No todas cuentan con servicios accesibles de transporte público. Más de 70 por ciento de los entrevistados van al pueblo porque los lleva el patrón o alguien de la granja; incluso dependen de ellos para realizar sus compras de víveres, hacer llamadas telefónicas y operaciones bancarias.

Las condiciones de aislamiento, así como la situación de dependencia del trabajador hacia el empleador, limitan sus libertades para decidir sobre el uso de su tiempo libre. Pocos son los empleadores proporcionan algunas formas de



entretenimiento en las mismas granjas (televisión, video grabadora, juegos de mesa, canchas deportivas, etcétera). Por su cuenta, y de manera limitada, algunos trabajadores se han involucrado en la organización de torneos deportivos o de visitas a lugares turísticos. Aunque pocos han tenido contacto con grupos de voluntarios y con organizaciones no gubernamentales dedicadas a apoyar a los trabajadores agrícolas, las respuestas obtenidas dan la impresión de que el trabajo que estas organizaciones han estado realizando ha sido importante para aquellos que han tenido estos contactos.

m) Impactos del programa sobre el trabajador: Sobre el impacto que ha tenido el Programa en el trabajador agrícola se puede resumir en los siguientes puntos:

- a) El mayor impacto se da en los niveles familiar y personal del trabajador;
- b) Se deriva de los ingresos monetarios que percibe el trabajador; y
- c) Se aprecia después de que el trabajador ha participado varias temporadas en el Programa.

En cuanto al destino de las remesas se puede afirmar que, en durante las primeras temporadas de trabajo en Canadá, los trabajadores las destinan al consumo familiar especialmente para gastos de manutención, salud y educación, o para saldar deudas pendientes. Sólo después de algunos años de trabajo se puede contar con remanentes para realizar otros gastos como adquirir, ampliar o modificar la vivienda familiar. También se puede decir que existe una relación inversamente proporcional entre el número de años que los trabajadores tienen trabajando en Canadá y el nivel de estudios de sus hijos, esto es, mientras más años acumule el trabajador mayor es el nivel de estudio de los hijos que, incluso llegan a ser profesionista al abandonar las prácticas agrícolas.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Verduzco Igartúa, Gustavo, *Participación de los trabajadores agrícolas mexicanos en el mercado laboral agrícola de Canadá y su impacto sobre las comunidades rurales canadienses*, The North-South Institute [http://www.nsi-ins.ca/english/pdf/exec\\_sum\\_verduzco.pdf](http://www.nsi-ins.ca/english/pdf/exec_sum_verduzco.pdf) Fecha de consulta: diciembre de 2008.

### 3.2 Visión de los empleadores canadienses hacia sus trabajadores agrícolas

La relación que experimentan los empleadores con sus trabajadores es determinada básicamente por los lineamientos del Programa. En este sentido, el empleador tiene el control y por tanto se limita a ver a sus trabajadores como entes productivos que ocasionalmente requieren de distracciones y ocuparse de necesidades sus necesidades básicas.

Sin embargo, hay algunos empleadores que reconocen y aceptan que los trabajadores tienen necesidad de socializar fuera del lugar de trabajo y por ello, toman medidas necesarias como proporcionarles transporte en sus días de descanso trabajadores y procuran dotarlos de comodidades en la vivienda que les proporcionan.<sup>45</sup>

Por otro lado, muchos trabajadores “intentan agradar a sus empleadores esperando que se vuelva un patrón similar al de los pequeños comerciantes o al de los políticos que conocen en México. Aunque esto a veces funciona, especialmente en aquellos casos en que los granjeros canadienses son culturalmente curiosos ante sus trabajadores, la mayoría de los empleadores levantan barreras infranqueables para separar el trabajo de su vida personal”.<sup>46</sup>

Además, para muchos trabajadores mexicanos establecer más que una simple relación de trabajo con el empleador es problemático debido a que existen barreras culturales que la dificultan, principalmente la del idioma. Pocos agricultores tienen más que una mínima facilidad para el español y pocos mexicanos tienen un nivel de comprensión del inglés más allá de lo necesario para hacer compras en el

---

<sup>45</sup> Santibañez Romellón, Jorge, *op cit.*, p. 138.

<sup>46</sup> Larkin, Sherrie, *Los trabajadores occidentales y los granjeros de Ontario: construcción recíproca de un mundo dividido*, Tesis de Maestría, University of Western Ontario, London, Ontario, 1989.

supermercado, ordenar en el restaurante, realizar transacciones monetarias y efectuar misiones de trabajo.<sup>47</sup>

Para algunos empleadores, los buenos trabajadores son aquellos que limitan su vida social absteniéndose de beber y de relacionarse con mujeres, ya que esto les distrae de su trabajo. Por ello, en ocasiones los empleadores tratan de disuadirlos intentando controlar de esta manera su vida social.<sup>48</sup>

### **3.3 Visión de las comunidades rurales canadienses hacia los trabajadores agrícolas temporales**

En éste apartado se confirman los hallazgos que evidencian que los trabajadores agrícolas en Canadá experimentan la exclusión social y también se corrobora que la mayoría de los residentes no tienen conocimiento de los trabajadores migrantes en su comunidad, o simplemente los ignoran. Sin embargo, este estudio expone un cambio importante en proceso en las relaciones entre los trabajadores migrantes y las comunidades cercanas.

Históricamente, los trabajadores agrícolas migrantes han experimentado la exclusión social de la comunidad rural en general: los residentes locales no tenían conocimiento de ellos o simplemente decidieron ignorar a la comunidad migrante a su alrededor. Recientemente, la naturaleza de las relaciones entre el migrante y la comunidad en general ha tenido pequeñas transformaciones, en tanto que el trabajo temporal se vuelve cada vez más importante en el sector agrícola y un gran número de trabajadores llega a la provincia cada año.

---

<sup>47</sup> Binford, Leigh, "Campos agrícolas, campos de poder: el estado mexicano, los granjeros y los trabajadores temporales mexicanos", en *Migraciones internacionales*, Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, B.C., vol.3 no.3, enero-junio 2006, pp. 54-80.

<sup>48</sup> Basok, Tanya, *Derechos humanos y ciudadanía: el caso de los inmigrantes mexicanos en Canadá*, Ontario,

Canadá, Centro de Estudios Corporativos de Inmigración, Universidad de Windsor, 2003, p. 72

Mientras la interacción social entre los trabajadores migrantes y la comunidad en general ocurre, en principio, por la interacción comercial, el esfuerzo que realizan las iglesias y los grupos sociales pro migrantes para integrarlos a la comunidad, ha crecido en los últimos años, además de que ofrecen su ayuda y sirven como representantes de los trabajadores migrantes. Sin embargo, estas organizaciones colaboran con una pequeña fracción de los que llegan anualmente a Ontario, por lo que resulta insuficiente como medida a largo plazo, para promover su inclusión social dentro de las comunidades rurales.

Primero que nada el ambiente social ha cambiado, aunque los poblados en el área rural de Ontario todavía están compuestos primordialmente por gente con características caucásicas y piel blanca, hoy en día se pueden ver más personas de otros grupos étnicos, que habitan estas áreas, distintos a los del pasado.

Además de los cambios demográficos en la ciudadanía rural, la mano de obra temporal en la agricultura adquiere cada vez mayor relevancia, debido a la impresionante cantidad de trabajadores migrantes que llegan cada año a la provincia. Este aumento visible de los trabajadores agrícolas migratorios como un grupo social, se refleja y se refuerza en la reciente atención por parte de los medios hacia sus condiciones de trabajo y a la renovada presión por parte de los activistas para sindicalizarlos<sup>49</sup>.

Segundo, se puede detectar cambios pequeños en la naturaleza de la relación entre los migrantes y la comunidad permanente. La mayor parte de las relaciones sociales entre los trabajadores migrantes y la comunidad en general, se lleva a cabo principalmente a través de las interacciones comerciales. Sin embargo, en los últimos cinco años se ha tratado de integrar a los trabajadores a la comunidad más amplia en la parte sur de Ontario, especialmente en las iglesias. Además de que cada vez aumentan más las relaciones amistosas e íntimas entre los miembros de la comunidad canadiense y los trabajadores migrantes agrícolas.

---

<sup>49</sup> La Unión de Trabajadores por la Alimentación y el Comercio (UFCW), es uno de principales grupos activistas que trabajan en favor de los migrantes agrícolas.

El conocimiento de los trabajadores migrantes caribeños y mexicanos entre la población del sur de Ontario es bastante deficiente. Hay distintos factores que facilitan o impiden la interacción social, sin embargo, el nivel de conocimiento entre los residentes acerca de los trabajadores migrantes así como la integración entre estos dos grupos, depende en gran medida de la cercanía física.

Un punto muy importante es que, los pueblos con la mayor cantidad de trabajadores agrícolas migrantes se han convertido en centros económicos y sociales durante los fines de semana, por lo tanto, la oportunidad de contacto social entre los residentes y los trabajadores migrantes en estas áreas es considerablemente mayor que en otras regiones de la provincia; existen otros pueblos cercanos donde habitan pocos trabajadores.

También es importante mencionar que el tamaño de la comunidad (sea una comunidad rural pequeña de campo o una ciudad grande) puede influir en la identificación de los trabajadores dentro de la misma. Los residentes de las comunidades rurales pequeñas del campo pudieran tener mayor contacto con los trabajadores temporales que con los de la ciudad, incluso cuando un número significativo de ellos son empleados en el área agrícola cercana.

Las relaciones sociales entre los trabajadores agrícolas migrantes y la comunidad en general ocurren principalmente los jueves y viernes por la noche, debido a que éstos son los días en los cuales los trabajadores agrícolas migrantes van al pueblo a hacer sus compras y al banco. Por lo tanto, las compras semanales constituyen el contacto social más significativo entre los trabajadores migrantes y la comunidad canadiense. Los dueños de los negocios rurales describen la interacción con los trabajadores migrantes como amable, aunque más de tipo *comercial* que *social*. Los negocios locales reconocen la contribución económica de los trabajadores migrantes, pero se nota cierto racismo en sus percepciones hacia la comunidad migrante. Las ganancias generadas por dichos trabajadores,

generalmente se quedan en las comunidades rurales, ya que la movilidad limitada de los trabajadores migrantes los convierte en un mercado cautivo.

La importancia como clientes se puede ver claramente en el inventario de las tiendas y supermercados que ofrecen productos caribeños y mexicanos, así como otros productos orientados a la población migrante. Los trabajadores migrantes también gastan en los restaurantes y bares. Las compañías de tarjetas de teléfono de larga distancia y la industria de teléfonos celulares tienen un gran mercado en esta comunidad. También son clientes significativos para el negocio de venta de artículos de segunda, especialmente las bicicletas. Como resultado del desplazamiento limitado de los trabajadores migrantes, los vendedores llevan mercancía, tarjetas de teléfono y giros a las granjas.

Las instituciones financieras como bancos, uniones de crédito y compañías de giros reciben una gran cantidad de dinero de los trabajadores migrantes en las comunidades rurales. Los bancos son un elemento importante para remitir dinero, pero sus altas tarifas han incrementado la popularidad de las compañías de transferencia con redes por todo Ontario; éstas les ofrecen una comisión a los agentes locales y la otra parte de las ganancias se queda en las comunidades rurales.

Aunque los trabajadores migrantes forman parte de la población rural desde 1960 y tienen gran contribución en la economía, como grupo se les niega el formar parte social de la comunidad. Una forma de exclusión social es física. En los campamentos de los trabajadores migrantes, con frecuencia las habitaciones están escondidas atrás del almacén o el invernadero. En algunas granjas tratan de separar físicamente a los trabajadores migrantes de la comunidad, y los residentes los evitan intencionalmente. Estas acciones de exclusión se podían observar en el lugar de trabajo cuando por ejemplo, los clientes iban a comprar los productos de la granja y no les mostraban un respeto como empleados reales. No obstante que los trabajadores migrantes sentían que los residentes

los percibían negativamente, la mayoría de los entrevistados de la comunidad describió a los trabajadores como gente amistosa y trabajadora. La percepción que se tiene de los trabajadores migrantes, sin embargo, frecuentemente está conformada por un estereotipo racial.

Algunos residentes se preocupaban por las relaciones entre los trabajadores foráneos y las mujeres canadienses. Las mujeres que tuvieron algún tipo de relación con los trabajadores migrantes se les veía de forma negativa y los trabajadores eran acosados por motivos raciales por involucrarse con ellas. A pesar de los reportes de residentes que evitan deliberadamente cualquier interacción con los trabajadores migrantes, hubo casos de amistad.

La amistad proporciona contacto humano fuera del medio de trabajo y constituye un soporte social. Estas relaciones ayudan a los trabajadores migrantes a ejercer sus derechos y sirven para reducir la relación de dependencia con los patrones. La relación íntima también se desarrolla entre los trabajadores migrantes y los residentes permanentes; algunas parejas han formado familias con hijos. Para algunos trabajadores, la relación con un(a) canadiense resultó en el cambio de situación migratoria y les permitió la residencia permanente o la ciudadanía canadiense.

Por otra parte, la iglesia se constituye como un lugar clave para las relaciones sociales entre la comunidad migrante y la permanente. Los primeros esfuerzos comunitarios para ayudar a los trabajadores migrantes y/o integrarlos a la sociedad provienen de las iglesias, aunado a la motivación de la evangelización y/o la justicia social. Además del apoyo de las iglesias, la provincia de Ontario ha experimentado en los últimos cinco años la emergencia de nuevos grupos que ayudan a los trabajadores migrantes. El origen, la motivación y los métodos de estos grupos son diversos: tienen en común el deseo de mejorar la experiencia de los trabajadores agrícolas migrantes mientras viven y trabajan en Canadá.

Con un enfoque hacia las comunidades estudiadas, pero también hacia otros grupos en diversas áreas de la provincia como son: los grupos religiosos que incluyen al Programa de Ayuda a los Trabajadores Caribeños (*Caribbean Workers Program, CWOP*)<sup>50</sup>, al Proyecto El Sembrador, así como las iniciativas de las iglesias locales de la provincia (*St. Vincent de Paul, Vineland Free Christian Reformed Church, Springdale Christian Reform Church, St. Michael's*).

