



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

Nuevas tendencias en la flexibilización y  
protección laboral de la migración  
temporal México-Canadá (2000-2012)

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

Licenciado en Relaciones Internacionales

PRESENTA:

Marco Antonio Galicia Praskauer

DIRECTORA DE TESIS:

Dra. María Teresa Gutiérrez-Haces



Junio del 2014



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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



# Agradecimientos

A la UNAM por la educación brindada.  
A la Dra. María Teresa Gutiérrez-Haces.

A mi familia por su apoyo durante mi carrera.  
A Fabiola Mendoza.  
A Darío, Jorge y Carlos, por su apoyo en Canadá.

A mis amigos de la universidad por el tiempo compartido.  
A Martha e Itzi por enseñarme la excelencia académica.



# Índice general

Índice general	v
Índice de cuadros	ix
Índice de figuras	xi
<b>1 Genealogía y evolución de la política migratoria canadiense.</b>	<b>3</b>
1.1 Inmigración y ciudadanía, migración permanente y temporal. . . . .	3
1.2 La migración a Canadá a través de la historia. . . . .	6
Los primeros años: La fundación de Canadá (1534-1780). . . . .	6
Del poblamiento al establecimiento de la Confederación (1780-1867). .	10
De la confederación a la Primera Guerra Mundial (1867-1917). . . . .	13
El Periodo de Entreguerras y la Segunda Guerra Mundial. (1917-1945)	19
Refugiados. . . . .	22
Política en la Posguerra. (1945-1980) . . . . .	23
1.3 Conclusión. . . . .	31
<b>2 La política migratoria actual de Canadá</b>	<b>35</b>
2.1 Política federal . . . . .	36
Inmigrantes económicos . . . . .	36
Inmigrantes independientes . . . . .	36
El caso especial de Quebec . . . . .	38
La categoría de <i>Bussiness</i> . . . . .	39

Inmigrantes Patrocinados . . . . .	41
Refugiados. . . . .	43
2.2 Programas de Nominación Provincial . . . . .	50
La Clasificación Nacional de Ocupaciones (National Occupation Clas- sification) . . . . .	51
Requisitos adicionales para clasificar en los PNPs . . . . .	53
<b>3 Emigración temporal de mexicanos . . . . .</b>	<b>57</b>
3.1 Programas de migración temporal de Estados Unidos. . . . .	59
El Programa Bracero (1945-1967) . . . . .	60
El Programa Bracero durante la Segunda Guerra Mundial. . . . .	60
El Programa Bracero durante la Guerra de Corea (1948-1951) . . . . .	66
El Programa Bracero 1951-1964. . . . .	67
Visa H2 y H2A. . . . .	69
Otros programas de migración temporal a Estados Unidos. . . . .	72
3.2 Las visas TN. . . . .	73
3.3 Conclusión . . . . .	74
<b>4 Migración temporal en Canadá. . . . .</b>	<b>77</b>
4.1 Contexto y creación de los programas de trabajadores temporales . . . . .	77
Historia de los programas de trabajadores temporales . . . . .	79
4.2 Derechos de los trabajadores migratorios . . . . .	84
Derechos federales . . . . .	85
Salario mínimo . . . . .	86
Vacaciones . . . . .	88
Trabajadores agrícolas. . . . .	88
4.3 El Programa de Trabajadores Agrícolas Estacionales. (SAWP) . . . . .	90
El PTAT México-Canadá . . . . .	91
Requisitos y restricciones . . . . .	94
Pros y contras . . . . .	95
Derechos de los trabajadores del PTAT. . . . .	102

4.4	El Programa Federal de Trabajadores Temporales Calificados. . . . .	104
	El Proyecto Piloto. . . . .	105
	El Mecanismo de Movilidad Laboral México-Canadá. . . . .	106
4.5	International Experience Canada. . . . .	113
4.6	El programa de niñeras . . . . .	115
<b>5</b>	<b>La protección de los trabajadores agrícolas migrantes.</b>	<b>119</b>
5.1	La situación de los sindicatos en Estados Unidos y Canadá. . . . .	119
	La posición de los sindicatos con respecto a los trabajadores agrícolas.	122
5.2	El comienzo del involucramiento sindical en Canadá con los trabaja- dores agrícolas . . . . .	123
5.3	La Defensa de los trabajadores agrícolas por parte de la UFCW . . . . .	126
	¿Quién es la UFCW? . . . . .	126
	La Alianza de los Trabajadores Agrícolas. . . . .	128
	La lucha de la UFCW en el terreno legal. . . . .	129
	Los casos de Dunmore y de Fraser en Ontario. . . . .	129
	El papel de los consulados. . . . .	132
	El caso de la UFCW contra el consulado mexicano en Vancouver.	135
	La paradiplomacia de la UFCW. . . . .	139
	Distrito Federal. . . . .	139
	Oaxaca. . . . .	140
	Michoacán. . . . .	140
	Guerrero . . . . .	142
	La Confederación Nacional Campesina . . . . .	143
5.4	Denuncias de Derechos humanos en el Mecanismo de Movilidad La- boral México-Canadá. . . . .	145
	Propuestas de Solución. . . . .	152
	<b>Bibliografía</b>	<b>155</b>
	<b>Anexos</b>	<b>A1</b>

<b>Anexo A Profesiones incluidas para la emisión de visas TN</b>	<b>A3</b>
<b>Anexo B Planes de Nominación Provincial</b>	<b>A7</b>
B.1 Alberta . . . . .	A7
B.2 Columbia Británica . . . . .	A10
B.3 Isla del Príncipe Eduardo . . . . .	A13
B.4 Manitoba. . . . .	A16
B.5 Nueva Brunswick. . . . .	A19
B.6 Nueva Escocia . . . . .	A21
B.7 Ontario . . . . .	A23
B.8 Saskatchewan . . . . .	A25
B.9 Terranova y Labrador . . . . .	A28
<b>Anexo C Planes de Nominación en los Territorios</b>	<b>A29</b>
C.1 Territorios del Noroeste. . . . .	A29
C.2 Yukon. . . . .	A31
<b>Anexo D Entrevista con Maria del Carmen Lugo, encargada del Mecanismo de Movilidad Laboral,</b>	<b>A33</b>
<b>Anexo E Experiencia personal como trabajador migrante en Canadá</b>	<b>A49</b>
<b>Anexo F Entrevista con Andrea Gálvez, representante de la UFCW en México.</b>	<b>A55</b>
<b>Anexo G Mapas de trabajadores temporales en Canadá por provincia</b>	<b>A69</b>
<b>Anexo H Documentos del caso: UFCW vs Consulado mexicano ante la Corte Laboral de Columbia Británica.</b>	<b>A77</b>
H.1 Lista negra filtrada . . . . .	A77
H.2 Testimonio de Victor Robles Vélez. . . . .	A84
H.3 Testimonios de exfuncionarios del consulado . . . . .	A88
<b>Anexo I Memorandum de Entendimiento México-Canadá</b>	<b>A93</b>

# Índice de cuadros

2.1	Dinero requerido por el plan federal de inmigración por persona. . . . .	38
2.2	Entrada de inmigrantes económicos a Canadá (2000-2010). . . . .	41
2.3	Entrada de inmigrantes patrocinados a Canadá (2002-2011). . . . .	44
2.4	Refugiados en Canadá (1989-2011) . . . . .	49
2.5	Niveles de habilidad de ocupaciones según el NOC. . . . .	52
2.6	Nivel de clasificación de ocupaciones según el NOC . . . . .	53
3.1	Principales destinos de emigración de mexicanos . . . . .	58
3.2	Estadísticas históricas cambios el Programa Bracero. . . . .	69
3.3	Estadísticas de “No inmigrantes” en Estados Unidos provenientes de Mé- xico y Canadá (2011). . . . .	71
3.4	Porcentaje de mexicanos en las visas H. . . . .	71
3.5	Trabajadores temporales mexicanos en Estados Unidos, 2011 . . . . .	73
4.1	Trabajadores temporales mexicanos en Canadá (2003-2012). . . . .	81
4.2	Número de LMOs positivos por área de ocupación 2012. . . . .	82
4.3	Número de LMOs aprobadas por país de procedencia en Canadá 2012 (10 principales países) . . . . .	83
4.4	Salarios mínimos en Canadá . . . . .	87
4.5	Cambios en el PTAT desde su fundación . . . . .	98
4.6	Estadísticas del Mecanismo de Movilidad Laboral(2009-mayo del 2013) .	110
4.6	Estadísticas del Mecanismo de Movilidad Laboral(2009-mayo del 2013) .	111
4.6	Estadísticas del Mecanismo de Movilidad Laboral(2009-mayo del 2013) .	112

4.7	Número de trabajadores en el LCP . . . . .	117
5.1	Porcentaje de trabajadores sindicalizados en Estados Unidos . . . . .	120
5.2	Porcentaje de Sindicalización en Canadá (1997-2012). . . . .	120
5.3	Porcentaje de Sindicalización en Canadá por provincia (1997-2012). . . . .	121
5.4	Sindicatos Afiliados a la UFCW (1979-2014) . . . . .	127
5.5	Consulados de México en Canadá . . . . .	133
5.5	Consulados de México en Canadá . . . . .	134

# Índice de figuras

- 1.1 División política de América del Norte 1759 . . . . . 8
- 1.2 División política de América del Norte 1791 . . . . . 10
- 1.3 División política de América del Norte 1867 . . . . . 13
- 1.4 División política de América del Norte 1905 . . . . . 17
- 1.5 Residentes permanentes en Canadá 1860-2010 . . . . . 30
  
- 4.1 Crecimiento del PTAT (1973-2010) . . . . . 101
  
- G.1 Trabajadores mexicanos en Canadá (1980) . . . . . A70
- G.2 Trabajadores mexicanos en Canadá (1990). . . . . A71
- G.3 Trabajadores mexicanos en Canadá (2000). . . . . A72
- G.4 Trabajadores mexicanos en Canadá (1980,1990,2000,2008). . . . . A73
- G.5 Trabajadores de Guatemala en Canadá (1980,1990,2000,2008). . . . . A74
- G.6 Trabajadores de Jamaica en Canadá (1980,1990,2000,2008). . . . . A75



# Notas de traducción, estilo, siglas y abreviaturas.

Cuando se hable de organizaciones cuyo nombre original esté en inglés se hace la traducción libre al español, dejando constancia del nombre original en inglés, sin embargo se usarán las siglas originales en inglés para su fácil identificación. He aquí una lista de las abreviaturas de organizaciones utilizadas durante el texto:

- HRSDC, Human Resources Development Canada, Departamento de Recursos Humanos y Desarrollo de Habilidades de Canadá.
- STPS, Secretaría del Trabajo y Previsión Social (México).
- SWAP, Seasonal Workers Agricultural Program, Se refiere al Programa de trabajadores agrícolas temporales, centralizado por el gobierno de Canadá. Usaré esta sigla para referirme al programa de trabajadores agrícolas que tiene Canadá con diferentes países incluido México.
- PTAT México-Canadá, Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales que mantiene el gobierno de México con su homólogo canadiense. A diferencia del programa anterior usaré esta sigla para referirme sólo al PTAT México-Canadá.
- OIT, Organización Internacional del Trabajo.
- ONU, Organización de las Naciones Unidas.
- ACNUR, Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados.

- CIC, Citizenship and Immigration Canada, Departamento de Ciudadanía e Inmigración de Canadá.
- PNP, Plan de nominación provincial.
- NOC, National Occupation Classification, Clasificación Nacional de Ocupaciones en Canadá.
- UFCW, United Food and Commercial Workers, Sindicato de la Industria del Comercio y la Alimentación. Presente en Estados Unidos y Canadá.
- CAN, Dólar canadiense.
- OIM, Organización Internacional para las Migraciones.

Para los nombres de organizaciones, instituciones, empresas, programas, leyes y partidos políticos cuyo nombre éste en otro idioma se utilizará, como lo dicta la norma, un tipo de letra normal. Por el contrario para los conceptos y palabras en otro idioma se utilizarán las cursivas.

EL plural de las siglas será dado usando una “s” minúscula al final de las siglas, como por ejemplo: Planes de Nominación Provincial (PNPs); en lugar de usar la forma tradicional de doblar las letras, por ejemplo: Planes de Nominación Provincial (PPNNPP). Esto con el fin de facilitar la lectura.

# Introducción

El presente estudio trata el problema del ejercicio de los derechos de los trabajadores migrantes temporales mexicanos en Canadá y las tendencias históricas que tienen influencia sobre estos.

Para abordar el tema se hará un repaso histórico para comprender que papel juega la migración temporal de mexicanos en el esquema mayor de la política migratoria canadiense, además del papel histórico que nuestro país ha tenido como emisor de emigrantes. Posteriormente se intentara ahondar en el marco legal de la política migratoria canadiense para poder comprender que papel juegan los trabajadores temporales. La mayoría de los capítulos están enfocados desde el punto de vista canadiense, en el estudio de sus leyes, su historia y sus instituciones, considero que este enfoque es provechoso ya que aunque hay diversos estudios sobre migración temporal México-Canadá pocos se han ocupado de comprender a fondo el marco legal por el que se rige está en el país receptor.

Esta tesis trata en su mayoría sobre el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá debido a su importancia, pero no está restringida a éste, trata de abarcar todos los programas de migración temporal que tiene nuestro país con Canadá centrándose en los sectores mas vulnerables constituidos por lo trabajadores de baja calificación.

Se pretende ir un poco más allá de los estudios de campo y antropológicos sobre el estudio de los migrantes agrícolas mexicanos, para tener una perspectiva jurídica e internacional del problema.

Siguiendo el desarrollo de la tesis, se hará un resumen de los Programas de Trabajo Temporal en Canadá, el significado de estos para el Estado receptor y los derechos

que se les son otorgados por este a los trabajadores . Finalmente se concluirá con un estudio de las organizaciones de protección de los derechos y la lucha de estas por la defensa y visibilización de los trabajadores

# Capítulo 1

## Genealogía y evolución de la política migratoria canadiense.

### 1.1 Inmigración y ciudadanía, migración permanente y temporal.

**E**n el sistema de Estados que existe actualmente, hay una relación jurídico-política que liga a cada uno de los individuos que componen un Estado con éste; dicha relación es llamada ciudadanía y es la base del moderno sistema jurídico, en la relación Estado-individuo. Aunque la ciudadanía no es el sujeto principal de esta tesis es necesario mencionarla ya que a través de ella se define el estatus de inmigrante, sujeto central de la investigación.

Un ciudadano es parte de un Estado y posee plenos derechos civiles, políticos y sociales. Los derechos políticos se refieren sobre todo al derecho al voto y al derecho a participar en el gobierno del Estado, en diferentes formas; los derechos civiles son la protección de la individualidad, ya sea contra el propio Estado o contra otros individuos, entre estos están el derecho a la propiedad, a la libertad individual y al acceso a la justicia; por último y de reciente creación, están los derechos sociales surgidos con los movimientos laborales del siglo XIX que definen el derecho de los

individuos en torno a la vida laboral, el derecho al trabajo y el bienestar social.<sup>1</sup> Los tres grupos de derechos existen al menos en la sociedad y los Estados occidentales.

El otorgamiento de la ciudadanía varía según las reglas de cada estado; sin embargo en la historia existen dos formas principales para otorgar la ciudadanía, el *ius soli* y el *ius sanguini*. El *ius soli* se refiere a la obtención de la ciudadanía respecto al lugar de nacimiento; en contraparte el *ius sanguini* se refiere a la obtención de la ciudadanía por la ascendencia familiar. Estas dos maneras de otorgar la ciudadanía se dan en distintos tipos de países, en los países periféricos y de colonización que surgieron de los esfuerzos de la colonización europea, la manera de otorgar la ciudadanía está más basada en el *ius soli* que en el *ius sanguini*, ejemplos de estos países son los grandes receptores de inmigrantes como Estados Unidos, Canadá y Australia. Los países europeos centrales, y que se rigen por el linaje otorgan la ciudadanía sobre todo por *ius sanguini*, ejemplos de estos son Francia, Suecia, Holanda, Bélgica e Italia con políticas semiabiertas para los inmigrantes y Austria y Suiza, con la transmisión de la ciudadanía sólo por *ius sanguini*.

Ello establece dos tipos principales de países, unos abiertos a la migración que acatan el criterio de *ius soli*, y otros más cerrados en donde prima el *ius sanguini*. A partir de la Segunda Guerra Mundial, y con la creciente movilidad de personas en el mundo, un nuevo tipo de derecho surge con respecto a la ciudadanía, el *ius domicili* que establece la posibilidad de obtener la ciudadanía mediante la residencia en un país; esto con vistas a otorgar rápidamente la ciudadanía en sociedades que reciben gran cantidad de inmigrantes.

La transición entre un ciudadano y un extranjero la marcan varios estatus legales según el país; entre los más comunes está la categoría legal de residente permanente que se refiere a quien tiene acceso a los derechos civiles y sociales que el Estado otorga, aunque no a los derechos políticos, lo cual es la principal diferencia. Esta situación se basa en que los residentes permanentes al ser extranjeros tienen su lealtad cuestionada. Otro aspecto importante es que los residentes permanentes pueden ser

---

<sup>1</sup>Cfr: Mónica Vereá. *Migración temporal en América del Norte*. México, D.F.: CISAN, 2003, Véase el capítulo de: Ciudadanos y naturalizados vs residentes permanentes y temporales, pp 55-65.

sujetos a deportación en caso de que se haya cometido algún acto criminal. Este tipo de residentes, según el país, puede optar por la naturalización después de cierto tiempo. El tiempo para obtener la ciudadanía en Canadá es de tres años ya teniendo el estatus de residente permanente, después de los cuales se puede aplicar para la naturalización, obteniendo así un estatus legal pleno.

Existe además en Canadá la categoría de trabajador temporal que tiene derechos muy limitados, pues sólo puede aspirar legalmente a los derechos sociales del país, restringidos a los contratos de trabajo y a los requisitos específicos del tipo de visa otorgada para entrar al país.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convención 143 establecida en 1975, recomienda que los trabajadores temporales adquieran la residencia permanente o estatus de inmigrante después de dos años consecutivos de haber trabajado temporalmente, sin embargo muy pocas naciones han adoptado esta recomendación.<sup>2</sup>

En Canadá sólo se consideran inmigrantes a los residentes permanentes, y hace una distinción clara entre éstos y los trabajadores temporales, inclusive para fines estadísticos. Este enfoque es compartido por muchos otros estudiosos que opinan que la migración temporal no es migración, sin embargo para fines de estudio de la presente tesis sí se considera a la migración temporal atendiendo a los criterios de la Organización de Naciones Unidas (ONU) que en las resoluciones de 1932 de la Sociedad de Naciones que define “migración” como: “todo movimiento internacional de población<sup>3</sup> así como el concepto de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM):

La migración es definida como el movimiento de una persona o grupo de personas de una unidad geográfica hacia otra a través de una frontera administrativa o política con la intención de establecerse de manera indefinida o temporal en un lugar distinto a su lugar de origen.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> *Idem.*

<sup>3</sup> Anexo 4 ONU. *Statistical Commission Report on the Seventh Session*. 1953. URL: [http://unstats.un.org/unsd/statcom/stacom\\_archive/reports/7th-1953.pdf](http://unstats.un.org/unsd/statcom/stacom_archive/reports/7th-1953.pdf), pág. 40.

<sup>4</sup> OIM. *Conceptos generales sobre migración - OIM Colombia*. Conceptos generales sobre la migración. URL: <http://www.oim.org.co/conceptos-generales-sobre-migracion.html> (visitado 15-09-2014).

También debe considerarse la definición de migración temporal de la OIM: “La migración temporal [Es la] que implica una movilidad por un tiempo específico o determinado después del cual se produce un retorno”.<sup>5</sup> La migración permanente según la OIM: “denota asentamiento definitivo en el lugar de destino.”<sup>6,7</sup>

Para los fines de esta investigación se toma como base la definición de la OIM tomando en cuenta los criterios específicos de Canadá como estado receptor. La diferencia entre la inmigración permanente y la temporal, es dictada por el tipo de visa que Canadá otorga a cada individuo. La visa de residente permanente otorgada por múltiples programas de inmigración canadiense marca, en la práctica, la transición entre la migración temporal y permanente. Esta transición es tan importante para la vida y la economía canadiense, que su sistema migratorio actual se sustenta en gran parte gracias a esta movilidad. (Ver capítulo 2 en la página 35 y capítulo 4 en la página 77).

## **1.2 La migración a Canadá a través de la historia.**

### **Los primeros años: La fundación de Canadá (1534-1780).**

Canadá primordialmente se constituye como un Estado de inmigrantes europeos pues los nativos indígenas de esas regiones fueron sistemáticamente aislados y exterminados. La historia oficial canadiense considera el inicio del poblamiento cuando en julio de 1534 Jacques Cartier estableció los primeros asentamientos en el territorio de Canadá y proclama las tierras en nombre del rey de Francia. Posteriormente, el rey Enrique IV de Francia estableció un monopolio comercial fundando la compañía de la Nueva Francia para administrar el comercio, que se encargaría de reclutar a los nuevos inmigrantes franceses para poblarla. Es así como las ciudades de Montreal y Quebec fueron fundadas.

---

<sup>5</sup>*Idem*

<sup>6</sup>*Idem.*

<sup>7</sup>Para otros conceptos relacionados con la migración puede consultarse: OIM. *Glosario sobre Migración*. 1a. Derecho Internacional sobre migración 7. Ginebra, Suiza: Organización Internacional para las Migraciones, 2006. URL: [http://publications.iom.int/bookstore/free/IML\\_7\\_SP.pdf](http://publications.iom.int/bookstore/free/IML_7_SP.pdf) (visitado 15-09-2014)

La inmigración estableció hasta el siglo XVII la predominancia francesa en los territorios de los que hoy es la costa este de Canadá, fundando las colonias de Acadia (actualmente las provincias marítimas de Nueva Escocia, la Isla del Príncipe Eduardo y Nueva Brunswick) y San Lorenzo (hoy Quebec).<sup>8</sup> Como resultado del Tratado del Ulrecht de 1713, Acadia pasó a formar parte de la Gran Bretaña que proclamó que los franceses deberían jurar lealtad a la corona o emigrar a territorios franceses; sin embargo a pesar de esta proclamación la población francoparlante creció de 2500 en 1713 a 13,000 en 1755, sin intención alguna de someterse a esta orden.<sup>9</sup>

La guerra de sucesión austriaca en 1744 confrontó a Francia e Inglaterra quien como medida para tomar el control de la provincia introdujo un programa migratorio para atraer población de origen británico. Posteriormente durante la Guerra de los Siete Años que comenzó en 1755, Inglaterra impuso la deportación masiva de los francófonos de Nueva Escocia exiliando a más de 3,000 acadianos a las 13 colonias británicas del sur con el fin de ser asimilados, algunos escaparon a regiones poco habitadas de Acadia como las islas de Cabo Bretón y Nueva Brunswick mientras que otros se reubicaron en la Lousiana. En 1758 los británicos concluyeron la deportación sacando a los francófonos del resto de las islas de Acadia mandando a muchos de vuelta a Francia. Es de destacar que cerca de un tercio de los exiliados perecieron en el trayecto.<sup>10</sup> Debido a este exilio masivo en las provincias marítimas del actual Canadá, prevalecen las instituciones inglesas. Otro resultado de la Guerra de los Siete Años, es que la colonia francesa de San Lorenzo pasó a formar parte del imperio británico, diezmando considerablemente las posesiones francesas en las Américas.

---

<sup>8</sup>Cfr: Valerie Knowles. *Strangers at our gates*. 1a. Canadá: Dundurn Press, 1992, págs. 5-28.

<sup>9</sup>Cfr: *ibid.*

<sup>10</sup>Cfr: Ninette Kelley y Michael Trebilcock. *The making of the mosaic: a history of Canadian immigration policy*. 1a edición. Canadá: University of Toronto Press, 1998, págs. 31-33.

Figura 1.1: División política de América del Norte 1759



Fuente: Canada in the making, [http://www.canadiana.ca/citm/images/images\\_e.html](http://www.canadiana.ca/citm/images/images_e.html), (consultado en junio del 2012)

A partir de 1760, cuando los británicos pasaron a administrar las colonias, la inmigración francesa hacia la colonia cesó y Gran Bretaña comenzó a establecer políticas de inmigración para poblar el territorio recién obtenido. Las políticas agresivas y de asimilación que habían probado su éxito en Acadia no lograron ser trasplantadas a San Lorenzo, por la gran fuerza de la población francófona, por lo que los británicos cedieron temporalmente en su pretensión de asimilar a los francófonos por medio del poblamiento inglés, firmando el reconocimiento a la soberanía francófona en el Acta de Quebec de 1774, en el cual el gobierno británico se comprometió a respetar la ley e instituciones de Quebec, así como el predominio de la iglesia católica en la provincia.

La predominancia francesa en la colonia tuvo un cambio brusco ante la guerra de

independencia de las trece colonias de Norteamérica, que provocó una gran ola migratoria hacia la provincia, la de los lealistas o realistas, que huían del recién formado Estados Unidos de Norteamérica como refugiados políticos debido a su lealtad a la corona para establecerse entre la población francoparlante de San Lorenzo y Nueva Escocia.<sup>11</sup>

Estos inmigrantes fundaron las provincias de Nueva Brunswick y la Isla del Príncipe Eduardo, así como también fueron responsables de la división de la provincia de San Lorenzo en el Alto Canadá (hoy Ontario) y el Bajo Canadá (hoy Quebec), estableciendo esta división en la Acta Constitucional de 1791, la cual estableció las instituciones inglesas para el Alto Canadá y respetó las instituciones francesas para el Bajo Canadá.

Como parte de la unión de la colonia y Gran Bretaña se impuso poco a poco una serie de políticas migratorias que atrajeron población anglófona hacia la nueva colonia. Sin embargo, no habría nuevos flujos de inmigración francoparlante, por lo que la sobrevivencia de la colonia de Quebec se basó sobre todo en el gran crecimiento demográfico de la población alentados por la iglesia católica, además del miedo a sufrir una represión similar a la de Acadia por parte de la corona británica, lo que determinó una actitud reacia a la migración por parte de de Quebec durante toda su historia, a excepción de los últimos años del siglo XX.<sup>12</sup>

Es en estos periodos donde se estableció el gran tema de la identidad nacional de Canadá en la lucha de dos tradiciones diferentes, la anglófona y la francófona por la supremacía y supervivencia, al cual estaría asociado el tema de la migración. Durante la mayor parte de la historia canadiense para Quebec, la migración fue anglófona y por lo tanto una amenaza a su supervivencia. Por estas razones, la migración no se constituyó como un pilar de la identidad nacional de Canadá, como lo fue en el caso de Estados Unidos con la creación de la ideología del *melting pot* estadounidense, sino que siempre fue vista como un tema secundario en la borrosa identidad canadiense, solamente revisitado en los últimos años del siglo XX.

---

<sup>11</sup>Cfr: *ibid.*, pág. 37.

<sup>12</sup>Cfr: *ibid.*, págs. 37-40.

Figura 1.2: División política de América del Norte 1791



Fuente: Canada in the making, [http://www.canadiana.ca/citm/images/images\\_e.html](http://www.canadiana.ca/citm/images/images_e.html), (consultado en junio del 2012)

## Del poblamiento al establecimiento de la Confederación (1780-1867).

A partir de 1815 con el final de las guerras napoleónicas, comenzaron las gigantescas olas de inmigración que caracterizaron al siglo XIX e involucraron a cientos de miles de personas destinadas a poblar el “nuevo mundo”.

La mayoría de los inmigrantes vinieron de las islas británicas y, aunque muchos de ellos se dirigían hacia los recién establecidos Estados Unidos, muchos desembarcaron en el Alto Canadá. En 1812 la población de las provincias alcanzaba cerca de 500,000 personas mientras que para 1850 ya era de 2.4 millones.<sup>13</sup> En el año de 1867, cuando se creó la Confederación de Canadá, la población proveniente de Gran Bretaña en Canadá ascendía a dos tercios del total. Las razones por las que inmigraron a Canadá se debieron sobre todo al desempleo causado por la entrada de la maquinización en la economía británica así como la desmovilización masiva de los militares que pelearon

<sup>13</sup>Knowles, *op. cit.*, pág. 30.

en las guerras napoleónicas.

Es en este periodo cuando comenzó la preocupación canadiense por el vecino del sur pues la migración proveniente de Estados Unidos, así como la marcada actitud expansionista que Estados Unidos manifestó desde tiempos tempranos, alertaron al gobierno británico sobre la necesidad de poblar esas tierras con súbditos leales a la corona, por lo que establecieron una serie de programas con el objetivo de atraer inmigrantes de las islas británicas. Muchos escoceses e irlandeses fueron reclutados de esta forma, ofreciéndoles pasaje gratis y tierras en el Alto Canadá, estableciéndolos en puntos estratégicos a través de la frontera con el objetivo de comunicar las diversas ciudades establecidas entre Montreal y el Alto Canadá.

Con la llegada del capitalismo una nueva forma de colonización tomó auge, la creación de las compañías de tierras: la Canada Company; la New Brunswick and Nova Scotia Land Company y la British American Land Company, compuestas por inversores que invertían su capital en la compra masiva de tierras que después vendían a accesibles precios a los nuevos inmigrantes deseosos de viajar a Canadá.<sup>14</sup>

En 1828, se estableció el primer servicio de inmigración canadiense, pagado completamente por la corona inglesa. El cual se estableció en la ciudad de Quebec, teniendo además oficinas de inmigración en ciudades como Montreal, Ottawa, Kingston, Toronto y Hamilton. Las primeras facultades de esta agencia concernían solamente a razones humanitarias que intentaban paliar las terribles condiciones de los inmigrantes europeos, que consistían en el recibimiento en los muelles, la repartición de tierras y víveres básicos para los inmigrantes empobrecidos. Las terribles condiciones en que los inmigrantes eran transportados causaron una gran mortandad entre ellos; es de destacar la epidemia de cólera de 1832 como una de los principales eventos provocados por las condiciones sanitarias.<sup>15</sup>

A pesar de los programas de repartición de tierras seguidos por Inglaterra, pocos inmigrantes permanecieron en las tierras que les habían sido asignadas pues se movieron a las ciudades más cercanas o a Estados Unidos. La mayor parte de los inmigrantes se establecieron en el Alto Canadá (hoy Ontario) y para 1851 su pobla-

---

<sup>14</sup> *Ibid.*, págs. 35-36.

<sup>15</sup> *Ibid.*, págs. 36-37.

ción alcanzó los 952,000 habitantes, mientras que en el Bajo Canadá (hoy Quebec) la tasa de natalidad compensó la ausencia de inmigrantes y su población alcanzaría los 850,000 en 1861.<sup>16</sup>

El acontecimiento político más importante de este periodo fue la firma del Acta de la Unión en 1840, la cual estableció la unión entre el Alto Canadá y el Bajo Canadá con el objetivo de evitar cualquier intento de independencia por parte de estas colonias. Este acto fue provocado por el informe Durham, hecho por el gobernador general homónimo. El informe contenía una recomendación sobre la política migratoria que criticaba el sistema de repartición de tierras a los nuevos inmigrantes pues éstos las abandonaron posteriormente, mudándose a Estados Unidos.