Las iniciativas municipales o regionales cuentan con un programa que promueve la seguridad de los ciclistas por parte de Servicio Policial Comunitario de Niágara (*Niágara Community Policing*); un centro de salud móvil (*The Health Bus*) por el Departamento de Salud de la Región de Niágara y un programa del Centro Comunitario del Condado de South Essex (*South Essex Community Centre*) que se formó en 2002. Dentro de los grupos que tratan de integrar a la comunidad a los trabajadores agrícolas migrantes están la Asociación Comunitaria de Inmigrantes Latinos de Niágara (*Latín Immigrant Niágara Community Association, LINCA*)<sup>51</sup>, la Comunidad de Trabajadores Migrantes Agrícolas y Amigos (*Community of Agricultural Foreign Workers and Friends of Exeter, CAFFE*) y Enlace (*Community Link*).

Los grupos que tienen como objetivo específico promover la justicia social para los trabajadores migrantes se identificaron como la Caravana por la Justicia Social (*Global Justice Care Van Project*), y dan apertura a tres centros de apoyo para trabajadores migrantes en 2003 patrocinado por la Unión de Trabajadores de la Alimentación y del Comercio (*United Food and Comercial Workers Union,*

<sup>50</sup> Bauder, Harald y Preibish, Kerry, *Impactos de los trabajadores agrícolas extranjeros en las comunidades de Ontario*, Informe preparado para el Programa para las Comunidades Sostenibles (*Sustainable Communities Program, OMAFRA*) <http://www.geography.ryerson.ca/hbauder/Immigrant%20Labour/impacts.pdf>, Fecha de consulta: marzo de 2009.

<sup>51</sup> La Asociación Comunitaria de Inmigrantes Latinos de Niágara es una organización no lucrativa que ofrece ayuda a los latinos recién llegados para integrarse a la comunidad canadiense. <http://niagara.cioc.ca/record/NIA5922> Fecha de consulta: marzo de 2009.



UFCW)<sup>52</sup>, y el grupo Justicia para los Trabajadores Migrantes (*Justicia 4 Migrant Workers, J4MW*)<sup>53</sup>. El grupo con más antigüedad es el Colegio de la Frontera (*Frontier College*)<sup>54</sup>, una organización no lucrativa involucrada durante más de 10 años en la educación para los trabajadores enseñando el inglés como segundo idioma (*English a Second Language, ESL*).

Los grupos de la comunidad varían bastante en los mandatos, motivaciones y mecanismos para el cambio, pero muchas de las necesidades que se han identificado entre los trabajadores agrícolas migrantes son las mismas. Primero, un logro común es proporcionarles un espacio social fuera de la granja. Las iglesias proporcionan un sitio para rezar, pero también han ofrecido misa en español o han traído a Canadá ministros jamaíquinos.

Así como otros grupos, las iglesias también realizan eventos sociales, incluyendo viajes a lugares turísticos. Al margen de estas actividades formales, la presencia de los grupos y organizaciones religiosas por medio de visitas a las granjas o por las clases de inglés que ofrecen, brindan el único contacto social que tienen los trabajadores y las trabajadoras fuera del trabajo. Las actividades sociales pueden mejorar la integración de los trabajadores migrantes a la comunidad en general. Además de abrir las oportunidades de socializar, los grupos han mejorado el acceso a los servicios. Algunos grupos llevan a los trabajadores de compras, a la iglesia, y organizan la distribución de bicicletas usadas, que es su medio principal de transporte.

---

<sup>52</sup> La Unión de Trabajadores de la Alimentación y el Comercio, es una representación sindical de alrededor de 1.3 millones de miembros en Estados Unidos y Canadá, no importando su calidad migratoria o nacionalidad.

<sup>53</sup> Justicia para los trabajadores inmigrantes ha tenido un papel fundamental en la lucha por los derechos de los trabajadores agrícolas mexicanos <http://www.justicia4migrantworkers.org/> Fecha de consulta: marzo de 2009.

<sup>54</sup> El Colegio de la Frontera es una fundación que se sostiene de donativos y su función es alfabetizar en todo Canadá a la población sin importar su estatus migratorio, nacionalidad o condición social. <http://www.frontiercollege.ca/english/learn/history.html> Fecha de consulta: marzo de 2009.

Varios grupos tratan de mejorar la seguridad de los ciclistas. Los grupos que trabajan con los trabajadores agrícolas migrantes dan mucha importancia a las clases de inglés y la alfabetización, porque reconocen que la barrera del idioma causa serios problemas en el trabajo, en la comunidad en general o para defenderse de sus patrones, de los residentes y de los oficiales del gobierno. Los grupos que proporcionan el ESL incluyen *Frontier College* principalmente, pero también los centros de apoyo de UFCW en Bradford, Simcoe y Leamington, Proyecto “El Sembrador”, CAFFE y las iglesias.

También otros grupos tienen un papel importante en distribuir los recursos entre los migrantes de la comunidad, haciendo conocimiento de sus derechos y de cómo ejercerlos. Los centros de apoyo a los trabajadores migrantes contribuyen en gran medida en esta área. Como los trabajadores migrantes temen dirigir sus quejas directamente a sus representantes oficiales, algunos grupos decidieron actuar como sus representantes.

La defensa de los trabajadores incluye la mediación con el patrón, contacto con el consulado mexicano, o como ha hecho el UFCW, enfrentar legalmente al gobierno provincial de Ontario y al gobierno federal de Canadá con varios juicios. Hasta que exista más regulación y aplicación de los derechos de los trabajadores del programa (SAWP), los grupos de apoyo de los trabajadores migrantes seguirán ejerciendo el papel de negociadores.

El esfuerzo de todos estos grupos aumenta el perfil de los trabajadores migrantes dentro de la conciencia de las comunidades rurales donde viven y en toda la provincia. Uno de los papeles desempeñados más significativos es el hacer responsable a la industria, al gobierno canadiense y al gobierno de los países proveedores de mano de obra, para asegurar que se respeten los derechos de los trabajadores migrantes.

Algunos grupos creen que su eficacia consiste en evitar las confrontaciones y trabajar diplomáticamente mientras otros están en la posición de exigir cambios legales de las instituciones como ha hecho el sindicato UFCW. Mientras algunos grupos son más agresivos que otros, su simple presencia es un recordatorio a la industria y al gobierno de que la sociedad civil está vigilando. Estos grupos también han dado pasos hacia adelante para aumentar la integración de los trabajadores migrantes en la sociedad canadiense. Aun cuando la historia de la sociedad civil con los trabajadores agrícolas migrantes es relativamente nueva, ha habido cambios importantes en las vidas de estos trabajadores y en el grupo social en general.

Sin embargo, estas organizaciones únicamente alcanzan la pequeña fracción de 17,000 trabajadores que llegan a Ontario cada año. Aunque los esfuerzos son importantes, no constituyen una medida a largo plazo que permitirá cubrir las necesidades sociales de los trabajadores agrícolas migrantes o facilitará la integración a la comunidad rural. Pueden proporcionar dirección, experiencia y conocimiento, pero el gobierno federal y el provincial deberán tomar acción sistemática para reconocer y satisfacer las necesidades humanas y sociales de los miles de trabajadores migrantes que, año con año, complementan la fuerza laboral agrícola y contribuyen a la economía rural de Canadá.

Los trabajadores agrícolas migrantes que llegan a Canadá, con frecuencia se enfrentan a condiciones de trabajo muy difíciles. Aceptan largas jornadas de trabajo, en parte para compensar los salarios bajos sujetos a varios impuestos y porque su necesidad social así lo requiere. Por lo general, viven en la propiedad del patrón o en alguna que él mismo les renta, y están sujetos a sus reglamentos, mismos que pueden limitar su movilidad.

El aislamiento geográfico de los trabajadores agrícolas migrantes, en combinación con las largas jornadas de trabajo, les proporciona poco tiempo para consolidar una relación más estrecha con otras personas distintas al patrón, los supervisores

o compañeros de trabajo. Las condiciones bajo las cuales los trabajadores agrícolas migrantes son admitidos para trabajar en Canadá dan forma a las relaciones sociales que se desarrollan entre ellos y sus empleadores, así como con las comunidades rurales. Dentro de este contexto, se puede advertir que hay varios tipos de relaciones trabajador-patrón, confirmando que en la ausencia de unas regulaciones más estrictas y su aplicación eficaz sobre las condiciones de trabajo y de vivienda, y/o una ampliación en los derechos de los trabajadores agrícolas, demuestran que la vida de éstos últimos seguirá dependiendo de la buena voluntad del patrón.

***CAPÍTULO 4: Propuestas para el  
mejoramiento en el funcionamiento del  
programa***

#### **4.1 Gestión intergubernamental a través del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte**

Hace dieciséis años, el 14 de septiembre de 1993, en el contexto del proceso de integración del bloque económico europeo, Canadá, México y Estados Unidos de América, firmaron el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) para conformar un mercado trinacional más grande que el de la unión europea y cooperar en materia de capacitación y productividad laboral.

El ACLAN es un acuerdo paralelo al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). En él se establece que los tres gobiernos deben garantizar que sus leyes y reglamentos en materia laboral, impulsen altas normas en la calidad en los puestos de trabajo, además de salvaguardar la observancia de la legislación y el acceso de los ciudadanos a procedimientos administrativos y judiciales justos, equitativos y transparentes. Los gobiernos miembros del acuerdo deben publicar y difundir las normas y leyes del trabajo vigentes en su territorio, además de promover actividades conjuntas sobre seguridad e higiene laboral, trabajo infantil, trabajadores migratorios, respeto a la igualdad de género en las empresas, relaciones obrero-patronales y negociación colectiva entre otros.

El ACLAN fue el primer acuerdo laboral asociado a un tratado comercial. Pretende mejorar las condiciones laborales, así como ampliar los derechos de los trabajadores y la cooperación trinacional para la innovación, el incremento de la productividad y la calidad del trabajo. Sin embargo, no cuenta con el apoyo de una legislación plurinacional para alcanzar dichas metas, bajo la premisa de respeto a la soberanía y constitución de cada uno de los países, por lo que se mantuvieron desigualdades y diferencias entre las legislaciones del trabajo de los tres estados.

Para alcanzar sus objetivos, el ACLAN creó una estructura y mecanismos para el apoyo mutuo, la investigación, el análisis e intercambio de información, así como para consultas intergubernamentales, incluyendo la posibilidad de evaluación, a

través de un comité de expertos independientes, y comités de arbitraje en caso de controversias por la falta de respeto a la legislación laboral de alguno de los tres países.

De conformidad con el artículo 10, el acuerdo constituyó un Consejo Ministerial con la participación de los secretarios del trabajo de Estados Unidos y México y el ministro del trabajo de Canadá; así como una Comisión para la cooperación laboral de carácter ejecutivo. A diferencia de lo que ocurre en la Organización Internacional del Trabajo, se excluyó a sindicalistas, empresarios y organismos no gubernamentales de dicha comisión.

En cada país se establece una Oficina Administrativa Nacional (OAN) con un secretario y presupuesto propio, para coordinarse con autoridades de su nación y las oficinas de las otras naciones. La OAN debe proporcionar la información requerida por el secretariado, las oficinas paralelas y el comité de expertos evaluadores.

En su artículo 17, el ACLAN establece que cada una de las partes podrá convocar un Comité Consultivo Nacional, integrado por miembros de la sociedad, incluyendo representantes de sus organizaciones laborales y empresariales, así como por otras personas, con el fin de recibir asesoría sobre la aplicación y ulterior desarrollo de este acuerdo.

En el artículo 18, faculta a cada estado para convocar un Comité Gubernamental integrado por los gobiernos federales, estatales o provinciales, para recibir asesoría. Por su carácter trinacional, la comisión trabaja en los tres idiomas oficiales: inglés, francés y español.

Por otra parte, el acuerdo cuenta con un estrecho e insuficiente canal para la participación pública, que es una oportunidad para denunciar a la opinión pública las violaciones a la legislación nacional en alguno de los países. El párrafo tercero

del artículo 16 determina que, cada Oficina Administrativa Nacional establecerá reglas para la presentación y recepción de comunicaciones públicas para asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en territorio de otra parte. Este mecanismo permite que la sociedad civil y los sindicatos de un país den a conocer asuntos que les preocupan sobre la violación a los derechos del trabajo en otro de los países firmantes del ACLAN. Desafortunadamente, esta posibilidad de entregar comunicaciones públicas sobre la violación sistemática de la legislación laboral en alguno de los países firmantes es casi desconocida. Aunque algunos sindicatos y organizaciones no gubernamentales lo han utilizado

En el artículo 1 se establecen los objetivos del acuerdo y en el artículo 2 se detallan sus obligaciones. Dichos objetivos y obligaciones definen el alcance del acuerdo. En este sentido, propongo una mayor difusión y puesta en práctica del ACLAN, así como de sus principios esenciales, que son los siguientes:

1. La libertad de asociación y protección del derecho a organizarse.
2. El derecho a la negociación colectiva.
3. El derecho de huelga.
4. La prohibición del trabajo forzado.
5. Las restricciones al trabajo de menores.
6. Las condiciones mínimas de trabajo.
7. La eliminación de la discriminación en el trabajo.
8. El pago del mismo salario tanto para hombres como para mujeres realizando el mismo trabajo.
9. La prevención de las lesiones y las enfermedades ocupacionales.
10. La indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales.
11. La protección de los trabajadores migratorios.



Por otro lado, hago las siguientes recomendaciones a los gobiernos de Canadá y México a través de sus órganos en específico.

#### **4.2 Gobierno de México**

El Gobierno mexicano debería estar más involucrado en la revisión que se hace año con año al programa para evitar que las malas prácticas entorpezcan su funcionamiento y de esta manera, sea extendible a otros sectores económicos.

1) Secretaría del Trabajo y Previsión Social: Se deberán implementar nuevas tácticas que hagan más eficiente su funcionamiento del programa, poniendo especial atención en los siguientes puntos:

La Secretaría del Trabajo debería de impartir una plática obligatoria a los trabajadores acerca de sus derechos laborales en Canadá. De esta manera se evitarían muchos abusos y mal entendidos.

Por otro lado, cuando los trabajadores regresan de Canadá, son entrevistados por el personal de la Secretaría del Trabajo en cuanto al trato y las condiciones de trabajo proporcionadas por el empleador. Dichos cuestionarios, desde mi perspectiva no tienen ningún alcance ya que son llenados para el archivo y ni siquiera son tomados en cuenta dentro de las revisiones que supuestamente año con año se hacen al programa. Propongo la elaboración de un reporte de estos cuestionarios para que sea enviado al Consulado mexicano en Toronto y éste a su vez gestione con el órgano representante de los empleadores FARM, para que sea revisado.

En cuanto al permiso de trabajo, el costo del mismo debería ser cubierto en un 50% por el gobierno mexicano y el otro por el trabajador, para desahogar las deducciones que se le hacen al trabajador.

No debería de cobrarseles costo alguno a los trabajadores por el alojamiento ya que está indicado en el contrato. Propongo una revisión del contrato laboral en este rubro y una penalización pecuniaria a los empleadores que incumplan con lo estipulado.

2) Secretaría de Relaciones Exteriores: Realizar evaluaciones continuas al desempeño laboral de su personal consular en la representación de los trabajadores agrícolas. También debe tomar en cuenta las siguientes propuestas.

En virtud de que no se cuenta con el presupuesto suficiente por parte del Consulado mexicano en Toronto, para la contratación de más personal que realice labores de supervisión y representación en las granjas, propondría crear un fondo similar al de los trabajadores del Caribe que consta del 5% de su salario mensual, destinado a la representación. Dicho órgano de representación sería la conformación de una unión sindical que se encargara de mediar en los conflictos laborales y negociar las prestaciones de los trabajadores.

3) Secretaría de Hacienda y Crédito Público: Crear un módulo de orientación para los trabajadores del programa, en la deducción y cobro de sus impuestos en Canadá.

Debido a que el envío de remesas de estos trabajadores en específico no representa un ingreso significativo en la economía de México, debería de acordarse un impuesto bajo para su envío.

### **4.3 Gobierno de Canadá**

Supervisar las actuaciones de sus órganos en la operación del Programa de Trabajadores Agrícolas mexicanos.

1) Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo Social de Canadá: En cuanto al pago de salarios, de acuerdo con el contrato laboral, se dice que debe aplicarse la tarifa más alta, ya sea el salario mínimo de la provincia, el monto pagado por el empleador a sus trabajadores canadienses o el establecido por el Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo Social de Canadá. No obstante, se aplica el mismo pago por hora (\$8.50) año con año, sin ser revisadas las demás tarifas que registran un aumento anual.

Propongo que se hagan públicos los salarios fijados por el Ministerio de Recursos Humanos de Canadá, para que de acuerdo a la ley se aplique el salario justo a los trabajadores temporales.

La jornada máxima de trabajo de acuerdo con el contrato es de 6 días a la semana, con un día de descanso pero en ocasiones se trabajan los siete días de la semana sin respetar los periodos de descanso de los trabajadores. Dichos periodos de descanso son negociables siempre y cuando estén de acuerdo las dos partes. En este punto propondría que si bien las jornadas de trabajo son inaplazables, se pagaran las horas extras de conformidad con la legislación laboral de Ontario.

Según el Estatuto de Estándares de Empleo de Ontario, los trabajadores pueden trabajar horas extras de conformidad pero dichas horas serán pagadas 1.5 veces arriba de la hora convencional. Sin embargo, los empleadores no llevan a cabo esta regla violando así el estatuto antes mencionado. Esto lo menciono porque en el contrato de trabajo no hace referencia alguna a dicho pago y debería de estar contemplado.

El Ministerio debería de hacer una revisión al Reglamento de Salud y Seguridad en el Trabajo. Los trabajadores tienen que manejar sustancias químicas o plaguicidas y frecuentemente no cuentan con el equipo necesario para protegerse de los efectos adversos o peor aún, no hay suficiente material para todos. Otra

cuestión es que, en ocasiones no les dan instrucciones precisas de cómo utilizar los químicos y al no tener conocimientos de inglés ni de francés, se orientan entre ellos mismos y lo mismo pasa con la maquinaria, muy pocos son capacitados en el uso de la misma.

2) Ministerio de Salud y Seguridad de Ontario: El Ministerio de Salud y Seguridad de Ontario debería de hacer revisiones anuales de las condiciones de la vivienda que proporcionan los empleadores a los trabajadores agrícolas ya que dicha responsabilidad recae en el agente gubernamental y no hay una supervisión adecuada. Esto es a razón de que hay una sobrepoblación en el alojamiento de algunas granjas.

El gobierno de la provincia de Ontario otorga un seguro gratuito a todos los trabajadores, sin embargo, los trabajadores extranjeros temporales quedan exentos de este beneficio ya que el requisito básico es ser residente, es decir, ser ciudadano canadiense o residente legal permanente, con domicilio en la provincia, y además debe pasar en esa provincia por lo menos una parte del año (por lo general seis meses o más).

En éste punto sería bueno reflexionar una cuestión. Los trabajadores del PTAT pasan hasta ocho meses en territorio canadiense, por lo que a mi juicio cumplirían con el requisito de estadía, además de que la gran mayoría de ellos son trabajadores nominales que año con año llegan al mismo lugar a trabajar. Por lo tanto, los trabajadores deberían de estar cubiertos por el seguro provincial, para no tener que contratar un seguro médico privado que además tiene cobertura limitada.

3) Aduanas de Canadá (*Canada Customs and Revenue Agency*): El seguro de desempleo es una deducción obligatoria para todos los trabajadores dentro de Canadá. Según el Estatuto de Estándares de Empleo, los trabajadores agrícolas están excluidos de este beneficio, sin embargo a los trabajadores del PTAT se les

aplica este impuesto. Por otro lado, si un trabajador es repatriado inmediatamente después de que concluye su contrato o si es despedido, no podrá recibir los beneficios del seguro de desempleo dado que ya no estaría disponible para trabajar en Canadá, independientemente de que se le hayan deducido las primas correspondientes de su salario. Por ello, sería pertinente eliminar esta deducción del salario de los trabajadores temporales o en caso de no ser posible, asegurar que los trabajadores recuperen dichas aportaciones al seguro de desempleo al llegar el momento de su jubilación.

Los trabajadores adscritos al programa que contribuyen al Plan de Pensiones de Canadá evidentemente recibirán los beneficios; sin embargo, en el supuesto de que un trabajador haya trabajado 20 años continuos con un contrato de ocho meses por año, de acuerdo a la norma, cuando se encuentre jubilado obtendrá aproximadamente \$150 dólares canadienses al mes, equivalente a un poco más del salario mínimo en México y muy por debajo de la línea de la pobreza de Canadá.

Otra propuesta sería eliminar este impuesto del salario de los trabajadores y en cambio, destinar este descuento a la conformación de un fondo para el retiro en México.

Por último, se propone la participación de los trabajadores en las mesas de negociaciones de los paquetes de beneficios que cada año se llevan a cabo entre los representantes de los empleadores, las FARMS, y el Consulado mexicano.

## ***CONCLUSIONES***

Dadas las condiciones de escasez pre existentes en el mercado laboral agrícola canadiense, se optó por la creación de programas de trabajadores temporales extranjeros los cuales aliviaran la situación.

Existen dos condiciones para la creación de dichos programas, una es la comprobación empírica de que realmente hay escasez de mano de obra y que no hay voluntarios canadienses para realizar ese tipo de labores; la otra es que a los trabajadores temporales se les debe de pagar el mismo sueldo que a un canadiense. Partiendo de estas dos premisas se puede afirmar que existe prioridad por los trabajadores canadienses y por tanto, no se les niegan las oportunidades de trabajo, así como el pago igual de salario para ambos tipos de trabajadores. Este último punto estaría evitando en teoría, la competencia desleal entre los granjeros canadienses que contraten ya sea a trabajadores extranjeros o nacionales.

En cuanto al mercado laboral mexicano se puede concluir que existe una fuerza laboral inestable representada por un sector de la población joven, de baja preparación, en zonas rurales y con actividad laboral remunerada o no remunerada, pero por temporadas irregulares. Este sector localizado de la población es el que más se inclina a la migración laboral de manera temporal.

Con la creación del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales se abre un espacio laboral para ese sector poblacional, que se encuentra inestable en el mercado laboral interno, cumpliéndose así la condición de la oferta y la demanda de trabajo con los trabajadores mexicanos en los campos agrícolas canadienses.

Este programa se firma en 1974 como convenio bilateral de cooperación laboral entre dos naciones y bajo los auspicios del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, a través del Acuerdo de Cooperación Laboral.

Para la formalización del programa se firma un memorándum de entendimiento en 1988, en el cual se establece la naturaleza jurídica del mismo, aclarando que es un arreglo administrativo intergubernamental y no constituye ningún tratado internacional, por lo que cualquier diferencia respecto a su interpretación o aplicación debe resolverse por medio de consultas entre ambas partes. Anexo a este memorándum se encuentra el acuerdo de empleo o contrato laboral.

En cuanto al marco jurídico, por un lado se encuentra limitado el campo de acción legal de dicho programa, al estar constituido tan sólo como un arreglo administrativo entre dos países. Sin embargo, este arreglo administrativo está complementado con un contrato de trabajo que establece la sujeción en materia laboral, de las condiciones contractuales del país donde se encuentran los trabajadores temporales laborando.

Evidentemente el programa ha resultado más benéfico para los empleadores y trabajadores de manera directa, que para las naciones que suscribieron dicho acuerdo. Sin embargo, estos beneficios han sido mayores para los empleadores, quienes disponen de una mano de obra barata, confiable y sobre todo, disponible en todo momento.

Por otro lado, las condiciones entre patrón y trabajador han cambiado, al no ser ya tan vigiladas por los órganos gubernamentales para ello, dando paso a abusos por parte del empleador, que se ha dotado de una autoridad autónoma que decide en última instancia el futuro del trabajador.



Por ello, se consideraría de suma importancia hacer una revisión de las condiciones contractuales de los trabajadores, así como la evaluación de las instituciones de gobierno encargadas de vigilar el funcionamiento del programa.

No es posible pasar por alto estas recomendaciones, ya que la actividad que desempeñan los trabajadores mexicanos en el campo canadiense es primordial para el sector agrícola y para la economía de Canadá en general.

Hay que recordar que el objetivo principal de este trabajo de investigación no es presentar el funcionamiento del programa ni sus ventajas, pues ya han sido presentadas en tesis anteriores, sino hacer una evaluación de las condiciones laborales y sociales de los migrantes mexicanos dentro del programa. Esto nos da una visión más amplia del panorama, al conocer la opinión que de los trabajadores en relación a sus experiencias estando inscritos en el programa.

Se puede decir que, si bien el programa no es la respuesta al alto índice de desempleo y la falta de recursos económicos para la explotación de la tierra en México, por lo menos ha servido para aliviar las necesidades primarias de las familias de los trabajadores sólo que pagando un precio bastante alto, como lo es el dejar su casa, estar lejos de su familia en un lugar lejano, donde las condiciones climáticas son extremas y en una cultura que lejos de entenderlos e integrarlos como parte de la comunidad, los relega y margina.

Como se muestra también en este estudio, es muy claro que el programa ha dado beneficios a los trabajadores, aunque al respecto habría que aclarar que se trata de beneficios que ellos mismos han logrado por sus propios esfuerzos laborales arduos y sacrificados, a partir de situaciones de ausencias frecuentes en sus propios hogares.

Otro punto importante es que, los trabajadores mexicanos al no contar con el apoyo suficiente por parte de su representación consular en defensa de sus

derechos laborales, surgen otros grupos emanados de la sociedad civil canadiense, como los son las iglesias y grupos pro derechos de los migrantes, que cumplen con esta función y que desafortunadamente no son reconocidos como representantes legales de los trabajadores.

Al respecto de estos grupos, uno de los más importantes y solidarios ha sido la Unión de Trabajadores de la Alimentación y el Comercio (UFCW), quien en todo momento ha brindado asistencia legal a través de la apertura de sus centros de atención en las principales comunidades donde se alojan más trabajadores migrantes. Pero uno de los mayores logros que ha tenido esta unión sindical es la victoria que obtuvo en la Corte de apelación de Ontario, en noviembre de 2008, donde promovió un juicio en contra de la declaración de ilegalidad en la formación de los sindicatos campesinos en la provincia. Al respecto, cabe señalar que la corte otorgó al gobierno provincial un plazo de doce meses para extender la protección del Acta de Relaciones de Trabajo de Ontario, a los trabajadores agrícolas, o en su defecto, crear una nueva legislación que respete el derecho de los trabajadores agrícolas a sindicalizarse.

Por otro lado, existe un Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), que se centra especialmente en la protección de los trabajadores migratorios, sin embargo, dicha oficinas de enlace sólo constituyen un aparato burocrático más en la estructura de organizacional de dicho acuerdo, ya que tiene poca difusión y no tiene un carácter coercitivo al momento de hacer valer los derechos de los trabajadores migratorios, por aludir al respeto de la soberanía y la constitución de los países integrantes .

## ***ANEXOS***

## ANEXO 1

## Censo de Agricultura de Canadá

2005 – 2009

## Superficie cultivada de los principales cultivos

CULTIVO	2005	2006	2007	2008	2009
Trigo	9,653.9	9,852.2	8,849.5	10,192.4	10,239.3
Avena	1,767.9	2,063.5	2,188.4	1,758.4	1,557.4
Maíz	1,113.1	1,093.1	1,391.5	1,204.0	1,230.6
Cebada	4,142.6	3,689.9	4,396.8	3,786.6	3,544.2
Canola	5,369.9	5,283.3	6,376.2	6,539.6	6,404.0
Soya	1,172.4	1,213.5	1,180.1	1,202.4	1,406.6
Linaza	760.8	804.8	528.0	631.3	696.1
Centeno	207.6	276.2	171.9	168.0	167.9
Chícharo	167.9	1,260.5	1,469.0	1,616.6	1,515.4
Lentejas	802.8	566.5	566.5	706.2	938.8
Semillas de mostaza	194.1	133.8	186.2	194.2	220.4
Alpiste	184.2	135.6	178.1	167.9	127.5
Semillas de girasol	87.0	77.0	80.9	68.8	64.7

Fuente: *Statistics Canada, Census of Agriculture, 2005 – 2009*,  
 tabla 001-0010, catálogo 22-002-X.