Desde entonces Estados Unidos se volvió una de las preocupaciones principales en cuanto a la migración durante el siglo XIX, pues muchas de las personas que arribaron a Canadá sólo lo usaban como un método de paso para llegar a dicho país.<sup>17</sup>

Durante la primera mitad del siglo XIX y hasta 1867, la migración se enfocó en atraer inmigrantes para llenar los posibles vacíos que pudiesen significar una tentación para el vecino del sur, llenándolos con pobladores leales debido al creciente expansionismo de Estados Unidos. Por estas razones, Inglaterra comenzó a prestar más atención a los espacios geográficos, dándose cuenta de su importancia geopolítica, viendo la necesidad de volver a Canadá un baluarte del imperio, para contener a Estados Unidos. El combate hacia los francófonos también formó parte de una preocupación fundamental que guió la política migratoria dictada desde Westminster.

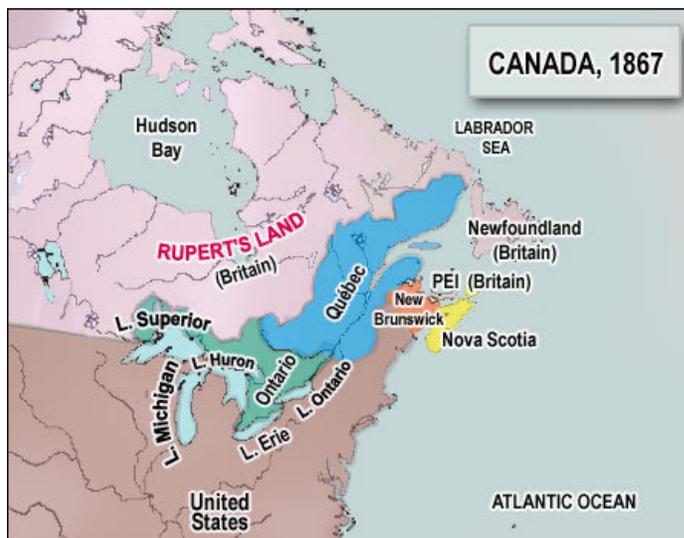
Tanto el miedo al expansionismo estadounidense, como la necesidad de controlar a la población francófona, devinieron en el establecimiento de la Confederación en 1867 que originalmente incluyó a las provincias de Quebec, Ontario, Nueva Escocia y Nueva Brunswick, buscando asegurar la posición de Inglaterra en esta parte del mundo.

---

<sup>16</sup>Kelley y Trebilcock, *op. cit.*, págs. 51-52.

<sup>17</sup>Knowles, *op. cit.*, pág. 41.

Figura 1.3: División política de América del Norte 1867



Fuente: Canada in the making, [http://www.canadiana.ca/citm/images/images\\_e.html](http://www.canadiana.ca/citm/images/images_e.html), (consultado en junio del 2012)

## De la confederación a la Primera Guerra Mundial (1867-1917).

En 1867 se creó la Confederación de Canadá que en un primer lugar constaba solamente de Nueva Escocia, Nueva Brunswick y los dos Canadá. En poco tiempo se estableció una política de expansionismo que en tan sólo seis años ya había logrado unir a la Confederación a las provincias de Terranova y la Isla del Príncipe Eduardo, además de Columbia Británica, del lado Oeste. Con estas adquisiciones territoriales surgió la inminente necesidad de poblamiento, además de la construcción de las comunicaciones e infraestructura para el enorme territorio.<sup>18</sup> Otra adquisición importante fue Rupert's Land en 1869 junto con los Territorios del Noroeste, la primer adquisición sería colonizada en 1870, dándose la fundación de Manitoba en un gobierno negociado con los *Métis* (pobladores católicos de origen francés), negociando el respeto a la lengua francesa.

<sup>18</sup> *Ibid.*, Cfr:Capítulo: Immigration in the Mac Donald Era.

El gobierno de Jonh A. Mac Donald (primer ministro en los períodos de 1867 a 1873 y de 1878 hasta 1891) tuvo como una de sus principales prioridades en los años 70 y 80 del siglo XIX, el poblamiento de las provincias del oeste y la construcción de un ferrocarril que comunicara a las provincias del este con las del oeste, con el fin de detener las pretensiones expansionistas de Estados Unidos. Las medidas necesitaron de una política migratoria a la talla, lo que marcó el comienzo de la inmigración de asiáticos para la construcción del ferrocarril.

Otra prioridad del gobierno de Mac Donald, fue la agricultura de las fértiles tierras de las praderas canadienses que se encontraban entre las provincias del este y del oeste, y era donde el nuevo Gobierno puso sus esperanzas para convertir a Canadá en una potencia en el cultivo de trigo, lo que provocó que en estos años la inmigración fuera manejada por el Departamento de Agricultura.<sup>19</sup> Es en esta época donde nació la división de responsabilidades entre el gobierno federal y los gobiernos provinciales relativas a la migración. El Acta Constitucional de 1867 dice con respecto a estos poderes:

En cada provincia la legislatura debe crear leyes en relación a la agricultura en la provincia y a la inmigración en la provincia; y es declarado aquí que el parlamento de Canadá debe de vez en cuando crear leyes en relación a la agricultura en una o todas las provincias, y a la inmigración en una o todas las provincias, y cualquier ley de la legislatura de una provincia relativa a la agricultura o inmigración tendrá efecto en y para la provincia hasta donde no sea compatible con alguna ley del parlamento de Canadá.<sup>20</sup>

Es en estos años cuando se empezó a hablar de una política migratoria organizada, esta discusión dio lugar a la primera ley sobre inmigración en 1869 (*Immigration Act*), la cual alentó la migración y la vio como un motor de cambio económico, sobre todo para beneficiar la agricultura y los empleos domésticos. Esta primera ley de inmigración no manejó ni categorías de migrantes ni clases prohibidas por lo que básicamente dejó a todos los migrantes paso franco para entrar al territorio, aunque se limitaba a nacionales británicos.

---

<sup>19</sup>Kelley y Trebilcock, *op. cit.*, Cfr: Capítulo: Immigration and Consolidation of the Dominion.

<sup>20</sup>s/a. *Constitutional Act, sección 85*. 1867. URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/Const/index.html>, traducción libre.

Con el paso del tiempo, la ingenua idea de este paso franco fue siendo abandonada ya que en 1872 se hizo una reforma para introducir el concepto de “clase viciosa” intentando excluir a los criminales, mientras que en 1879 una nueva legislación excluyó a los pobres.

Otra ley con respecto a la migración fue la Ley de Tierras del Dominio (Dominion Lands Act), que censó todas las tierras disponibles. Posteriormente se estableció una política de regalar 160 acres de tierra a todo inmigrante mayor de 21 años, con la condición de que cultivara y se estableciera en esa tierra. Aun así, debido a lo deshabitado e inhóspito de las tierras, casi ningún extranjero llegó a establecerse, sino que Canadá continuó siendo un paso hacia Estados Unidos. Aunque esta ley potenció la migración interna hacia las praderas.

Además de los migrantes europeos, se registraron grandes oleadas de inmigrantes asiáticos siendo estos el segundo grupo étnico más numeroso en la historia de Canadá en cuanto a la migración. Hubo oleadas de inmigración china que desembarcaron en la costa oeste del país. La primera se produjo durante la fiebre del oro de 1858 de California, seguida por la fiebre del oro del Valle de Fraser en Columbia Británica unos años después. Establecidos estos primeros migrantes, por medio del apoyo familiar muchas personas comenzaron a llegar desde Hong Kong en barcos fletados, sin embargo la segunda y mayor ola de inmigración asiática vendría como consecuencia de la construcción del ferrocarril transcanadiense de 1881 a 1884 debido a la mano de obra que requirió. Por lo tanto, el Gobierno permitió y alentó la entrada de estos inmigrantes para ser usados como mano de obra barata. Estos migrantes fueron vistos como una mera necesidad, pues sin ellos la construcción del ferrocarril transcanadiense se habría postergado indefinidamente. En la visión de John A. Mac Donald este tipo de migrante era:

un peregrino en una tierra extraña [...] sin ningún interés común a los nuestros [...] no tiene sentimientos británicos o aspiraciones, por lo que no debe tener un voto [...] nos da su trabajo y es pagado por esto, y es valioso, lo mismo que una máquina trilladora o cualquier otro implemento agrícola que podemos

pedir prestado de Estados Unidos o contratar y regresar a su dueño.<sup>21</sup>

Este tipo de pensamiento generó la primera de muchas restricciones a la inmigración asiática. En 1885, se estableció un impuesto a la inmigración china de 50 dólares por persona, cantidad que en vista de que había sido poco efectiva para detener la migración se elevaría a 100 y luego a 500 dólares en 1903.

La política migratoria canadiense no lograría sus objetivos de poblar el Oeste sino hasta entrados los años 90 del siglo XIX, cuando Europa se recuperó de la depresión económica de 1871 a 1896. El aumento de la economía conllevó a un aumento poblacional sin precedentes. Además se descubrieron nuevas variedades de trigo, perfectas para el clima frío de las praderas canadienses, lo que hizo mucho más atractivas a estas tierras.

A partir de 1896 y hasta 1905, el gobierno del Ministerio del Interior ahora encargado de los asuntos de migración fue ejercido por Clifford Sifton, un ontariano que puso la tónica de la política migratoria en promover la migración al campo. Su principal preocupación residió en poblar las provincias de las praderas con el fin de rellenar el espacio vacío que quedó entre las provincias del este y las del oeste, siguiendo la tendencia histórica de detener el expansionismo estadounidense y consolidar la economía.

Esta política coincidió con lo que en Estados Unidos se considera el agotamiento de la *frontier*<sup>22</sup> continental con lo que muchos migrantes provenientes de Europa, que venían originalmente a Estados Unidos fueron canalizados hacia Canadá. Es por eso que Sifton no sólo se centró en atraer migrantes de Europa sino que buscó atraerlos también del vecino del sur. Su principal política fue controlar la migración hacia las ciudades, mientras que estableció regulaciones para atraer a todo tipo de migrantes siempre y cuando fueran aptos para la vida en el campo. Abrió la inmigración a Europa Central y del Este, expandiéndose más allá de la inmigración inglesa.

Una parte de la inmigración inglesa a Canadá en esos años estuvo conformada

---

<sup>21</sup>House of Commons. *Debates*. Mar. de 1878. URL: [http://eco.canadiana.ca/view/oocihm.9\\_07185](http://eco.canadiana.ca/view/oocihm.9_07185), p. 1209, traducción libre.

<sup>22</sup>Se trata de la tesis del historiador Frederick Jackson Turner (1861-1931), que explica el desarrollo de Estados Unidos como consecuencia del expansionismo hacia el Oeste.

**Figura 1.4:** División política de América del Norte 1905



Fuente: Canada in the making, [http://www.canadiana.ca/citm/images/images\\_e.html](http://www.canadiana.ca/citm/images/images_e.html), (consultado en junio del 2012)

por niños huérfanos empleados en el campo canadiense y por mujeres destinadas a ser esposas o cuidadoras de niños. Otra estadística importante para comprender el panorama de la época es que de todos los inmigrantes a Canadá el grupo mayoritario fueron los ucranianos (un nombre genérico en la época para denotar a los eslavos, desde Rusia hasta el imperio Austro-Húngaro).

A pesar de los esfuerzos del ministro Sitton por establecer a los inmigrantes en las provincias de las praderas y poblar el campo, la mayoría de los migrantes terminaron obteniendo un empleo en la industria, y se establecieron en las principales ciudades, sobre todo en las provincias de Quebec y Ontario. Es en esta época cuando el Congreso Laboral y de Comercio (Trades and Labour Congress), un sindicato de la industria, comenzó a expresar su preocupación por los migrantes poco calificados que llegaron en grandes números, además de que muchos de ellos no eran de ascendencia inglesa. Eso marcó las demandas de la sociedad canadiense en su próxima política de inmigración que marcaría un cambio lo que se refiere a la selección de migrantes

europesos, con pocas similitudes culturales con Inglaterra.

El próximo Ministro del Interior, Frank Oliver, apuntó en esa dirección con su política, aunque siguió promoviendo la inmigración al campo, seleccionó más cuidadosamente a la gente que lo poblaba. Frank Oliver impulsó la creación de la propuesta de Ley 170 (Bill 170), que se convirtió en ley en 1905, restringiendo por primera vez legalmente el acceso de ciertas clases de inmigrantes, y definiendo por primera vez el concepto de inmigrante, así como estableciendo la categoría de migrante indeseable que incluía a los que tenían alguna incapacidad física y a los moralmente perniciosos.

Además, se estableció por primera vez el proceso de deportación, así como controles aduanales en los puertos de llegada de inmigrantes, dando pasos más formales para restringir la política migratoria. En 1906 se canceló también el contrato que tenía Canadá con la Compañía de Comercio del Atlántico Norte, (North Atlantic Trading Company) debido a que incentivaba la inmigración de los países del Sur y Centro de Europa, no del todo adecuados según el Ministerio del interior, a la vida canadiense.

Después de una breve depresión económica en el año de 1907, los sindicatos canadienses presionaron para que se restringiera la migración. Sólo se dejó entrar a los inmigrantes de origen nórdico que se consideraba eran los más adecuados para establecerse en Canadá.

En el Oeste se emitieron legislaciones restrictivas con los inmigrantes asiáticos, en donde se pidió dinero para desembarcar a los de origen Indio, se aumentó el impuesto individual a los chinos y se negoció un acuerdo con Japón, para que el gobierno de este último restringiera la inmigración hacia Canadá.

En 1910 se emitió una nueva ley de inmigración, que daba amplios poderes al ministro para legislar en cuanto a la admisibilidad de inmigrantes. En palabras del ministro Frank Oliver:

Necesitamos estar en la posición que, cuando la ocasión llegue, cuando la política pública lo demande, tengamos el poder, en nuestra responsabilidad como gobierno, de excluir a la gente que consideramos indeseable.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup>citado en: Knowles, *op. cit.*, pág. 80.

Se promovió también la inmigración de Estados Unidos medida impulsada por el superintendente del Ministerio del Interior Willian Duncan Scott quien creyó en el potencial de los inmigrantes estadounidenses como una manera de hacer progresar a la sociedad canadiense, medida que no incluyó a los “negros”.

A pesar de que se pretendió frenar el flujo de inmigrantes poco calificados, su número no varió gracias a las comunidades que ya se hallaban establecidas, las cuales impulsaron el flujo de inmigrantes italianos, rusos y ucranianos. Esto también se dio por que la visión de Frank Oliver no fue compartida por todo el ministerio ni tampoco por muchos patrones de la industria sobre todo la minera, los cuales creyeron que la inmigración era un buen remedio contra la belicosidad de los sindicatos.

Los números de inmigrantes fueron cada vez en aumento, excepto a los asiáticos que vieron su número drásticamente reducidos, mientras que todos los inmigrantes europeos, aunque quizá no encontraron las puertas tan abiertas como antes, ciertamente no estaban cerradas. Su número fue en aumento pues pasó de poco más de 200,000 en 1906 a más de 400,000 en 1913.<sup>24</sup>

Esta tendencia terminó con el inicio de la Primera Guerra Mundial, en donde muchos inmigrantes, sobre todo de origen alemán pasaron de ser inmigrantes deseables, a ser considerados enemigos, por lo que dio lugar a grandes prohibiciones contra la cultura alemana sobre todo por el miedo que suscitaba el nacionalismo en las autoridades canadienses, quienes impulsaron medidas de censura de la prensa en idiomas extranjeros, y crearon una ley en 1917 para restringir el voto de la población que fuera considerada enemiga.

## **El Periodo de Entreguerras y la Segunda Guerra Mundial. (1917-1945)**

Con la entrada de la guerra, no sólo los alemanes fueron considerados enemigos, también personas que provenían de los países del imperio Austro-Húngaro como polacos, checos, rumanos, húngaros y ucranianos. A todos se les obligó a registrarse ante las autoridades canadienses so pena de ser considerados espías. Todas estas

---

<sup>24</sup> *Ibid.*, pág. 90.

medidas fueron tomadas a raíz de la Ley de Medidas de Guerra (War Measures Act) además de la Ley Electoral en Tiempos de Guerra (Wartime Elections Act) ambas promulgadas en 1917.

Hacia el final de la guerra la migración continuó cerrada debido a la crisis económica. Uno de los sucesos importantes de la época fue la huelga general en Winnipeg en 1919 declarada por el Consejo de Comercio y Trabajo de Winnipeg (Winnipeg Trades and Labour Council), la cual usó el discurso comunista para justificarse, lo que dio pie a que las autoridades canadienses acusaran a los líderes de conspiración bolchevique. Consecuentemente, una de las medidas tomadas por las autoridades canadienses fue aumentar las razones para la deportación de inmigrantes, las cuales se usaron para deportar a los líderes huelguistas que cumplieran con estos criterios ante la ausencia de las figuras jurídicas necesarias en el código penal.

Las revisiones hechas a la ley de inmigración en 1919, dejaron atrás la concepción del inmigrante como alguien que podría contribuir a la economía sin que importara sobremanera su origen, y pusieron un énfasis en aceptar la migración que tuviera las características culturales necesarias para adaptarse a la sociedad canadiense, básicamente restringiendo la migración a Gran Bretaña, Estados Unidos y algunos países nórdicos.

Otra ley importante en este periodo que contribuyó a restringir aún más la migración fue la Ley de Inmigración China (Chinese Immigration Act) de 1923 que restringía toda la migración china a excepción de los servicios diplomáticos; los niños chinos nacidos de canadienses; los estudiantes y los comerciantes que tuvieran una inversión productiva en Canadá de mínimo 2500 dólares. El día de la entrada en vigor de esta ley, 1 de julio de 1923, aún se recuerda en la comunidad china de Canadá como “el día de la humillación”. Debido a las duras condiciones de esta ley se estima que entraron solamente 25 chinos desde su entrada en vigor, hasta el fin de la Segunda Guerra Mundial.<sup>25</sup>

A partir de 1923, cuando la crisis de la posguerra comenzaba a ser superada, Canadá reactivó su política migratoria para atraer a los inmigrantes británicos al campo. En 1922 el Parlamento británico pasó la Ley de Asentamiento del Imperio

---

<sup>25</sup>*Ibid.*, pág. 100.

(Empires Settlement Act) que básicamente regresó al régimen de obsequiar tierras a los nuevos inmigrantes para lograr poblar el campo canadiense. Después de la entrada en vigor de esta ley se planeaba atraer a 300 familias en los primeros tres años hacia el campo canadiense, desgraciadamente como ya era costumbre en Canadá a pesar de la buena propaganda de Gran Bretaña, pocas familias de granjeros vinieron, y de los que llegaron una pequeña minoría se estableció en el campo, mientras que la mayoría fueron hacia las ciudades.

Las cosas empezaron a cambiar para los inmigrantes ya entrados los años veinte a causa de que Estados Unidos necesitaba trabajadores en su boyante economía pero impuso barreras a la migración europea. A partir de 1923, muchos canadienses fueron atraídos hacia el Sur causando una falta de mano de obra en Canadá que pronto debió ser compensada, reabriendo las puertas a la migración europea. El gobierno federal firmó en 1925 un acuerdo con la Canadian National Railway para que se encargara de traer inmigrantes a las labores del campo, abriendo paso a los migrantes del sur y este de Europa, excluidos durante la década pasada. El acuerdo estuvo en vigor hasta 1930, año en que debido a los efectos de la crisis tuvo que ser cancelado por los niveles de desempleo.

Con la llegada de la crisis del 29 a Canadá, las puertas se cerraron de nuevo para los inmigrantes. En 1931 una legislación (Order-In-Council P.C. 695) se emitió restringiendo la migración a los súbditos británicos, ciudadanos estadounidenses, personas con el suficiente capital para invertir en Canadá en una granja o trabajadores con empleo asegurado en industrias prioritarias, además, claro, de las esposas y niños de las anteriores. Las deportaciones se volvieron a aplicar como medida para mitigar las protestas laborales ya que según la ley anterior, era posible deportar a cualquier inmigrante que no tuviera aún el domicilio o preferentemente la ciudadanía si éste estaba desempleado, se calcula que se deportaron cerca de 30,000 inmigrantes de 1930 a 1935 por dichos motivos.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> *Ibid.*, pág. 109.

## Refugiados.

Los refugiados judíos y de otras etnias que huyeron de la persecución nazi en Europa, contrariamente a lo que pudiera creerse actualmente, no fueron bienvenidos en Canadá. En la década de los 20, Canadá llegó a fundar un programa de inmigración judía persuadida por la Asociación de Colonización Judía (*Jewish Colonization Assocation*) para que se admitieran refugiados, mas sólo consiguieron entrar cerca de 3000 judíos antes de que se cerrara repentinamente el programa.

Con la llegada de la crisis de 1929 la aceptación de refugiados se volvió materia de controversia internacional. El pujante antisemitismo presente en la sociedad canadiense, aparte de la preocupante pérdida de empleos que se estaba experimentando, creó una actitud reacia hacia la migración sin hacerse ninguna diferencia entre los migrantes comunes y los refugiados, entre todas la provincias, Quebec era la que se opuso más a aceptar refugiados judíos dada su actitud reacia hacia la migración. Las restrictivas leyes migratorias de Canadá se aplicaron también a la hora de permitir la entrada a los refugiados. Uno de los casos más sonados por el que aún se le reclama a Canadá su actuar, es el del barco M.S. St Louis, que en junio de 1939, llegó a las costas de Ontario con 936 pasajeros, después de buscar asilo en Cuba y Estados Unidos, negándosele la entrada y obligándosele a regresar a Europa, donde les esperaba un destino incierto a sus pasajeros.

Otra medida que fue posteriormente criticada, fue la demora en aceptar la invitación de Estados Unidos a la Conferencia de Evian en 1938, convocada por Franklin Roosevelt para discutir el urgente problema humanitario de los refugiados. Una vez ahí los enviados canadienses tuvieron las manos atadas para ofrecer acuerdos y Canadá se retiró sin ningún compromiso para paliar la difícil situación.

A pesar de todas estas medidas para cerrarles la puerta a los refugiados, tanto en el lado gubernamental como en la sociedad civil, se dieron esfuerzos en pro de los refugiados, como fueron las constantes súplicas de las autoridades migratorias canadienses en Europa para que Ottawa proveyera de permisos especiales de entrada a inmigrantes judíos que estaban en la posibilidad de establecer una empresa. Además de estos esfuerzos por parte de la burocracia, existió también un *lobby* pro refugiados

representado por el Canadian Committee on Refugees, fundando por la Sociedad de la Liga de Naciones en Canadá que logró, a pesar de la política imperante, la aceptación dentro del territorio canadiense de varios judíos adinerados que colocaron empresas importantes.

En imitación a lo que aconteció durante la Primera Guerra Mundial, los japoneses sufrieron de discriminación y leyes restrictivas desde el día del ataque japonés a Pearl Harbor en 1941, inmediatamente después se ordenó el registro de todos los inmigrantes de origen japonés y se les recogieron todos los botes pesqueros. En 1942 se ordenó la dispersión de 22,000 japoneses lejos de las costas del Pacífico por lo que muchos residentes de Columbia Británica fueron obligados a establecerse en otras partes de Canadá, se les retuvo en campos de detención y se les mandó a trabajar a los cultivos de betabel. Al final de la guerra, cerca de 4,000 fueron repatriados a Japón a pesar de que cerca de dos tercios poseía ya la ciudadanía canadiense.<sup>27</sup>

### **Política en la Posguerra. (1945-1980)**

Al finalizar la Segunda Guerra Mundial, Canadá empezó un proceso gradual hacia la apertura racial y la definición de una nueva política migratoria centrada en los intereses económicos del país. El primer problema con el que tuvo que lidiar el gobierno canadiense después de la guerra, fue la admisión de refugiados, criticado por su poca aceptación de refugiados judíos anteriormente y presionada por la comunidad internacional.

El gobierno del primer ministro Mackenzie King (1935-1948) hizo los primeros intentos de liberalizar la política migratoria, bajando los requisitos de admisibilidad de inmigrantes, sobre todo cuando se trataba de desplazados por la guerra. El siete de noviembre de 1946, un año después de que fuera aprobada una medida similar en Estados Unidos, Mackenzie King dio a conocer un plan de emergencia para establecer a los desplazados europeos en Canadá, lo que alentó un debate en la Cámara de los Comunes para establecer una política migratoria abierta, pero aún con algunas reservas.

---

<sup>27</sup> *Ibid.*, pág. 117.

Se admitieron los inmigrantes pero sólo de acuerdo a la capacidad de absorción del país y Canadá se reservó su derecho a discriminar a los inmigrantes de origen asiático, ya que se arguyó el peligro de alterar racialmente a la población canadiense.

En respuesta a la Carta de las Naciones Unidas y a la nueva política mundial de los derechos humanos, se abolieron las medidas impuestas contra la inmigración china emitidas en 1923 dando paso franco a los chinos para la naturalización, sin quitar las restricciones a su llegada.

Además se dictaron decretos por los que fueron admitidos cerca de 45,000 refugiados, además de que Canadá mandó misiones especiales de inmigración hacia Austria y Alemania.

Se volvió más laxa la inmigración admitiendo a los familiares en cualquier grado de los ciudadanos o residentes canadienses, además de abrir las puertas a aquellos de Europa del Sur y del Este, aunque priorizando a la Europa nórdica e Inglaterra como ya era tradición.

En 1950 se fundó el Ministerio de Inmigración y Ciudadanía de Canadá (Citizenship and Immigration Canada, CIC de ahora en adelante) con el ministro Walter Harris a la cabeza, lo cual por primera vez estableció una estructura burocrática dedicada exclusivamente a la materia.

En el mismo año se permitió una mayor entrada de asiáticos, haciendo admisibles aquellos cónyuges o hijos de residentes canadienses. Además, en el año de 1951, se firmaron acuerdos con India, Pakistán y Ceylán (hoy Sri Lanka) para admitir un pequeño número de inmigrantes de esos países, lo que significó la apertura migratoria después de 50 años de cerrazón hacia los inmigrantes asiáticos.<sup>28</sup>

En 1952 se pasó la nueva ley de inmigración canadiense (Immigration Act), que le dio amplios poderes al nuevo ministerio y le otorgó la maquinaria legal para cumplir su funciones. Esta ley daba amplios poderes discrecionales a cada uno de los ministros en el poder por lo que la política del ministerio varió de un lado a otro. El primer paso había sido dado para la apertura a diversas razas, además de que las clases inadmisibles fueron disminuyendo y las consideraciones humanitarias para admitir inmigrantes fueron ganando terreno. Algunos refugiados importantes que aceptó Ca-

---

<sup>28</sup>Véase: Kelley y Trebilcock, *op. cit.*, págs. 319-345.

nadá en esos años fueron los ucranianos, algunos de los cuales eran prominentes académicos y terminaron en las universidades de Toronto y Columbia Británica.

En 1957 los conservadores llegan al poder representados por el primer ministro John Diefenbacker (primer ministro de 1957 a 1963) quien estableció por primera vez a la migración como una prioridad nacional, viéndola como una necesidad para el desarrollo económico de Canadá. El cumplimiento de esta agenda le fue encomendado a Ellen Fairclough, la ministra de Ciudadanía e Inmigración. Una de las primeras medidas que tomó Fairclough fue restringir la migración patrocinada, pues se estaba volviendo un problema, sobre todo la de los italianos que migraban a Toronto, aunque debido a esta medida perdió mucha popularidad. Además, durante el año internacional de los refugiados en 1959, aceptó a varios refugiados tuberculosos que en otras circunstancias no serían inmigrantes aceptables.

Otra medida importante fue la proclamación de una amnistía para los inmigrantes chinos ilegales que llegaban a grandes oleadas a la costa oeste de Canadá y venían como turistas para quedarse después permanentemente, lo que fue un paso más en la tolerancia racial en materia migratoria. Pero la más importante medida que Ellen Fairclough tomó durante su administración, fue abolir en enero de 1962 la política discriminatoria que regía a la inmigración canadiense hasta ese entonces; desde ese año sólo se iban a tomar en cuenta las habilidades de cada uno de los inmigrantes para establecerse en el mercado laboral canadiense. Solamente se conservó un vestigio de discriminación: limitó la entrada de familiares patrocinados por asiáticos debido al miedo que se tenía a que si se liberalizaba más este aspecto, vendría una gran ola de inmigrantes del este de la India.

Canadá se convirtió en el primer país de los tres grandes receptores de inmigrantes (Estados Unidos, Canadá y Australia) en abrir sus puertas a las diversas razas. Estados Unidos abolió esta prohibición en 1975, cuando el presidente Kennedy enmendó la ley de inmigración del país; mientras que en Australia dicha política fue abolida en 1973. Esta política se dio en el marco de la proclamación de la Ley de Derechos Civiles, dada a conocer por el primer ministro Diefenbacker en 1960, en la cual se prohibió la discriminación por motivos de raza, color, origen nacional, religión o sexo, por lo que se hizo insostenible jurídicamente seleccionar a los inmigrantes según su

origen.<sup>29</sup>

El siguiente ministro de Inmigración y Ciudadanía fue Richard Bell, el cual continuó con las políticas de apertura esbozadas en las pasadas administraciones, según su visión la inmigración tendría que ser planeada a largo plazo, y no por las necesidades económicas de corto plazo:

Rechazó completamente una política cambiante, cualquier intento de relacionar los objetivos de inmigración a largo plazo a los cambios inmediatos en nuestro clima económico<sup>30</sup>

Además estableció que la cifra deseable de migración anual era de 1% de la población, cifra suficiente para ponerse a la par del crecimiento económico, pero no para dar problemas para la asimilación de los inmigrantes.

Estas iniciativas no se llevaron a cabo hasta la llegada del Partido Liberal al poder en 1963, cuando se dio una revisión completa de la política migratoria en el Libro Blanco de 1966 preparado por el Ministerio de Inmigración y Ciudadanía el el reporte Sedgwick, concerniente a las deportaciones de migrantes. Gracias a estos dos documentos se consolidó en 1967 una nueva ley de inmigración, estableciendo las reglas de la inmigración económica inicialmente planteados por Richard Bell. Aumentó asimismo el sustento jurídico para los casos de deportación.

Debido a esta visión económica, la migración pasó a ser un asunto del Departamento del Trabajo, constituyéndose así el Departamento de Mano de Obra y Migración en 1966 (Manpower and Immigration Canada), medida que suscitó cierta crítica en el parlamento ya que el Departamento del Trabajo se había opuesto históricamente a la migración. Con todo el nuevo ministro de Departamento del Mano de Obra Inmigración Tom Kent, impulsó el establecimiento del sistema de puntos en la reforma de 1967, sistema por el cual aún se rige principalmente la política migratoria de Canadá.

El sistema de puntos se dirigió a lograr una política migratoria no discriminatoria que efectivamente midiera las capacidades de los aspirantes a inmigrantes, y que de manera justa y de acuerdo con el plan económico pudiera determinar la aceptación de

---

<sup>29</sup>Cfr: el capítulo: Major New Initiatives en Knowles, *op. cit.*, págs. 139-151.