\* miles de hectáreas

**ANEXO 2**  
**Trabajadores asignados al Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales**  
**durante las temporadas 2002-2009.**

NO.	ENTIDAD FEDERATIVA	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
1	Aguascalientes	6	5	2	12	12	39	46	22
2	Baja California	9	0	0	0	0	0	0	0
3	Baja California Sur	0	15	29	29	27	44	53	38
4	Campeche	56	52	51	73	110	146	173	122
5	Coahuila	75	73	91	99	115	108	119	87
6	Colima	4	2	9	23	31	55	62	45
7	Chiapas	95	117	145	193	245	405	420	339
8	Chihuahua	9	15	2	16	31	55	59	40
9	Distrito Federal	280	258	270	277	257	285	309	232
10	Durango	103	106	179	167	243	326	357	227
11	Guanajuato	1,021	799	771	797	822	847	872	730
12	Guerrero	30	61	58	87	154	234	240	207
13	Hidalgo	655	619	662	667	710	728	767	743
14	Jalisco	341	184	153	211	274	294	330	229
15	México	2,402	2,527	2,439	2,780	2,783	2,791	2,845	2,510
16	Michoacán	431	442	469	523	611	721	747	534
17	Morelos	749	779	767	753	744	742	789	602
18	Nayarit	132	138	112	144	168	224	232	155
19	Nuevo León	1	0	19	28	38	25	37	20
20	Oaxaca	546	497	507	574	672	770	872	650
21	Puebla	841	884	849	773	840	939	1,200	893
22	Querétaro	38	42	64	59	81	97	102	87
23	Quintana Roo	0	11	4	36	49	66	71	43
24	San Luis Potosí	254	252	201	259	317	359	362	272
25	Sinaloa	12	38	100	150	205	280	292	201
26	Sonora	23	11	74	66	102	125	137	90
27	Tabasco	106	98	63	123	153	196	205	135
28	Tamaulipas	5	6	7	18	32	53	61	47
29	Tlaxcala	1,834	1,881	1,907	1,879	1,986	2,079	2,234	1,637
30	Veracruz	511	514	610	637	751	871	1,226	998
31	Yucatán	37	104	79	183	168	198	215	156
32	Zacatecas	75	65	15	84	137	186	309	220
		10,681	10,595	10,708	11,720	12,868	14,288	15,743	12,311

\* Información proporcionada por la Coordinación General de Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

**ANEXO 3**

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

El gobierno de Canadá (en adelante referido como “CANADÁ”), representado por el Ministro de Empleo e Inmigración/Desarrollo de Recursos Humanos de Canadá y,

El Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante referido como “MÉXICO”), representado por el Secretario de Relaciones Exteriores.

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

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

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

1. a) Que el Programa se administrará de acuerdo con las Directrices Operativas, que se unen a este documento como Anexo 1, sujetas a revisión anual por ambas partes, a las enmiendas necesarias para reflejar los cambios que se juzguen convenientes para la administración satisfactoria del Programa y la adhesión a los principios contenidos en este Memorando;
- b) Que los trabajadores recibirán el máximo salario prevaleciente para el trabajo que realicen, en la zona en donde estén ocupados; y que deberán recibir de los empleadores alojamiento adecuado y tratamiento similar al recibido, de acuerdo con la legislación canadiense, por trabajadores canadienses que realicen el mismo tipo de trabajo agrícola;
- c) Que los trabajadores deberán firmar un Acuerdo de Empleo, que se adjunta como Anexo 2, específicamente las condiciones de tal empleo bajo el Programa, cuyo acuerdo estará sujeto a revisión anual por ambas partes y a su enmienda después de consultas efectuadas con grupos de empleadores en Canadá, para reflejar los cambios que requiera la satisfactoria administración del Programa, y la adhesión de los principios contenidos en el Memorando.

Y han acordado además que:

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

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

Firmado en Ottawa  
El día 03 de febrero de 1988

Firmado en Ottawa  
El día 03 de febrero de 1988

Embajador de México  
De los Estados Unidos Mexicanos

Ministro de Empleo e Inmigración  
de Canadá

**ANEXO 4****DIRECTRICES OPERATIVAS DEL MEMORÁNDUM  
DE ENTENDIMIENTO SUSCRITO ENTRE EL GOBIERNO DE CANADÁ  
Y EL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

Además de los principios contenidos en el Memorándum de Entendimiento, las partes han acordado que;

1. Canadá
  - a) De acuerdo con sus leyes de inmigración, establecerá directrices por las que se regulará la entrada en Canadá de TRABAJADORES mexicanos que deseen entrar en Canadá para obtener empleo estacional en el sector agrícola, a personas seleccionadas por México que:
    - (i) Tengan como mínimo 18 años de edad;
    - (ii) Sean ciudadanos mexicanos;
    - (iii) Satisfagan las leyes de inmigración de Canadá;
    - (iv) Estén incluidos en el Acuerdo de Empleo que se une a este documento como Anexo III
  - b) Se esforzará en notificar a México, con 10 días laborales de aviso a lo menos, el número de TRABAJADORES requeridos por los empleadores del grupo laboral descrito en el artículo 2.b;
  - c) Se esforzará en notificar a México, con la mayor prontitud posible:
    - (i) La cancelación de cualquier solicitud de trabajadores mexicanos antes de su salida de México.
    - (ii) Cualquier nueva solicitud por la que el trabajador, cuya solicitud haya sido cancelada, pueda ser requerido.
2. México
  - a) A la recepción de la información a que hace referencia la cláusula 1 (b), realizará con excepción de casos de fuerza mayor, dentro de los diez días laborales al reclutamiento, selección y documentación de los TRABAJADORES, y notificará a la Comisión de Inmigración y Empleo de Canadá, y a la Embajada de Canadá en la ciudad de México, el número de trabajadores reclutados, sus nombres y fechas de llegada a Canadá.
  - b) Sólo seleccionará para este Programa, personas que sean verdaderos trabajadores agrícolas y que no padezcan enfermedad infecto-contagiosa alguna, o cualquier otra condición física o médica que pueda limitar adversamente la habilidad del trabajador para desempeñar satisfactoriamente su trabajo asignado, y dispondrá un chequeo cuando se considere aconsejable, emitirá al TRABAJADOR una carta médica de alerta y proporcionará a cada TRABAJADOR un pasaporte mexicano adecuado.



- c) Se encargará de presentar los informes médicos y los pasaportes a la Embajada canadiense en la ciudad de México, con una antelación mínima de dos semanas a la salida de vuelo de cualquier trabajador.
  - d) Mantendrá un grupo de reserva de al menos 100 trabajadores seleccionados pero no identificados, quienes habrán pasado ya el examen médico y, provisto de pasaportes estén dispuestos a partir para Canadá a la recepción de las peticiones de los EMPLEADORES canadienses.
  - e) Nombrará uno o más agentes en Canadá para asegurar una operación ordenada del Programa en beneficio, tanto de EMPLEADORES como de TRABAJADORES, y para realizar las obligaciones requeridas de tal agente o agentes que se especifican en el Acuerdo de Empleo que se adjunta.
3. Todos los trabajadores de México contratados para trabajar en Canadá de acuerdo con el Programa, tendrán hasta el punto previsto en el Acuerdo de Empleo, derecho a los beneficios:
- a) De un régimen de compensación de los trabajadores por lesiones recibidas o enfermedades contraídas como resultado del empleo; y
  - b) De un seguro que cubra gastos médicos no profesionales, atención hospitalaria y beneficios de fallecimiento.
4. Los preparativos para el viaje de los trabajadores seleccionados con arreglo a este Programa:
- a) Comprenderán el modo más económico de viaje aéreo de ida y vuelta, siendo realizados por un agente de los EMPLEADORES canadienses, quien notificará a la Comisión de Inmigración y Empleo de Canadá, de tales preparativo; y
  - b) Serán objeto de aprobación previa por ambas partes de este Memorándum de Entendimiento, realizándose de forma que causen un mínimo de inconveniencia a los TRABAJADORES.
5. Estas Directrices Operativas podrán ser objeto de examen y modificación anual, mediante consulta entre funcionarios de las partes de éste Memorándum de Entendimiento. Hecho en
6. dos copias en los idiomas inglés, francés y español, siendo cualquiera de las tres versiones igualmente válida

## ANEXO 5

**Human Resources and  
Social Development Canada**  
*Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo Social de Canadá*

**Ressources humaines et  
Développement social Canada**

**CONTRATO DE TRABAJO PARA  
TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES MEXICANOS EN CANADÁ – 2008**

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

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

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

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

**POR LO ANTERIOR**, el siguiente Contrato de Trabajo para Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá se expide, en duplicado, el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2008.

**I. ÁMBITO Y PERIODO DE EMPLEO**

El **EMPLEADOR** conviene:

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

**Las PARTES CONTRATANTES acuerdan lo siguiente:**

1. (a) Supeditado al cumplimiento de los términos y las condiciones que establece el presente contrato, el **EMPLEADOR** se compromete a contratar al **TRABAJADOR** como por un periodo de empleo de por lo menos 240 horas, repartidas en un plazo de seis semanas o menos, y no mayor de ocho meses, con la expectativa de que el periodo de empleo sea completado el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2008.

(b) En el caso de un **TRABAJADOR TRANSFERIDO**, el periodo de empleo acumulado será de por lo menos 240 horas.

(c) El **EMPLEADOR** debe respetar la duración del contrato de trabajo firmado con el **TRABAJADOR** y éste último debe volver a su país de origen a más tardar el 15 de

diciembre, excepto en situaciones extraordinarias , tales como emergencias médicas.

2. La jornada normal de trabajo será de 8 horas, pero el **EMPLEADOR** podrá pedir al **TRABAJADOR**, y éste podrá aceptar prolongarla cuando la urgencia de la situación así lo requiera, y cuando las condiciones de empleo se presten para el pago a destajo o pieza, siempre que tal petición se haga de acuerdo con las costumbres del distrito y el espíritu de este programa, otorgando a los trabajadores los mismos derechos de que disfrutaban los trabajadores canadienses. El horario de trabajo en situaciones de urgencia no deberá ser mayor que 12 horas diarias.
3. Por cada seis días consecutivos de labores, el **TRABAJADOR** tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso, pero cuando sea absolutamente necesario terminar el trabajo agrícola, el **EMPLEADOR** podrá solicitar al **TRABAJADOR** que acepte aplazar dicho día de descanso hasta una fecha fijada de común acuerdo.
4. El **EMPLEADOR** concederá al **TRABAJADOR** un periodo de prueba de catorce días laborales a partir de la fecha de llegada al lugar de trabajo. Durante el periodo de prueba, el **EMPLEADOR** no podrá despedir al **TRABAJADOR**, excepto por causa justificada o por rehusarse éste a trabajar.
5. En el momento de transferir a un **TRABAJADOR**, el **EMPLEADOR QUE LO ENVÍA** dará al **EMPLEADOR QUE LO RECIBE** un registro preciso de las remuneraciones y deducciones del **TRABAJADOR** hasta la fecha de la transferencia, registro en que se debe establecer claramente cualquier deducción que esté pendiente de hacerse al **TRABAJADOR**.
6. Al solicitar la transferencia de un **TRABAJADOR**, el **EMPLEADOR** le concederá un periodo de prueba de siete días laborales a partir de la fecha de su llegada al lugar de trabajo. A partir del octavo día de trabajo, se considerará que dicho **TRABAJADOR** es un “**TRABAJADOR NOMINAL**”, al que se aplica la cláusula X, párrafo 1, inciso (i).
7. El **EMPLEADOR** dará al **TRABAJADOR** y al **AGENTE GUBERNAMENTAL**, cuando éste lo solicite, un ejemplar de las reglas de conducta, disciplina y seguridad, así como el cuidado y mantenimiento de la propiedad, que puede requerirse que el **TRABAJADOR** cumpla.

## II.ALOJAMIENTO, COMIDAS Y PERIODOS DE DESCANSO

### El EMPLEADOR conviene:

1. Proporcionar gratuitamente al **TRABAJADOR** un alojamiento adecuado, que deberá recibir cada año la aprobación de la autoridad gubernamental competente responsable de la salud y de las condiciones de vida en la provincia donde está empleado el **TRABAJADOR**. En ausencia de tal autoridad, el alojamiento deberá recibir la aprobación del **AGENTE GUBERNAMENTAL**.
2. Proporcionar al **TRABAJADOR** comidas razonables y adecuadas y, si el **TRABAJADOR** prepara sus propios alimentos, proporcionarle utensilios de cocina, combustible e instalaciones sin costo alguno para el **TRABAJADOR**, y permitirle un mínimo de 30 minutos de descanso para las comidas.

Proporcionar al **TRABAJADOR** por lo menos dos periodos de descanso de diez minutos, el primero a media mañana y el segundo a media tarde, pagados o no pagados, de conformidad con la legislación laboral provincial.

### III.PAGO DE SALARIOS

#### El EMPLEADOR se compromete a:

1. Permitir al **MINISTERIO DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO SOCIAL DE CANADÁ** o a su representante, el acceso a toda la información y registros necesarios para asegurar el cumplimiento del contrato.
2. Pagar un bono de reconocimiento de \$4.00 dólares por semana, hasta un máximo de \$128.00 dólares, a los **TRABAJADORES** con 5 años consecutivos de empleo o más con el mismo **EMPLEADOR**, y **EXCLUSIVAMENTE** en caso de que la prima vacacional provincial no sea aplicable. DICHO pago de reconocimiento se pagará a los trabajadores que reúnan los requisitos, una vez cumplido el contrato.
3. Pagar al **TRABAJADOR** en su lugar de trabajo salarios semanales en moneda legal de Canadá, a una tarifa equivalente a la más elevada de las tarifas siguientes:
  - i)El salario mínimo de los **TRABAJADORES** establecido por la ley en la provincia en que esté contratado el **TRABAJADOR**.
  - ii)El monto determinado anualmente por el **MINISTERIO DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO SOCIAL DE CANADÁ** que corresponda al salario corriente para el tipo de trabajo agrícola efectuado por el **TRABAJADOR** en la provincia en que realice el trabajo, o bien
  - iii)El monto pagado por el **EMPLEADOR** a sus **TRABAJADORES** canadienses que realizan el mismo tipo de trabajo agrícola; a condición de que:
    - iv)El promedio mínimo de trabajo semanal sea de 40 horas;
    - v)Si las circunstancias impiden cumplir con la cláusula III, inciso (iv) anterior, al monto mínimo por hora, y
    - vi)Si por cualquier motivo no fuese posible laborar, el **TRABAJADOR** recibirá un adelanto, con un recibo firmado por el **TRABAJADOR**, para cubrir sus gastos personales; el **EMPLEADOR** tendrá derecho a deducir dicho adelanto de la remuneración del **TRABAJADOR** antes de su partida.

#### El AGENTE GUBERNAMENTAL y AMBAS PARTES CONTRATANTES acuerdan lo siguiente:

En el caso de que el **EMPLEADOR** no pueda localizar al **TRABAJADOR** debido a la ausencia o fallecimiento del **TRABAJADOR**, el **EMPLEADOR** pagará al **AGENTE GUBERNAMENTAL** las cantidades de dinero adeudadas al **TRABAJADOR**. El **AGENTE GUBERNAMENTAL** retendrá esa suma en resguardo a favor del **TRABAJADOR**. El **AGENTE GUBERNAMENTAL** tomará todas las medidas necesarias para localizar al **TRABAJADOR** y pagarle el dinero que se le debe o, en caso de fallecimiento del **TRABAJADOR**, entregar el dinero a los beneficiarios del **TRABAJADOR**.

#### IV. DEDUCCIONES DEL SALARIO

**El TRABAJADOR accede a que el EMPLEADOR:**

1. Recuperará el costo del seguro médico no ocupacional mediante deducciones salariales periódicas en nómina por concepto de prima a razón de \$0.57 dólares por día por **TRABAJADOR** en todas las provincias;
2. Pueda deducir del salario del **TRABAJADOR** una suma que no exceda de \$6.50 dólares por día por concepto de comidas proporcionadas al **TRABAJADOR**;
3. Deducirá exclusivamente lo siguiente del salario que deba percibir el **TRABAJADOR**:
  - i) Las deducciones que el **EMPLEADOR** deba hacer por ley;
  - ii) Las demás deducciones estipuladas en este contrato.

#### V. SEGURO POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE OCUPACIONAL Y NO OCUPACIONAL

**El EMPLEADOR se compromete a:**

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

**El TRABAJADOR accede a:**

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

notificará al **AGENTE GUBERNAMENTAL** y, después de recibir instrucciones de éste:

- i) Se encargará de un entierro adecuado, o
- ii) Remitirá al **AGENTE GUBERNAMENTAL** una suma de dinero equivalente a los costos en que el **EMPLEADOR** hubiera incurrido en virtud del párrafo 4, inciso (i) anterior, a fin de que ese monto se aplique a los gastos asumidos por el Gobierno de México para llevar el cuerpo de dicho **TRABAJADOR** a sus familiares en México.

#### VI. LLEVAR REGISTROS DE TRABAJO Y NÓMINA

**El EMPLEADOR conviene:**

- i) Llevar registros precisos y adecuados de asistencia y nómina y hacerlos llegar al **AGENTE GUBERNAMENTAL**.
- ii) Proporcionar al **TRABAJADOR**, con cada pago, una constancia en la que se indique claramente los ingresos y las deducciones.

#### VII. ORGANIZACIÓN DEL VIAJE Y DEL RECIBIMIENTO

**El EMPLEADOR acepta:**

1. Pagar al agente de viajes el costo del transporte aéreo de ida y vuelta del **TRABAJADOR**, desde la ciudad de México a Canadá con la tarifa más económica.
2. Organizar lo siguiente:
  - i) Recibir él o su representante al **TRABAJADOR** en su punto de llegada a Canadá, transportarlo a su lugar de trabajo y, al terminar el empleo, transportar al **TRABAJADOR** al lugar de su salida de Canadá, e
  - ii) Informar y obtener el consentimiento del **AGENTE GUBERNAMENTAL** de todas las disposiciones tomadas para el transporte, requeridas en el inciso (i) anterior.

**El TRABAJADOR acepta:**

Pagar al **EMPLEADOR** los costos relacionados con el transporte aéreo y la tramitación del permiso de trabajo, de la siguiente manera:

- i) Los costos relacionados con el transporte aéreo, mediante deducciones regulares de la nómina, a razón del 7 por ciento del salario bruto del **TRABAJADOR**, a partir del primer día completo de trabajo. El monto a deducir por concepto de transporte no puede exceder de \$550.00 dólares.
- i) El costo de \$150.00 dólares correspondiente a la tramitación del permiso de trabajo se cubrirá mediante deducciones semanales proporcionales, durante las primeras seis semanas de trabajo.

El pago consolidado al **EMPLEADOR** por concepto de transporte aéreo y tramitación del permiso de trabajo

no será inferior a \$150.00 dólares ni superior a \$700 dólares.

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

**Las PARTES CONTRATANTES acuerdan lo siguiente:**

En el caso de un **TRABAJADOR TRANSFERIDO**, el segundo **EMPLEADOR** podrá seguir deduciendo los gastos asociados al programa, considerando el monto total descontado por el primer **EMPLEADOR**, sin exceder las cantidades indicadas en los párrafos anteriores.

**Las PARTES CONTRATANTES acuerdan lo siguiente:**

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

**EL EMPLEADOR QUE RECIBE A UN TRABAJADOR acuerda lo siguiente:**

En caso de un **TRABAJADOR TRANSFERIDO**, el **EMPLEADOR QUE LO RECIBE** acepta pagar al agente de viajes por adelantado, el costo de transporte aéreo de un viaje sencillo del trabajador entre Canadá y México, con la tarifa más económica, según lo dispuesto en el Memorándum de Entendimiento.

## **VIII. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

**El EMPLEADOR se compromete a:**

Que el **TRABAJADOR** no sea trasladado de otra zona de trabajo, transferido o prestado a otro **EMPLEADOR** sin consentimiento del **TRABAJADOR** y con la autorización previa por escrito del **MINISTERIO DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO SOCIAL DE CANADÁ** y del **AGENTE GUBERNAMENTAL**.

**El EMPLEADOR acepta y reconoce que:**

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

**El EMPLEADOR se compromete a:**

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

**El EMPLEADOR se compromete a:**

que de conformidad con los lineamientos aprobados en la provincia donde está empleado el **TRABAJADOR**,

el **EMPLEADOR** lleve al **TRABAJADOR**, a obtener cobertura en materia de salud de acuerdo a la reglamentación provincial.

**El EMPLEADOR conviene y reconoce:**

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

## IX. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

**El TRABAJADOR acepta:**

1. Trabajar y residir en el lugar de trabajo o en cualquier otro lugar que el **EMPLEADOR**, con la aprobación del **AGENTE GUBERNAMENTAL**, pudiera requerir.
2. Trabajar en todo momento durante el periodo de empleo bajo la supervisión y dirección del **EMPLEADOR**, realizando con destreza y esmero las tareas agrícolas que se le soliciten.
3. Obedecer y cumplir las reglas establecidas por el **EMPLEADOR** relacionadas con la seguridad, disciplina y cuidado y mantenimiento de la propiedad.
4. Que: i) Mantendrá la vivienda que le proporcione el **EMPLEADOR** o su representante en el mismo estado de limpieza en que la recibió, y  
ii) Tendrá en cuenta que el **EMPLEADOR**, con la aprobación del **AGENTE GUBERNAMENTAL**, puede deducir de sus salarios el costo que ocasione al **EMPLEADOR** el mantenimiento de la vivienda en condiciones adecuadas de limpieza;
5. Que no trabajará para ninguna otra persona sin la aprobación del **MINISTERIO DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO SOCIAL DE CANADÁ**, el **AGENTE GUBERNAMENTAL** y el **EMPLEADOR**, excepto en situaciones causadas por incumplimiento de este contrato por el **EMPLEADOR** y cuando existan disposiciones alternas de empleo en virtud de la cláusula X-4.
6. Regresar a México a la brevedad, una vez terminado su periodo de empleo autorizado.
7. Presentar su declaración de impuestos. Para tal efecto el **AGENTE GUBERNAMENTAL** informará al **TRABAJADOR** sobre las opciones adecuadas para cumplir con esta obligación.

## X. REPATRIACIÓN PREMATURA

1. Al término del periodo de prueba del **TRABAJADOR**, el **EMPLEADOR**, previa consulta con el **AGENTE GUBERNAMENTAL**, tendrá derecho a dar por terminado el empleo del **TRABAJADOR** por razones de incumplimiento de contrato, por negarse éste a trabajar, o por cualquier otra razón suficientemente estipulada en este acuerdo, causando la repatriación del **TRABAJADOR**. El costo de dicha repatriación se pagará de la forma siguiente:
  - i) Si el **TRABAJADOR** hubiera sido seleccionado nominalmente por el **EMPLEADOR**, el costo total de la repatriación será pagado por el **EMPLEADOR**;



ii) Si el **TRABAJADOR** fue seleccionado por el Gobierno de México y cumplió el 50 % o más del periodo del contrato, el costo total de la repatriación del **TRABAJADOR** será responsabilidad del **TRABAJADOR**.

iii) Si el **TRABAJADOR** fue seleccionado por el Gobierno de México y cumplió con menos del 50% del periodo del contrato, el costo total del vuelo redondo correrá a cargo del **TRABAJADOR**. En caso de insolvencia del **TRABAJADOR**, el Gobierno de México, a través de su **AGENTE GUBERNAMENTAL**, reembolsará al **EMPLEADOR** la suma pendiente, descontando las sumas recuperadas en términos de la cláusula VII, en la parte de “**El TRABAJADOR acepta**”.

2. Si, en opinión del **AGENTE GUBERNAMENTAL**, las circunstancias personales y/o familiares del **TRABAJADOR** en el país de origen lo justifican, el **TRABAJADOR** será repatriado y el costo total de la repatriación será pagado por el **TRABAJADOR**.
3. Si el **TRABAJADOR** debe ser repatriado por razones de salud, verificadas por un médico canadiense, el **EMPLEADOR** pagará el costo de un transporte razonable y viáticos. El **EMPLEADOR** no podrá seguir aplicando descuentos de recuperación de costos al cheque expedido al **TRABAJADOR** por las compañías de seguros. El Gobierno de México pagará el costo total de la repatriación en caso de que ésta sea necesaria, como consecuencia de un problema físico o médico del **TRABAJADOR** persistente a su salida de México.
4. Si el **AGENTE GUBERNAMENTAL**, después de consultar con el **MINISTERIO DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO SOCIAL DE CANADÁ**, determina que el **EMPLEADOR** no ha cumplido con las obligaciones contraídas en virtud del presente contrato, el **AGENTE GUBERNAMENTAL**, en nombre del **TRABAJADOR**, rescindirá este contrato y, si no se pudiera hallar un empleo agrícola alternativo por conducto del **MINISTERIO DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO SOCIAL DE CANADÁ** para el **TRABAJADOR** en esa área de Canadá, el **EMPLEADOR** será responsable de todos los gastos de repatriación del **TRABAJADOR** a la ciudad de México, México. Si el periodo de empleo tal como lo especifica la cláusula I párrafo 1, no se completara y el empleo se diera por terminado en virtud de la cláusula X párrafo 4, el **TRABAJADOR** recibirá del **EMPLEADOR** un pago que garantice que el total de salarios pagados al **TRABAJADOR** no sea menor que el **TRABAJADOR** hubiera recibido de haber completado el periodo mínimo de empleo.
5. Si el **TRABAJADOR** transferido no fuese apto para realizar las tareas a él asignadas por el **EMPLEADOR** que lo recibe dentro de los siete días del periodo de prueba, el **EMPLEADOR** regresará al **TRABAJADOR** al **EMPLEADOR** anterior y éste **EMPLEADOR** será responsable de los costos de repatriación del **TRABAJADOR**.

## XI. VARIOS

1. En caso de incendio, la responsabilidad del **EMPLEADOR** por la ropa personal del **TRABAJADOR** se limitará a un tercio del valor de reemplazo, hasta un máximo de \$150.00 dólares. El Gobierno de México será responsable del resto de los costos de la sustitución de la ropa del **TRABAJADOR**.
2. El **TRABAJADOR** accede a que cualquier información personal en poder del Gobierno Federal de Canadá y del gobierno de la provincia donde se realiza el trabajo pueda ser comunicada al **MINISTERIO DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO SOCIAL DE CANADÁ**; al Ministerio de Ciudadanía e Inmigración de Canadá; al **AGENTE GUBERNAMENTAL**; en el caso de la provincia de Ontario, al Servicio Administrativo de Recursos Agrícolas Extranjeros; en el caso de Québec, a la Foundation des entreprises en recrutement de la main-d'oeuvre agricole étrangère; en el caso de la

Columbia Británica, a la Western Agriculture Labour Initiative; así como a la compañía de seguros designada por el **AGENTE GUBERNAMENTAL**, a fin de facilitar el funcionamiento del Programa de Trabajadores Agrícolas Extranjeros Temporales.

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

i) Información resguardada en virtud de la Ley del seguro de empleo de Canadá, (incluyendo el número de seguro social del **TRABAJADOR**);

ii) Cualquier información relacionada con indemnizaciones en materia de salud, servicios sociales o accidentes, que posee el gobierno de la provincia donde se realiza el trabajo, incluyendo cualquier identificación alfanumérica utilizada por una provincia;

iii) Información y registros médicos y de salud que puedan ser comunicados al Ministerio de Ciudadanía e Inmigración de Canadá, así como a la compañía de seguros designada por el **AGENTE GUBERNAMENTAL**.