<sup>30</sup>House of Commons, *Debates*, 25 de septiembre de 1967, 2441, citado en *ibid.*, pág. 121.

cada uno de ellos. Las críticas al sistema de puntos vinieron del viejo ministro Richard Bell quien criticó el énfasis que se puso en la selección de migrantes calificados, que sólo satisfacía la mano de obra de las provincias más desarrolladas, mientras que se dejaban de lado las necesidades de las provincias en desarrollo:

Aunque es muy cierto que las regiones más desarrolladas e industrializadas de Canadá tal vez requieran más trabajadores calificados y menos poco calificados, las áreas menos desarrolladas de Canadá, requieren en realidad más inmigrantes poco calificados o semicalificados [...] No me parece que las nuevas regulaciones que adopta el sistema de puntos sean lo suficientemente adecuadas o flexibles para satisfacer este punto de vista.<sup>31</sup>

En la nueva Ley de Inmigración de 1967 (Immigration Act) también se abolían completamente las medidas discriminatorias ante cualquier raza, además de que se redujo la migración patrocinada y se creó una previsión especial para que algunos inmigrantes pudieran aplicar a este estatus, estando dentro de Canadá. Esta última medida rápidamente provocó problemas, pues muchos inmigrantes la vieron como una forma fácil de saltarse el proceso de inmigración, aunada también a la reforma en el proceso de apelaciones en materia de deportación, hacían al sistema migratorio vulnerable a los oportunistas, por lo que en 1971, 40,000 de las 120,000 personas que se establecieron como inmigrantes, lo hicieron desde dentro de Canadá, y para 1972 esta cifra se había elevado a más de un tercio.

Los comienzos de los años 70 para Canadá fueron años difíciles, ya que comenzaron con una recesión económica con el consecuente desempleo y el surgimiento de un miedo a la migración además de los problemas anteriormente mencionados. Las primeras medidas tendientes a resolver los problemas migratorios fueron puestas en marcha por el gobierno liberal del primer ministro Pierre Trudeau quien colocó al ministro de inmigración Bryce Mackasey que implementó la inmediata suspensión de las apelaciones para lograr el estatus de inmigrante, lo que le costó su cargo ante lo impopular de la medida. Fue sucedido por Robert Andras quien para continuar atacando el problema de la inmigración ilegal concedió una inmediata amnistía a

---

<sup>31</sup>3536 citado en Louis Parai. «Canada's Immigration Policy 1962-1974». En: *International Migration Review* no. 4 (1975), págs. 49-75. URL: <http://www.jstor.org/stable/3002342>, octubre de 1967.

todos los inmigrantes que estuvieran en el país para solucionar el problema burocrático que ocasionaba la acumulación de numerosas solicitudes y el consecuente retraso de procesamiento, que hacían que virtualmente cada inmigrante tuviera 20 años de estatus legal dentro de Canadá antes de que su caso de apelación fuera revisado. Esta amnistía proveía a los inmigrantes que entraron al país antes de 1972 del derecho de aplicar para la residencia, además del derecho de apelación, que había sido suspendido anteriormente, pero sólo a los inmigrantes que se registraran en los próximos 60 días de que la amnistía fuera aplicada.

Gracias en parte a la iniciativa de Andras, se escribió el Libro Verde de 1975 (Green Paper), un análisis detallado de la política migratoria y de su futuro, que reflejó los tiempos de crisis por los que la economía canadiense estaba pasando, pues aunque aceptó la necesidad económica de Canadá, dispuso de nuevas reglas para su regulación. El Libro Verde surgió de un debate nacional convocado por el parlamento mediante una comisión especial que reunió voces de todo Canadá, por medio de encuestas y otros métodos parecidos.

De este Libro Verde surgió la nueva Ley de Inmigración de 1976 (Immigration Act), cuya conclusión era de esperarse; gracias a los nuevos medios de comunicación y de transporte, Canadá debía cerrar sus puertas y seleccionar más estrictamente a los inmigrantes que ya habían abusado del sistema migratorio canadiense, pero a pesar de esto, el país se mantendría abierto a la inmigración, tanto de refugiados, como de reunificación familiar o de refugio.<sup>32</sup>

Esta reforma dio lugar al moderno sistema de inmigración canadiense en donde se estableció que la política migratoria debía apegarse a las necesidades demográficas y económicas de Canadá, prestando atención a la reunificación familiar, cumpliendo con el protocolo de 1967 de la ONU sobre refugiados (firmado por Canadá en 1969)<sup>33</sup>, por lo que dividió a la inmigración en tres categorías fundamentales: la clase familiar, formada por dependientes económicos y familiares de los residentes y ciudadanos canadienses; la clase humanitaria, formada por aquellas personas que fueran refugiados según la definición del protocolo de la ONU de 1969, además de personas

---

<sup>32</sup>Capítulo: "A new era in immigration" Knowles, *op. cit.*, págs. 164-169.

<sup>33</sup>Véase apartado 2.1 en la página 43

desplazadas que no entraban en los estrictos criterios de la ONU sobre refugiados, pero que puedan entrar en los criterios canadienses; y por último la más importante clase de inmigrantes independientes, aquellos que buscan integrarse al mercado de trabajo canadiense y sobre la que está basada toda la política migratoria canadiense.

## Quebec

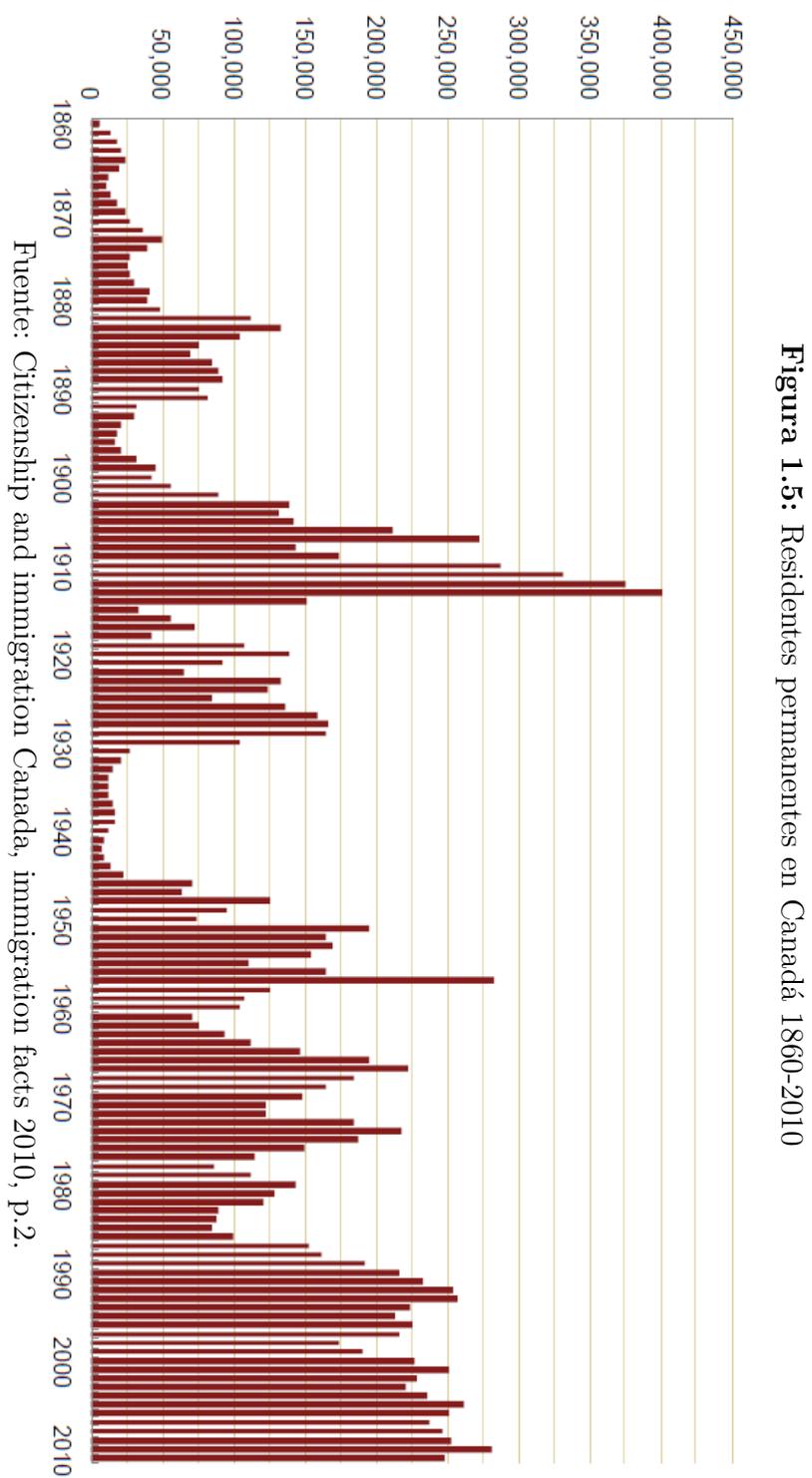
En estos años la provincia de Quebec comenzó a tener un nuevo enfoque hacia la migración ya que era una de las provincias más reacias a aceptar inmigrantes. Quebec los veía como un amenaza a su cultura, ya que en su mayoría eran de ascendencia inglesa. Con el despertar de conciencia que significó la Revolución Tranquila en los 60 <sup>34</sup>, Quebec redefinió su visión hacia la migración viendo en ésta la oportunidad para lograr una sociedad y una economía pujante.

Es por eso que durante el gobierno del primer ministro de Quebec Jean Lesage, se impulsó el nacimiento de un sistema migratorio exclusivo para Quebec, haciendo uso de las prerrogativa otorgadas a las provincias en la Constitución de Canadá, lo que primeramente quedó solamente en el papel. Años después, esta medida llegó a concretarse bajo el gobierno del primer ministro de Quebec, Rene Levesque, afiliado del Bloque Quebecois, partido separatista y nacionalista que propugnó por una visión central de la inmigración en el crecimiento de Quebec. Debido a esto, Quebec entró en negociaciones para separar completamente la política migratoria de Quebec del resto de Canadá, firmándose en febrero de 1978 el Acuerdo Cullen–Couture, por el cual Quebec adquirió la facultad de seleccionar a sus propios inmigrantes, dejándole al gobierno federal únicamente la gestión administrativa de emitir las visas y revisar la salud de los seleccionados.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup>Proceso de secularización de la provincia de Quebec que tuvo lugar en la década de los 60 del siglo XX, lo cual impulso el desarrollo económico y cultural de la provincia

<sup>35</sup>Kelley y Trebilcock, *op. cit.*, pp. 192-193.



## 1.3 Conclusión.

Canadá durante toda su historia ha tenido una relación muy estrecha con la migración. La provincia de Quebec fue la excepción, ya que durante toda su historia fue blanco de los intentos de asimilación por parte del imperio británico, y las políticas migratorias dirigidas en general a Canadá no estaban pensadas para Quebec; como consecuencia, la migración se enmarcó también en la lucha entre las dos nacionalidades, anglófona y francófona, que constituye una de los temas centrales de la historia de Canadá y que es imprescindible conocer para comprender el país.

La migración fue la forma de poblar cada una de las provincias y por lo tanto fue central en la continentalización y expansión de Canadá hacia el Oeste así como también para detener a las pretensiones expansionistas de Estados Unidos incluyendo las pretensiones separatistas de algunas provincias, conforme avanza la historia, la migración se fue convirtiendo en un motor de cambio económico.

El campo ha sido otro de las constantes en cuanto a la migración a Canadá. Con una de las mayores extensiones territoriales del mundo, Canadá ha sido y es un país relativamente vacío, con fértiles tierras deshabitadas en gran parte de su territorio por lo que muchos de los programas de migración en la historia de Canadá se han dirigido al campo. Muchos han fracasado o han tenido un éxito limitado, ya que habitualmente la vida urbana presenta mayores atracciones para los nuevos inmigrantes. Los grandes campos despoblados de Canadá de las praderas sólo se han hecho productivos debido la maquinización de la agricultura en la segunda mitad del siglo XX; a los colonos que con su fuerza de voluntad se han abierto paso en las llanuras como los menonitas; y a los agresivos programas de poblamiento. En conclusión, un inmigrante no piensa generalmente en ir a vivir al campo y el gobierno canadiense lo sabe, es por eso que hasta hoy día existen programas destinados a atraer la migración al campo, los cuales son más laxos en sus criterios de aceptación que otros programas de recepción de inmigrantes.

La visión canadiense de la migración en toda su historia, a excepción de los últimos años a partir de 1967, tenía la tendencia de favorecer al prototipo del inmigrante británico, listo para asimilarse en la cultura canadiense sin necesidad de adaptarse,

trayendo además los valores de la antigua colonia, durante tanto tiempo tan apreciados en Canadá; además de estos últimos, se aceptaban también los inmigrantes nórdicos, pues de alguna manera se creía que encarnaban los valores canadienses.

Se ha tendido históricamente a poner trabas a la inmigración de otras partes de Europa como italianos, griegos, españoles, portugueses y otros inmigrantes de Europa del Sur y del Este. Pero no han sido sino los asiáticos los que han sido históricamente discriminados hasta el punto de prohibirles totalmente mediante multas, impuestos, y otros irequisitos absurdos como el de “viaje continuo” su desembarco y obtención de un estatus legal en Canadá. Los chinos han sido uno de estos grupos y otro lo componen los indios en particular los del este de la India de la región del Punjab.

Las deportaciones han servido a objetivos políticos como mitigar las huelgas y en cada una de las dos grandes guerras del siglo XX se han considerado enemigos a aquellos residentes en Canadá provenientes de los países enemigos como los alemanes en la primera y los japoneses en la segunda. Se han cometido además otra clase de injusticias por ejemplo antes de la Segunda Guerra los millones de refugiados europeos que buscaban auxilio en un país seguro del otro lado del Atlántico no pudieron de ninguna manera ser recibidos en Canadá, a excepción de pequeñas minorías.

Todo eso cambió a partir del fin de la Segunda Guerra Mundial, cuando poco a poco fueron cayendo cada una de las anteriores restricciones sobre raza, y se impuso una nueva política humanitaria para los refugiados. Actualmente no se aplican criterios raciales sino un sistema de puntos que mide las capacidades de los aspirantes. Además se consolida a la migración como un motor de la economía nacional, y se establece como necesaria para el crecimiento demográfico de la población canadiense en vista de las bajas tasas de natalidad. Quebec, surge en último momento, durante la Revolución Tranquila, para cambiar su actitud histórica ante la inmigración consolidando el programa más agresivo de Canadá. Actualmente la migración para Quebec es materia de supervivencia cultural, así como motor de la economía y la cultura. Hoy Quebec es ampliamente conocido como uno de las regiones en mundo más abiertas a la inmigración.

Parece así que Canadá se consolida como un país abierto y multicultural donde la óptica migratoria se encuentra en consonancia con los derechos humanos y adquiere

además la fama de un país humanitario por su gran recepción de refugiados. Sin embargo, muchos de los cambios en la política migratoria desde los años 80, como la crisis del sistema de refugiados de Canadá y la introducción de los programas permanentes de inmigración temporal, obligan a repensar con más cuidado la actualidad de la política y la validez de su discurso; por lo que que es necesario estudiar la estructura legal de la conformación actual del sistema, poniendo especial énfasis en la categoría de trabajador temporal en contraste con la de inmigrante que se verá en los próximos capítulos.



## Capítulo 2

# La política migratoria actual de Canadá

La política migratoria canadiense se maneja en dos niveles, en virtud de la constitución canadiense: la política migratoria federal y cada una de las políticas migratorias provinciales. Existe una política migratoria por parte de la Federación Canadiense, así como también cada una de las provincias posee las facultades para definir sus propios criterios para recibir inmigrantes aunque siguen en lo general las categorías de la política federal.

En este capítulo se explicará primero a grandes rasgos la política migratoria federal y su funcionamiento para luego revisar las políticas migratorias provinciales. El resumen no pretende ser exhaustivo pero sí entender la reconfiguración de la política canadiense en los últimos años y hacia dónde está enfocada.

La revisión comienza por entender cada una de las categorías por las que un individuo se hace elegible para entrar a Canadá como **residente permanente**. Es de destacar que solamente en esta sección se revisa la migración permanente, y la migración y/o el trabajo temporal en Canadá serán revisados en un capítulo posterior.

## 2.1 Política federal

En esta sección se hará una revisión de los tipos de inmigración en los que está dividido el programa federal de inmigración que, como se verá posteriormente, son copiadas por cada uno de los planes provinciales. En general se pueden distinguir tres: La migración económica, responsable de la mayor parte de la inmigración; la migración patrocinada, subordinada a ésta y; la migración de refugiados. A continuación se ofrece una definición breve de cada uno de estos tipo de migración:

- Inmigrantes económicos: Son los migrantes que migran principalmente por razones económicas. La política migratoria de Canadá está dirigida a atraer y seleccionar este tipo de migrantes, que se espera sean de alta calificación y hagan un aporte significativo a la economía canadiense.
- Inmigrantes patrocinados: Se refiere a los familiares canadienses o residentes permanentes lo cuales tienen un estatus preferencial sobre los otros inmigrantes y necesitan cubrir criterios menos rígidos que un inmigrante económico. Este tipo de inmigrante tiene como objetivo la reunificación familiar.
- Refugiados: Son aquellos inmigrantes que ven en peligro su vida o integridad física, y son recibidos por motivos políticos, son una categoría especial que Canadá recibe como parte de los protocolos firmados ante la ONU.

### Inmigrantes económicos

#### Inmigrantes independientes

A continuación se tratará solamente del programa federal para atraer a los inmigrantes ya que tanto el programa de Quebec como los planes de nominación provincial son posteriores y básicamente son similares.

Esta categoría está dividida en dos subcategorías: la de inmigrante independiente, el cual está destinado principalmente a ser un empleado en una empresa canadiense; y la categoría de *Business*, que está pensada fundamentalmente para aquellos migrantes que buscan fundar una empresa o establecer una inversión en Canadá.

El programa de aceptación de inmigrantes independientes más antiguo es el establecido por la reforma a la ley de inmigración de 1968: el Programa Federal de Trabajadores Calificados (Federal Skilled Worker Program, en adelante FSWP), que establece el sistema de puntos para evaluar la solicitud de cada individuo.

La solicitud de inmigración se hace fuera de Canadá, en caso de ser un caso elegible el solicitante obtiene la visa de residente permanente que le permite trabajar y vivir en Canadá. La elegibilidad de un candidato a residente es determinada por un sistema de puntos establecido originalmente en la Ley de inmigración de 1972, el cual considera 6 criterios fundamentales para determinar si un migrante es apto:

- Educación (25 puntos).
- Habilidades para usar el inglés y el francés (24 puntos).
- La experiencia laboral (21 puntos).
- La edad (10 puntos).
- Si se tiene una oferta válida de empleo en Canadá (10 puntos).
- La adaptabilidad (10 puntos).<sup>1</sup>

La medición de las siguientes seis categorías da como resultado un puntaje del 0 al 100. Actualmente el puntaje mínimo para aspirar a la residencia se sitúa en 67 puntos desde el 2003. Este puntaje ha ido en aumento desde la creación del sistema de puntos que originalmente lo situaba en 50 en 1972. Además de los requisitos anteriores se requiere que el inmigrante tenga una cierta cantidad de fondos para establecerse en Canadá de acuerdo al número de familiares con los que venga.

---

<sup>1</sup>Citizenship and Immigration Canada. *Other selection factors—Skilled workers and professionals*. URL: <http://www.cic.gc.ca/english/immigrate/skilled/apply-factors.asp> (visitado 12-09-2012).

**Cuadro 2.1:** Dinero requerido por el plan federal de inmigración por persona.

Número de familiares que vienen a Canadá.	Dinero requerido en dólares canadienses
1	11,115
2	13,837
3	17,011
4	20,654
5	23,425
6	26,419
7	29,414

Fuente: Citizenship and Immigration Canada, <http://www.cic.gc.ca>, (consultado en septiembre del 2012).

### El caso especial de Quebec

El acuerdo Cullen-Couture en 1978 le otorga a Quebec la jurisdicción de su propia política migratoria, por lo que los migrantes económicos son nominados por los criterios propios de Quebec, que difieren de los del resto de Canadá sobre todo por el criterio lingüístico, en donde es necesario saber francés. El resto de los criterios es un poco más laxo en cuanto a la admisibilidad de los migrantes, poniendo énfasis en aquellas profesiones necesarias para la economía de la provincia. Los factores de selección incluyen la educación, la edad, el conocimiento del inglés y del francés, experiencia laboral, tener una oferta de trabajo en Canadá y la adaptabilidad. Además se agregan puntos por las estancias que se han tenido en Quebec en el pasado..<sup>2</sup>

Asimismo, cada uno de los planes provinciales han establecido sus propios criterios para admitir a los inmigrantes, difiriendo cada uno de éstos debido a las necesidades de la provincia, sin embargo tienen en común que dan prioridad a la ocupaciones de las que tiene necesidad la provincia.

<sup>2</sup>Immigration et Communautés culturelles Quebec. *Grille synthèse des facteurs et critères applicables a la sélection de travailleurs qualifiés*. URL: <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/Grille-synthese.pdf> (visitado 20-09-2012).

### La categoría de *Bussiness*

Después de 1985, con la recuperación económica de Canadá, los conservadores decidieron facilitar la entrada de individuos con dinero, ya que se creía que las empresas eran el centro del crecimiento nacional. Es así como en 1986 nace de la mano de los conservadores y como una reinversión de un programa liberal hecho en 1978, la categoría de *Bussiness*, una categoría especial para atraer a los individuos adinerados a hacer inversiones pasivas en Canadá a cambio de visas de residencia.<sup>3</sup> A partir de su creación ha sido una de las categorías que más crece en Canadá. En esta categoría se encuentra primeramente la subcategoría de Inversionista objeto de abundantes críticas, ya que como el aspirante sólo hace una inversión pasiva, salta los puntos establecidos para los migrantes económicos corrientes, por lo que muchos han dicho que es equivalente a vender visas.

Esta categoría está dirigida a la persona que demuestra tener la experiencia y el capital suficiente para autoemplearse; es decir, establecer una empresa en Canadá o una inversión. También se buscan talentos en las artes o el deporte, o bien la compra de una granja en Canadá. Esta categoría se subdivide en tres categorías principales.

1. **Inversionista:** Los requisitos para que una persona sea considerada inversionista por el gobierno canadiense con fines migratorios son tener experiencia en una empresa a nivel gerencial (*manager*) además de tener un porcentaje significativo de los activos de esa empresa y haber trabajado en ella al menos dos años de los 5 últimos; además de haber obtenido por medios legales por lo menos la suma de al menos 1,600,000 dólares canadienses y comprometerse por escrito a hacer una inversión. Esta categoría es copiada de manera similar en los Programas de Nominación Provincial y de Quebec. Al inversionista no le es requerido poner un negocio en Canadá necesariamente pero debe invertir \$ 800 000 en la oficina del Receptor General de Canadá (Receiver General Of Canada), el cual se compromete a devolver dichos fondos sin intereses después de cinco años. Al inversionista le es otorgada la visa de residencia permanente después de que es hecha su inversión. Esta inversión puede constituirse en parte

---

<sup>3</sup>Knowles, *op. cit.*, págs. 169-170.

con un préstamo de una institución financiera canadiense, como un banco.

2. **Personas autoempleadas (Self-Employed Persons).** En esta hay tres variantes: puede entrar gente que tenga dinero para poner un negocio propio en Canadá; que practique algún deporte o alguna actividad cultural a nivel profesional; o que compre una granja en Canadá.

Una persona pueda aplicar en la variante de negocio propio si tiene experiencia relevante en el manejo de su empresa por lo menos de dos años en los últimos cinco.

En la segunda variante pueden aplicar personas que posean un alto nivel cultural y deportivo, por lo que se tiene que demostrar experiencia en estas dos últimas actividades, además de tener un muy alto nivel en su práctica, suficiente para competir a nivel mundial. La tercera variante de esta categoría posibilita la entrada a personas que compren y se ocupen de una granja, con lo cual se puede obtener la residencia.

Esta última es la continuación de la política migratoria que estaba destinada a atraer personas al campo, por lo que es una puerta de entrada fácil a Canadá utilizada por inmigrantes que no reúnen fácilmente los requisitos para emigrar por cualquier otro programa. En cualquier variante de las anteriormente explicadas se tienen que reunir 35 puntos según el mismo sistema que usa el FSWP, lo que facilita mucho la migración por este programa.

3. **Entrepreneurs.** Son los que demuestran tener un capital mínimo de 300,000 CAN obtenido por medios legales además de tener experiencia en los negocios de dos años en los anteriores cinco. Tienen que establecer un negocio en Canadá que genere por lo menos un empleo a un ciudadano canadiense que no sea de su familia, además de tener por lo menos la tercera parte de los activos de dicho negocio.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>Citizenship and immigration Canada. *Investors, entrepreneurs and self-employed persons: Definitions*. URL: <http://www.cic.gc.ca/english/immigrate/business/investors/index.asp> (visitado 13-10-2012).

**Cuadro 2.2:** Entrada de inmigrantes económicos a Canadá (2000-2010).

Año	Inmigrantes económicos	Inmigrantes Totales	%
2000	136287	227455	59.9
2001	155718	250639	62.1
2002	137863	229049	60.2
2003	121047	221349	54.7
2004	133748	235825	56.7
2005	156312	262241	59.6
2006	138251	251642	54.9
2007	131245	236754	55.4
2008	149071	247247	60.3
2009	153492	252172	60.9
2010	186861	280336	66.7

Fuente: Citizenship and Immigration Canada, *Fact and figures immigration Overview*, 2011. disponible en <http://www.cic.gc.ca/english/pdf/research-stats/facts2011.pdf>, (consultado en septiembre del 2012)

## Inmigrantes Patrocinados

Durante los primeros años después de la Primera Guerra Mundial, se tendía a considerar a la migración patrocinada como benéfica, pero posteriores revisiones de la política migratoria dieron cuenta de lo que significaba la migración patrocinada sobre todo en términos de las habilidades y conocimientos para contribuir a la economía canadiense.<sup>5</sup> Los principales problemas con los que se encontraron las autoridades canadienses fueron que este tipo de migración alentaba el establecimiento de los grupos étnicos mayoritarios; así como un aumento rápido y desmedido en este tipo de inmigración ya que anteriormente se establecían políticas de reunificación familiar más laxas, pudiendo usarse el patrocinio como una vía fácil para la entrada a Canadá, además de la formación de comunidades formadas en las grandes ciudades como Ontario y Quebec, renuentes a la asimilación de los valores canadienses

<sup>5</sup>véase el capítulo de The sponsored movement. Freda Hawkins. *Canada and immigration: public policy and public Concern*. 2a edición. Kingston y Montreal: Mc Gill University Press, 1988, págs. 47-63.

predominantes, como las comunidades italianas y portuguesas en ambas ciudades.

La gran mayoría de los migrantes patrocinados después de la primera guerra mundial vinieron de países del sur de Europa como, Grecia, Portugal e Italia. Estas condiciones hicieron que hasta 1962, Canadá enfrentara una migración de personas patrocinadas, desordenada, masiva y que no respondía a las necesidades económicas de la sociedad canadiense, al menos desde la visión de las élites dominantes. A pesar de esto se hicieron pocos esfuerzos por entender y regular este tipo de migración, las preocupaciones canadienses iban más en el sentido racial, por lo que mientras fueran europeos, se daba un número ilimitado de visas de residente a los familiares patrocinados. Esto hacía que no existiera una sola y coherente política de inmigración, sino dos: una controlada y regulada de acuerdo a los intereses económicos del país y la otra que dejaba paso franco a los inmigrantes del sur europeo.<sup>6</sup>

Debido a esto, el gobierno canadiense comenzó a hacer esfuerzos para restringir la migración patrocinada; el primero de ellos fue la promulgación de un decreto en 1959 para restringir la admisibilidad de los inmigrantes a los familiares inmediatos, mismo que fue revocado por las protestas que atrajo en la Cámara de los Comunes. Finalmente, con la redacción del Libro Blanco de 1966, se avivó la discusión sobre el tema, una de las principales propuestas fue establecer un régimen donde solamente los ciudadanos canadienses pudieran patrocinar a un familiar, idea que fue finalmente rechazada a pesar del apoyo que tenía, esta idea fue substituida por la introducción del sistema de puntos a la migración patrocinada, misma que aseguraría la compatibilidad de la migración patrocinada con los intereses económicos de Canadá. Este criterio fue finalmente aplicado en las nuevas regulaciones migratorias de 1967.<sup>7</sup>

Actualmente, los familiares nominados tienen que cumplir un puntaje mínimo en donde se evalúan tanto las habilidades lingüísticas como las laborales, pasando por los mismos criterios que los migrantes independientes, pero con la ventaja de que para ser aceptados sólo son necesarios 30 puntos de 100 a diferencia de los migrantes económicos que actualmente tienen que lograr 67.

La idea que implicaba el tener la ciudadanía canadiense para ser patrocinador per-

---

<sup>6</sup> *Ibid.*, pp. 47-63.

<sup>7</sup> *Ibid.*

manejió de una forma atenuada, pues se le da mayor prioridad al patrocinio cuando este es otorgado por un ciudadano canadiense que por un residente permanente. Las personas que pueden ser patrocinadas actualmente son limitadas, solamente son: los familiares inmediatos en línea directa, padres, abuelos, esposas/os o hijos. También se puede patrocinar a los hermanos, sobrinos, o nietos siempre y cuando tengan menos de 18 años y permanezcan solteros.<sup>8</sup>

Existen dos diferentes procesos: el más fácil y rápido de estos (tarda alrededor de 65 días) es para patrocinar al conyuge o a los hijos dependientes, el otro aplica para el resto de los familiares (el cual puede tardar hasta 5 años). Actualmente si un ciudadano canadiense o residente permanente quiere patrocinar a alguien para que entre a Canadá, se entiende que el patrocinio es un compromiso por parte del patrocinador según el cual debe cubrir ciertos gastos del patrocinado, y este no debe requerir asistencia social durante un tiempo en Canadá y en caso de requerirla, el patrocinador pagará al gobierno los gastos que este haya hecho en el patrocinado, lo que refuerza la idea de que el migrante se debe integrar a la economía canadiense. Asimismo para calificar como patrocinador se debe vivir dentro de Canadá y tener un nivel de ingreso mínimo que permita cubrir tanto los gastos del patrocinador como del patrocinado. Después de que Ciudadanía e Inmigración Canadá (Citizenship and Immigration Canada, de aquí en adelante CIC) evalúa cada caso por separado, da un dictamen que de ser positivo resulta en el otorgamiento de la residencia permanente. Es de señalar que Quebec realiza su propio trámite en relación a los familiares patrocinados.<sup>9</sup>

## Refugiados.

En 1950 se estableció el Alto Comisionado de las Naciones Unidas (ACNUR) para los refugiados debido la crisis humanitaria que propició la Segunda Guerra Mundial. Mediante la Convención de Refugiados de 1951, que establece la definición

---

<sup>8</sup>Citizenship and Immigration Canada. *Family sponsorship*. Sep. de 2012. URL: <http://www.cic.gc.ca/english/immigrate/sponsor/index.asp> (visitado 21-10-2012).

<sup>9</sup>*Ibid.*

**Cuadro 2.3:** Entrada de inmigrantes patrocinados a Canadá (2002-2011).

Año	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Esposas/os y parejas	34197	39681	44227	45457	45305	44912	44208	43902	40763	38534
Hijos e hijas	3645	3618	3037	3232	3191	3338	3254	3025	2956	2740
Padres y abuelos	22245	19385	12733	12475	20005	15813	16600	17178	15326	14078
Otros	2205	2438	2278	2209	2016	2179	1519	1100	1177	1094
Total	62292	65122	62275	63373	70517	66242	65581	65205	60222	56446

Fuente: Citizenship and immigration Canada

de refugiados se avanza en el derecho humanitario internacional. La Convención y su Protocolo de 1967 establecen que un refugiado es la persona que:

[...] debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, se encuentre fuera del país de su nacionalidad y no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera acogerse a la protección de tal país; o que, careciendo de nacionalidad y hallándose, a consecuencia de tales acontecimientos, fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera regresar a él.<sup>10</sup>

Canadá a pesar de la reputación que tiene hoy día como receptor de refugiados a nivel internacional, fue reacia a aceptar refugiados judíos durante la Segunda Guerra Mundial y posteriormente, no acepta esta convención ni su protocolo hasta 1969 como parte de su nuevo acercamiento hacia la inmigración y presionado por la comunidad internacional. En los próximos años Canadá lograría el reconocimiento internacional que conserva hasta hoy día como un gran receptor de refugiados al liberalizar sus políticas.

A partir de los años 70 se pondría a prueba el nuevo sistema de refugiados recibiendo a muchas personas con necesidad de asilo. Gracias principalmente a la no discriminación de la política canadiense, el país recibió a varias víctimas de las olas

<sup>10</sup>ACNUR. *Convención sobre el Estatuto de los Refugiados*. Ginebra. Suiza, 1954. URL: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=biblioteca/pdf/0005> (visitado 15-04-2013).

de violencia alrededor del mundo que dejaron a miles de personas sin hogar, como fue la invasión de China al Tíbet en 1971-72; la expulsión de los asiáticos de Uganda por el régimen de Idi Amin; y los refugiados chilenos que llegaron tras el golpe de estado al presidente Salvador Allende; además de las oleadas de desertores y pacifistas que huyeron de Estados Unidos para evitar ser reclutados para la Guerra de Vietnam. Gracias a la acogida que hace de cada uno de estos grupos Canadá gana en 1986 la medalla Nansen <sup>11</sup>, siendo el único país en la historia al que ha sido otorgada.

Sin embargo, en los años 80, el sistema de refugio se ve forzado hasta el límite pues a finales de la década de los 80 el mundo enfrenta una ola de inestabilidad política junto con catástrofes naturales que genera el mayor de número de refugiados hasta ese entonces: 12 millones de refugiados en 1989, por lo que el sistema refugio de Canadá se ve sobrecargado. Se suman a los casos de refugio auténtico los oportunistas que usan la política de puertas abiertas de Canadá para montar falsos casos de refugio, en 1986 se estima que dos tercios de los 18000 refugiados que arribaron al país no eran auténticos.<sup>12</sup> Es por eso que en 1986 se publica un amnistía general a todos los refugiados con vistas a desahogar a la burocracia canadiense del largo expediente de casos de refugio sin resolver además de que se reforma la ley de refugio mediante la propuesta del ley C-55 (Bill C-55), que reduce el tiempo de procesamiento de los casos de refugiados, así como definiendo la controversial categoría de “terceros países seguros”, de los cuales no se aceptarían fácilmente refugiados. Esta controversial medida no entró en vigor hasta marzo de 1992 y nunca ha sido usada.

Desde que la ley estaba siendo discutida en 1987 y hasta su entrada en vigor en 1989 entraron 125.000 refugiados, creando de nuevo un registro de casos atrasados difíciles de resolver ante las cortes.<sup>13</sup>

Actualmente Canadá cuenta con dos programas de refugiados: un programa para recibir refugiados en el momento de su llegada al país (lo que implica que pisen suelo canadiense) y otro para recibir refugiados desde fuera por medio de solicitudes. Ambos coordinados por Citizenship and Immigration Canada. El programa para

---

<sup>11</sup>Medalla que otorga la ONU a quien trabaja por la causa de los refugiados.

<sup>12</sup>Freda Hawkins. *Critical Years in immigration: Canada and Australia Compared*. 1a. Montreal: Mc Gill University Press, 1989, p. 192.

<sup>13</sup>Knowles, *op. cit.*, p. 179.

recibir refugiados desde fuera y por solicitud Canadá establece ciertos requisitos para las personas interesadas, entre ellos que se encuentre fuera de su país de origen y sin la posibilidad de regresar a él, además de estar referenciado por la ACNUR o en su defecto apoyado por una organización humanitaria o un familiar dentro de Canadá. Gracias al esquema de patrocinio por parte de organizaciones en Canadá, y del aval de la ACNUR este programa funciona sin mayor problema.

El programa para pedir refugio dentro de Canadá y en el momento de pisar suelo canadiense, está pensado para brindar ayuda humanitaria a las personas que sufran de persecución, establece que las personas que teman a la persecución en su país estén en riesgo de sufrir tortura, muerte, tratos crueles o castigos pueden hacer una solicitud de refugio en el puerto de entrada a Canadá, o una vez dentro de Canadá ante una oficina de Citizenship and Immigration Canada, esas oficinas decidirán si una persona es apta para aplicar al estatus de refugiado.<sup>14</sup>

En el caso de que se crea apta a una persona, su solicitud será llevada ante el Refugee Board of Canada, corte que se encarga de decidir si otorgar o no el estatus de refugiado al reclamante. Esta audiencia puede tardar bastante, por lo que el proceso de refugio es lento. Al refugiado primeramente se le debe de conceder una audiencia ante el Tribunal de Refugio (Refugee Board) el cual determinará el estatus. Si la sentencia fuera negativa se puede apelar ante la División de Apelaciones de Refugio (Refugee Appeal Division) la cual revisará el caso. Si esta sentencia fuera también negativa, se puede acudir ante una corte federal que volverá a revisar el caso.<sup>15</sup> Una vez que todas estas opciones fueron agotadas, y Canadá ha emitido una orden de remoción al reclamante de refugio puede aplicar a una Revisión de Riesgo Preremoción (Pre-removal Risk Assessment, PRRA ) en el cual un oficial de CIC volverá a revisar el caso y detendrá la orden de remoción en caso de que se compruebe que el solicitante puede sufrir tortura, riesgo a su vida o persecución si se le remueve del país y se le envía de vuelta al país de origen.<sup>16</sup> Una última opción está

---

<sup>14</sup>Citizenship and Immigration Canada. *Refugees*. Feb. de 2012. URL: <http://www.cic.gc.ca/english/refugees/index.asp> (visitado 15-04-2013).

<sup>15</sup>Canadian Council for Refugees. *Overview of C-31 refugee process*. Feb. de 2012. URL: <http://ccrweb.ca/files/c-31-summary.doc> (visitado 15-04-2013).

<sup>16</sup>*Ibid.*

en solicitar la permanencia de una persona en vista de Consideraciones Humanitarias y de Compasión (Humanitarian and Compassionate Grounds, en adelante por sus siglas en inglés H&C) el cual es un caso especial que para aquellas personas que no tienen otra manera de aplicar para la residencia permanente, generalmente tomando en cuenta criterios como la unión familiar, los vínculos que éste tiene con Canadá o las posibles consecuencias que podría haber para la persona si ésta deja Canadá.

Debido a una reforma que se llevó a cabo en el año 2010 en la ley de refugiados a partir del 29 de junio del 2012, ninguna persona que tenga una solicitud de refugio pendiente puede aplicar en esta categoría, sin embargo una persona puede aplicar si la solicitud ya le fue denegada. Además se ha establecido como requisito adicional un mínimo de dos años de cohabitación para cónyuge de un ciudadano o residente en caso de que este último patrocine al solicitante, como resultado de los fraudes matrimoniales para conseguir la residencia permanente en Canadá.<sup>17</sup>

A diferencia de programa de refugiados en el exterior, el programa para solicitar refugio dentro de Canadá ha tenido muchos problemas, incluyendo muchos casos de fraude y abandono de las solicitudes, lo que lo ha llevado a ser reformado mediante la ley C-31 <sup>18</sup> en vigor desde el 15 de diciembre del 2012. Esta ley complica más los requisitos burocráticos para la admisión de los refugiados además de acortar los tiempos para evaluar las solicitudes y establece las categoría de países designados, los cuáles son países que en la visión de Canadá respetan los derechos humanos y por lo tanto son menos susceptibles a producir refugiados por lo que los casos de personas provenientes de dichos países se procesarán más rápido que los otros países, pues se espera que muchos de estos casos sean fraudulentos, sin embargo a cambio del procesamiento rápido con la nueva ley los solicitantes de estos países ven limitados sus derechos a la apelación. Actualmente ningún país alcanza esta categoría, sin embargo los criterios para aplicarla son que un país tenga un gran número de

---

<sup>17</sup>Citizenship and Immigration Canada. *The refugee system: Humanitarian and compassionate review*. Oct. de 2012. URL: <http://www.cic.gc.ca/english/refugees/inside/h-and-c.asp> (visitado 15-04-2013).

<sup>18</sup>Una ley ya aprobada por el parlamento, se le denomina “*Act of parliament*”, antes, cuando todavía es proyecto de ley puede ser modificado por la Cámara de los comunes o el Senado y es llamado “*bill*”, una vez que se aprueba el gobernador da su firma (“*royal assent*”) reemplazando cualquier ley consuetudinaria que haya sobre este asunto.

solicitudes rechazadas o abandonadas entre los cuales México se perfila como un buen candidato. La nueva ley también establece la categoría de extranjeros designados, la cual se puede establecer cuando se establezca una “llegada irregular” de personas a Canadá en donde se sospeche que un grupo de personas este siendo llevado al país por una tercera persona que reciba beneficio económico. Estas dos últimas categorías tendrán sus derechos de apelación restringidos ante el Refugee Appeal Board y sólo se les concederá derecho a apelación ante la corte federal, además de que se restringen más las solicitudes de PRRA y H&C.<sup>19</sup>

Todas estas medidas son tomadas para acelerar un proceso de refugio que se ha vuelto oneroso para el Estado, y lento para los solicitantes. Los refugiados son establecidos en Canadá y reciben asistencia social, debido a la difícil situación en la que llegan muchos de ellos, además de que sus necesidades de salud básicas también son cubiertas. Esta asistencia está financiada por el gobierno federal, el gobierno de Quebec o alguna organización humanitaria que los patrocine. El gobierno de Canadá además provee de una serie de servicios para asegurar el establecimiento y asimilación de los refugiados, que van desde apoyo para encontrar trabajo, clases de idioma francés o inglés, o apoyo psicológico.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup>Refugees, *op. cit.*

<sup>20</sup>Citizenship and Immigration Canada. *The refugee system in Canada*. Nov. de 2011. URL: <http://www.cic.gc.ca/english/refugees/canada.asp> (visitado 16-04-2013).

Cuadro 2.4: Refugiados en Canadá (1989-2011)

Año	País	Ref	A	A%	R	AB	Ret	P	F
2010	Hungría	2300	22	2	72	117	967	3534	1178
	China	1644	881	53	579	95	96	2959	1651
	Colombia	1384	1266	52	1019	32	95	2692	2412
	México	1299	563	11	3437	331	1406	9322	5827
	Sri Lanka	1200	513	76	138	10	11	1284	672
	Haiti	1062	2490	55	1778	151	144	3937	4563
	Nigeria	846	593	64	251	47	40	1552	931
	San Vicente	710	136	32	409	41	49	1047	735
	India	532	124	30	206	33	55	1144	418
	Pakistán	526	255	58	119	32	36	821	442
	Total	11503	6843	37	8008	889	2899	28292	18829
2011	Hungría	4423	165	8	738	249	838	5795	1990
	China	1913	957	53	666	80	96	3080	1799
	Colombia	904	639	37	972	18	103	1882	1732
	Pakistán	882	433	67	138	27	46	1069	644
	Namibia	859	65	47	48	12	14	1055	139
	México	763	1042	17	4184	284	600	3997	6110
	Nigeria	696	840	63	422	41	33	913	1336
	San Vicente	682	288	35	457	45	34	905	824
	Sri Lanka	635	281	57	183	14	14	1432	492
	India	632	111	18	381	37	76	1173	605
	Total	12389	4821	31	8189	807	1854	21301	15671
Refugiados en Canadá. A: Aceptado; A % Porcentaje de aceptación; R, Rechazadas, AB, Abandonadas; Ret, Retiradas; P, Pendientes; F. Finalizadas.									

Fuente: University of Ottawa, IRB Refugee Status Determinations (1989-2011 Calendar Years), en <http://www.cdp-hrc.uottawa.ca/projects/refugee-forum/projects/Statistics.php>, (consultado en octubre del 2012)

## 2.2 Programas de Nominación Provincial

Este tipo de programas de inmigración fueron creados recientemente a partir del año 2000 y se centran en las necesidades económicas de corto plazo para atraer mano de obra que ya cuente con experiencia de trabajo en Canadá o cuya adaptación en Canadá sea rápida, es por eso que a mayoría de los planes se concentran en dar residencia a aquellos trabajadores temporales ya activos en Canadá, con un plazo de procesamiento muy corto que puede llegar como mínimo a un mes, lo que implica que los aspirantes a residentes tengan que estar como trabajadores legales dentro del país.

Gracias a los Planes de Nominación Provincial se crea un vínculo ascendente entre el trabajo temporal y la migración permanente, pues cada uno de los Planes de Nominación Provincial se nutre del programa federal de trabajadores temporales, en activo desde 1976 y en menor medida de los estudiantes extranjeros en Canadá.

Estos programas han tenido un gran crecimiento desde su creación, están dirigidos por cada una de las provincias canadienses y nacieron de la necesidad de las provincias canadienses de obtener mano de obra para su economía ya que la mayoría de la migración que entra por el programa federal va a las provincias de Ontario y Quebec, con lo que las demás provincias no obtienen la suficiente mano de obra extranjera para cubrir sus necesidades económicas, es por esto que muchas provincias a las cuales no suele llegar la migración (como Manitoba) han establecido unos planes de inmigración muy agresivos haciendo uso de la facultad que les otorga la Constitución canadiense, proponiendo unos planes muy generosos para los migrantes que facilitan por mucho el trámite de obtener la residencia permanente en Canadá, comparados con el plan federal.

Los Planes de Nominación Provincial (en adelante PNPs) están dirigidos sobre todo a las necesidades económicas de corto plazo, enfatizando la necesidad de otorgar residencia permanente a aquellos extranjeros que ya estén colocados dentro de la economía de Canadá, por lo que están subordinados a los programas de trabajo temporal. (Ver capítulo 4 en la página 77)

Los PNPs debido a sus resultados se han colocado como una de las formas de

acceder a la visa de residencia canadiense más importantes. Los requisitos que establecen para lograr la visa de residencia son más laxos en general que el programa federal, además de que en la mayoría no se establece un sistema de puntos o este es mínimo. Los tiempos de espera en cuanto a los trámites que Canadá realiza para otorgar la visa canadiense son también sumamente cortos ya que están manejados a nivel provincial esquivando así toda la burocracia que se ha generado a nivel federal para otorgar las visas de residencia. En estricto sentido los Planes de Nominación Provincial no otorgan la visa de residencia, pero sí un certificado de aceptación de la provincia con el cual se accede al trámite de la visa de residencia directamente.

Por estas razones los PNPs se ven como el futuro de la política migratoria de Canadá, y son los que más han crecido en cuanto a la recepción de inmigrantes desde que aparecieron por primera vez.

Para entender cómo funcionan cada uno de estos planes es necesario entender algunos estandares que el gobierno canadiense fija en cuanto al trabajo de acuerdo al Sistema de Clasificación Nacional de Ocupaciones (en adelante NOC, por sus siglas en inglés), el cual será brevemente explicado.

## **La Clasificación Nacional de Ocupaciones (National Occupation Classification)**

Las ocupaciones en Canadá son clasificadas por el HRSDC (Department of Human Resources and Skill Development Canada, HRSDC por sus siglas en inglés), en una matriz conocida como el NOC (National Occupation Classification) la cual nos permite conocer que nivel de habilidad (*skill level*, en inglés) se requiere para acceder a dicho trabajo además de la importancia de este para la economía nacional. La importancia para la migración se da en el sentido de que se les da prioridad en la mayoría de los planes provinciales a las ocupaciones que requieren un alto nivel de habilidad. El HRSDC publica una lista cada año.

Según el nivel de Habilidad Requerido, las profesiones se dividen en 5 grupos principales:

**Cuadro 2.5:** Niveles de habilidad de ocupaciones según el NOC.

Nivel de habilidad	Nivel educativo
0	Ocupación gerencial y a nivel <i>management</i>
A	Ocupaciones que requieren un nivel universitario.
B	Ocupaciones que requieren de una carrera técnica o similar.
C	Ocupaciones que requieren escuela secundaria o un entrenamiento específico
D	En estas ocupaciones un entrenamiento durante el trabajo generalmente es provisto

Fuente: National Occupation Classification Matrix, <http://www5.hrsdc.gc.ca/noc/english/noc/2011/html/Matrix.html>, (consultado en octubre del 2012)

La mayoría de los planes provinciales, requieren que el nivel de habilidad de los trabajadores que aplican a la residencia canadiense sea como mínimo de nivel B, o sea que requieren cuando menos una educación técnica. Los trabajadores de los niveles C y D prácticamente tienen vedado el acceso a la residencia permanente salvo algunas excepciones, como el plan provincial de Alberta (Véase apartado B.1 en la página A7) que se estudiarán en las siguientes secciones.

Por lo tanto se entiende como migración calificada a aquella migración que tenga o pueda tener un trabajo de los niveles 0, A y B, mientras que la migración poco calificada se entiende como aquella migración que tenga o pueda tener solamente un trabajo en los niveles C y D.

Además de estos niveles de habilidad, existe otro tipo de clasificación en el NOC definido por la importancia del trabajo para la economía nacional:

**Cuadro 2.6:** Nivel de clasificación de ocupaciones según el NOC

Nivel de clasificación	Trabajo
0	Ocupaciones a nivel <i>management</i>
1	Negocios, finanzas y ocupaciones administrativas
2	Ocupaciones relacionadas con las ciencias naturales y aplicadas.
3	Ocupaciones en la salud
4	Ocupaciones relativas a la educación, el derecho, y servicios comunitario social y gubernamental.
5	Ocupaciones en el Arte la cultura, los deportes y la recreación
6	Venta y servicios
7	Operadores de transporte de mercancías y equipo y ocupaciones Relacionadas
8	Ocupaciones relacionadas con la agricultura y los recursos naturales.
9	Ocupaciones de manufactura.

Fuente: HRSDC Canada, Occupational structure by Skill Type, <http://www5.hrsdc.gc.ca/noc/english/noc/2011/OccupationIndex.aspx>, (consultado el 15 de octubre del 2012.)

Existe además una matriz donde se cruzan las dos tablas anteriores dando una clasificación de todas las ocupaciones de Canadá, dependiendo del nivel de habilidad y el área de trabajo, es en esta matriz que se basa el sistema canadiense para clasificar los trabajos.

## Requisitos adicionales para clasificar en los PNPs

En todos los PNPs no se puede aplicar a la residencia permanente si se tiene una solicitud de refugio pendiente de resolución, esto aplica también para el resto de los programas federales y de Quebec.

En algunos PNPs existe la posibilidad de que accedan a la residencia los trabajadores poco calificados, siendo definidos estos según la matriz de clasificación del NOC como aquellos que caen en los niveles C y D, para estos trabajadores poco calificados el gobierno canadiense exige que tengan un nivel mínimo de idioma ya sea inglés o francés, por reglamentación federal el cual se mide por los siguientes exámenes,

únicos que acepta el gobierno canadiense:

1. CELPIP General (Canadian English Language Proficiency Index Program General test)
2. IELTS General training (International English Language Testing System)
3. Test d'Évaluation de Français
4. Test d'Évaluation de Français adapté au Québec.

En estricto sentido, los trabajadores calificados deben de aprobar también un examen de idioma, sin embargo muchas veces se da por sentado su conocimiento del idioma gracias al nivel educativo de estos trabajadores, por lo que algunos planes no lo piden como requisito indispensable.

Otra cuestión importante es que todos los programas migratorios se excluyen mutuamente, es decir que ninguna persona puede estar aplicando para dos programas a la vez, ya sean federales o provinciales.

Los ministerios de migración de cada una de las provincias y territorios no tienen las facultades de otorgar la residencia permanente, esta facultad la tiene solamente el Ministerio de Inmigración y Ciudadanía de Canadá; sin embargo otorgan certificados de nominación provincial, con los cuales se puede efectuar el trámite de la residencia ante el ministerio de inmigración federal, después de pasar los exámenes de salud obligatorios estipulados por la federación canadiense.

Todos los trabajos ofrecidos a través de estos programas deben de cumplir con los requerimientos básicos en cuanto a los derechos laborales y el sueldo mínimo estipulado para este tipo de trabajos, que varía según la provincia. Además, estos trabajos no deben entrar en conflicto con ninguno de los acuerdos sindicales negociados con trabajadores similares.

Adicionalmente de las categorías en los PNP en los que el solicitante entra como trabajador, es decir directamente al mercado laboral, algunos PNPs establecen programas especiales para atraer estudiantes de alto nivel, a semejanza del programa federal. Las provincias también establecen sus propias reglas para recibir inversionistas o incluso familiares patrocinados.

Los Planes de Nominación Provincial debido a su extensión y sus especificidades, podrán ser consultados a modo de cuadro en los anexos.

## **Conclusiones.**

La política migratoria de Canadá cambió desde la reforma de 1967, dando lugar al llamado sistema de puntos que se ha puesto en marcha a nivel federal, estableciendo nuevos criterios de aceptación de inmigrantes basado en la capacitación laboral y la probabilidad de integración cultural. Nacen tres grandes categorías la del inmigrante económico, refugiados y la inmigración patrocinada con el fin de la reunificación familiar. La inmigración económica es el centro de las preocupaciones de Canadá y hacia donde se dirige toda la política federal para atraer a migrantes, a partir de esta se deriva la clase de la inmigración patrocinada.

Tanto la inmigración patrocinada como los refugiados han tenido problemas en la historia de Canadá, viéndose como puertas fáciles para entrar a Canadá por lo que han tenido que ser reguladas cuidadosamente. El último ejemplo de esto lo podemos hallar en la implementación de la visa para los mexicanos con el fin de controlar la desmedida solicitud del estatus de refugiado que se dió años antes del 2009, año en que se implemento la visa. El abuso del estatus de refugio ya ha dado lugar al colapso del sistema de refugio y su desahogo por medio de amnistías, lo que Canadá intente evitar que suceda de nuevo.

El sistema de inmigración de Canadá poco a poco se aleja del modelo pederal par dar mas poder a las provincias por medio de los PNPs. Estos últimos tienen un enfoque mas pragmático hacia la migración priorizando a los trabajadores que se ya se encuentran integrados en la economía, puesto que se basan en que los aspirantes a residentes ya tengan un trabajo estable en Canadá. Es por eso que se debe estudiar de manera más detallada la migración temporal hacia Canadá pues se constituye en una puerta de entrada importante.

La definición de los estándares laborales se da por medio del HRSDC que establece que trabajos son calificados y cuales no, además de las áreas prioritarias para la economía de Canadá hacia las cuales se busca atraer mas migración. Es indispensable

recordar la clasificación que este organismo hace los niveles de trabajo ya que a través de esta se puede entender en gran parte el movimiento migratorio, así como que migrantes tienen posibilidades de establecerse y cuales sólo se quedan en la migración temporal como es el caso del PTAT. Se puede hablar de una simbiosis entre los programas de trabajo temporal y los planes de nominación provincial, sobre esto se hablará mas a fondo en el capítulo 4.

Es indispensable saber el papel que juega México en este proceso por lo que se analizará en el próximo capítulo las causas de la emigración de mexicanos.

## Capítulo 3

# Emigración temporal de mexicanos

La emigración de mexicanos a Canadá tiene sus raíces históricas en la migración hacia Estados Unidos. El análisis de este fenómeno nos invita a reflexionar sobre la propagación de modelos similares de emigración, como es el caso de los mexicanos en Canadá que trabajan bajo el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales, inspirado inicialmente en el modelo del Programa Bracero de México con Estados Unidos que estuvo en vigencia desde 1942 hasta 1964. Es por esto que la migración temporal en Canadá no se puede entender sin la migración hacia los Estados Unidos.

No hay que olvidar también que el tema de la emigración de mexicanos es tratado en bloque en la agenda del gobierno mexicano, dada la relación de integración que existe entre los tres países de América del Norte, lo que hace que la influencia del movimiento migratorio hacia Estados Unidos se vea reflejado en el flujo de trabajadores a Canadá. En este sentido Canadá es visto por la mayoría de la población como la segunda opción de emigración después de la estadounidense, ya que gracias a los programas de inmigración canadiense, anteriormente mencionados, a la propaganda del gobierno canadiense hacia la inmigración y sobre todo a la imagen que se tiene en la población en general en México de que Canadá es muy parecido a Estados Unidos, se escoge a este país como segundo destino preferido por los emigrantes mexicanos.

En el siguiente cuadro se pueden ver los principales destinos de los mexicanos en el mundo, siendo Estados Unidos el primer lugar por mucha diferencia, sin embargo es de destacar que este tipo de estadísticas son difíciles de calcular debido a que los

mexicanos no son obligados a registrarse ante el gobierno mexicano, y en el caso de los migrantes indocumentados, la tendencia es que no haya un registro adecuado. Como precisión metodológica las cifras del siguiente cuadro para Estados Unidos fueron tomadas del Instituto de los Mexicanos en el Exterior que a su vez cita como fuente para las cifras de Estados Unidos al Estudio Pew Hispanic Report 2012 “Migration Between U.S. and Mexico”, Jeffrey Passel, D’Vera Cohn y Ana Gonzalez-Barrera, y para los otros países a los registros consulares de mexicanos en el exterior, por lo que se puede suponer que estas cifras son mayores debido a que no contemplan a los mexicanos que no entran en el registro.

**Cuadro 3.1:** Principales destinos de emigración de mexicanos

País	Cantidad de mexicanos
Estados Unidos	12,000,000
Canadá	63,395
España	16,864
Alemania	14,156
Bolivia*	8,542
Reino Unido	8,000
Costa Rica	7,500
Países Bajos	4,569
Italia	4,197
Guatemala	3,378
Argentina	3,373
Belice	2,821
Cuba	2,752
Francia	2,511
*Mayoritariamente población menonita.	
Las estadísticas de Canadá incluyen a los trabajadores temporales.	

Elaboración con datos del Instituto de los Mexicanos en el Exterior. [www.ime.gob.mx](http://www.ime.gob.mx) datos del 2012. (consultado en febrero 2013)

En este capítulo se analizarán los antecedentes de programas temporales de trabajo en América del Norte, siendo dos principalmente, el programa bracero y el

programa de las visas H2A y H2B, ambos en Estados Unidos, asimismo se verá la importancia de la migración de mexicanos

### 3.1 Programas de migración temporal de Estados Unidos.

En 1853 se fijaron los límites fronterizos entre México y Estados Unidos, en las próximas décadas la línea fronteriza entre México y Estados Unidos no estaba muy bien definida, no fue sino hasta 1894, cuando se crearon las primeras garitas de inmigración para regular la entrada de las personas por tierra. En 1908 inició el registro de personas que cruzaban la frontera por tierra hacia Estados Unidos. Desde el siglo XIX existe una migración de México hacia Estados Unidos que, se calcula según los censos estadounidense de la época, para 1930 ascendía a aproximadamente 612,700 mexicanos aunque cifras menos conservadoras atribuyan la existencia de 1 millón de mexicanos del otro lado de la frontera para esta misma época. Un antecedente importante en este tema es el noveno proviso del Acta de inmigración estadounidense de 1917, donde se establecían clases indeseables de migrantes sin embargo gracias a que al Departamento del Trabajo estadounidense incluyó también una excepción para aceptar como trabajadores temporales a ciudadanos de Estados Unidos y Canadá, lo que algunas veces se conoce como el primer programa de braceros. Este programa fue provisto de manera unilateral y su cobertura fue muy limitada aunque se permitía además de la entrada de trabajadores temporales, la de sus familias. Hay que destacar que este programa incluía a toda América del Norte.<sup>1</sup> Durante su vigencia permitió la entrada temporal de más de 62,000 trabajadores en Estados Unidos entre 1917 y 1921 para hacer frente a la economía de la Primera Guerra Mundial. Debido a la depresión económica de los años 30, muchos mexicanos fueron deportados desde el vecino del norte, con lo que se generan protestas del gobierno mexicano, siendo la primera gran experiencia que el gobierno de México tuvo con la deportación.

---

<sup>1</sup>Manuel García y Griego y Mónica Vereá. *México y Estados Unidos frente a la migración de los indocumentados*. 1a. México D.F.: Porrúa, UNAM, 1988, p. 62.

En la próxima década la demanda de mano de obra acentuada por el esfuerzo de guerra de Estados Unidos crearía la necesidad un flujo constante de mano de obra razón por la que surge el Programa Bracero.

## **El Programa Bracero (1945-1967)**

Este programa nace a raíz de la necesidad económica generada en Estados Unidos posterior a la Segunda Guerra Mundial que creó un déficit de mano de obra sobre todo en aquellos sectores de la economía con peores salarios y condiciones de trabajo más difíciles. Esto a su vez provocó el aumento de la migración ilegal hacia Estados Unidos desde México, este fenómeno social dio lugar al establecimiento de un acuerdo mutuo entre los dos gobiernos con el fin de regular el fenómeno de la migración.

En general se pueden diferenciar tres etapas del Programa Bracero, la primera se corresponde en tiempo con la Segunda Guerra Mundial y abarca desde 1942 hasta 1948. La segunda etapa inicia en 1948 año en que se reformula el programa y pasa de ser un programa gubernamental bilateral a ser manejado únicamente por Estados Unidos; la segunda etapa concluiría en 1951 anticipándose un poco al fin de la guerra de Corea. Por último, en 1951 se retoma el acuerdo bilateral para la contratación de braceros, aunque con menores derechos que durante la Segunda Guerra Mundial, mismo que se prolongaría hasta fines de 1964.

### **El Programa Bracero durante la Segunda Guerra Mundial.**

A finales de 1942 los granjeros del sur de Estados Unidos comenzaron a enviar peticiones al gobierno federal de ese país para permitir la entrada de trabajadores temporales de México. Estas peticiones provenían de los cultivadores de remolacha de Idaho, Montana y California, además de los algodoneros de Arizona y California que veían en la migración mexicana la solución a su problema de falta de mano de obra. Gracias a estas demandas por parte de los empresarios agrícolas de Estados Unidos y de que la inmigración ilegal era un fenómeno ya patente para el año de 1940 en el sur de este país, el poder ejecutivo haciendo uso de las facultades extraordinarias que le fueron otorgadas por el congreso en tiempos de guerra, inició las negociaciones

con México en busca de un acuerdo.