3. El contrato se registrará por las leyes de Canadá y de la provincia donde esté empleado el **TRABAJADOR**. Las versiones en inglés, francés y español de éste contrato son igualmente válidas.
4. Este contrato podrá ser expedido en cualquier número de ejemplares en el idioma que cada uno de los signatarios elija, teniendo el mismo efecto que si todas las **PARTES** hubieran firmado el mismo documento. Todos los ejemplares deben ser interpretados juntos y constituir un único y mismo contrato.
5. Las partes acuerdan que ningún término o condición del presente contrato de trabajo podrá ser derogado, suspendido, modificado o, en cualquier otra forma, enmendado, sin la autorización expresa y por escrito, de las autoridades canadienses y mexicanas competentes, así como del **EMPLEADOR** y su **TRABAJADOR**.
6. A solicitud del **TRABAJADOR**, el **AGENTE GUBERNAMENTAL** orientará tanto al **EMPLEADOR** como al **TRABAJADOR** en el llenado de las formas de prestaciones familiares que sean necesarias

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

FECHA:

FIRMA DEL TRABAJADOR:

\_\_\_\_\_

NOMBRE DEL TRABAJADOR:

FIRMA DEL EMPLEADOR:

\_\_\_\_\_

TESTIGO:

\_\_\_\_\_

NOMBRE DEL EMPLEADOR:

DIRECCIÓN:

NOMBRE DE LA COMPAÑÍA:

No. DE TELÉFONO:

No. DE FAX:

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

FIRMA DEL AGENTE GUBERNAMENTAL:

\_\_\_\_\_

TESTIGO:

\_\_\_\_\_

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

## Anexo 6

## Explicación de su cheque de pago

A continuación encontrará el resumen de salario y deducciones que son mas comunes en el cheque de pago canadiense.

ABC FARMS LTD.		① For Pay Period: 01/15/200_		Cheque No. 0001	
José González Sánchez					
SUELDO		DEDUCCIONES MANDATORIAS		RESUMEN DEL CHEQUE DE PAGO	
② Wages	\$ 997.60	④ Tax	\$ 137.56	⑪ Gross Pay	\$ 1,037.50
③ Vacation Pay	39.90	⑤ EI	19.40	⑫ Withheld	435.48
		⑥ CPP	44.69		
<b>Gross Pay</b>	<b>\$ 1,037.50</b>	SAWP DEDUCCIONES		⑬ Net Pay	\$ 602.02
		⑦ RBC Insurance	14.00		
		⑧ Permit Fee	50.00		
		⑨ Housing	69.83		
		⑩ Advance	100.00		
		<b>Withheld</b>	<b>\$ 435.48</b>		

Salary: 116 Hours

### Sueldo

① *Pay period (Período de pago)*  
Este es el período de tiempo cubierto en el cheque de pago. El período de pago normalmente es de dos semanas.

② *Wages (Sueldo, a veces llamado Salario)*  
Este es el dinero que usted gana por las horas trabajadas en el período de pago.

③ *Vacation Pay (Pago de Vacaciones)*  
El pago de vacaciones es el cuatro por ciento de su sueldo.

### Deducciones Mandatorias del Gobierno de Canadá

④ *Tax (Impuesto)*  
El Gobierno de Canadá aplica impuesto al dinero que usted gana. La cantidad de dinero deducida se basa en lo que usted recibe. Si usted declara impuesto sobre ingresos el Gobierno de Canadá le puede regresar una parte o todo lo que ha pagado de impuestos.

⑤ *EI (Seguro de Empleo)*  
El Gobierno de Canadá requiere que todos los trabajadores tengan Seguro de Empleo. Este seguro les da a ciertos trabajadores algo de dinero por un corto período de tiempo si se les ha liquidado del trabajo o están seriamente enfermos. Usted puede o no obtener dinero, basado en su caso específico. El Gobierno de Canadá requiere que usted pague el 40% del costo del seguro. Y su empleador pagará el otro 60% del costo.

⑥ *CPP (Plan de Pensión Canadiense)*  
El Gobierno de Canadá requiere que usted pague el Plan de Pensión Canadiense (CPP). El CPP da dinero a los trabajadores cuando se jubilan. Usted solo puede obtener dinero si tiene Número de Seguro Social y usted hace su declaración anual de impuestos en Canadá. El empleador también paga dinero en su Plan de Pensión Canadiense. El empleador paga la misma cantidad de dinero que usted por su jubilación.

### Deducciones bajo el Programa Temporal de Trabajadores de Agricultura (SAWP)

Los Gobiernos de Canadá y México acordaron que los trabajadores paguen por lo siguiente:

⑦ *RBC Insurance (Seguro Médico RBC)*  
Cada persona que vive en Canadá es requerida a tener un Seguro Médico. Usted paga el Seguro privado RBC bajo el contrato de SAWP. Puede estar cubierto en parte o totalmente por servicios médicos, dental o medicinas por el periodo en el cual se encuentre usted en Canadá.

⑧ *Permit Fee (Costo del Permiso de Visa)*  
El Gobierno de Canadá cobra \$150.00 dólares por el permiso para que usted trabaje en Canadá. Se le descontarán \$50.00 en tres (3) períodos de pago. Después de esto los \$150.00 estarán pagados.

⑨ *Housing (Habitación-Casa)*  
Su empleador proveerá un lugar en el cual pueda usted vivir, pero usted pagará algo de este gasto. El cobro de la habitación será de el 7% de su sueldo mensual. Su empleador no podrá cobrar más de \$550.00 al año de habitación. Este dinero será deducido de su cheque de pago cada dos semanas.

⑩ *Advance (Adelanto de dinero)*  
Su empleador le puede prestar dinero antes de que empiece a trabajar para que pueda comprar comida y otras cosas que tal vez necesite. Este dinero será deducido en los primeros cheques hasta que acabe de pagar.

### Resumen del Cheque de Pago

⑪ *Gross Pay (Total Pagado)*  
Gross pay es el total del salario del período de pago (antes de hacer deducciones).

⑫ *Withheld (Deducciones)*  
Withheld es la cantidad de deducciones descritas anteriormente que son hechas por el Gobierno de Canadá y SAWP.

⑬ *Net Pay (Total Pagado menos Deducciones)*  
Net pay es el total de dinero que se lleva a su casa. Es el total pagado menos deducciones.



Anexo 7

**PLEASE PRINT FIRMLY/S.V.P. IMPRIMER FERMETE**

NOTE: DO NOT DEDUCT FOR F.A.R.M.S. ADMINISTRATION FEE -  
NE FAITE PAS DEDUCTION POUR LES FRAIS D'ADMINISTRATION DE LA F.A.R.M.S.

**MEXICAN SEASONAL WORKER'S PROGRAM  
PROGRAMME DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS MEXICAINS**

**\* TO BE DEDUCTED IN EQUAL PARTS PER PAY PERIOD**

BUSINESS NUMBER \_\_\_\_\_

YR. \_\_\_\_\_ PAY RECORD REGISTRE DE PAIE

HOURLY RATE TAUX HORAIRE	PIECE-WORK RATE TAUX À LA PIÈCE	PIECE-WORK UNIT UNITÉ DE TRAVAIL À LA PIÈCE	PAYSHEET NO. FEUILLE DE PAIE N°
-----------------------------	------------------------------------	--	------------------------------------

Employer's Name - Nom de l'employeur		Employer's Address - Adresse de l'employeur										Period beginning - Période du		Ending - Au									
Social Insurance No. No d'assurance sociale  A	Worker's Name Nom du travailleur  B	Gross Earnings Salaire brut C	Vacation Pay Paie de Vacance D	DEDUCTIONS		HOURS WORKED Heures de travail G							Total Hours Worked Total des heures de travail H	Hourly Worked Earnings Rémunération du travail horaire I	Piece-Work Units Unités de travail à la pièce J	Piece-Work Earnings Rémunération du travail à la pièce K	Income Tax Impôt sur le revenu L	E.I. Assurance chômage M	C.P.P. Régime de pensions du Canada N	Associated Operational Costs		Advance Repaid Remboursement d'avances Q	Amount Paid to Worker Montant payé au travailleur R
				TD1 Exemption Code Code D'exemption TD-1 E	RBC Insurance 50c Per Day F	S	M	T	W	T	F	S								\$150* to be recovered in first 6 weeks O	7% of Gross Wages to begin on the 1 <sup>st</sup> full Day of employment to a maximum of \$550 P		
<b>TOTALS / TOTAUX →</b>											HOURS WORKED PER DAY MUST BE INSERTED ABOVE WHETHER OR NOT HOURLY OR PIECE WORK IS PERFORMED. BRACKET TIME SPENT ON PIECE WORK. INSERT APPROPRIATE CODE IF NO WORK IS DONE.										Employer's Signature Signature de l'employeur	Name of Employer's Association (if applicable) Nom de l'association dont fait partie l'employeur, le cas échéant	
<b>CODES (to be used in column G) - Symboles ( à utiliser dans la colonne)</b> A - Accident M - Missing - Absent R - Refused - Refusé V - Vacation - Vacances H - Hospital or Infirmary - Hôpital ou infirmerie O - Work Not Available - Pénurie de travail S - Sickness - Maladie W - Bad Weather - Mauvais Temps											LES HEURES DE TRAVAIL DE CHAQUE JOUR DOIVENT ÊTRE INSCRITES CI-DESSUS D'UN TRAVAIL HORAIRE OU À LA PIÈCE AIT ÊTE EFFECTUÉ OU NON. INSCRIRE ENTRE PARENTHESES LE TEMPS CONSACRÉ AU TRAVAIL À LA PIÈCE. INSCRIRE LE CODE VOULU LORSQU'AUX UN TRAVAIL NA ÊTE EFFECTUÉ.												

## ANEXO 8

MINISTERIO DE TRABAJO DE ONTARIO  
 TABLA DE SALARIOS MÍNIMOS


Minimum Wage Rates	March 31, 2008	March 31, 2009	March 31, 2010
<b>General</b>	\$8.75 por hora	\$9.50 por hora	\$10.25 por hora
<b>Estudiantes</b>	\$8.20 por hora	\$8.90 por hora	\$9.60 por hora
<b>Servidores de licor</b>	\$7.60 por hora	\$8.25 por hora	\$8.90 por hora
<b>Guías de caza y pesca</b>	\$43.75 <sup>1</sup> \$87.50 <sup>2</sup>	\$47.50 \$95.00	\$51.25 \$102.50
<b>Trabajadores domésticos<sub>3</sub></b>	\$9.63 por hora	\$10.45 por hora	\$11.28 por hora

<sup>1</sup> Salario por día, trabajando menos de cinco horas consecutivas.

<sup>2</sup> Salario por día, trabajando cinco horas o más, sean consecutivas o no

<sup>3</sup> 110 por ciento del salario mínimo general.

Anexo 9

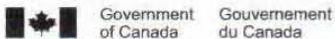
 Government of Canada Gouvernement du Canada	<b>PROTECTED WHEN COMPLETED - A</b>
<b>SOCIAL INSURANCE NUMBER APPLICATION</b> <b>APPLICATION FOR A</b> <input type="checkbox"/> FIRST SOCIAL INSURANCE NUMBER CARD <input type="checkbox"/> REPLACEMENT CARD <input type="checkbox"/> LEGAL CHANGE OF NAME(S) <input type="checkbox"/> CHANGE OF STATUS <input type="checkbox"/> UPDATE TO RECORD (no card will be issued) <input type="checkbox"/> CHANGE TO THE EXPIRY DATE <input type="checkbox"/> OTHER - SPECIFY _____	FINDER NO. _____ DATE _____ <b>DO NOT WRITE IN THIS AREA</b>

<b>INFORMATION CONCERNING THE APPLICANT</b>		<b>PRINT CLEARLY IN BLUE OR BLACK INK</b>	
<b>1</b> NAME TO BE SHOWN ON CARD	First Given Name _____	Other Given Names (to be printed on card) _____	Family Name _____
<b>2</b> DATE OF BIRTH	Day _____ Month _____ Year _____	<b>3</b> GENDER	<input type="checkbox"/> Male <input type="checkbox"/> Female <input type="checkbox"/> Check if you are a twin, triplet, etc.
<b>4</b> MOTHER'S NAME (at birth)	Given Name(s) _____	Family Name _____	<b>5</b> FATHER'S NAME
<b>6</b> APPLICANT'S PLACE OF BIRTH	City, Town or Village _____	Province _____	Country _____
<b>7</b> APPLICANT'S FAMILY NAME AT BIRTH	<b>8</b> OTHER FAMILY NAME(S) PREVIOUSLY USED		
<b>9</b> HAVE YOU EVER HAD A SOCIAL INSURANCE NUMBER?	<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes		
<b>11</b> STATUS IN CANADA	Check one of the following: <input type="checkbox"/> Canadian Citizen <input type="checkbox"/> Registered Indian <input type="checkbox"/> Permanent Resident <input type="checkbox"/> Other		
<b>12</b> Home Telephone Number	Daytime Telephone Number		
Are you currently residing in Canada?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No		
<b>13</b> MAIL TO (Address where you want your card to be sent)	In care of (if different than item 1) _____ Number and Street _____ Apartment No. _____ City, Town or Village _____ Province _____ Postal Code _____		
<b>14</b> APPLICANT'S SIGNATURE	If the applicant is under 12 years of age, the father, mother or legal guardian must sign and indicate his/her relationship. If you are a guardian, you must submit a document showing proof of legal guardianship. If "X" is used as a signature, have two witnesses sign here. Date _____		

The name(s) formerly used will be maintained in the Social Insurance Number register. Information collected on this form is used for the purpose of issuing Social Insurance Numbers. Its collection is authorized by the Employment Insurance Act. For more details on the uses and rights concerning inspection and correction of the information, refer to the publication Info Source, Bank No. HRDC PPU 390, available in Human Resource Centres of Canada and major public libraries.