Mientras tanto en México las preocupaciones con respecto al envío de trabajadores se centraban en la protección de sus derechos y en el temor de que si se firmaba un acuerdo de este tipo, mucha mano de obra necesaria para el desarrollo económico mexicano, acelerado por la guerra, huiría hacia el vecino del norte.

Entre las opiniones de la época destaca la del subsecretario de Relaciones Exteriores en 1942, Jaime Torres Bodet, el cual en vista de las anteriores experiencias de México con la emigración en los años de 1930 además de que la patente discriminación que sufrían los trabajadores mexicanos en Estados Unidos, expresó su preocupación ante la firma de un programa. Bodet insistía en planificar bien el acuerdo migratorio y regular el flujo en sus más mínimos aspectos, ya que preveía consecuencias como que muchos trabajadores regresarían sin ahorros pero acostumbrados a ganar sueldos altos, por lo que el regreso de muchos braceros desempleados podría llegar a provocar disturbios sociales, Bodet argumentada en su favor la experiencia sufrida en la república en los años 30s, sobre todo pensando que la migración se daba en aquellos sectores de la economía con peores salarios y condiciones de trabajo más difíciles lo que volvía complicado recolocar a estas personas en la economía nacional.<sup>2</sup>

Conforme avanzaba el año de 1942, el embajador estadounidense en México, George S. Messersmith, comenzó a presionar al gobierno mexicano ante esta negativa, a su vez cada vez más presionado por los agricultores de su país, que veían un gran retraso en las negociaciones mientras que la mano de obra escaseaba. Del lado mexicano, el gobierno y los productores nacionales agrícolas estaban preocupados por la falta de mano de obra que acarrearía la firma de un acuerdo de tal magnitud, pues se temía al encarecimiento de la mano de obra y como consecuencia la mecanización de la agricultura mexicana. Existía además el temor por parte del gobierno de que la población enviada hacia Estados Unidos fuera reclutada en el ejército para ayudar en la guerra.

El secretario de Agricultura mexicano tomó la iniciativa y propuso como la solución un acuerdo de trabajo temporal, consciente de que a pesar de las argumentos

---

<sup>2</sup>Blanca Torres Ramirez. *México en la Segunda Guerra Mundial*. 1a edición. Historia de la revolución Mexicana 1940-1952. Mexico D.F.: El Colegio de México, 1984, pp. 246-273.

de los empresarios agrícolas mexicanos y del gobierno existía bastante desempleo en el campo mexicano, y la migración indocumentada hacia Estados Unidos era un fenómeno ya existente que no se podía ignorar.

El 23 de julio de 1942, finalmente, los dos gobiernos firmaron un acuerdo ejecutivo según el cual los empresarios agrícolas estadounidenses se convertían en patrones de los braceros en Estados Unidos a través de la Administración del Seguro Agrícola, con lo que pasarían a ser trabajadores contratados en Estados Unidos con sus correspondientes derechos en ese país, este acuerdo entró en vigor el 4 de agosto al ratificarse mediante el intercambio de notas diplomáticas.

El anuncio de la creación del programa provocó en México un movimiento poblacional hacia las frontera norte y hacia la ciudad de México aún antes de que se anunciara de manera oficial, en 1942, la contratación de braceros. Las 6,000 plazas inicialmente anunciadas se llenaron rápidamente, por lo que pronto se expandió el programa a 50,000 lugares.

El acuerdo negociado fue generoso para los trabajadores y las autoridades negociadoras tuvieron a bien dejar muy claros los derechos y deberes de los trabajadores en cuanto al contrato laboral, entre otras cosas el gobierno mexicano logró negociar las siguientes condiciones de trabajo para los mexicanos:

[...] la exención del servicio militar, la protección contra actos de discriminación racial, y la obligación para el patrón de proveerlos de transporte y viáticos, tanto para el viaje de ida como de regreso. Se intentaba eliminar las posibilidades de conflictos con los sindicatos de Estados Unidos, y evitar la explotación de los mexicanos, con la especificación de que no se utilizarían para desplazar a otros trabajadores ni para abatir los salarios en vigor. El mexicano los recibiría iguales a los de los trabajadores norteamericanos de la zona [...] Se les aseguraba empleo por un mínimo de 75% por ciento del lapso total del contrato y el pago de tres dólares diarios en el caso de que no trabajasen. Por los periodos de desempleo, durante el 25 por ciento restante del contrato, recibiría el trabajador subsistencia en igualdad de condiciones que la proporcionada a los trabajadores nacionales. Se estipulaba además que les serían proporcionados alojamiento, servicios sanitarios, atención médica y protección en caso de enfermedades profesionales y accidentes, también en términos iguales a los demás trabajadores agrícolas. Se estableció específicamente que los braceros no quedarían obligados a comprar en tiendas de raya. Por último y para que los

emigrantes contarán con fondos que facilitaran su reacomodo en México, se les descontaría el 10% de sus salarios a título de ahorro que se destinaría preferentemente a la adquisición en los Estados Unidos de implementos agrícolas para los mismos trabajadores.<sup>3</sup>

En Estados Unidos a raíz de la firma del acuerdo surgieron numerosas protestas en torno a este programa, sobre todo de los sindicatos, por lo que el gobierno de ese país afirmó públicamente que los trabajadores sólo se quedarían durante el tiempo de la cosecha y sólo serían empleados en labores agrícolas, enfatizando así la tónica del programa agrícola temporal, explicando que el programa no estaba pensando para otorgar residencia ni ciudadanía a los trabajadores. Sin embargo el esfuerzo de guerra de Estados Unidos dejaba cada vez más lugares vacíos que cubrir en la economía por lo que pronto se requirieron trabajadores mexicanos para otro tipo de labores más calificadas, como en el sector ferrocarrilero, minero y obrero.

En el año de 1943, el gobierno de México renueva el acuerdo después de una breve negociación en donde logró establecer prácticamente todas sus demandas. Se negoció el envío de 50,000 trabajadores agrícolas además de 6,000 no agrícolas destinados a la industria de la construcción y la minería. Paralelamente al incremento de trabajadores legales, creció también la migración ilegal hacia Estados Unidos, fenómeno que comenzó a poner en duda la efectividad del convenio. Gracias al aumento de la oferta de mano de obra agrícola en Estados Unidos en parte causado por la migración ilegal, comienzan a darse muchos casos de discriminación contra mexicanos reportados ante el Gobierno, sobre todo en el estado de Texas.

Es por esto que en año de 1944 se reanudaron las negociaciones con el gobierno de Estados Unidos, donde se incluían nuevas condiciones, como la exigencia por parte del gobierno mexicano al estadounidense de detener a los mexicanos que los granjeros del sur contrataban de manera ilegal para presionar los salarios a la baja. A pesar de haberse logrado un acuerdo en este punto, el cual se incluyó el siguiente año, la realidad desbordó todo intento de tomar alguna medida contra la migración ilegal.

El gobierno de México hizo constantes esfuerzos para detener los casos de discriminación y explotación laboral que sufrían los mexicanos en el sur de Estados Unidos

---

<sup>3</sup> *Ibid.*, p. 253.

a través de la firma de varios acuerdos y la realización de campañas, en especial en el estado de Texas.

Mientras tanto, en el lado mexicano comenzaron a aparecer las primeras consecuencias desfavorables de la migración previstas con anterioridad: la falta de mano de obra en lugares donde era requerida temporalmente, como los cultivos de algodón en Baja California y el abandono de tierras ejidales en los estados de Michoacán, Jalisco y Guanajuato. Pero lo que realmente convirtió en urgente el tema de la migración ilegal para México fue el comienzo de deportaciones masivas como se dio en el segundo semestre del año de 1943 cuando fueron deportaron 45,461 mexicanos cifra que habría de ir en aumento.<sup>4</sup>

A medida que se aproximaba el fin de la guerra se dio un debate sobre la continuidad del acuerdo de braceros ya que los soldados estadounidenses serían desmilitarizados y regresarían a la vida civil con lo que supuestamente se acabarían las causas por las que se tenía necesidad de la mano de obra mexicana. Sin embargo a pesar de los muchos problemas habidos, el acuerdo continuó durante 1945, contratándose cerca de 150,000 trabajadores ese año.<sup>5</sup>

Al final de la guerra, el secretario de agricultura de Estados Unidos manifestó que los braceros seguían siendo necesarios en el campo de su país. Los soldados estadounidenses, a pesar de ser desmovilizados, no se establecían en oficios donde sólo se les necesitaba de manera temporal como es el trabajo agrícola. Existían otros oficios que eran mal pagados y que quedaron reservados a la mano de obra ilegal o bracera, creando así un nicho de oportunidad permanente para aquellos braceros que decidieran cruzar el río en busca de trabajo. A todo esto hay que agregar la creciente industrialización estadounidense que la Segunda Guerra Mundial tuvo como consecuencia indirecta sobre la economía, provocando la creación de nuevos puestos de trabajo mejor remunerados en las ciudades.

Con el fin de la guerra, se revela que las causas de la migración eran más complejas de lo que se pensaba: la mecanización del sector agrícola en Estados Unidos hacía que la necesidad de mano de obra se limitara a periodos de tiempos breves, además de

---

<sup>4</sup>*Ibid.*, p. 264.

<sup>5</sup>*Ibid.*, p. 265.

que la diferencia salarial entre el sector agrícola y los demás sectores se aumentaría volviendo indeseables este tipo de trabajos para el ciudadano estadounidense. En el cálculo hay que agregar la diferencia de salarios internacionales, que en aquel tiempo ya era digna de tomarse en cuenta y que se crecería con el paso del tiempo.

Del lado de Estados Unidos los agricultores estaban interesados en preservar la mano de obra temporal ya que no representaba ninguna carga para sus bolsillos, además de que aseguraba el retorno a casa del trabajador tan pronto se terminara la faena, reduciendo los costes sociales de la migración, por lo que se forma un *lobby* para promover la inmigración temporal y, en menor medida, la inmigración ilegal.

En 1946, ya terminada la guerra, se renueva el programa dando como argumento principal la crisis económica que afectaba a las naciones aliadas. Esta medida duraría poco ya que ese mismo año se da el fin del programa con la denuncia del tratado, por lo muchos trabajadores reclamaron sus ahorros. Al intentarse cumplir la demanda de los trabajadores se descubriría una red de corrupción alrededor del fondo de ahorro. Esta situación dio lugar al coyotismo, y a la desaparición del dinero, algunas personas ofrecían pagar los ahorros de los trabajadores por una comisión que llegaba a la mitad de estos.<sup>6</sup>

Comenzaban así los problemas del regreso de los trabajadores migratorios que eran ahora difíciles de reacomodar en la economía mexicana. Además muchos habían experimentado la vida en Estados Unidos: tenían amigos y algunos se habían quedado allá, por lo que la migración ilegal aumentó. Esta vez con el apoyo de las comunidades mexicanas ya establecidas y gracias a la buena fama que tenía la migración la cual prometía un beneficio económico sustancioso.

Es así como el programa de trabajadores temporales propició un fenómeno migratorio explosivo y masivo que en menos de cinco años fundó una gran cantidad de comunidades mexicanas en Estados Unidos y movilizaría a más de 300,000<sup>7</sup> trabajadores en muchos campos de la economía, sentado así la base para la migración ilegal que se convertiría en un problema entre México y Estados Unidos.

---

<sup>6</sup> *Ibid.*, pág. 269.

<sup>7</sup> *Ibid.*, pág. 270.

### El Programa Bracero durante la Guerra de Corea (1948-1951)

En 1948, el programa se reanudó alegando razones de índole económica. El nuevo Programa Bracero, aunque tuvo las mismas consecuencias prácticas era sustancialmente diferente en su estructura jurídica pues el gobierno de Estados Unidos se alejó de la negociación del programa y dejó que este se mantuviera por inercia, creando así un programa unilateral de reclutamiento de trabajadores en el que los gobiernos no intervenían, dándoles más poder a los granjeros. El nuevo programa funcionaba de la siguiente forma: el Departamento del Trabajo estadounidense certificaba la falta de mano de obra en una región y le dejaba la responsabilidad de contratación de trabajadores al granjero. En los contratos ya no especificaba un salario mínimo por hora, ni se establecía un mecanismo de solución de las controversias, aunque se dejaba que los cónsules mexicanos visitaran los lugares de trabajo de los braceros con el fin de supervisar las condiciones de trabajo.

Posteriormente, ese mismo año hubo una disputa por los salarios en el estado de Texas en la que el gobierno mexicano se involucró, por lo que declaró un veto unilateral para dejar de suplir mano de obra mexicana a los granjeros de esta región. En respuesta, en agosto de 1949 se adoptó la política del *drying out*, que tenía por objetivo disminuir el número de indocumentados que llegaban a Estados Unidos. Mediante un acuerdo común entre los dos gobiernos se intentó poner fin al problema de los indocumentados, con este fin se acordó legalizar a todos los mexicanos que hubieran entrado a Estados Unidos antes del 1 de agosto de 1949. Gracias a esta política se llegaron a legalizar cerca de 7,200<sup>8</sup> indocumentados. A su vez el *drying out* intentó poner freno a la contratación de ilegales por los granjeros, negándoseles el aprovisionamiento de mano de obra mexicana legal a los granjeros que contratan trabajadores ilegales. Mediante esta política se logró que el gobierno mexicano retirara sus quejas contra el estado de Texas, por lo que se reabrió el flujo de trabajadores hacia ese estado.

Ya en 1951 las quejas contra el nuevo programa eran demasiadas, por un lado estaba el gobierno mexicano el cual no estaba satisfecho en que este fuera un programa

---

<sup>8</sup>Verea, *op. cit.*, pág. 144.

unilateral, y del lado estadounidense tanto los granjeros como los sindicatos estaban disconformes con el manejo del programa. Los granjeros no estaban de acuerdo con la localización de los centros de reclutamiento que se encontraban lejos de la frontera, lo que aumentaba los costos en transporte; mientras que los sindicatos veían en los mexicanos un medio por el cual las condiciones de trabajo en el campo se deterioraron grandemente. Es por todo esto que en 1951 cuando Estados Unidos se involucra en la Guerra de Corea, decide renegociar el acuerdo de braceros ya que veía a la migración mexicana como necesaria ante el conflicto.

### **El Programa Bracero 1951-1964.**

El acuerdo que existía hasta entonces entre México y Estados Unidos era de carácter unilateral, por lo que México buscó reanudar el acuerdo en 1951 y puso como condición que el gobierno de Estados Unidos formara parte del mismo. Debido a esta petición Estados Unidos promulgó la ley pública 78 que pretendía dar protección suficiente a los trabajadores y el Departamento del Trabajo se convirtió en el nuevo empleador, haciendo de intermediario entre los braceros y los granjeros, quedando como vigilante de los salarios y del transporte de los mismos.<sup>9</sup>

[...] se firmó un nuevo acuerdo bilateral sobre braceros el 11 de agosto de 1951, en el cual quedaron estipulados, entre otros asuntos: las actividades agrícolas en las que los braceros podían emplearse; el derecho a negociar sobre los términos del acuerdo; se indicaba la localización de los centros de reclutamiento en México y de recepción en Estados Unidos, se condenada la discriminación: se ratificó la prioridad a los trabajadores nacionales; se establecía que el Departamento del Trabajo era la única entidad responsable en la determinación de los salarios; se garantizaba un mínimo de tres cuartas partes de duración de los contratos, y se garantizaba el pago de transportación y viáticos. Los trabajadores mexicanos tenían derecho a elegir a sus representantes; no podían ser utilizados como rompehuelgas y no tenían derecho a seguridad social.<sup>10</sup>

El 20 de marzo de 1952 nace la ley pública 283, que buscaba castigar a los granjeros que obtuvieran mano de obra de forma ilegal, sin embargo esta misma ley

---

<sup>9</sup> *Ibid.*, págs. 144-145.

<sup>10</sup> *Ibid.*, pág. 146.

dio lugar a la creación de la visa H2 para trabajadores agrícolas (Véase apartado 3.1 en la página siguiente), con la que se establecía una nueva era en la historia de la inmigración.

A partir de 1954, el gobierno de Estados Unidos regresó a una postura unilateral de implementación del programa, reclutando según sus propios criterios a los trabajadores, sin escuchar las demandas del gobierno mexicano. El fin de la Guerra de Corea supuso para Estados Unidos el aumento de poder de negociación, mientras que en México se veían como una parte importante de la economía nacional las divisas que los braceros enviaban, por lo que Estados Unidos pudo imponer sus condiciones. Es en estos años cuando se da la operación *wetback*, una operación de vigilancia fronteriza y deportación masiva dirigida a los trabajadores ilegales, que llegó incluso a deportar a ciudadanos estadounidenses con ascendencia mexicana.<sup>11</sup>

A principios de los años 60 muchos de los trabajadores agrícolas estadounidenses comenzaron a tomar conciencia de sus derechos y a exigirlos, lo que fue reflejado en la ley New Wagner-Peyser, que establecía un salario fijo y condiciones de trabajo mínimas para los trabajadores. Esta ley si bien estaba dirigida a los ciudadanos estadounidenses tenía sus derechos extendidos a los trabajadores migratorios.

Es en este contexto cuando el presidente Kennedy propone enmiendas a la Ley Pública 78 que controlaba el programa de braceros, agregando, entre otras cosas, la equiparación de las condiciones de trabajo de los braceros con los trabajadores nacionales.

Alrededor de la aprobación a esta reforma de ley y su discusión en la cámara de representantes hubo numerosos sindicatos envueltos, entre ellos la AFLCIO (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations). Finalmente la enmienda de esa ley no fue aprobada la ley fue derogada lo que provocó el fin definitivo el programa de braceros en 1964, a pesar de las reclamaciones por parte del gobierno mexicano.

En el siguiente cuadro se pueden ver las estadísticas históricas del Programa Bracero nótese el aumento de la mano de obra ilegal, y las diferentes etapas por las que atravesó:

---

<sup>11</sup> *Ibid.*, pág. 151.

**Cuadro 3.2:** Estadísticas históricas cambios el Programa Bracero.

Año	Braceros	Deportados
1942	4,203	Sin datos
1943	52,098	8,189
1944	62,170	26,689
1945	49,454	63,602
1946	32,043	91,456
1947	19,632	182,986
1948	35,345	179,385
1949	107,000	278,538
1950	67,500	432,215
1951	192,200	500,000
1952	197,100	543,538
1953	2,013,810	865,318
1954	309,033	1,075,168
1955	398,650	242,608
1956	445,167	72,442
1957	436,049	44,451
1958	432,857	37,422
1959	437,643	30,196
1960	315,846	29,651
1961	291,420	29,817
1962	194,978	30,272
1963	186,865	39,124
1964	177,736	43,844
1965	20,236	55,340
1966	8,647	89,751
1967	7,703	10,8327

Fuente: Veree Mónica, *Migración temporal en América del Norte*, México D.F., CISAN, UNAM, 2003. p. 149.

## Visa H2 y H2A.

Paralelamente al programa de braceros existía el Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales que Estados Unidos signó con las Antillas Inglesas y que proveyó de mano de obra al este de Estados Unidos.

Con la reforma a la ley de inmigración de 1952 en la sección H II se estableció un programa de empleo temporal basado en la regulación de 1917 sobre inmigración y que posteriormente fue nombrado según la ley que le dio origen, H2. El nuevo programa fue rápidamente aprovechado por las compañías azucareras del Este, sobre todo de Florida para reclutar mano de obra barata debido al auge de la industria azucarera que estas experimentaron después de la Revolución Cubana. En el contrato de estos trabajadores se estipulaba alojamiento gratis y un salario por hora fijo, sin embargo estas compañías comenzaron a bajar los salarios y las condiciones laborales, hasta que en 1986 estalló una huelga general de los trabajadores con visa H2 que resultó en una disputa legal en las cortes. Los tribunales fallaron en contra de las grandes compañías obligándolas a pagar millones de dólares en salarios caídos, lo que las llevó a salir del programa y optar por métodos mecánicos en el cultivo de la caña de azúcar.<sup>12</sup>

Para reavivar el programa se realizó una reforma en 1986 del Acta de Reforma y Control de la Inmigración. Esta nueva ley dividió a las visas en H2A y H2B, la primera centrada en la contratación de trabajadores agrícolas y la segunda para otros oficios de baja calificación.

Los trabajadores caribeños fueron poco a poco sustituidos por mexicanos. Al contrario del programa de bracero, el programa H2A es un programa unilateral, además de que es altamente burocratizado por lo que se han constituido mediadores para lidiar con la contratación de trabajadores agrícolas en los campos estadounidenses.<sup>13</sup>

Un personaje clave para entender el funcionamiento del programa es Stan Eury director ejecutivo de la asociación de granjeros de Carolina del Norte y fundador de la Corporación de Gestión del Trabajo Internacional, la cual se encarga de proporcionar trabajadores para los campos de Estados Unidos. Esto provoca la existencia de reclutadores que se encargan de llevar a los trabajadores desde su lugar de origen en México hasta su lugar de trabajo en Estados Unidos, haciendo todos los trámites legales.

---

<sup>12</sup>Leigh Binford y col. *Rumbo a Canadá: la migración canadiense de trabajadores agrícolas tlaxcaltecas*. 1a edición. México Df: Taller abierto, 2004. 267 págs., págs. 188-192.

<sup>13</sup>*Ibid.*

Esto pone en una posición de alta vulnerabilidad a los trabajadores al no tener poder de negociación en el reclutamiento.

Las asociaciones de granjeros en Estados Unidos pagan por el servicio de reclutamiento, lo que convierte a este tipo de migración temporal en un gran negocio para las compañías reclutadoras y para los granjeros que obtiene mano de obra disciplinada. Asimismo los reclutadores en México cobran por enlistar a los mexicanos en este programa.

Los siguientes cuadros proporcionan una visión general de la migración temporal a Estados Unidos, en los que se puede ver la categoría de “no inmigrante” que engloba desde turista hasta trabajador y las cifras específicas del programa H2:

**Cuadro 3.3:** Estadísticas de “No inmigrantes” en Estados Unidos provenientes de México y Canadá (2011).

No inmigrantes en Estados Unidos	Estudiantes	Trabajadores temporales y sus familias
Norteamérica	852,484	1,968,313
México	384,533	699,993
Canadá	423,755	1,624,619

Fuente: Department of Homeland Security, *Yearbook of Immigration Statistic*, 2011, pp. 76,77.

**Cuadro 3.4:** Porcentaje de mexicanos en las visas H.

Trabajadores temporales	H2A	H2B
De México	174,898.0	62,020.0
Total	188,411.0	79,794.0
Porcentaje de mexicanos	92.83%	77.73%

Fuente: Department of Homeland Security, 2011 *Yearbook of Immigration Statistics*, 2011, pp. 76-77

Es importante destacar que casi todo el programa de las visas H2 es ocupado por mexicanos, siendo una minoría ciudadanos de otros países, mostrando que aún ahora se ve como una opción viable el trabajo en el campo. (Ver cuadro 3.3)

## Otros programas de migración temporal a Estados Unidos.

Los dos programas mencionados no son los únicos que han existido en cuanto a la migración temporal de mexicanos a Estados Unidos, el sistema de visas posee otras categorías, incluyendo desde luego las visas de residente permanente. Otro programa importante de inmigración temporal son las visas H1B, similares a las H2 pero dirigidas a la mano de obra más calificada y con posibilidad de extender su estancia en Estados Unidos y con contratos de trabajo por un tiempo mayor que los de visa H2A.

También es importante mencionar a las visas L y E, usadas sobre todo para la transferencia de personal entre compañías y la entrada de inversionistas, aunque estos se mueven en otra dinámica que la de los trabajadores temporales, pues dependen de las empresa para la que trabajan.

Otras categorías de visas de no inmigrante a Estados Unidos son:

- Visas H1: Son las visas que se otorgan a los trabajadores con alta calificación
- Visas O: Son aquellas otorgadas a personas con habilidades extraordinarias en áreas muy específicas o en el área de los deportes.
- Visas P: Son para atletas o entrenadores en programas de intercambio cultural o que participan en competencias en Estados Unidos
- Visas Q: Son otorgadas en programas de intercambio cultural.
- Visas R: Para ocupaciones religiosas.
- Visas L: Son usadas para transferencias de personal entre compañías
- Visas E: Son las que se otorgan para personal que entra dentro de acuerdos de movilidad laboral en tratados y a los inversionistas.

Sin embargo el número de mexicanos en cada una de estas categorías y sobre todo en el programa H1B de trabajadores calificados es significativamente menor que el se encuentra en las visas H2, pues sólo alcanza un porcentaje mínimo. Esto demuestra

que México a pesar de ser el país que más emigrantes manda a Estados Unidos, estos están ubicados sobre todo en las laborales de baja calificación en las cuales ocupa casi la totalidad de los programas oficiales.

**Cuadro 3.5:** Trabajadores temporales mexicanos en Estados Unidos, 2011

Trabajadores temporales	H1B	O1, O2	P1,P2,P3	L1	E1 E2 E3
De México	37,575.0	5,476.0	29,351.0	62,155.0	140,636.0
Total	494,565.0	67,704.0	107,205.0	562,776.0	439,399.0
Porcentaje de mexicanos	7.60%	8.09%	27.38%	11.04%	32.01%

Fuente: Department of Homeland Security, 2011 *Yearbook of Immigration Statistics*, 2011, p. 84.

## 3.2 Las visas TN.

Adicionalmente a los programas de inmigración que implementan el gobierno estadounidense de manera unilateral actualmente, existe un tipo especial de visa que fue creada con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte en 1994 que pretendía abrir las fronteras para movilizar la mano de obra entre estos tres países, únicamente restringiéndola a la mano de obra altamente especializada entre compañías, los altos directos y los inversores. Este tipo de visas tienen la particularidad en los tres países de saltar los procesos burocráticos del trámite normal de visas, como en Canadá el proceso de obtención de una LMO (Labour Market Opinion, evaluación de si el empleo es o no necesario para la sociedad canadiense que otorga el HRSDC).

Las condiciones de la visa TN son generosas, la persona que la posee puede trabajar de 1 a 3 años en el país receptor y puede hacer un pedido para extender su estancia posteriormente. El proceso por el cual se otorga es menos engorroso y más rápido que aplicar dentro del TFWP en Canadá (véase capítulo 4 en la página 77) y la visa H1 en Estados Unidos respectivamente. Al igual que estos programas de trabajo la visa se encuentra subordinada al contrato de trabajo, por lo que si se rescinde este, el portador de la visa debe dejar al país a la brevedad.

Los dependientes económicos del portador de la visa TN como esposa e hijos pueden aplicar a una visa TD para residir en Estados Unidos.

Desgraciadamente casi no se puede hablar de un migración temporal mexicana en este tipo de visa, pues los números de mexicanos en Canadá y Estados Unidos por este tipo de visa son poco significativos. Por otro lado la movilidad de Canadá a Estados Unidos se da de manera continua, pues muchos canadienses se mueven hacia el vecino del sur en busca de trabajos mejor remunerados ya que en Canadá los salarios tienden a ser más equilibrados. Es por esto que surge una migración importante de Canadá a Estados Unidos que tiene un estatus temporal, pues mucho canadienses regresan a su país posteriormente.

A pesar de los múltiples privilegios que otorga una visa TN, los profesionales contratados mediante ésta no pueden ser contratados para puestos de trabajo permanentes, cerrando del alguna forma la puerta de entrada hacia la inmigración permanente.

Para ver una lista completa de las profesiones bajo las cuales se puede otorgar una visa TN pueden consultarse los Anexos de esta tesis.

### **3.3 Conclusión**

El Programa Bracero sirve como referencia mundial en el estudio de la migración temporal. Este llegó a atraer la estratosférica cifra de 1 millón de braceros al año. La implementación de este programa continuó afectando durante décadas la manera en como se estudia y se da la migración.

En primer lugar fundó una corriente de inmigración a Estados Unidos sin igual, y estableció los principios para la implementación de otros programas de trabajadores temporales que aprovecharon la experiencia de la implementación del Programa Bracero con el objetivo de no cometer los mismos errores y evitar la consecuencias indeseables de la migración.

En cuanto al trabajo temporal visto desde la perspectiva de México, son varias las opciones que actualmente que existen para el trabajador mexicano que desea emigrar hacia el Norte, el PTAT México-Canadá es una de ellas, pero no la única ni la más

importante. En primer lugar los trabajadores tienen la alternativa de migrar a las ciudades cercanas, en una migración interna dentro del país. La segunda alternativa es la migración indocumentada a Estados Unidos ayudada por los familiares y amigos que viven del otro lado del río, establecidos quizá en un principio por el programa de braceros o por la visa H2A. Esta alternativa tiene altos costos de entrada, pues se tiene que pagar al pollero el cruce de la frontera, además de que la frontera se hace cada vez más difícil de cruzar. Las alternativas legales son por un lado el programa H2 que presenta bajos costos de entrada en comparación con la migración ilegal, pero está controlado por reclutadores laborales, además de otros requisitos de edad y de experiencia; y por el otro los programas para atraer mano de obra altamente calificada que tienen tanto Estados Unidos como Canadá, además de otros países, lo cual las estadísticas demuestran que son mucho menos usados que los programas de reclutamiento de mano de obra poco calificada.

Como una buena alternativa a la migración hacia Estados Unidos se encuentra el PTAT México-Canadá, al cual es difícil acceder por los trámites burocráticos en la Ciudad de México y en las oficinas de empleo de los estados, sin embargo representa la opción más barata entre estas, ya que sus costos están bien estipulados en el contrato, y es negociado bajo la protección del Estado mexicano. Se encuentran además iniciativas como el Mecanismo de Movilidad Laboral México-Canadá implementado por la Secretaría del Trabajo. Estos programas y el papel que Canadá ejerce en la atracción de la mano de obra temporal serán revisados en el próximo capítulo.



# Capítulo 4

## Migración temporal en Canadá.

### 4.1 Contexto y creación de los programas de trabajadores temporales

A demás de los programas de inmigración permanente, Canadá también tiene una serie de programas de inmigración temporal o trabajo temporal. Estos programas tiene el objetivo de suplir la suficiente mano de obra a Canadá en rubros específicos, en los que es difícil encontrar mano de obra para realizar el trabajo, ya sea porque está es muy especializada o porque los trabajos son duros.

En este sentido estos programas buscan solamente la entrada al país de las personas durante un tiempo determinado el cual es estipulado en su contrato de trabajo y después del termino del mismo deben abandonar el país, las visas que les son otorgadas están condicionadas al contrato de trabajo, si se pierde el contrato la visa deja de ser válida. Los migrantes no acceden a los derechos que les otorga el estatus de residentes permanentes. Sin embargo, en los últimos años, especialmente a partir de la creación de los Planes de Nominación Provincial, estos programas han servido como una puerta de entrada hacia al residencia permanente en Canadá ya que los diferentes planes provinciales están destinados a captar a la mano de obra que entra con estos programas, y que ya se encuentran establecidos económicamente en Canadá.