<b>IT IS AN OFFENCE TO KNOWINGLY APPLY FOR MORE THAN ONE SOCIAL INSURANCE NUMBER AND TO GIVE OR LEND YOUR CARD TO ANYONE.</b> <b>DO NOT WRITE BELOW - FOR LOCAL OFFICE USE ONLY</b>			
<b>A</b> ALL NAMES AS SHOWN ON PRIMARY DOC.	Given Names _____	Family Name _____	
<b>B</b> DATE OF BIRTH AS SHOWN ON PRIMARY DOC.	Day _____ Month _____ Year _____	<b>C</b> PRIMARY DOCUMENT SEEN	Abbreviation _____
<b>E</b> SUPPORTING DOCUMENT SEEN	Abbreviation _____	<b>F</b> LOCAL OFFICE FAX NO.	_____
<b>D</b> NUMBER ON DOCUMENT	<b>CERTIFICATION STAMP</b>          Usercode _____		
<b>G</b> FEE PAID			
<b>H</b> REMARKS / REASON FOR PRIORITY REQUEST	_____ _____ _____		





**INSTRUCTION SHEET**

- A - Complete the application form.
- B - You must provide an original primary document according to your status in Canada. Refer to leaflet "Documents you need to apply for a Social Insurance Number (SIN)" (IN-105).
- C - If the name on your primary document is different from the name you are now using, you must also submit an original supporting document. Refer to leaflet "Documents you need to apply for a Social Insurance Number (SIN)" (IN-105).
- D - **If you are replacing your SIN card, you must pay a \$10.00 fee (subject to change).** Make your personal cheque, bank draft or money order payable in Canadian funds to the RECEIVER GENERAL FOR CANADA. You may pay in cash at a Human Resource Centre of Canada. **DO NOT MAIL CASH.**
- E - If you are a guardian, you must submit an original document showing proof of legal guardianship in order to sign an application form on behalf of the applicant.

The information contained in the vital statistics registers and the Citizenship and Immigration Canada records can be used to validate information that you provide with this application form when presenting a document originating from these sources.

**If you are employed, it is important that the name and Social Insurance Number under which you are working are identical to the name and Social Insurance Number that appear on your card. This will ensure that your Canada Pension Plan and/or Quebec Pension Plan contributions are properly credited to you.**

**TO APPLY IN PERSON**

We encourage you to take your application and original document(s) to the nearest Human Resource Centre of Canada. Your application will be certified and your document(s) will be returned to you immediately.

**TO APPLY BY MAIL**

If it is not convenient for you to apply in person, you may mail your application and original document(s) required, and fee if applicable, to the address below. Your document(s) will be returned with your card. **PLEASE NOTE THAT WE ARE NOT ACCOUNTABLE FOR DOCUMENTS LOST IN TRANSIT.**

**Social Insurance Registration**  
 P.O. Box 7000  
 BATHURST NB E2A 4T1

**If your application is in order, you should receive your Social Insurance Number card in approximately three weeks. If you do not receive your SIN card within this period, please call 1 800 206-7218.**

**FOR MORE INFORMATION**

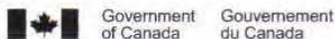
Visit the Social Development Canada Web site at [www.sdc.gc.ca](http://www.sdc.gc.ca) or dial toll-free 1 800 206-7218. For general enquiries, you can also contact us by e-mail at [sin-nas@sdsc-dsc.gc.ca](mailto:sin-nas@sdsc-dsc.gc.ca).

DETACH HERE

DETACH HERE

**DO NOT WRITE BELOW - FOR LOCAL OFFICE USE ONLY**

PROTECTED WHEN COMPLETED - A



**ACKNOWLEDGMENT OF APPLICATION FOR A SOCIAL INSURANCE NUMBER**

The *Employment Insurance Act* requires a person to apply for a Social Insurance Number and to produce his/her Social Insurance Number card to his/her employer within three (3) days after having received it. However, the legislation does not prevent persons from working in insurable employment prior to being issued a Social Insurance Number and card.

Accordingly, this acknowledges that \_\_\_\_\_

- has applied for a first Social Insurance Number.
- has applied for a replacement card.
- has applied to change the expiry date.

Social Insurance Number \_\_\_\_\_

When the application is approved, the Social Insurance Number card will be sent to the address specified by the applicant at the time of application.

<b>HRCC STAMP</b> (DO NOT use SIN Certification Stamp)	
Initials	Date



## Anexo 10



Canada Revenue Agency  
Agence du revenu du Canada

## 2008 PERSONAL TAX CREDITS RETURN

TD1

Read the back before completing this form. Complete this form based on the best estimate of your circumstances.

Last name	First name and initial(s)	Date of birth (YYYY/MM/DD)	Employee number
Address including postal code		For non-residents only – Country of permanent residence	Social insurance number

<p><b>1. Basic personal amount</b> – Every resident of Canada can claim this amount. If you will have more than one employer or payer at the same time in 2008, see "Completing the TD1" on the back. If you are a non-resident, see "Non-residents" on the back.</p>	<b>9,600</b>
<p><b>2. Child amount</b> – If a child born in 1991 or later resides with both parents throughout the year, either parent (but not both) may claim \$2,038 per child. Any unused portion can be transferred to that parent's spouse or common-law partner. If the child does not reside with both parents throughout the year, the parent who is entitled to claim the amount for an eligible dependant can claim the child amount.</p>	
<p><b>3. Age amount</b> – If you will be 65 or older on December 31, 2008, and your net income for the year from all sources will be \$31,524 or less, enter \$5,276. If your net income for the year will be between \$31,524 and \$66,697 and you want to calculate a partial claim, get the TD1-WS, <i>Worksheet for the 2008 Personal Tax Credits Return</i> and complete the appropriate section.</p>	
<p><b>4. Pension income amount</b> – If you will receive regular pension payments from a pension plan or fund (excluding Canada Pension Plan, Quebec Pension Plan, Old Age Security, or Guaranteed Income Supplement payments), enter \$2,000 or your estimated annual pension income, whichever is less.</p>	
<p><b>5. Tuition, education and textbook amounts (full time and part time)</b> – If you are a student enrolled at a university, college, or educational institution certified by Human Resources and Social Development, and you will pay more than \$100 per institution in tuition fees, complete this section. If you are enrolled full time, or if you have a mental or physical disability and are enrolled part time, enter the total of the tuition fees you will pay, plus \$400 for each month that you will be enrolled, plus \$65 per month for textbooks. If you are enrolled part time and do not have a mental or physical disability, enter the total of the tuition fees you will pay, plus \$120 for each month that you will be enrolled part time, plus \$20 per month for textbooks.</p>	
<p><b>6. Disability amount</b> – If you will claim the disability amount on your income tax return by using Form T2201, <i>Disability Tax Credit Certificate</i>, enter \$7,021.</p>	
<p><b>7. Spouse or common-law partner amount</b> – If you are supporting your spouse or common-law partner who lives with you, and whose net income for the year will be less than \$9,600, enter the difference between \$9,600 and his or her estimated net income. If your spouse's or common-law partner's net income for the year will be \$9,600 or more, you cannot claim this amount.</p>	
<p><b>8. Amount for an eligible dependant</b> – If you do not have a spouse or common-law partner and you support a dependent relative who lives with you, and whose net income for the year will be less than \$9,600, enter the difference between \$9,600 and his or her estimated net income. If your eligible dependant's net income for the year will be \$9,600 or more, you cannot claim this amount.</p>	
<p><b>9. Caregiver amount</b> – If you are taking care of a dependant who lives with you, whose net income for the year will be \$13,986 or less, and who is either your or your spouse's or common-law partner's:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• parent or grandparent (aged 65 or older), or</li> <li>• relative (aged 18 or older) who is dependent on you because of an infirmity,</li> </ul> <p>enter \$4,095. If the dependant's net income for the year will be between \$13,986 and \$18,081 and you want to calculate a partial claim, get the TD1-WS, <i>Worksheet for the 2008 Personal Tax Credits Return</i> and complete the appropriate section.</p>	
<p><b>10. Amount for infirm dependants age 18 or older</b> – If you support an infirm dependant age 18 or older who is your or your spouse's or common-law partner's relative, who lives in Canada, and whose net income for the year will be \$5,811 or less, enter \$4,095. You cannot claim an amount for a dependant you claimed on line 9. If the dependant's net income for the year will be between \$5,811 and \$9,906 and you want to calculate a partial claim, get the TD1-WS, <i>Worksheet for the 2008 Personal Tax Credits Return</i> and complete the appropriate section.</p>	
<p><b>11. Amounts transferred from your spouse or common-law partner</b> – If your spouse or common-law partner will not use all of his or her age amount, pension income amount, tuition, education and textbook amounts, disability amount or child amount on his or her income tax return, enter the unused amount.</p>	
<p><b>12. Amounts transferred from a dependant</b> – If your dependant will not use all of his or her disability amount on his or her income tax return, enter the unused amount. If your or your spouse or common-law partner's dependent child or grandchild will not use all of his or her tuition, education and textbook amounts on his or her income tax return, enter the unused amount.</p>	
<p><b>13. TOTAL CLAIM AMOUNT</b> – Add lines 1 through line 12.</p> <p>Your employer or payer will use this amount to determine the amount of your tax deductions.</p>	<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>

Form continues on the back →



### Completing the TD1

Complete this form **only** if:

- you want to change amounts you previously claimed;
- you have a new employer or payer and you will receive salary, wages, commissions, pensions, Employment Insurance benefits, or any other remuneration;
- you want to claim the deduction for living in a prescribed zone; or
- you want to increase the amount of tax deducted at source.

Sign and date it and give it to your employer or payer.

If you have more than one employer or payer at the same time and you have already claimed personal tax credit amounts on another TD1 form for 2008, you can choose not to claim them again. By doing this, you may not have to pay as much tax when you file your income tax return. To choose this option, enter "0" on line 13 on the front page and do not complete lines 2 to 12.

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

### Total income less than total claim amount

Check this box if your total income for the year from all employers and payers will be less than your total claim amount on line 13. Then your employer or payer will not deduct tax from your earnings.

### Non-residents

Are you a non-resident of Canada who will include 90% or more of your world income when determining your taxable income earned in Canada in 2008? If you are unsure of your residency status, call the International Tax Services Office at **1-800-267-5177**.

- If yes, complete the front page.
- If no, enter "0" on line 13 and do not complete lines 2 to 12, as you are not entitled to the personal tax credits.

### Provincial or territorial personal tax credits return

If your claim amount on line 13 is more than \$9,600, you also have to complete a provincial or territorial personal tax credit return. If you are an employee, use the TD1 form for your province or territory of employment. If you are a pensioner, use the TD1 form for your province or territory of residence. Your employer or payer will use both this federal form and your most recent provincial or territorial TD1 form to determine the amount of your tax deductions.

If you are claiming the basic personal amount **only** (your claim amount on line 13 is \$9,600), your employer or payer will deduct provincial or territorial taxes after allowing the provincial or territorial basic personal amount.

**Note:** If you are a Saskatchewan resident supporting children under 18 at any time during 2008, you may be able to claim the child amount on the TD1SK, *2008 Saskatchewan Personal Tax Credits Return*. Therefore, you may want to complete the TD1SK form even if you are **only** claiming the basic personal amount on this form.

### Deduction for living in a prescribed zone

If you live in the Northwest Territories, Nunavut, Yukon, or another prescribed **northern** zone for more than six months in a row beginning or ending in 2008, you can claim:

- \$7.50 for each day that you live in the prescribed northern zone, or
- \$15 for each day that you live in the prescribed northern zone if, during that time, you live in a dwelling that you maintain, and you are the only person living in that dwelling who is claiming this deduction.

\$

Employees living in a prescribed **intermediate** zone can claim 50% of the total of the above amounts.

For more information, get Form T2222, *Northern Residents Deductions*, and the Publication T4039, *Northern Residents Deductions – Places in Prescribed Zones*.

### Additional tax to be deducted

You may want to have more tax deducted from each payment, especially if you receive other income, including non-employment income such as CPP or QPP benefits, or Old Age Security pension. By doing this, you may not have to pay as much tax when you file your income tax return. To choose this option, state the amount of additional tax you want to have deducted from each payment. To change this deduction later, complete a new TD1 form.

\$

### Reduction in tax deductions

You can ask to have less tax deducted if on your income tax return you are eligible for deductions or non-refundable tax credits that are not listed on this form (for example, periodic contributions to a Registered Retirement Savings Plan (RRSP), child care or employment expenses, and charitable donations). To make this request, complete Form T1213, *Request to Reduce Tax Deductions at Source*, to get a letter of authority from your tax services office. Give the letter of authority to your employer or payer. You do not need a letter of authority if your employer deducts RRSP contributions from your salary.

### Certification

I certify that the information given in this return is, to the best of my knowledge, correct and complete.

Signature \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

**It is a serious offence to make a false return.**

Anexo 11

CONSULADO GENERAL DE MÉXICO  
CONSULATE GENERAL OF MEXICO



FORMATO DE ASISTENCIA MEDICA BILINGÜE



MEDICAL BILINGUAL ASSISTANCE FORM

**Estimado trabajador :** Este formato está diseñado para ayudarte a describir los síntomas que más se aproximen al padecimiento que te aqueja, con la finalidad de que el personal del Servicio Médico Canadiense pueda entenderte y tener una base de información sobre tu salud en el momento que te presentes en un Hospital o Consultorio para ser atendido. Sólo marca con una **X** el cuadro o cuadros que describan lo que sientes y entregaselo al médico que te atiende.

**Dear Doctor :** Due to the language barrier between the Mexican workers and the Medical Service, this form was designed as a tool in order to help you and also help the workers to explain the symptoms they are suffering when they get to your office. Please, check both sides of this form before you proceed and fill up the spaces that correspond to you and sign it up.