Para entender la diferencia entre los programas de migración temporal existentes hay que entender que estos son creados por los gobiernos como medida para obtener mano de obra sin tener que otorgar plenos derechos y sin los costos sociales que la migración permanente implica. Hay diferentes formas de abordar la inmigración temporal desde el gobierno; según Ryszard Ignacy Cholewinski, estudioso de la migración, existen tres formas diferentes en las que un gobierno maneja la migración temporal hacia su país:

1. El gobierno alienta la migración y la apoya para que alcancen un estatus permanente dentro del país, ya sea como ciudadano o como residente permanente.
2. El gobierno deja de lado todo apoyo u obstáculo a la integración, dejando en manos del trabajador la responsabilidad de velar por su futuro.
3. El gobierno mantiene una política que previene la integración del migrante a la sociedad que lo recibe tanto, a nivel jurídico como a nivel político y social.<sup>1</sup>

Estos tres tipos de enfoques se pueden observar en los diferentes programas de trabajo temporal en Canadá, pero existe una línea guía con respecto a como el gobierno está tratando cada uno de los programas.

Los programas de migración altamente calificada generalmente son tratados por el gobierno de forma que alienta y da incentivos de integración al migrante en la sociedad, sobre todo porque se considera una mano de obra valiosa por la educación y la especialización que posee. Se ve la integración de este tipo de migrantes como algo positivo para la economía y la sociedad de Canadá, sin importar mucho criterios raciales, de religión o diferencias culturales que poseen con el país receptor.

Lo anterior se puede observar en los planes provinciales pues se tienen muchas facilidades para obtener la residencia permanente si se tiene estudios de maestría o doctorado, o un empleo en una ocupación que requiera formación universitaria. Los inmigrantes altamente calificados proveen de mano de obra especializada extranjera, donde el país receptor no gasta en su formación, por lo que esta inmigración altamente

---

<sup>1</sup>R. Cholewinski. *The legal status of migrants admitted for employment*. Council of Europe, 2004, pág. 6.

calificada es llamada “fuga de cerebros”.

Por otro lado los programas de trabajo temporal que atraen mano de obra poco calificada caen en las otra dos categorías, los trabajadores dentro de ellos son tratados por el gobierno con indiferencia o repulsión, debido a que se les considera una mano de obra de fácil obtención y sustitución, lo que los coloca en una posición altamente vulnerable.

### Historia de los programas de trabajadores temporales

La mayoría de los trabajadores temporales en Canadá son admitidos mediante el Programa Federal de Trabajadores Temporales, que surge en 1971 con el nombre de Programa de Autorización de Empleo para No Inmigrantes (Non Immigrant Employment Authorizations Program) dentro del contexto de la “nueva” política migratoria canadiense de no discriminación<sup>2</sup>

Este programa surge con la necesidad de crear un mecanismo para atraer trabajadores temporales, un nuevo estatus que permite subsanar la falta de mano de obra en ciertos sectores sin los grandes costos sociales y políticos de la inmigración permanente. La creación de éste también fue propulsada por los nuevos medios de transporte y las comunicaciones, como son los aviones y las telecomunicaciones que hicieron viable el transporte rápido de personas de un lugar a otro.

Con los años el programa se fue diversificando y agrupó diversos programas de inmigración temporal, siendo los principales el Seasonal Workers Agricultural Program, (SWAP, programa que agrupa al PTAT-México Canadá) y el Live In Caregivers Program, (LCP), agrupando administrativamente a todos los migrantes temporales que llegaban a Canadá.

Mientras que el SWAP está dirigido al sector agrícola, el LCP está dirigido a atraer personal para el cuidado de niños y ancianos canadienses siguiendo la tradición británica de las *nannies*, la cual se puede observar a través de todo el siglo XIX y

---

<sup>2</sup>Jason Foster. «Making temporary permanent: The silent transformation of the Temporary Foreign Worker program». En: *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society* 19 (2012). URL: [http://www.justlabour.yorku.ca/volume19/pdfs/02\\_foster\\_press.pdf](http://www.justlabour.yorku.ca/volume19/pdfs/02_foster_press.pdf) (visitado 28-04-2013), págs. 24-26.

XX.

A pesar de las intenciones del gobierno canadiense al crear estos programas ninguno de ellos despegó en sus inicios durante la década de los 70, viendo un crecimiento mínimo durante esta década.<sup>3</sup> Poco después el Programa de Autorización de Empleo para No Inmigrantes se transformó en el Programa Federal de Trabajadores Temporales (en adelante TFWP por sus siglas en inglés), que de acuerdo a la nueva política buscaba no sólo atraer mano de obra para el campo y el trabajo doméstico sino también para áreas donde se requería mano de obra altamente capacitada y especializada, por lo que se creó el Programa Federal de Trabajadores Temporales Calificados, (de aquí en adelante TFSWP por sus siglas en inglés) además de que continuaron en vigor los programas SWAP; y LCP.

El programa no sufrió cambios durante más de dos décadas hasta que en el 2002 se reforma el sistema migratorio canadiense. Aparecen los Planes de Nominación Provincial, además de que se crea un nuevo programa de trabajadores temporales, esta vez destinado a personal de baja calificación, concretamente los niveles C y D del NOC (véase cuadro 2.5 en la página 52), con lo cual la perspectiva de la migración temporal dentro de Canadá cambia. Se crea por primera vez una vía fácil para que los empresarios canadienses puedan obtener personal desde cualquier parte del mundo y para cualquiera oficio. Antes era sólo posible obtener mano de obra agrícola mediante el SWAP y para el trabajo doméstico mediante el LCP.

Es importante destacar el papel de nuestro país en la participación de cada uno de estos programas, tanto de trabajo calificado como de no calificado. El ejemplo más citado y con mayor investigación es el PTAT-México Canadá. Sin embargo como se ve en las siguientes cifras el número de trabajadores mexicanos temporales no se limita sólo a los trabajadores agrícolas. Para darse una idea del destino de los mexicanos en Canadá y una comparación con otros países pertenecientes al PTAT veáse el anexo Mapas de trabajadores temporales en Canadá por provincia en la página A69.

---

<sup>3</sup>*Ibid.*, págs. 24-26.

**Cuadro 4.1:** Trabajadores temporales mexicanos en Canadá (2003-2012).

Año	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
	11,630	11,930	13,285	15,171	18,126	22,554	22,311	21,082	21,494	23,863

Fuente: Citizenship and immigration Canada 2012, <http://www.cic.gc.ca/english/resources/statistics/facts2012/temporary/08.asp>, (consultado en mayo del 2013)

Los permisos para residir dentro de Canadá se dividen fundamentalmente en dos: los residentes permanentes y los residentes temporales. Dentro de estos últimos se encuentran los trabajadores, además de otras categorías como turista y visitante de negocios. Sin embargo además del estatus de residente temporal, para calificar como trabajador se necesita un permiso de trabajo válido.

El proceso mediante el cual un extranjero obtiene un permiso de trabajo en Canadá es diferente de acuerdo al programa, pero generalmente involucra la existencia de un contrato de trabajo previo a la llegada de la persona a Canadá. Es aquí donde intervienen mediadores, que puede ser el mismo gobierno mexicano (como en el caso del PTAT y en el Mecanismo de Movilidad Laboral México Canadá) o alguna agencia de contratación de empleados.

Antes de que la persona obtenga un permiso de trabajo el gobierno canadienses por medio del HRSDC, debe aplicar la política de “los canadienses primero”. Consta en que el HRSDC debe emitir un juicio aprobatorio cuando un empleador realiza una solicitud para contratar a un trabajador extranjero. El solicitante del permiso de trabajo debe de obtener lo que se conoce como un Opinión del Mercado Laboral (LMO, por sus siglas en inglés) en donde el HRSDC revisa el caso del solicitante para ver si no hay, en su campo de trabajo, algún canadiense o residente permanente que pueda cubrir ese puesto de trabajo, en caso no haberlos el HRSDC procede a dar el visto bueno mediante un LMO positivo.<sup>4</sup>

<sup>4</sup>Citizenship and Immigration Canada. *Labour Market Opinion Basics*. URL: <http://www.cic.gc.ca/english/work/employers/lmo-basics.asp> (visitado 03-10-2013).

**Cuadro 4.2:** Número de LMOs positivos por área de ocupación 2012.

Tipo de Habilidad	Descripción	2009	2010	2011	2012
0	Ocupaciones a nivel management	2,745	3,175	3,695	5,305
1	Negocios, finanzas y ocupaciones administrativas	1,470	1,640	1,995	2,890
2	Ocupaciones relacionadas con las ciencias naturales y aplicadas.	6,590	7,110	9,965	14,120
3	Ocupaciones en la salud	5,415	4,320	2,490	2,545
4	Ocupaciones relativas a la educación, el derecho, y servicios comunitario social y gubernamental.	2,210	2,365	2,375	2,450
5	Ocupaciones en el arte la cultura, los deportes y la recreación	15,390	16,245	16,135	16,295
6	Ventas y servicios	41,060	47,990	49,865	70,530
7	Operadores de transporte de mercancías y equipo y ocupaciones relacionadas	13,985	15,445	19,295	36,680
8	Ocupaciones de manufactura.	37,890	36,375	39,785	42,590
9	Ocupaciones unicamente dedicadas al procesamiento y manufactura	4,890	5,820	5,465	9,105
Total en Canadá		131,645	140,485	151,055	202,510

Fuente: HRSDC, [http://www.hrsdc.gc.ca/eng/jobs/foreign\\_workers/lmo\\_statistics/annual2012](http://www.hrsdc.gc.ca/eng/jobs/foreign_workers/lmo_statistics/annual2012), (consultado en mayo del 2013).

**Cuadro 4.3:** Número de LMOs aprobadas por país de procedencia en Canadá 2012 (10 principales países)

País	LMOs aprobadas
Filipinas	48,735
Mexico	24,175
Estados Unidos	19,910
India	12,210
Jamaica	10,400
Guatemala	5,420
Reino Unido	4,130
Francia	2,815
China	2,600
Corea del Sur	1,955

Fuente: HRSDC, [http://www.hrsdc.gc.ca/eng/jobs/foreign\\_workers/lmo\\_statistics/annual2012.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/eng/jobs/foreign_workers/lmo_statistics/annual2012.shtml), (consultado en mayo del 2013)

Posteriormente el CIC se encarga de emitir un permiso de trabajo además del visado respectivo que tiene una duración según el programa en que se aplique. Algunos programas específicos están exentos de la emisión de un LMO para agilizar los trámites de los trabajadores. Tal es el caso de las visas TN que se otorgan por medio del TLCAN o las visas TI, especiales para profesionales en la industria de tecnologías de la información.

Algunas categorías de trabajadores temporales ya han sido revisadas, sin embargo se hará un resumen de todas las categorías existentes para los trabajadores temporales mexicanos en Canadá. Posteriormente se hará un resumen de cada una de las categorías, estudiando a fondo las categorías de baja calificación.

- El PTAT: Trabajadores agrícolas regulados mediante el memorándum de entendimiento México-Canadá.
- El TFSWP: trabajadores calificados dispuestos a las profesiones de alto nivel de habilidad 0, A y B.

- El LCP, Programa de cuidadores de planta, destinados para el trabajo doméstico en el cuidado de niños y ancianos.
- El TFWP en las categorías de NOC C yD para reclutar personal poco calificado que empezó desde el 2002.
- Las visas TN destinadas a la transferencia de personal entre compañías. No requiere aprobación del HRSDC.
- Visas TI, destinadas para los profesionales de la industria de la información los cuales tienen un proceso acelerado, el gobierno canadiense emitió un LMO nacional para las profesiones en este rubro, por lo que no se necesita de aprobaciones particulares en cada uno de los casos.<sup>5</sup>
- Académicos.
- Algunas categorías especiales como los visitantes de negocios, entrenadores de atletas, conferencistas, personal religioso, artistas entre otros no requieren un permiso de trabajo para ejercer una actividad laboral dentro de Canadá.<sup>6</sup>
- El programa International Experience Canadá que comenzó con México en el 2011.

A continuación se irá desglosando cada uno de los programas de trabajo temporal poco calificado en el cual participan mexicanos y se estudiará los derechos de los trabajadores dentro de cada uno de estos programas.

## 4.2 Derechos de los trabajadores migratorios

Los trabajadores temporales mexicanos en Canadá son sujetos de derecho en tanto que poseen un contrato de trabajo en Canadá, lo que los hace acreedores de ciertos

<sup>5</sup>Comisión para la Cooperación Laboral. *Derechos de los trabajadores migratorios*. Ed. por Comisión para la cooperación Laboral. 1a edición. Washington, D.C. URL: <http://sp.naalc.org/UserFiles/File/CLC-Migrant%20Workers%20-%20Spanish.pdf>, págs. 17-28.

<sup>6</sup>Citizenship and Immigration Canada. *Find out if you need a work permit to work in Canada*. URL: <http://www.cic.gc.ca/english/work/apply-who-nopermit.asp> (visitado 03-10-2013).

derechos y deberes según la ley canadiense. Se suman a estos los derechos que poseen por ser ciudadanos mexicanos por los cuales velan los consulados, además de los derechos humanos. Básicamente, siguiendo la lógica expuesta en el apartado 1.1 en la página 3, estos trabajadores son poseedores del grupo de derechos conocidos como sociales, que dictaminan las relaciones laborales y los derechos que emanan de estas, aunque no poseen los derechos políticos. Por ejemplo algunos trabajadores temporales tienen acceso a derechos como el seguro médico (que en Canadá es de jurisdicción provincial y manejado por el Estado), seguro de desempleo, bono de paternidad, entre otros, limitados según las especificaciones de su contrato y el programa en el que se encuentren.

Para comprender de qué derechos gozan los trabajadores migratorios es necesario comprender el derecho canadiense. En la constitución canadiense se establece una jurisdicción compartida entre las provincias canadienses y la federación con respecto a la migración, por lo que, aunque existen una serie de leyes federales comunes a todas las provincias, las leyes laborales varían según la provincia. Es por eso cuando se habla de los derechos laborales de los trabajadores en Canadá se tiene que hacer una revisión tanto de la legislación federal como de cada una de las legislaciones provinciales y no se puede hablar de estándares absolutos.<sup>7</sup>Aunque cada uno de los programas de trabajadores migratorios poseen sus propias reglas.<sup>8</sup>

## Derechos federales

La migración en Canadá está regida por dos organismos fundamentales:

- El primero de ellos es el CIC, este departamento se encarga de vigilar la entrada de inmigrantes y es el encargado de regular la entrada de personas extranjeras

---

<sup>7</sup>Delphine Nakache y Paula Hinoshita. *The Canadian Temporary Foreign Worker Program, Do Short-Term Economic Needs Prevail over Human Rights Concerns?* Ed. por Institute for Research on Public Policy. Canadá, Montreal, 2012. URL: [http://www.irpp.org/pubs/irppstudy/irpp\\_study\\_no5.pdf](http://www.irpp.org/pubs/irppstudy/irpp_study_no5.pdf).

<sup>8</sup>Aquí resalta sobre todo el caso del PTAT el cual por ser regulado por el memorándum de entendimiento entre México y Canadá brinda a los trabajadores derechos comunes sin importar la provincia. En general cuando se le compara con los derechos de los trabajadores agrícolas en Canadá se reconoce que el memorándum brinda bastante protección.

a Canadá, lo hace mediante la aplicación de la Ley de Inmigración y Protección de Refugiados (IRPA, por sus siglas en inglés) y los reglamentos que de ella se derivan.

- El segundo es el Departamento de Recursos Humanos y Desarrollo de Habilidades, HRSDC, el cual se encarga de regular los estándares laborales dentro de Canadá.

Aunque la constitución canadiense establece derechos para residentes permanente y canadienses existen una serie de derechos de los trabajadores que son independientes del programa al que pertenezcan o estatus legal en Canadá y aplican universalmente a “todos”, refiriéndose con este termino a “todo ser humano que está físicamente presente en Canadá”.<sup>9</sup>

Sin embargo, cuando se habla de trabajadores agrícolas cada una de las provincias específica unas condiciones particulares con respecto a los trabajadores: En Alberta la legislación excluye a los trabajadores agrícolas del código de relaciones laborales, mientras que en Nueva Brunswick y Quebec el código de relaciones laborales, tiene una aplicación muy limitada en lo que respecta a los sindicatos y la libertad de asociación pues sólo se permiten unidades agrícolas de un tamaño mínimo lo que excluye a lo trabajadores de pequeñas granjas de formar sindicatos.

## Salario mínimo

Cada provincia o territorio establece su propio salario mínimo. Actualmente Alberta es la provincia con el menor salario mínimo con 9.95 CAN por hora de trabajo.

Si un empleador proporciona a un empleado alojamiento y alimentación, se podrá realizar un pequeño descuento en el salario por parte del empleador. DE acuerdo an la jurisdicción federal el salario de un empleado no puede ser reducido más allá de 50 CAN por la vivienda y 60 por la comida.

La jornada de trabajo permitida en Canadá es de 40 horas de trabajo por semana,

---

<sup>9</sup>Comisión para la Cooperación Laboral, *op. cit.*, pág. 26.

**Cuadro 4.4:** Salarios mínimos en Canadá

Provincia o Territorio	Fecha de entrada en vigor	Salario por hora (CAN)
Alberta	01-Sep-2013	\$9.95
Columbia Británica	01-May-2012	\$10.25
Manitoba	01-Oct-2012	\$10.25
Manitoba	01-Oct-2013	\$10.45
Nueva Brunswick	01-Abr-2012	\$10.00
Terranova y Labrador	01-Jul-2010	\$10.00
Territorios del Noroeste	01-Abr-2011	\$10.00
Nueva Escocia	01-Abr-2013	\$10.30
Nunavut	01-Ene-2011	\$11.00
Ontario	31-Mar-2010	\$10.25
Isla del Príncipe Eduardo	01-Apr-2012	\$10.00
Quebec	01-May-2013	\$10.15
Saskatchewan	01-Dic-2012	\$10.00
Yukon	01-Abr-2013	\$10.54

Fuente: Government of Canada, *Current And Forthcoming Minimum Hourly Wage Rates For Experienced Adult Workers in Canada*, 2013, <http://srv116.services.gc.ca/dimt-wid/sm-mw/rpt1.aspx?lang=eng>, (consultado en febrero del 2013)

si el empleado trabaja más que esta cantidad de horas en una semana se hace acreedor a un pago de horas extra, equivalente a 1.5 veces la tasa regular de pago. En Columbia Británica un empleado debe recibir el doble de la tasa de pago si su jornada de trabajo excede las 12 horas en un día. Aunado a eso en cada una de las provincias existe un máximo de horas de trabajo que un empleado puede trabajar por semana aún contando horas extras; como ejemplo, Ontario estipula éste máximo en 60 horas.

Además, en las leyes laborales está estipulado también el tiempo de alimentación que se les debe dar a los empleados el cual es de 30 minutos normalmente, y el empleador no requiere pagar dicho tiempo.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> *Ibid.*, pág. 39.

## Vacaciones

Los empleados en Canadá, generalmente reciben dos semanas de vacaciones pagadas por cada año completo de trabajo. En Saskatchewan el periodo establecido es de tres semanas. Si un empleado no es elegible para las vacaciones pagadas porque es un empleado temporal, este empleado tiene derecho a una prima vacacional, a menos que esté excluido de está explícitamente por la legislación del empleo. En teoría, los trabajadores migratorios tienen derecho a estas provisiones vacacionales, sin embargo muchos están excluidos debido al tipo de trabajo que hacen y no por su estatus legal. Los trabajadores agrícolas y domésticos en su mayoría están excluidos de los derechos de vacaciones.

## Trabajadores agrícolas.

En la mayoría de las provincias los trabajadores agrícolas están excluidos de las previsiones de salario mínimo, vacaciones y días festivos:

- En Alberta, los trabajadores agrícolas están excluidos de las normas de salario mínimo, pago de vacaciones, días festivos, tiempo extra y periodos de descanso, dejando a los trabajadores agrícolas prácticamente fuera de la legislación en materia del trabajo.
- En Columbia Británica los trabajadores agrícolas están protegidos por las leyes del salario mínimo así como se establece también un cálculo del salario mínimo cuando este se efectúa por el pago a destajo, es decir, según la producción del empleado, sobre todo en cuanto a la cosecha.
- En Manitoba, los trabajadores agrícolas están excluidos de la mayoría de las normas de empleo.
- En Nueva Brunswick, si la granja tiene tres o menos empleados que no son familiares, estos no tienen los derechos básicos, sin embargo si la granja tiene más de tres empleados estos se benefician de los derechos anteriormente mencionados.

- En Terranova y Labrador, los empleados tienen derecho al salario mínimo pero están excluidos del pago de tiempo extra y días festivos a excepción del pago a los trabajadores de invernadero en los cuales sí aplican estos dos últimos derechos
- En Nueva Escocia se aplican las mismas normas que en Terranova y Labrador: los empleados tienen derecho a salario mínimo pero no a tiempo extra ni días festivos a excepción de los empleados de invernadero.
- En Ontario los trabajadores agrícolas que cosechan fruta, vegetales y tabaco tienen derecho a salario mínimo tanto por hora como por destajo, además los trabajadores de la cosecha tiene derecho a días festivos públicos y prima vacacional luego de 13 semanas de empleo. Por otro lado otros trabajadores agrícolas no gozan de estos beneficios
- En la Isla del Príncipe Eduardo los trabajadores agrícolas están excluidos de todas las normas básicas de empleo.
- En Quebec la mayoría de los trabajadores agrícolas tiene derecho a salario mínimo únicamente, no así a otras normas de empleo. Además, los trabajadores de la cosecha o procesamiento de vegetales no están incluidos en los derechos de salario mínimo.
- En Saskatchewan, los trabajadores empleados en granjas ranchos y jardinería comercial están excluidos de la legislación de empleo, sin embargo aquellos que trabajen la áreas de invernaderos, incubadoras de huevo y granjas comerciales porcinas están cubiertos por las normas laborales y tienen derecho a salario mínimo.<sup>11</sup>

Como se puede ver, en muchas de las provincias canadiense los trabajadores agrícolas tienen sus derechos limitados, sin embargo los trabajadores migratorios pertenecientes al PTAT México Canadá, gozan de más derechos conforme a lo negociado en

---

<sup>11</sup>Cfr: *ibid.*, págs. 41-44.

el memorándum de entendimiento México-Canadá. (Veáse apartado 4.3 en la página 102)

### 4.3 El Programa de Trabajadores Agrícolas Estacionales. (SAWP)

En 1966 es puesto en marcha el programa de trabajadores estacionales de la Commonwealth Caribeña, para abastecer a los granjeros de la provincias del este canadiense de mano de obra suficiente para sus cultivos.

En la década de los 60 los granjeros de Ontario se organizan en diversos *lobbies* que demandan al gobierno canadiense la importación mano de obra de otros países; esta demanda es respondida con la puesta en marcha del programa anteriormente mencionado, antes de éste y en los primeros años de implementación, la mano de obra era suplida por la inmigración menonita y el trabajo ilegal de los inmigrantes portugueses.

Este *lobby* es el resultado de la escasez de mano de obra ocasionada por la migración de canadienses hacia las ciudades debido a los más altos salarios ofrecidos en la naciente industria fabril de la frontera canadiense; en respuesta la Asociación de Agricultores de Frutas y Vegetales de Ontario (Ontario Fruit and Vegetable Growers Association) pide la importación de mano de obra del Caribe al Departamento de Ciudadanía e Inmigración, el cual responde con una negativa arguyendo que existe la suficiente mano de obra dentro del país y que sólo es necesario ofrecer buenos salarios y viviendas para los trabajadores.<sup>12</sup>

Los granjeros de la comunidad de Essex encargan una investigación pública a Ernest Bezaire, el cual apoya su punto de vista de la necesidad de importación de mano de obra extranjera, en sus palabras:

En muchos casos, los trabajadores que llegan nunca han estado antes en una granja. No son capaces de realizar las tareas requeridas. Les falta experiencia

---

<sup>12</sup>Cfr: Tanya Basok. *Tortillas and tomatoes: transmigrant mexican harvester in Canada*. Inglés. 1a edición. Quebec: Mc Gill Queen University, 2002, Capítulo: The farmers affliction. pp. 42-58.

[...] Pocos duran más de tres días. Otros pasean alrededor del vecindario para ver si pueden obtener algo mejor<sup>13</sup>

El reporte Bezaire recomienda que se reclute un pequeño número de trabajadores extranjeros para que lleguen a las zonas del condado de Essex y de la Península del Niagara.

Finalmente el *lobby* de los granjeros rinde frutos gracias a Eugene Wheelan, un miembro del parlamento perteneciente al partido liberal que se une a su causa. Wheelan era también granjero y años después llegaría a ser Ministro de Agricultura. En 1966 se anuncia el lanzamiento del nuevo programa para importar trabajadores caribeños.

## El PTAT México-Canadá

Sin embargo a pesar de las expectativas de los granjeros, muy pocos trabajadores caribeños arriban al país para trabajar en los cultivos, por lo que pronto se plantea una expansión del programa a otros países. A la par del programa nace otro tipo de inmigración irregular representada por menonitas mexicanos, traídos por reclutadores ilegales desde El Paso, Texas, además de portugueses de las Azores, traídos de la misma manera.

Como resultado de esta inmigración irregular el ministerio de inmigración y ciudadanía intenta regularizar la situación de estas personas, lo que da lugar a una inspección de sus condiciones de trabajo, hallando que muchas de estas personas eran sobreexplotadas y contaban con muy malas condiciones de trabajo.

Ante esta inspección que se da por parte del Departamento de Mano de obra e inmigración, se recomienda al gobierno canadiense que se firmen acuerdos de importación de mano de obra agrícola con México y Portugal similares a los que se dieron con la Comonwealth Caribeña por lo que en 1974 se firma un memorándum de entendimiento entre México y Canadá destinado a proteger a estos trabajadores mediante un esquema legal.

---

<sup>13</sup> Ernst Bezaire. 1965. *Agricultural Labour in Southwestern Ontario*. Leamington, Ontario. Essex Country Associated Growers, citado en *ibid.*, pág. 31.

Al comienzo eran muy pocos los mexicanos que participaron en el programa, comenzado por la cifra de 203 en 1974, sin embargo poco a poco, sobre todo durante finales de la década de los 80 y principios de los 90, los mexicanos fueron desplazando a la participación caribeña hasta que estos fueron sobrepasados en número. Actualmente más de 15000 mexicanos van todos los años a trabajar a Canadá representado cerca del 75 % del total de trabajadores del programa.<sup>14</sup>

El programa en un principio sólo comenzó en la provincia de Ontario, con un éxito limitado pues se importaron muy pocos trabajadores en el primer año, sin embargo en los años 90 con el auge de la industria de los invernaderos en la provincia de Ontario, las necesidades de contratación de mano de obra temporal crecieron.

En general se trata de una industria agrícola con ciclos de producción cortos, de cerca de un mes, por lo que los trabajadores se mantienen ocupados durante toda su estancia en Canadá y no sólo por temporada. Gracias a los invernaderos, la industria agrícola se mantiene produciendo gran parte del año, rasgo que no comparten otras industrias agrícolas canadienses, las cuales son por temporada, como el cultivo de trigo o las frutas de árbol. Aún así, todo el trabajo agrícola en Canadá se suspende durante los meses de invierno debido al clima, lo que hace ideal la figura del trabajador temporal.

Antes del año 2000, sólo se encontraban en el PTAT las provincias de Ontario y Quebec, sin embargo en este año el número de trabajadores extranjeros del PTAT y en general del SWAP despuntó debido a que varias provincias vieron el éxito del programa en Ontario y Quebec se unieron a éste y comenzaron a solicitar trabajadores agrícolas, lo que supondría la expansión del programa a toda Canadá.

Este programa es coordinado en México por la STPS en su mayor parte, así como por otras instancias secundarias como son el Instituto Nacional de Migración y la Secretaría de Relaciones Exteriores. Esta última se encarga de los trámites de emisión de pasaportes para los trabajadores y trámites de visas ante el gobierno de Canadá. También se ha incorporado la participación de las secretarías estatales de empleo. Actualmente existe una oficina dentro de la STPS encargada de llevar todos los trámites del mismo.

---

<sup>14</sup>Cfr: *ibid.*, págs. 42-58.

Del lado de Canadá, el programa es coordinado por parte del gobierno canadiense por el Departamento de Recursos Humanos y Desarrollo de Habilidades de Canadá (Human Resource Development Canada, en adelante HRSDC por sus siglas en inglés.) además de que desde 1987 existe una asociación privada de empleadores llamada Foreign Agricultural Resources Management Services encargada de aglutinar a los empleadores que solicitan a trabajadores mexicanos y hacer los trámites correspondientes ante el gobierno canadiense para facilitar la llegada de estos a las granjas.<sup>15</sup>

Además de estas instancias otras instituciones que observan estos temas son:

- En México, las instituciones de salud del gobierno mexicano, son las encargadas de hacer los correspondientes exámenes médicos a los trabajadores mexicanos, cuyos requisitos son establecidos por la embajada de Canadá en México misma que los aprueba posteriormente.
- En Canadá, las agencias de salud de los gobiernos locales se encargan de inspeccionar los locales donde los mexicanos se instalan en las granjas.

Las instituciones encargadas de poner en marcha el programa lo hacen de una manera eficiente, pero costosa para el trabajador en la que este tiene que cubrir múltiples traslados para hacer trámites, mismos que la STPS ha hecho un esfuerzo por acortar. Los exámenes de salud generalmente se orientan hacia pruebas que tienen que ver con la fuerza física como mecanismo de control para la disciplina y el trabajo del campo que les espera en Canadá y no concentrándose en la buena salud del trabajador de manera integral, lo que ha provocado una serie de críticas en cuanto al manejo de la salud de los trabajadores en general y más específicamente al manejo de los accidentes y enfermedades ocasionadas por el trabajo.<sup>16</sup>

Los requisitos que establece el programa de trabajadores temporales agrícolas para la selección de los trabajadores provocan que este programa esté dirigido a

---

<sup>15</sup>Elma del Carmen Trejo García. *Programa de trabajadores Agrícolas México Canadá*. Inf. téc. Cámara de diputados, 2007, pág. 10. URL: <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spe/SPE-ISS-CI-15-07.pdf>.

<sup>16</sup>*Ibid.*

una población vulnerable, por su baja escolaridad y desconocimiento casi general del idioma del país receptor (tanto del inglés como del francés), lo que hace casi imposible el reclamo y reconocimiento de sus derechos: y porque se constituyen casi siempre como el único sostén de su familia en México, como lo estipulan las regulaciones para ser aceptado en el programa.

## Requisitos y restricciones

Existen ciertos requisitos establecidos para que las personas sean admitidas en el programa, los requisitos para las personas que entren al PTAT, establecidos por el memorandum de entendimiento son que:

- (i) tengan, por lo menos 18 años de edad.
- (ii) sean nacionales de México;
- (iii) satisfagan las leyes de inmigración de ambos países;

ademas de:

[México]

b) Para el programa, seleccionará únicamente a las personas que verdaderamente sean TRABAJADORES agrícolas y que no sufrán enfermedades infecto-contagiosas o cualquier otra condición física o médica que pudiera disminuir la habilidad del trabajador para realizar satisfactoriamente el trabajo a él asignado, dispondrá el examen médico incluyendo rayos X, de cada TRABAJADOR; cuando se le considere aconsejable, expedirá al TRABAJADOR una tarjeta de alerta médica y expedirá un pasaporte mexicano al trabajador.