PROGRAMA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES - MEXICAN SEASONAL AGRICULTURAL WORKERS PROGRAM

Cuadro Básico de Síntomas - Common Symptoms Table

Español - Spanish Dolor de Cabeza	Headache	Español - Spanish Mareos	Dizziness	Español - Spanish Dolor en los Riñones	Flank
Español - Spanish Dolor Abdominal	Abdominal Pain	Español - Spanish Náuseas	Nausea	Español - Spanish Ardor al Orinar	Pain when urinating
Español - Spanish Dolor de Estómago	Epigastric Pain	Español - Spanish Irritación de Ojos	Iritation in Eyes	Español - Spanish Sangrado al Orinar	Blood in Urine
Español - Spanish Dolor de Garganta	Throat Sore	Español - Spanish Nariz Congestionada	Stuffy Nose	Español - Spanish Estreñimiento	Constipation
Español - Spanish Dolor de Pecho	Chest Pain	Español - Spanish Debilidad Muscular	Weakness	Español - Spanish Fiebre	Fever
Español - Spanish Dolor Articulaiones	Pain In Joints	Español - Spanish Escalofríos	Shivers	Español - Spanish Insomnio	Insomnia
Español - Spanish Dolor de Espalda	Upper Back Pain	Español - Spanish Dificultad al Respirar	Difficulty Breathing	Español - Spanish Iritación en la Piel	Skin Irritation
Español - Spanish Dolor de Cintura	Lower Back Pain	Español - Spanish Sangrado de Nariz	Bleeding Nose	Español - Spanish Escurrimiento Vaginal	Vaginal Discharge
Español - Spanish Dolor de Oídos	Ear Pain	Español - Spanish Comezón Extrema	Itchiness	Español - Spanish Retraso de la Regla	Menstruation Delay
Español - Spanish Dolor Muscular	Muscular Pain	Español - Spanish Tos Persistente	Persistent Cough	Español - Spanish Dolor en los Senos	Breast Pain

**Indica si eres Alérgico a**

Penicilina	[ ]	Sulfas	[ ]
Peniciline	[ ]	Sulfas	[ ]

I'm Allergic to

**Indica si tienes algún Padecimiento Pre-Existente**

Otros	[ ]	Diabetes	[ ]	Problemas Cardiacos	[ ]	Problemas de Presión	[ ]
Other	[ ]	Diabetes	[ ]	Heart Problems	[ ]	Blood Pressure	[ ]

Pre-Existing illness

**IMPORTANTE :** Si necesitas mayor asistencia, no dudes en comunicarte con tú Consulado al número gratuito 1-888-351-2690

**NOTE :** Should you need any further assistance, please feel free to contact the Consulate of Mexico at the following Toll Free number : 1-888-351-2690



Sr(a). trabajador(a) : En caso de ser necesario, utilice la figura que le corresponda según su sexo para indicar al médico que lo atiende el área o áreas de su cuerpo en la(s) que está usted presentando algún síntoma, poniendo una pequeña "X" en la zona que desee usted señalar.

Dr. : If necessary, the worker will use these figures as a support, so they can show you where exactly they are having a problem by putting an "X" on the specific area.



Nombre del Trabajador \_\_\_\_\_ Fecha de Nacimiento \_\_\_\_\_  
 Worker's Name \_\_\_\_\_ Date of Birth \_\_\_\_\_  
DD MM YY

Expediente en México \_\_\_\_\_ Exp. Embajada Canadá \_\_\_\_\_

Enfermedad  Accidente  Accidente de Trabajo  OHIP : \_\_\_\_\_  
 Illness Accident Work Accident

Diagnóstico \_\_\_\_\_  
 Diagnostic \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Pronóstico \_\_\_\_\_  
 Prognosis \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Nombre y Firma del Dr. \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_  
 Dr's Name & Signature \_\_\_\_\_ Current Date \_\_\_\_\_  
DD MM YY

Periodo de Incapacidad \_\_\_\_\_ Próxima Cita \_\_\_\_\_  
 Out of Work Until \_\_\_\_\_ Next Appointment \_\_\_\_\_  
DD MM YY

\_\_\_\_\_ Autorizo al Consulado de México para que en mi nombre y representación pueda solicitar y obtener mi expediente médico sobre este padecimiento específico y efectuar todos los trámites necesarios para la atención médica que requiera hasta mi total recuperación, así como para el cobro de los beneficios a los cuales tenga derecho.

I authorize the Consulate of Mexico to act on my behalf on this particular case, so they can obtain my medical records and all other information related to the benefits I am entitled to.

\_\_\_\_\_ DD MM YY  
 Firma del Trabajador  
 Worker's Signature

## ***BIBLIOGRAFÍA***

Barrón Pérez, María Antonieta, "Trabajadores agrícolas mexicanos en Ontario y California. El caso de los jornaleros en Salinas, Greenfield y Watsonville, California, USA y Simcoe, Ontario, Canadá", en *Revista Mexicana de Estudios Canadienses*, Culiacán, Sinaloa, Nueva Época, No.9, Año 2005, 11 pp.

Basok, Tanya, *Derechos humanos y ciudadanía: el caso de los inmigrantes mexicanos en Canadá*, Ontario, Canadá, Centro de Estudios Corporativos de Inmigración, Universidad de Windsor, 2003, 72 pp.

Binford, Leigh, "Campos agrícolas, campos de poder: el estado mexicano, los granjeros y los trabajadores temporales mexicanos", en *Migraciones internacionales*, Tijuana, B.C., El Colegio de la Frontera Norte, Enero-junio 2006, vol.3 no.3, 54-80 pp.

Binford, Leigh, *et al.*, *Rumbo a Canadá: la migración canadiense de trabajadores agrícolas tlaxcaltecos*, México, Universidad Autónoma de Tlaxcala y Fondo de Cultura Económica, 2004, 267pp.

Bustamante, Jorge, *Migración Internacional y Derechos Humanos*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas y Miguel Ángel Porrúa, 2002, 210 pp.

Carvajal Silva, María Raquel, *Migración internacional y derechos humanos: derechos humanos, civiles, sociales y políticos en el contexto de la migración México-Estados Unidos*, Guadalajara, Jalisco, Universidad de Guadalajara y Ed. Paidós, 2004, 184 pp.

Comisión para la Cooperación Laboral del ALCA, *Guía para trabajadores migratorios sobre las leyes laborales en Canadá*, México, Centro de Investigaciones sobre América del Norte, UNAM, 2004, 74 pp.

Conferencia Interamericana de Seguridad Social, *La seguridad social en Canadá México*, Secretaría General de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, CISAN, 1994, 115 pp.

Corona Vázquez, Rodolfo, *et al.*, *De trabajadores inestables a emigrantes internacionales: una opción temporal en trabajo temporal y migración internacional a partir de la experiencia México-Canadá*, México, COLMEX, Miguel Angel Porrúa y COLEF, 2007, 224 pp.

Delgado Wise, Raúl *et al.*, *Contribuciones al análisis de la migración internacional y el desarrollo regional en México*, México, Cámara de Diputados, Miguel Ángel Porrúa, 2005, 340 pp.

Sin autor, *Diccionario Jurídico Espasa*, Madrid, España, Ed. Espasa Calpe, 2006, 813 pp.

Embajada de Canadá en México, Commission on Agricultural Workers of Agricultural Workers, "Executive Summary of the Report of the Commission on Agricultural Workers 2000". en *Personal Communications*, México, Embajada de Canadá en México, 2001, 145 pp.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2008*, México, INEGI, 2009, 328 pp.

Giorguli Saucedo, Silvia E., *La migración mexicana y el mercado de trabajo estadounidense: tendencias, perspectivas y ¿oportunidades?*, México, Miguel Ángel Porrúa, 2006, 161 pp.

Larkin, Sherrie, *Los trabajadores occidentales y los granjeros de Ontario: construcción recíproca de un mundo dividido*, London, Ontario, Tesis de Maestría, Universidad del Oeste de Ontario, 1989.

Llanes Torres, Oscar, *Derecho Internacional Público. Instrumento de las Relaciones Internacionales*, México, Ed. Orlando Cárdenas, 1985, 531 pp.

Ortega Olivares, Mario, "A diez años del Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá, México y Estados Unidos", en *Revista Mexicana de Estudios Canadienses*, Culiacán, Sinaloa, Nueva Época, 2004, No.7, 21pp

Pereznieto Castro, Leonel *et al.*, *Derecho Internacional Privado*, México, Ed. Harla México, 1980, 512 pp.

Santibañez Romellón, Jorge, *Trabajo temporal y Migración Internacional a partir de la experiencia México – Canadá*, Tijuana, B.C., El Colegio de la Frontera Norte, 2007, 205 pp.

Seara Vázquez, Modesto, *Derecho Internacional Público*, México, Porrúa, 2000, 59 pp.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Encuesta sobre migración en la frontera Norte de México, 2000-2001*, México, STPS, 2004, 107 pp.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Encuesta sobre migración en la frontera Norte de México, 2001-2002*, México, STPS, 2004, 108 pp.

Secretaría de Gobernación, "Encuesta sobre migración en la frontera Norte de México 2005", en *Serie anualizada 1995 y 1999-2005*, México, Alfaguara, 2007, 224 pp.

Sierra Sosa, Ligia, *et al.*, *Migración, trabajo y medio ambiente: acercamientos teóricos en las ciencias sociales desde el caribe mexicano*, México, Universidad de Quintana Roo, Plaza y Valdés, 2006, 287 pp.



Vanegas García, Rosa María, “México y el Caribe en el Programa agrícola canadiense”, en *Revista Mexicana de Estudios Canadienses*, Culiacán, Sinaloa, no.6, Nueva Época, 2000, 11 pp.

Verduzco Igartúa, Gustavo, “El Programa de Trabajadores Agrícolas Mexicanos con Canadá: un contraste frente a la experiencia con Estados Unidos”, en *Estudios demográficos y urbanos*, México, Enero a Abril de 1999, vol.14 no.1, COLMEX, 1999, 165 pp.

Verea, Mónica, *Migración temporal en América del Norte: propuestas y respuestas*, México, Centro de Investigaciones Sociales sobre América del Norte, UNAM, 2003, 262 pp.

Vogt, Lewis *et al. Estadísticas económicas del Canadá*, Alberta, Canadá, Prentice Hall, 1993, 102 pp.

## SITIOS WEB

- Asociación Comunitaria de Inmigrantes Latinos de Niágara (Latín Immigrant Niágara Community Association, LINCA)  
<http://niagara.cioc.ca/record/NIA5922>
- Colegio de la Frontera (Frontier College)  
<http://www.frontiercollegefoundation.ca/>
- Colegio de la Frontera Norte [www.colef.mx](http://www.colef.mx)
- Consejo Nacional de Población [www.conapo.org.mx](http://www.conapo.org.mx)
- Consulado Mexicano en Ontario, Canadá [www.consulmex.org.mx](http://www.consulmex.org.mx)
- Documental *El Contrato* [www.youtube.com/watch?v=wrC3irRJ1Rs](http://www.youtube.com/watch?v=wrC3irRJ1Rs)
- Embajada de Canadá en México [www.canadianembassy.org](http://www.canadianembassy.org)
- Estadísticas de Canadá: composición de la población agrícola del Censo poblacional de 2006 [www.statcan.gc.ca/ca-ra2006/agpop/articule-eng.html](http://www.statcan.gc.ca/ca-ra2006/agpop/articule-eng.html)
- Foreign Affairs [www.canada.org.mx](http://www.canada.org.mx)

- Immigration Canada [www.cic.gc.ca/english/index.html](http://www.cic.gc.ca/english/index.html)
- Información estadística migratoria: sección Canadá  
[www.migrationinformation.org/globaldata/countrydata/data.cfm](http://www.migrationinformation.org/globaldata/countrydata/data.cfm)
- Informe presentado por Harald Bauder y Kerry Preibish para el Programa para las comunidades sostenibles OMAPRA, *Impactos de los trabajadores agrícolas en las comunidades de Ontario*  
[www.geography.ryerson.ca/hbauder/immigrant%20labour/impacts.pdf](http://www.geography.ryerson.ca/hbauder/immigrant%20labour/impacts.pdf)
- Instituto Nacional de Migración [www.inami.org.mx](http://www.inami.org.mx)
- Justicia para los Trabajadores Migrantes (Justicia 4 Migrant Workers, J4MW) <http://www.justicia4migrantworkers.org/>
- Ministerio de Trabajo de Ontario  
[www.labour.gov.on.ca/english/es/guide\\_4.html](http://www.labour.gov.on.ca/english/es/guide_4.html)
- Ministerio de Trabajo. Estatuto de Estándares de Empleo  
[www.labour.gov.ca](http://www.labour.gov.ca)
- North-South Institute, Verduzco Igartúa, Gustavo, *Participación de los trabajadores agrícolas mexicanos en el mercado laboral agrícola de Canadá y su impacto sobre las comunidades rurales canadienses*  
[www.nsi-ins.ca/english/pdf/exe\\_sum\\_verduzco.pdf](http://www.nsi-ins.ca/english/pdf/exe_sum_verduzco.pdf)
- Población agrícola de Canadá [www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/081202/dq](http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/081202/dq)
- Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales  
[www.hrsdc.gc.ca/cgi-bin/hrsdcc/print](http://www.hrsdc.gc.ca/cgi-bin/hrsdcc/print)
- Salud y seguridad en el trabajo  
[www.hrsdc.gc.ca/eng/labour/workforce\\_health/index.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/eng/labour/workforce_health/index.shtml)
- Secretaría de Relaciones Exteriores [www.sre.org.mx](http://www.sre.org.mx)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [www.stps.org.mx](http://www.stps.org.mx)
- Seguro de Desempleo de Canadá  
[www.servicecanada.gc.ca/eng/ei/menu/eihome.shtml](http://www.servicecanada.gc.ca/eng/ei/menu/eihome.shtml)
- Unión de Trabajadores de la Alimentación y del Comercio (United Food and Commercial Workers Union, UFCW)  
[http://www.ufcw.org/about\\_ufcw/who\\_we\\_are/](http://www.ufcw.org/about_ufcw/who_we_are/)

## **ANEXOS**

Anexo 1: Censo de Agricultura de Canadá 2005 - 2009. Superficie cultivada de los principales cultivos.

Anexo 2: Trabajadores asignados al Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales durante las temporadas 2002-2009.

Anexo 3: Memorándum de Entendimiento suscrito entre el gobierno de Canadá y el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos.

Anexo 4: Directrices Operativas del Memorándum de Entendimiento.

Anexo 5: Contrato de trabajo para trabajadores agrícolas temporales mexicanos en Canadá.

Anexo 6: Explicación de su cheque de pago.

Anexo 7: Programa de Trabajadores Temporales Mexicanos.

Anexo 8: Tabla de salarios mínimos en la provincia de Ontario.

Anexo 9: Solicitud de seguro social.

Anexo 10: Formato de devolución de impuestos.

Anexo 11: Formato de asistencia médica bilingüe.