[...]

c) Mantendrá un grupo de, al menos trescientos trabajadores a selección examinados medicamente y cuyos pasaporte hayan sido emitidos y que están, por lo tanto, listos para partir a Canadá cuando se reciban las solicitudes de los EMPLEADORES canadienses.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup>Puede consultarse la versión completa del memorandum en el Anexo I en la página A93 José Angel Gurriá Treviño y Lloyd Axworthy. *Memorandum de Entendimiento entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno del Canadá relativo el (sic) Programa de los Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales*. 1995, pág. 3.

Asimismo el gobierno de Canadá regula la admisión de trabajadores, indica la cantidad requerida, notifica las cancelaciones así como las autorizaciones de empleo, por lo que el programa depende en mayor medida de Canadá.

Adicionalmente a estos requisitos, establecidos en el memorandum, el gobierno de México por medio de la Secretaría del Trabajo establece los siguientes requisitos extras:

- Gozar de buena salud física
- Ser campesino, jornalero o de una ocupación que se relacione con la agricultura. Para el caso de los apicultores se debe contar con conocimientos técnicos y experiencia mínima de 5 años. En el Programa también pueden participar mujeres preferentemente con experiencia con la cosecha de fresa.
- Tener escolaridad mínima de tercero de primaria y máxima de tercero de secundaria y para apicultores hasta la carrera técnica en apicultura y/o especialidad en apicultura.
- Estado civil: hombres y mujeres casados o en unión libre y preferentemente con hijos. Por excepción solteros con dependientes económicos.
- Vivir en una zona rural.<sup>18</sup>

Es de destacar que el gobierno mexicano exige mas requisitos que los estipulados en el Memorándum de Entendimiento. Es de destacar el requisito del estado civil el cual exige que los trabajadores estén casados o tengan dependientes económicos, esto tiene el claro objetivo de desalentar la inmigración permanente a Canadá y se configura como unos de los mecanismos de control mas importantes del programa.

## Pros y contras

Lo mencionado en el apartado anterior significa que los trabajadores pueden econtrarse en situaciones de vulnerabilidad haciénsolos susceptibles de sufrir superexplo-

---

<sup>18</sup>Trejo García, *op. cit.*

tación, en donde las jornadas laborales llegan a alargarse a 16 horas de trabajo diarias, sin que se les considere para efectos del pago como horas extras. El control de la vida de los trabajadores está totalmente en manos del patrón. Esta situación de total control de vida del trabajador por el patrón puede verse aumentada ya que muchas de las granjas se encuentran lejos de las ciudades y las autoridades canadienses, siendo difícil para los trabajadores trasladarse a las ciudades más que en los horarios designados por el patrón para ello.

En ausencia de instituciones que los defiendan o les den garantías sociales la voluntad del patrón se impone como única en cuestiones jurídicas reguladas tales como el salario, las horas extra, el seguro médico, días de descanso, vivienda digna, etc.

El patrón decide si se le otorgan estas prestaciones ya que jurídicamente los trabajadores pueden exigirlos pero en la práctica es difícil obligar a los patrones a respetarlas ya que la lejanía de las granjas y la ausencia de personal de inspección y regulación crean situaciones de vulnerabilidad para los trabajadores.

Esto también se puede ver en la manera en que Canadá regula el programa: el gobierno canadiense únicamente asume un papel pasivo en la implementación del programa, limitándose a expedir permisos de trabajo y vigilar la legalidad de la estancia de los trabajadores.

Los trabajadores temporales mexicanos quedan con pocas alternativas para reclamar alguna violación a sus derechos laborales y humanos, ya que muchas veces desconocen que éstos existen, además de que el idioma se constituye en una barrera fundamental para la comunicación en el país receptor. Los trabajadores también temen las represalias que se les pueden imponer si se reclaman estos derechos, incluso por las vías legales, sobre todo por el esquema en el que el empleador tiene que dar su venia para que el trabajador regrese la próxima temporada, mediante una carta dirigida a la STPS que se entrega en sobre sellado al trabajador.

Es así como el trabajador se encuentra con dos alternativas viables jurídicamente para la defensa de sus derechos: la primera tomando en cuenta su condición de ciudadano mexicano lo que lo coloca en posición de ser defendido por el consulado mexicano dentro del marco del derecho internacional usando como instrumentos el

memorándum de entendimiento México-Canadá y los contratos de cada uno de los trabajadores. En segundo lugar se puede acoger al derecho interno canadiense en tanto que trabajador, para lo cual cuenta con las alternativas de acudir ante sindicatos, organizaciones gubernamentales y organizaciones no gubernamentales.

Por su parte, los consulados mexicanos han tenido una actuación controversial y a veces hasta adversa en cuanto se refiere a los derechos de los trabajadores migratorios. Se han documentado casos en los cuales los trabajadores consulares se ponen del lado del patrón canadiense y se incita a los trabajadores a abandonar sus demandas por mejores condiciones de trabajo estipuladas dentro de la ley canadiense. Es este sentido el documental *El Contrato* de Min Son Lee<sup>19</sup> deja un buen testimonio sobre un caso de negligencia por parte del consulado de México en Vancouver. Otro gran caso documentado es la actuación del consulado mexicano en Vancouver en la creación de listas negras de los trabajadores que ejercen su derecho de sindicalización, como ha sido denunciado por el sindicato de la UFCW, ante las cortes de Columbia Británica, asunto que ha llegado hasta el senado mexicano.<sup>20,21</sup>

La política sexista patente en el PTAT (con una mayoría aplastante de hombres) también ha dado lugar a que algunos investigadores pongan el enfoque en el control de la sexualidad y de las pulsiones de los trabajadores para dirigirlos hacia la vida disciplinada, y a la vez crear espacios de interacción exclusivos propios de latinos donde se evite la contaminación de los mexicanos por los nativos canadienses, un mecanismo de control ideológico que pretende encerrar a los mexicanos, mantenerlos alejados del contacto con la población nativa, contacto peligroso en tanto que puede abrir puertas de entrada hacia el país, crear vínculos, relaciones humanas que los

---

<sup>19</sup>Min Soon Lee. *El contrato*. Documental. 2003. URL: [http://www.nfb.ca/film/el\\_contrato/](http://www.nfb.ca/film/el_contrato/) (visitado 01-10-2013).

<sup>20</sup>De esto se tratará más adelante con más detalle. Ver apartado 5.3 en la página 135 y Anexo H en la página A77

<sup>21</sup>s/a. «Canada BC hearings start into blacklisting of mexican migrant workers». En: *Directions, UFCW* 12.08 (). URL: [http://ufcw.ca/index.php?option=com\\_multicategories&view=article&id=2667:bc-hearings-start-into-blacklisting-of-mexican-migrant-workers&Itemid=98&lang=en](http://ufcw.ca/index.php?option=com_multicategories&view=article&id=2667:bc-hearings-start-into-blacklisting-of-mexican-migrant-workers&Itemid=98&lang=en).

alejen del país donde dejaron a su familia.<sup>22,23</sup>

Las instancias que institucionalmente actúan en beneficio de los trabajadores son las iglesias que fungen como lugares de reunión de los trabajadores y los sindicatos, principalmente el UFWC, encargado de la protección a trabajadores a lo largo de Canadá, pero que en los últimos años se ha vuelto más activo en Columbia Británica. Además, algunas de ONG's trabajan por la protección de estos trabajadores en Canadá principalmente Justicia for Migrant Workers (JM4W) y ENLACE.<sup>24,25</sup>

El programa de trabajadores agrícolas de Canadá se ve como un modelo a repetir dentro de la sociedad internacional, sin embargo aunque soluciona el problema de Canadá de obtención de mano de obra en un sector tan estratégico como el campo, lo hace a costa de la violación sistemática de los derechos de los trabajadores y de instituir todo un sistema de control y disciplina para vigilarlos. La relación de dependencia que tienen estos dos países construye la vulnerabilidad de los trabajadores misma que se ve reforzada por las instituciones de uno y otro lado.

A continuación un breve cuadro de la evolución y los cambios que ha sufrido, así como las estadísticas históricas del programa. En éstos se puede notar como el programa despegó a partir de los años 90 del siglo pasado y como a partir del año 2000 comenzó un proceso de reestructuración y descentralización administrativa.

**Cuadro 4.5:** Cambios en el PTAT desde su fundación

Año	Acontecimiento
1974	Se firma el memorándum de entendimiento a través del cual se establece el PTAT México-Canadá

<sup>22</sup>Ofelia Becerril. «Género, sexualidad y disciplina capitalista, jornaleros y jornaleras transmigrantes mexicanos en Canadá». En: *Seminecal* (2003), pág. 32. URL: [http://www.seminecal.org/documentos/7\\_OfeliaBecerril.pdf](http://www.seminecal.org/documentos/7_OfeliaBecerril.pdf).

<sup>23</sup>Leigh Binford. «Campos agrícolas, campos de poder: el estado mexicano, los granjeros canadienses y los trabajadores temporales mexicanos». En: *The Canadian Foundation For Americas* (), pág. 32. URL: [http://focal.ca/pdf/migration\\_Binford\\_campos%20agricolas%20poder%20Mexico%20Canada\\_2005.pdf](http://focal.ca/pdf/migration_Binford_campos%20agricolas%20poder%20Mexico%20Canada_2005.pdf).

<sup>24</sup>ENLACE. *About us , mission*. 2009. URL: [http://www.enlace.ca/?page\\_id=71](http://www.enlace.ca/?page_id=71).

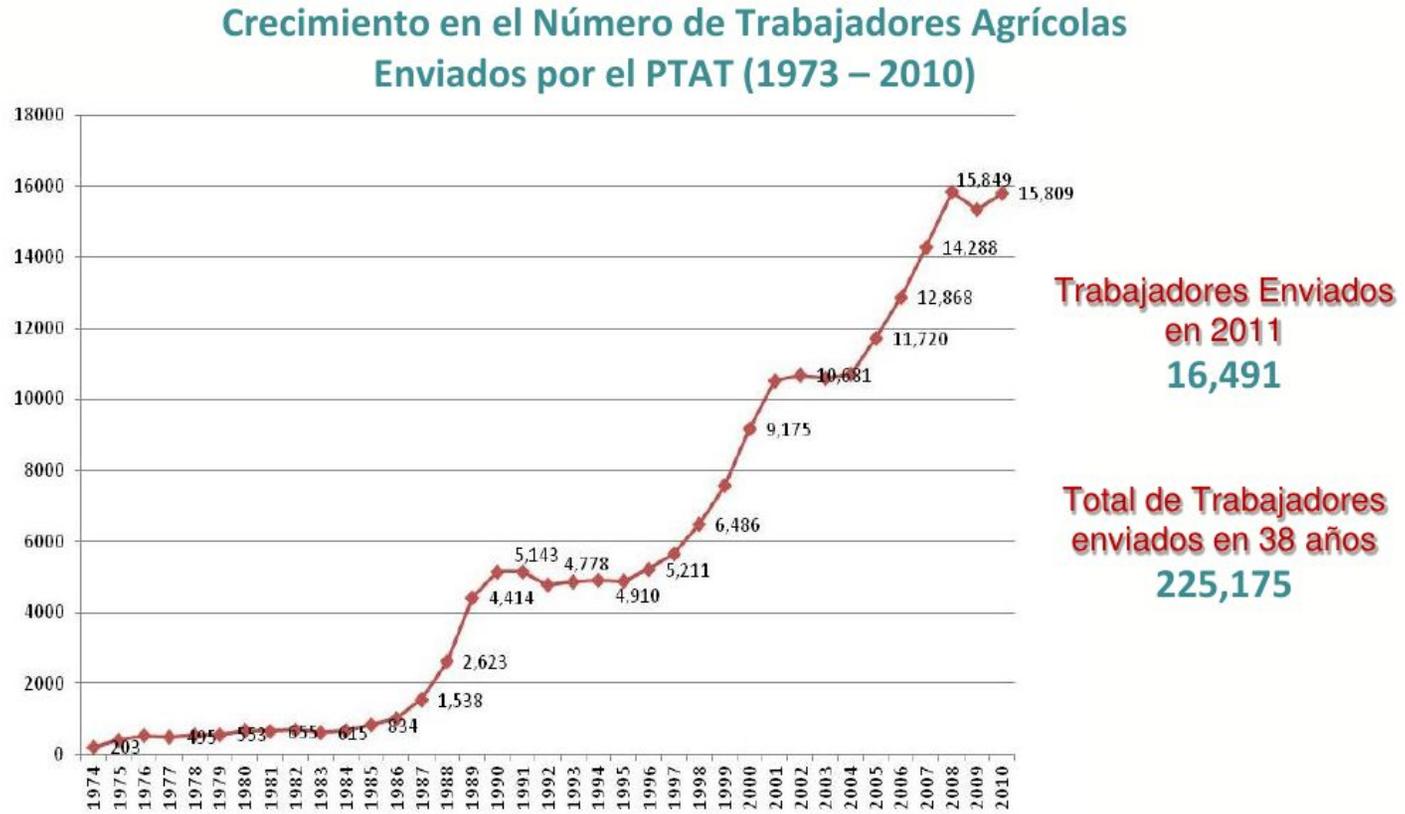
<sup>25</sup>s/a. *J U S T I C E for Migrant Workers*. URL: <http://www.justicia4migrantworkers.org/> (visitado 05-10-2013).

1995	Se da la última revisión del memorándum de entendimiento, con lo cual se definen permanente las regulaciones del PTAT, y se estipula que ya no se harán negociaciones posteriores a nivel diplomático.
2000	Se general el primer sistema informático centralizado que tenía como objetivo agilizar los trámites concernientes al PTAT y digitalizarlos, se emplea tecnología de bases de datos.(SIMCA, Sistema de migrantes a Canadá)
2001	Se incluyen a todos los estados de la república mexicana dentro del programa
2003	Se pone en marcha un estipendio para los trabajadores en el PTAT, destinado a cubrir algunos de los gastos iniciales, como el transporte entre su lugar de origen y la Ciudad de México y otros gastos que es conocido como Sistema de Apoyo Económico a la Movilidad Laboral al Exterior.
2003	Inicia un periodo de reorganización dentro de la STPS que estaría destinado a eficientar y centralizar aún más las administración del PTAT, teniendo a largo plazo el objetivo de acortar los tramites que se hacen para el PTAT, haciéndolos más eficientes. Uno de los objetivos más importantes es que los interesados en el programa sólo viajen una vez a la oficina del programa localizada dentro de la Ciudad de México para realizar sus trámites, disminuyendo los costos de transporte que los trabajadores gastan para hacer los trámites.
2003	Se inicia la descentralización informática de los procesos de afiliación y reclutamiento del PTAT, haciendo que las secretarías de los estados de la federación mexicana puedan recolectar información sobre los trabajadores así como realizar ciertos tramites, lo que reduce la dependencia de la STPS ubicada en la Ciudad de México
2003	Se constituye el sistema TRATMEX (Trabajadores Agrícolas Mexicanos en el Exterior), una base de datos de los trabajadores agrícolas mexicanos para la descentralización administrativa.
2004	Se ponen en funcionamiento todos los sistemas anteriormente mencionados a través del Servicio Nacional de Empleo de las entidades federativas, a partir de entonces las entidades federativas publican los avisos de trabajo del PTAT en sus respectivas entidades y se encargan de hacer el reclutamiento a nivel local.
2004	Esta reimplementación del PTAT pondría en marcha una segunda etapa de crecimiento del PTAT, similar a la de los años 90.
2005	Se incorpora la provincia de Columbia Británica al PTAT, misma que en poco tiempo experimentaría un crecimiento exponencial de la migración temporal a esa provincia, rivalizando actualmente en número de trabajadores con Ontario y Quebec.
2006	Nace el SIMOL (Sistema de Información de Movilidad Laboral) que es una base de datos centralizada del PTAT, esta se puede encontrar en <a href="http://simol.stps.gob.mx:204/">http://simol.stps.gob.mx:204/</a> . Se consolida la descentralización administrativa del programa comenzada años antes.

2007	Tanto el gobierno de México como el de Canadá comienzan a hablar sobre la posibilidad de importar el esquema del PTAT a otros sectores, mismo que se vendría a consolidar con la creación del Mecanismo de Movilidad Laboral dentro del marco de la alianza México-Canadá
2013	El Yukon se incorpora al PTAT.

Datos tomados de: Basok, Tanya, "Tortillas and Tomatoes: Transmigrant Mexican Harvesters in Canada", 2002, Mc Gill Queen University y la conferencia impartida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social "Programa de trabajadores agrícolas temporales México Canadá" en el Instituto de Investigaciones Sociales como parte del Segundo Seminario de México-Canadá, Mayo 2012

Figura 4.1: Crecimiento del PTAT (1973-2010)



Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Programa de trabajadores agrícolas temporales México Canadá.”, en el Instituto de Investigaciones Sociales como parte del Segundo Seminario de México-Canadá, Mayo 2012.

## **Derechos de los trabajadores del PTAT.**

El contrato de trabajo por el cual los trabajadores del PTAT están regulados es entre los trabajadores y el empleador, por lo que aplica la legislación canadiense vigente para regularlo. En caso de algún incumplimiento es legalmente posible establecer una demanda por incumplimiento de contrato en las cortes canadienses, sin embargo ningún trabajador en la existencia del programa ha ejecutado tal acción y por las dificultades que tiene un trabajador para ejercer este derecho es poco probable que lo haga.

De acuerdo al memorándum de entendimiento, si un agente gubernamental (en este caso los funcionarios de los consulados mexicanos) determina que un empleador ha violado el contrato, el trabajador es reasignando a otro empleador, asimismo después de una serie de denuncias se puede excluir al empleador del programa permanente, dejándolo sin la importante fuente de mano de obra que constituyen los trabajadores mexicanos.

Estos derechos sin embargo son limitados ya que su ejecución está en manos de los funcionarios del consulado mexicano que no siempre se dan abasto para la cantidad de trabajadores en Canadá o no poseen la disposición de investigar a fondo todos los casos.

El contrato de cada uno de los trabajadores y el memorándum de entendimiento tiene las siguientes previsiones:

- El término del empleo no puede ser menor a 240 horas ó 6 semanas, lo que se cumpla primero, pero no puede exceder los ocho meses.
- Las primeras dos semanas de empleo constituyen un periodo de prueba.
- El empleador debe proporcionar alojamiento adecuado que una autoridad designada debe inspeccionar anualmente.
- El empleador debe proporcionar periodos de alimentación y descanso
- El empleador debe remunerar al trabajador un salario semanal, éste debe ser la mayor cantidad entre el salario mínimo (la tasa del salario vigente para el

trabajo agrícola que efectúa el trabajador) y el salario pagado por el empleador a los trabajadores canadienses que realizan el mismo tipo de trabajo.

- El empleador puede efectuar deducciones de la paga del trabajador por cuestión de alimentos, seguro, mantenimiento de instalaciones para vivienda y costos operativos.
- También se requiere que el empleador realice otras deducciones que exige la ley (Plan de deducciones de seguro para empleados, el plan de pensiones de Canadá y los impuestos provinciales)

En lo que respecta al primer punto, los trabajadores rara vez son contratados por un periodo de tiempo tan corto como 240 horas, ya que tanto el empleador como el trabajador deben cubrir los gastos de transporte y alojamiento por lo que es poco viable que el trabajador permanezca tan poco tiempo en Canadá. Sin embargo, llegan a darse casos de trabajadores empleados sólo para las épocas de cosecha, que duran pocas semanas. Este comportamiento no es generalizado ya que se prefieren a trabajadores que se queden como mínimo 6 meses en Canadá, en industrias como las de los invernaderos o el tabaco que tienen un ciclo de producción estable por hasta 8 meses.

La definición máxima de 8 meses está también definida por los ciclos de producción agrícolas en Canadá, ya que en general aún en los cultivos de invernadero, la producción sólo se da 8 meses al año durante los meses de marzo a noviembre, que constituyen los meses con climas más benigno, ya que el clima de invierno en Canadá hace poco rentable la operación de un invernadero, los cultivos de frutas y vegetales al aire libre así como de otros oficios agrícolas que cesan por completo durante los meses de invierno.

A pesar de que hay un periodo de prueba de dos semanas, es raro que un trabajador vuelva a su país, en primer lugar por el alto costo de la repatriación para el patrón y en segundo lugar, porque los mecanismos de disciplina implementados por el PTAT hacen difícil que un trabajador no entre en los estándares de producción necesarios.

Para dimensionar la necesidad que tiene Canadá de la migración agrícola, podemos mencionar que este país cuenta con una población total de cerca de 30 millones de habitantes y tiene una población económicamente activa de 19.300 millones de habitantes. Cabe mencionar que en el 2010 sólo el 1.7% de este total trabajaba en actividades relacionadas con la agricultura es decir 328 100 habitantes aproximadamente. En lo que respecta a las granjas excluyendo otras actividades del sector agrícola, sólo el 2.2 por ciento vive en éstas siendo estos 660 000 y de estos sólo 181 700 son población económicamente activa. No sólo eso sino que según el censo de agricultura de Canadá hay 67.6 millones de hectáreas de granjas, cerca del 7.4 % de la extensión territorial terrestre del país, siendo aproximadamente la mitad de esta área ocupada por cultivos. Se calcula que existen cerca de 248 300 millones de dólares canadienses en el capital de esta industria.<sup>26</sup> Sin embargo, hay que destacar que la mayor parte de la industria agrícola canadiense está vertida en el cultivo de trigo y otros cereales. Estos por sus características son sujetos de alta mecanización por lo que la necesidad de contratar mano de obra temporal no aparece en estos cultivos. Es por esto que la mano de obra del PTAT se haya restringida a los cultivo de invernaderos y hortalizas con ciclos de vida cortos y en los cuales se necesita de abundante mano de obra desde la siembra hasta la cosecha del producto.

## 4.4 El Programa Federal de Trabajadores Temporales Calificados.

Este programa existe desde 1973 y fue pensado originalmente para personal de alto nivel como académicos, transferencias entre corporaciones de personal capacitado o ejecutivos de empresas; sin embargo, con el paso del tiempo se ha convertido en la puerta de entrada de cualquier trabajador temporal a Canadá que cumpla con sus requisitos.

Este programa se basa en la matriz de clasificación del National Occupation Clas-

---

<sup>26</sup>FAO. *El Estado Mundial de la agricultura y la alimentación*. Roma, Italia: FAO, 2011, pág. 159. URL: <http://www.fao.org/docrep/013/i2050s/i2050s.pdf> (visitado 05-05-2013).

sificación (NOC, ver cuadro 2.5 en la página 52) en los niveles A y B, que básicamente son los niveles de trabajo en donde es requerida instrucción para realizarlos ya sea técnica o universitaria.

Además de este programa de migración, Canadá tiene una serie de programas específicos para suplirse de mano de obra en sectores que no requieren tanta calificación pero que son difíciles de llenar debido a las malas condiciones laborales de estos trabajos en los cuales los ciudadanos canadienses no se sienten del todo cómodos.

El más importante de entre éstos es el Seasonal Workers Agricultural Program (SWAP) que se encarga de importar trabajadores agrícolas temporales por un máximo de 8 meses desde los países del Caribe, Centroamérica y México. Dentro de éste está el PTAT México-Canadá que con más de 15,000 trabajadores enviados anualmente ocupa la mayoría de la cuota asignada al SWAP.

### **El Proyecto Piloto.**

A partir del 2000 el programa comienza a sufrir una serie de cambios y se abre el llamado Proyecto Piloto, que tiene como objetivo obtener mano de obra poco calificada, específicamente deja la entrada abierta a trabajadores con habilidades que caen dentro de la calificación C y D del NOC. Esta modificación debe ser entendida dentro del contexto que se estaba viviendo en Canadá en la época, donde se estaba dando un cuestionamiento del programa federal en su conjunto, por lo que coincide con el auge de los planes de nominación provincial.<sup>27</sup>

El cuestionamiento hacia el plan de inmigración federal fue que una parte se enfocaba demasiado en las provincias de Ontario y Quebec. Además el programa federal tenía una planificación de largo plazo y largos tiempos de procesamiento, pero lo que necesitaba la sociedad canadiense era que la gente se integrara rápidamente a su mercado de trabajo o dar residencia a los que ya estuvieran integrados.

Es por esto que los gobiernos provinciales vincularon al TFWP con los programas de inmigración permanente mediante los Planes de Nominación Provincial.

Se piensa además que se necesitaban muchos trabajadores poco calificados para

---

<sup>27</sup>Nakache e Hinoshita, *op. cit.*

ciertos oficios que no estaban cubiertos por otros programas como el SAWP y que el Proyecto Piloto viene a llenar. Es por esto que más del 60% de los trabajadores temporales en trabajos C y D, se encuentran en Alberta, y una gran mayoría fuera de las provincias de Ontario y Quebec.

En los primeros años de la década de los 2000, el ingreso de trabajadores temporales por el TFWP se triplicó.<sup>28</sup>

### **El Mecanismo de Movilidad Laboral México-Canadá.**

El Mecanismo de Movilidad Laboral México-Canadá se establece por primera vez en 2009, y tiene como objetivos extender las áreas en las que la mano de obra mexicana está presente en Canadá. Este programa está contemplado dentro del esquema más completo de la Alianza México-Canadá que contempla diversos rubros.

El Mecanismo de Movilidad Laboral está contemplado dentro del TFWP México-Canadá, en realidad no es más que un acuerdo en el que en el que la STPS, sirve como contacto entre el empleador y el empleado limitando sus responsabilidades a orientar a los mexicanos solicitantes en cuanto a los requisitos y los trámites burocráticos, además de asegurarse de que estén plenamente calificados para las vacantes publicadas. Es decir la STPS se limita a fungir como agencia reclutadora de los trabajadores, sin tener mayores atribuciones. Este programa no está limitado al campo como en el caso del PTAT sino que está teóricamente abierto a cualquier nivel de habilidad del NOC. En realidad del lado canadiense, las vacantes de empleo manejadas entran dentro del esquema del TFWP y no dentro de un esquema *ad hoc* como el PTAT.

Los empleadores canadienses tienen la posibilidad de anunciar sus vacantes de trabajo dentro de México, por medio del HRSDC quien tiene que hacer todo el proceso para contratar a cualquier trabajador temporal incluyendo la expedición de un LMO.

La STPS se encarga de recibir estas vacantes de empleo y mediante un esquema descentralizado, publicarlas en cada una de las secretarías estatales de empleo. Se maneja una bolsa de trabajo en Canadá.

---

<sup>28</sup>*Ibid.*

Posteriormente se hace el contacto con el trabajador para evaluar su nivel de inglés y las certificaciones profesionales requeridas para realizar el trabajo en Canadá. Se le orienta sobre dónde realizar los exámenes de certificación de inglés o francés, según los requisitos establecidos de la vacante, y se envía su solicitud procesada al empleador en Canadá que posteriormente envía el contrato de trabajo firmado.<sup>29</sup>

Más adelante la STPS asesora al solicitante sobre los requisitos que éste requiere para la visa de trabajo en Canadá, la cual tiene que ir a solicitar él mismo ya con el contrato del empleador canadiense. Una vez que se recibe la visa, la Secretaría del Trabajo asesora al solicitante sobre la compra del boleto de avión y le orienta sobre los derechos y deberes que según el contrato específico tendrá que cumplir en Canadá.

Es por esto que el Mecanismo de Movilidad Laboral no se constituye en un programa binacional, sino en un programa unilateral en el cual Canadá establece los criterios de aceptación de los migrantes y el gobierno de México se limita a ser reclutador de estos trabajadores.

En sus comienzos el Mecanismo de Movilidad Laboral estaba dirigido al proyecto piloto dentro del TFWP, o sea a las ocupaciones de baja calificación del nivel C y D del NOC, y sólo a las provincias de Columbia Británica y Alberta, las cuales son principales solicitantes de mano de obra.

Posteriormente gracias a la negociación del gobierno mexicano en los grupos de trabajo de la alianza México Canadá, el mecanismo se abrió a todos los niveles de trabajo y todas las provincias canadienses, sin embargo las estadísticas demuestran que el perfil laboral enviado hacia Canadá se limita sobre todo a los niveles C y D en las industrias de los servicios, y no se ha enviado hasta ahora una sola ocupación en el Nivel A, y muy pocas en el nivel B.<sup>30</sup>

A pesar de que como se dijo con anterioridad se puede aplicar a cualquier nivel de habilidad por el Mecanismo de Movilidad Laboral, está prácticamente dirigido a las ocupaciones de baja calificación del nivel C y D del NOC. Además predomina el dominio de una sola empresa contratante: Tim Hortons una empresa de franquicias

---

<sup>29</sup>Entrevista con Carmen Lugo, encargada del Mecanismo de Movilidad Laboral México-Canadá, mayo del 2013. Está puede ser consultada en el Anexo D en la página A33

<sup>30</sup>*Idem*

de comida rápida muy popular en Canadá, haciendo del Mecanismo prácticamente una agencia de reclutamiento de esta empresa. El mayor número de trabajadores mexicanos se dirige hacia Alberta en primer lugar y en segundo lugar hacia Columbia Británica.<sup>31</sup>

Esta tendencia a mi juicio permanecerá ya que Canadá usa al Mecanismo de Movilidad Laboral para reclutar a trabajadores temporales, sin intención de darles la residencia permanente, sobre todo cuando falta mano de obra en trabajos que muchos canadienses no quieren hacer. En cuanto a los trabajos de alta calificación sería poco probable que las empresas canadienses comenzaran a ofertar este tipo de trabajos ya que existen otras fuentes de captación de mano de obra calificada, ampliamente explicadas en el capítulo 2 en la página 35, y que según las reglas de la inmigración canadiense tiene muchas más posibilidades de obtener la residencia permanente.

Para las transferencias de personas entre las empresas, existe adicionalmente la sección del TLCAN que trata sobre inmigración, siendo una forma de transferir personal calificado entre México y Canadá de manera expedita y fácil, sin tener que recurrir a otros programas como el Mecanismo de Movilidad Laboral. Por lo tanto es poco probable que éste crezca en las áreas de alta calificación pero sí podría seguirse expandiendo en lo que respecta a los trabajados de baja calificación ofertados por los empresarios canadienses. No obstante una importante barrera para los mexicanos en los diversos oficios es el nivel de inglés que se tiene que poseer para poder entrar a Canadá por medio del TFWP y el Mecanismo.

Los trabajadores están amparados por los derechos provinciales del trabajo. Su estancia puede durar hasta dos años seguidos cuando se encuentran en un nivel C y D o hasta cuatro si se encuentran en el nivel B del NOC. Después de cumplida ésta tienen que regresar a México y si desean continuar trabajando pueden regresar con un nuevo contrato.

Las ofertas de trabajo actuales pueden consultarse en la página de la STPS en el portal del empleo en cual tiene una subsección oficial que ofrece los em-

---

<sup>31</sup>Para aclarar este punto véase el cuadro 4.6 en la página 112, además de consultar la entrevista con Carmen Lugo disponible en el Anexo D en la página A33

pleos disponibles en Canadá. ([http://www.empleo.gob.mx/es\\_mx/empleo/acuerdo\\_de\\_cooperacion\\_laboral\\_mexicocanada\\_?id\\_oferta\\_empleo=5#v5](http://www.empleo.gob.mx/es_mx/empleo/acuerdo_de_cooperacion_laboral_mexicocanada_?id_oferta_empleo=5#v5)).

Los requisitos generales que se establecen para poder optar por una oferta de empleo son:

- Contar con la nacionalidad mexicana y residir en el territorio nacional.
- Ser mayor de 18 años.
- Contar con una identificación oficial vigente (IFE, Pasaporte o Cartilla Militar).
- Contar con la Cédula Única de Registro de Población (CURP).
- Comprobante del último grado de estudios.
- Acreditar el dominio del idioma inglés de acuerdo al requerimiento del empleador y de la ocupación ofertada.
- Tener experiencia laboral comprobable de acuerdo a la vacante ofertada.<sup>32</sup>

Las vacantes se darán a conocer también a través de la red de Oficinas del Servicio Nacional de Empleo en todo el país y el Observatorio Laboral ([www.observatoriolaboral.gob.mx](http://www.observatoriolaboral.gob.mx)).

He aquí las estadísticas del Mecanismo de Movilidad Laboral México-Canadá desde sus inicios hasta mayo del 2013:

---

<sup>32</sup>s/a. *Portal del Empleo :: Mecanismo de Movilidad Laboral México-Canadá*. URL: [http://www.empleo.gob.mx/es\\_mx/empleo/acuerdo\\_de\\_cooperacion\\_laboral\\_mexicocanada\\_](http://www.empleo.gob.mx/es_mx/empleo/acuerdo_de_cooperacion_laboral_mexicocanada_) (visitado 13-05-2013).

**Cuadro 4.6:** Estadísticas del Mecanismo de Movilidad Laboral(2009-mayo del 2013)

Provincia	Sector	Ocupaciones	2009	2010	2011	2012	2013	Totales
Alberta	Ventas y servicios	Encargados de mostrador de servicio de alimentos	48	59	62	45	29	243
		Lavaplatos			5	3	1	9
		Afanadores				6		6
		Asistente de mantenimiento				5	2	7
	Oficios, transporte, operadores de equipo y ocupaciones afines.	Operador de máquina de rodillo para asfalto				2		2
		Trabajador de encarpelado				1		1
		Operador de maquina de asfaltado para revestimiento				1	1	2
		Colocadores de muros falsos				5		5
	Recursos naturales y ciencias aplicadas.	Jardinero y paisajista				2		2
		Encargado de material				7		7
		Trabajador agrícola				1	1	2
	Manufactura y servicios públicos	Lecheros				3		3
	Columbia Británica	Ventas y servicios	Encargados de mostrador de servicio de alimentos		7	21	15	3
Saskatchewan	Manufactura y servicios públicos	Ayudantes generales				4		4
	Ventas y servicios	Encargados de mostrador de servicio de alimentos				11		11

**Cuadro 4.6:** Estadísticas del Mecanismo de Movilidad Laboral(2009-mayo del 2013)

Provincia	Sector	Ocupaciones	2009	2010	2011	2012	2013	Totales
	Oficios, transporte, operadores de equipo y ocupaciones afines.	Mecánico de equipo pesado					1	1
Quebec	Manufactura y servicios públicos	Trabajadores en el procesamiento de pescado				4	2	6
Yukon	Recursos naturales y ciencias aplicadas, ocupaciones afines.	Trabajador agrícola			2	1		3
Ontario	Recursos naturales y ciencias aplicadas, ocupaciones afines.	Trabajador agrícola				26	12	38
	Recursos naturales y ciencias aplicadas, ocupaciones afines.	Atrapa pollos					3	3
	Oficios, Transporte, Operadores de Equipo y Ocupaciones afines.	Técnico en reparación mecánica de camiones y trailers					3	3

**Cuadro 4.6:** Estadísticas del Mecanismo de Movilidad Laboral(2009-mayo del 2013)

Provincia	Sector	Ocupaciones	2009	2010	2011	2012	2013	Totales
Manitoba	Ventas y servicios	Encargado de mostrador de servicios de alimentos					3	3
	Recursos naturales y ciencias aplicadas, ocupaciones afines.	Atrapa pollos					7	7
Nueva Brunswick	Manufactura y servicios públicos	Trabajadores en el procesamiento de pescado					8	8
Todas		Totales	48	66	90	142	76	422

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, información proporcionada por Ma. del Carmen Lugo, encargada del Mecanismo de Movilidad Laboral

Como se puede observar el Mecanismo de Movilidad Laboral es muy joven, además de que evoluciona de manera lenta. Hasta ahora el número de mexicanos que se han ido a trabajar a Canadá consta de 422 hasta mayo del 2013, por lo que queda mucho que reflexionar sobre el futuro de este programa. No hay que olvidar que se enmarca en el TFWP de Canadá y que tiene una clara tendencia hacia las ocupaciones poco calificadas. No hay que olvidar que estas profesiones dentro del nivel C y D requieren de un examen de evaluación de idioma (consúltese página 54), ya sea del inglés o del francés, lo que hace sospechar que en realidad está habiendo una subvaloración de los trabajadores temporales y se está colocando gente que está sobrecalificada en estos puestos de trabajo. La publicación de ciertos puestos de trabajo en el nivel A y B no han podido ser cubiertos, por otra parte, debido a los estándares de certificación canadiense que son prácticamente imposibles de obtener desde México<sup>33</sup>

<sup>33</sup>Véase capítulo D en la página A33

Se han dado además denuncias en cuanto a la violación de los derechos humanos de algunos de los trabajadores de Tim Hortons contratados por este mecanismo los cuales se tratarán más a detalle en el apartado 5.4 en la página 145.

El Mecanismo de Movilidad Laboral se constituye como un instrumento secundario al PTAT, según el cual el gobierno mexicano pretendía expandir la oferta de mano de obra mexicana barata a otros sectores además del agrícola, sin embargo hasta ahora ha habido un progreso lento, y la actuación de este mecanismo está siendo controvertida tanto en México como en Canadá. Debido a que no se ve claro su propósito y se tiende a confundir al Mecanismo con una extensión del PTAT y a las consideraciones en los derechos humanos y laborales de los trabajadores.

## 4.5 International Experience Canada.

Este programa es dirigido a la población joven con escolaridad superior. En Canadá este es un tipo de visas tienen la extensión de un año aunque dependiendo de las circunstancias del solicitante, sobre todo del país de donde proviene se pueden extender hasta 2 años tienen por objetivo atraer a la población joven de entre 18 y 29 años (extendiendo la edad hasta los 35 para algunos países) con el fin no sólo de que visiten el país, sino de que trabajen en él para conseguir fondos para su viaje. Anteriormente este tipo de visa se llamaba Working Holiday, pero con la creación el programa International Experience Canada, la categoría Working Holiday pasó a ser una subcategoría de éste.<sup>34</sup>

En general este programa se dirige a segmentos de la población con educación superior, y en algunos casos es requerido que el solicitante tenga una carrera universitaria. Está destinado a atraer mano de obra temporal a ocupaciones específicas.

Entre las particularidades del programa se encuentra que para la emisión del permiso de trabajo no se requiere de un LMO por parte de HRSDC, está prohibido por otra parte trabajar más de cuatro meses en un mismo lugar. Las oficinas de inmigración sólo otorgan esta visa a personas cuyo objetivo principal no sea trabajar

---

<sup>34</sup>s/a. *International Experience Canada Programs*. URL: <http://www.international.gc.ca/experience/index.aspx> (visitado 05-10-2013).

sino viajar. Asimismo para algunos países (como el caso de México con Canadá) se asignan cuotas muy específicas con el fin de controlar la posible inmigración por esta vía. Mientras que con otros países se otorgan este tipo de visas indiscriminadamente sin un límite fijo. Actualmente se otorgan un total de 200 de estas visas que se otorgan a mexicanos cada año, siendo este un número muy pequeño en comparación con otros países.

A pesar de que, por los requisitos de obtención de esta visa se atrae sobre todo a mano de obra altamente calificada, el objetivo no es ocuparla en empleos que requieran de calificación, sino destinarla sobre todo a trabajos temporales donde hay una carencia de mano de obra, como es el caso de la agricultura, la construcción, la industria de los servicios en las ciudades, y el trabajo doméstico a través de organizaciones como Au Pair.

Australia es la pionera en este tipo de visa, que extiende a 18 países. En el año del 2008 Australia recibió a 154,100 trabajadores con este tipo de visa, siendo el país pionero en su regulación. Actualmente gran parte de la economía agrícola de Australia depende de este tipo de visas.<sup>35</sup>

En comparación, Canadá en 2011 llegó a recibir a 54,900 trabajadores dentro del programa de esta visa significando cerca del 21% del total de residentes temporales en Canadá.<sup>36</sup>

El programa International Experience Canada actualmente tiene tres modalidades: Working Holiday, Young professionals e International Internship, los dos últimos con el objetivo de que los individuos consigan trabajo en sus áreas de especialidad. Estas dos últimas categorías son nuevas aunque funcionan de manera parecida a la Working Holiday. Canadá actualmente (mayo del 2014) tiene acuerdos con 32 países para expedir visas International Experience Canada: Australia, Austria, Alemania, Bélgica, Chile, Costa Rica, Croacia, Dinamarca, Estonia, Francia, Grecia, Holanda, Hong Kong, Irlanda, Italia, Japón, Corea, Letonia, Lituania, México, Nueva Zelanda, Noruega, Polonia, Eslovenia, Eslovaquia, España, Suecia, Suiza Taiwán,

---

<sup>35</sup>s/a. *Visa Options - Working Holiday - Visas & Immigration*. URL: <http://www.immi.gov.au/visitors/working-holiday/> (visitado 05-10-2013).

<sup>36</sup>OCDE. *International Migration Outlook 2013*. OCDE publishing, 2013. URL: [http://dx.doi.org/10.1787/migr\\_outlook-2013-en](http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2013-en), pág. 197.

Ucrania, Reino Unido y la República Checa.<sup>37</sup>

La participación de mexicanos en este programa es muy nueva, pues empezó desde el 2011, año en el que se firmo un acuerdo con el gobierno de México en este tipo de visa. Sin embargo debido a los pocos años y sobre todo al poco número de visas otorgadas cada año en esta modalidad, no se puede hablar de un impacto significativo en la migración temporal de México a Canadá por este tipo de visa, lo que si sucede para otros países.

## 4.6 El programa de niñeras

El programa de niñeras fue establecido en 1992 para sustituir al entonces vigente programa de Empleo Doméstico para extranjeros (Foreign Domestic Employment Program). Aunque no está especificado que los solicitantes tengan que ser mujeres, por tradición casi todos los participantes en este programa los son.

Los requisitos y obligaciones de estos trabajadores son:

- Proveer de cuidado de tiempo completo (mínimo 30 horas por semana).
- Vivir y trabajar sin supervisión en la casa sean contratados.

En el caso de que un empleador quiera contratar a un trabajador para cuidar niños o ancianos que more fuera de la residencia donde trabaja, este trabajador no puede aplicar por este programa, debe de aplicar por medio del TFWP. Por lo tanto es requisito indispensable para entrar a este programa el residir en el lugar de trabajo.

Una de las particularidades de este programa es que da un acceso directo a la residencia permanente, siendo que los trabajadores aún siendo poco calificados pueden aplicar si cuentan con más de 4 años de trabajo en Canadá, además de un cierto tiempo de trabajo, el cual puede ser:

- 3,900 horas de trabajo (En un mínimo de 22 meses, con un número máximo de 390 horas de tiempo extra por mes) o

---

<sup>37</sup>s/a, *International Experience Canada Programs*.

- 24 meses de trabajo comprobable.

El solicitante debe de tener el suficiente nivel de inglés o francés para realizar el trabajo sin supervisión; esta evaluación se realiza mediante una entrevista en el consulado canadiense, el cual determina la elegibilidad del candidato. Adicionalmente el empleador debe aplicar por un LMO por parte de HRSDC, para que se apruebe el contratar a un extranjero.

El solicitante debe de tener el equivalente a la educación preparatoria en Canadá, y tener 6 meses de entrenamiento o experiencia en la profesión. Se debe tener también un contrato donde se especifiquen las tareas a realizar, así como el salario.<sup>38</sup>

Se tiene además que pagar 150 CAN por los gastos de emisión del permiso de trabajo. Los gastos de boleto de avión así como de exámenes médicos, deben ser cubiertos en su totalidad por el solicitante, a menos que el empleador se ofrezca voluntariamente a pagar estos costos.<sup>39</sup>

Hasta ahora muy pocos mexicanos han sido contratados por este programa, siendo imposible obtener una cifra estadística, sin embargo se calcula que cerca del 80% de los participantes en el programa son de nacionalidad filipina<sup>40</sup> y casi completamente mujeres. Las críticas a este programa viene sobre todo de las feministas que acusan al programa de discriminación de género y racial pues menosprecia al trabajo doméstico. Aunado a esto, los trabajadores en el programa se encuentran en una situación de vulnerabilidad que por las condiciones laborales y de cohabitación del trabajador en la misma casa que la familia, vuelven a los participantes vulnerables de violación a sus derechos laborales.<sup>41</sup> Sin embargo los números de trabajadores atraídos por este programa van en disminución, lo que indica que probablemente haya un nuevo

---

<sup>38</sup>HRSDC. *Live-in Caregiver Program* | HRSDC. URL: [http://www.hrsdc.gc.ca/eng/jobs/foreign\\_workers/caregiver/#tab1](http://www.hrsdc.gc.ca/eng/jobs/foreign_workers/caregiver/#tab1) (visitado 03-10-2013).

<sup>39</sup>s/a. *Niñeras en Canadá* | *Latinos en Calgary*. URL: [http://www.holacalgary.com/amp\\_publication.php?id=369](http://www.holacalgary.com/amp_publication.php?id=369) (visitado 03-10-2013).

<sup>40</sup>Jacqueline Oxman-Martinez y col. *Another look at the live-in-caregivers program an analysis of an action research survey conducted by PINAY, the Quebec Filipino Women's Association, with the Centre for Applied family Studies*. Montréal, Que.: Immigration et métropoles, 2004.

<sup>41</sup>Jarrah Hodge. «Unskilled Labour»: Canada's Live-in Caregiver Program». En: *Undercurrent* 3.2 (2006), págs. 60-66. URL: <http://action.web.ca/home/narcc/attach/Unskilled%20Labour-%20Canada%5C's%20Live-in%20Caregiver%20Program.pdf> (visitado 03-10-2013).

número de contratos dirigiéndose hacia el TFWP de baja calificación.

Este programa está manejado a través de agencias de reclutamiento que se encargan de poner en contacto al empleado con el empleador. Es importante mencionar que muchas de ellas han sido denunciadas por abusar de los solicitantes cobrándoles cuotas más altas de lo necesario.<sup>42</sup>

**Cuadro 4.7:** Número de trabajadores en el LCP

Año	Número de trabajadores aceptados
2006	8176
2007	11846
2008	11222
2009	8205
2010	7163
2011	5603
2012(Enero a Marzo)	1379

Fuente: Association of Caregivers & Nanny Agencies Canada. <http://www.acnacanada.ca/acna-news/august-2012-live-in-caregiver-program-declining/>, (consultado en agosto del 2013)

---

<sup>42</sup>Oxman-Martinez y col., *op. cit.*



## Capítulo 5

# La protección de los trabajadores agrícolas migrantes.

### 5.1 La situación de los sindicatos en Estados Unidos y Canadá.

La sindicalización en países como Estados Unidos y Canadá actualmente va la baja. Esta tendencia es consecuencia de la aplicación de las políticas neoliberales en el área en los últimos 40 años. El porcentaje de trabajadores sindicalizados ha disminuido drásticamente a partir de los años 80, con lo que los sindicatos se han visto obligado a buscar nuevas formas de lucha, una de las cuales ha sido la aglomeración de sindicato pequeños, y el acercamiento de estos a grupos que antes eran considerados tabú, como los trabajadores indocumentados.

En Canadá, gracias a que su modelo económico se sustenta en el estado de bienestar, los trabajadores se hayan más protegidos en cuanto a la sindicalización. Canadá tiene un tercio de su población de trabajadores afiliada a algún sindicato, además de que la tasa de sindicalización presenta una reducción mucho menor que en Estados Unidos. Esto crea un clima propicio para la lucha sindical, por lo menos mejor que en Estados Unidos, como se puede ver en el siguiente cuadro, que muestra los

**Cuadro 5.1:** Porcentaje de trabajadores sindicalizados en Estados Unidos

Año	Porcentaje de Trabajadores sindicalizados	Número de Trabajadores
1983	20.1%	17.7 millones
2013	11.3%	14.5 millones

Fuente: Bureau of Labour Statistics, Union Members, 2013, <http://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf>, (consultado en enero del 2014).

porcentajes de trabajadores sindicalizados.

**Cuadro 5.2:** Porcentaje de Sindicalización en Canadá (1997-2012).

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
33.7	33.0	32.3	32.3	32.3	32.2	32.3	31.7	32.0	31.7	31.5	31.2	31.5	31.5	31.2	31.5

Fuente: Employment and Social Development Canada, Work - Unionization Rates, <http://www4.hrsdc.gc.ca/.3ndic.1t.4r@-eng.jsp?iid=17> (consultado en enero del 2014).

La provincia más combativa en cuanto a cuestión sindical y laboral, es por mucho Quebec, lo cual se debe sobre todo a la tradición cultural francesa imperante en esta provincia. Las leyes en Quebec se derivan del derecho francés en lugar del derecho pragmático inglés. Las instituciones como universidades e institutos de investigación en Quebec también destinan gran parte de la investigación a las ciencias sociales, y hacia el derecho de los trabajadores, y también es muy importante el trabajo que hacen las organizaciones no gubernamentales ligadas a la Iglesia católica. Quebec, por su tradición francesa, también tiene sindicatos propios. Esta diferencia se puede observar en el cuadro siguiente:

**Cuadro 5.3:** Porcentaje de Sindicalización en Canadá por provincia (1997-2012).

Provincia	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Canadá	33.7	33	32.3	32.3	32.3	32.2	32.3	31.7	32	31.7	31.5	31.2	31.5	31.5	31.2	31.5
Terranova y Labrador	40.7	39.9	39.8	39.4	39.9	39.2	39.6	39.2	37.5	37.4	37.7	38.3	39	39.2	39	38.9
I. del Príncipe Eduardo	29.3	29.3	30	29.9	30.1	30.7	30.3	32.1	31.9	29.8	30	31	32.1	32.7	32.7	34.2
Nueva Escocia	30.3	31	30.4	30.6	29.7	28.1	28.6	28.8	29.6	28.3	29.4	28.8	30.6	29.7	31.5	30.6
Nueva Brunswick	30	29.4	28	29.5	29	28.5	27.9	28.6	28.3	28.3	28.3	29.3	28.9	28.8	29.6	29.8
Quebec	41.4	40	39.7	40.1	40.6	40.7	41	39.8	40.1	40.3	39.7	39.4	39.8	39.3	39.3	39.9
Ontario	29.9	29.4	28.1	28.3	27.9	28	28.4	27.8	28.8	28	28.2	27.9	27.6	27.9	27.8	28.2
Manitoba	37.8	35.9	37.2	36.6	37.1	36.3	37.2	37.7	37.1	36.8	37	36.8	36.9	37.7	36.2	36
Saskatchewan	36	36.1	35.5	35.5	36.4	35.8	35.3	35.3	35.5	36.2	34.9	35.2	35.8	35.9	35.3	35.4
Alberta	25.9	25.7	25.3	24	25	24.5	24.1	23.8	23.8	24.6	23.9	23.9	25.1	25	23.2	23.5
Columbia Británica	36.5	36.2	35.7	35.9	35.1	34.6	33.7	33.6	32.7	32	32.1	30.9	31.1	31.6	30.9	31.3

Fuente: Employment and Social Development Canada, Work - Unionization Rates, <http://www4.hrsdc.gc.ca/.3ndic.1t.4r@-eng.jsp?iid=17>, (consultado en enero del 2014).

## La posición de los sindicatos con respecto a los trabajadores agrícolas.

Los movimientos por los derechos laborales han intentado organizar a los trabajadores agrícolas en Estados Unidos y Canadá desde al década de los 70; el más activo de los sindicatos en este sentido y durante la época anterior a la década de los noventa, ha sido el sindicato United Farm Workers (UFW), un sindicato de origen estadounidense que debe su fama a César Chávez, líder de los jornaleros agrícolas de los estados del sur, muchos de origen mexicano y latino aunque con estatus legal en Estados Unidos. En esta época, después del cierre definitivo del programa de braceros en Estados Unidos, se comenzaron a formar muchos sindicatos que defendieron los derechos de los trabajadores agrícolas siendo el más conocido la UFW. Algo que es necesario destacar es que por lo menos hasta los años 90, la posición de este sindicato y otros muchos del sector era restringida a apoyar solamente a los trabajadores documentados.<sup>1</sup>

En los últimos 20 años, los grupos defensores de los derechos de los trabajadores agrícolas en Estados Unidos han cambiado sus posturas con respecto a la protección de los trabajadores indocumentados, incluyéndolos en su lucha; este es el caso de grupos como OXFAM América, la propia UFW y la Farm Labour Organizing Committee (FLOC).<sup>2</sup>

Unos de los grupos que han hecho más ruido en la campaña por los trabajadores indocumentado es la CIW (Coalition of Immokalee Workers), sindicato originario de Florida compuesto en su mayoría por trabajadores migrantes, el cual tiene una posición bastante radical en su soporte a los trabajadores agrícolas sin documentos.

Estas posturas de defensa de los trabajadores migrantes son retomadas por los sindicatos canadienses de sus pares estadounidenses que cuentan con mayor experiencia en estos temas, además de que en muchos casos los sindicatos se constituyen

---

<sup>1</sup>Jonah Butovsky y Murray Smith. «Beyond social unionism: Farm workers in Ontario and some lessons from labour history». En: *Labour/Le Travail* 59 (2007), págs. 69-97. URL: <http://www.jstor.org/stable/10.2307/25149755> (visitado 21-10-2013).

<sup>2</sup>Kerry Preibisch. «Globalizing Work, Globalizing Citizenship: Community migrant workers Alliances in Southwestern Ontario». En: *Organizing the transnational: Labour, Politics and Social Change*. 1a edición. 1 vols. Vancouver, Canadá: UBC Press, 2007, págs. 97-114.

en instituciones binacionales, lo que conforma una agenda común en muchos puntos.

## 5.2 El comienzo del involucramiento sindical en Canadá con los trabajadores agrícolas

En 2001 se puso en marcha el Global Justice Care Van Project auspiciado por diversos sindicatos que tenía el objetivo de conocer el estado de los trabajadores agrícolas en Canadá. Este proyecto deriva de la toma de conciencia de la oficina de la UFW (United Farm Workers) en Canadá, (sindicato reconocido sobre todo por la emblemática figura de su ex-líder César Chávez), de las condiciones de los trabajadores en Ontario. El proyecto contó con el apoyo de diversas instituciones como el Canadian Labour Congress, el United Steel Workers of America, el United Food and Commercial Workers y el Canadian Auto Workers Union, fue dirigido por Stan Raper y tenía el objetivo de averiguar la situación de los trabajadores agrícolas migrantes en Canadá que, debido a su invisibilidad social era desconocida. Los antecedentes del proyecto Care Van se basan en un reporte de 1970 de la Federación del Trabajo de Ontario (OFL) y de la experiencia que la UFCW tenía en la organización de algunos trabajadores que cultivaban hongos en Leamington. La UFCW se reunió con Stan Raper y otros voluntarios para aportar su experiencia.<sup>3</sup>

De este proyecto se generó el reporte del estatus de los trabajadores migratorios que sirvió para una toma de conciencia del sector sindical sobre las condiciones de los trabajadores agrícolas migratorios en Canadá, que antes eran un sector prácticamente invisible. Este reporte se realizó prácticamente en su totalidad con la ayuda de 100 voluntarios y con poco presupuesto, y consistió sobre todo en ir alrededor de la provincia de Ontario haciendo diversas entrevistas sobre las condiciones de los trabajadores agrícolas migratorios. El primer reporte sobre el estatus de los trabajadores migratorios fue dirigido al primer ministro de Canadá Paul Martin en 2001

---

<sup>3</sup>Kerry Preibisch y Stan Raper. «Forcing Governments to Govern in Defence of Noncitizen Workers: A story about the Canadian Labour Movement's Alliance with Agricultural Migrants, Interview with Stan Raper». En: *Organizing the transnational: Labour, Politics and Social Change*. 1a edición. 1 vols. Vancouver, Canadá: UBC Press, 2007, págs. 112-128.

además de la ministra del HRDSC Canadá Jane Stewart, con el objetivo de que se hicieran cambios en la política de Canadá para mejorar las condiciones encontradas en el reporte entre la población de trabajadores agrícolas migrantes. Las deficiencias del SAWP que el reporte encontró y comunicó al gobierno canadiense fueron las siguientes:

- Un retraso en recibir la tarjeta de salud de Ontario y dificultades para el reembolso por el pago de servicios de salud.
- Viviendas inadecuadas y por debajo del estándar requerido.
- Problemas con las condiciones de trabajo, horas de trabajo, periodos de descanso y paga por tiempo extra.
- Problemas con el pago incluyendo deducciones por el pago al plan de pensiones canadiense, impuesto a la renta, costo del transporte, comida y derecho al pago de vacaciones.
- Problemas con el llenado de las formas de pago de impuestos canadiense, así como los reembolsos de impuestos recibidos por los trabajadores agrícolas.
- Exposición inadecuada a químicos y pesticidas, sin el adecuado entrenamiento o conocimientos y sin el debido uso del equipo protector.
- Barreras del idioma para todos los trabajadores en todos los aspectos de su vida, sobre todo cuando se recibe cuidado médico.
- Aislamiento y falta de oportunidades de recreación y socialización.<sup>4</sup>

En el 2002 la UFW repensó su estrategia sindical por lo que decidió concentrar sus esfuerzos en los trabajadores agrícolas del sur de Estados Unidos y dejó centros importantes en el norte de Estados Unidos y Canadá que no fueron considerados tan estratégicos, debido a la falta de presupuesto y al debilitamiento de los sindicatos en

---

<sup>4</sup>UFCW. *Abstract of the Global justice Care Van Project 2002*. URL: [http://www.genderwork.ca/unions\\_equity/ufcw/UFCWCanada\\_GlobalJusticeCareVan2002.pdf](http://www.genderwork.ca/unions_equity/ufcw/UFCWCanada_GlobalJusticeCareVan2002.pdf) (visitado 14-03-2014).

Estados Unidos, por lo que abandonó toda presencia en Canadá.

El proyecto del reporte Care Van pareció abandonado durante unos meses hasta que la UFCW se interesó en el proyecto y lo tomó bajo su auspicio en el 2002. Así es como comenzó la campaña para los trabajadores agrícolas en Canadá que se sumó a la acción judicial que la UFCW comenzaba a favor del derecho de asociación en las cortes de Ontario.

En el reporte Care Van del 2002, se publicaron, reforzaron y ampliaron los anteriores puntos de vista, debido sobre todo a la apertura del primer centro de apoyo del la UFCW en Ontario para los trabajadores migratorios, lo que le permitió al sindicato adquirir experiencia práctica en la defensa de los derechos de los trabajadores. A partir de esta fecha la UFCW publica un reporte anual sobre el estado de los trabajadores agrícolas migrantes en Canadá y hay en total 10 centros de apoyo dirigidos por la UFCW y la AWA (Agricultural Workers Alliance).<sup>5</sup>

Este reporte fue el que originalmente les dio visibilidad social a los trabajadores agrícolas migrantes de Ontario y anunció el interés del sector sindical por la defensa de su derechos, así como también involucró al sector académico en el tema, un ejemplo esto es la participación de Tanya Basok,<sup>6</sup> una de los mayores estudiosos en el tema, como voluntaria en el proyecto Care Van en el 2001 situación que dio lugar a la publicación del libro *Tortillas and Tomatoes* en el 2003 y a que se abriese un círculo de estudios sobre el tema en la Universidad de York. La organización creada para realizar el reporte pondría en contacto a diversas personas de diferentes sectores para el intercambio de ideas estableciéndose una red de protección de los trabajadores formada por ONG's, la UFCW y la academia, que si bien existía con anterioridad logró reunir con éxito sus esfuerzos. Se puede considerar a este reporte como el antecedente de todos los estudios modernos que se han hecho en Canadá sobre el tema.

---

<sup>5</sup>Preibisch y Raper, *op. cit.*

<sup>6</sup>Tanya Basok. «Post-national citizenship, social exclusion and migrants rights: Mexican seasonal workers in Canada». En: *Citizenship Studies* 8.1 (mar. de 2004), págs. 47-64. URL: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1362102042000178409> (visitado 14-03-2014), pág. 59.

## 5.3 La Defensa de los trabajadores agrícolas por parte de la UFCW

### ¿Quién es la UFCW?

El Sindicato de la Industria del Comercio y Alimentos (United Food and Commercial Workers Union o desde ahora en adelante UFCW, por sus siglas en inglés) es un sindicato internacional, presente en Estados Unidos y Canadá. Representa a los trabajadores de la industria de la comida en todos sus ámbitos, desde el trabajo agrícola hasta los supermercados, incluyendo así una gran variedad de industrias. Actualmente tiene alrededor de 1,200,000 afiliados.

Este sindicato surgió a mediados de los años 80 en Estados Unidos, con la unión de dos sindicatos estadounidenses, uno de la industria de carniceros y otro de vendedores al menudeo (Amalgamated Meat Cutters y Retail Clerks International Union) siendo su primer presidente Willyam H Wynn.

La UFCW surge como un sindicato afiliado a la federación estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales, (AFL-CIO, por sus siglas en inglés). Después de su constitución continuó creciendo mediante la incorporación de otros pequeños sindicatos. La UFCW surgió y tuvo fuertes lazos con sindicatos canadienses desde el comienzo, su primera reunión formal tuvo lugar en Quebec en el año de 1983. Posteriormente se le seguirían uniendo sindicatos de otras industrias, sobre todo del norte de Estados Unidos. En 1994 se elegiría como presidente Douglas H. Dority, el cual permaneció el frente de la UFCW hasta el 2003. En el 2004 con el retiro de Douglas H. Dority es elegido Joseph T. Hansen el cual es el presidente internacional de la UFCW hasta el momento.<sup>7</sup>

En 1998 la UFCW y otros sindicatos deciden formar la coalición Change to Win debido a las diferencias con las políticas que la AFL-CIO estaba implementando;

---

<sup>7</sup>UFCW Canadá. *Union History 1979-1993*. URL: [http://www.ufcw.ca/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2053&Itemid=268&lang=en](http://www.ufcw.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=2053&Itemid=268&lang=en) (visitado 14-03-2014); UFCW Canadá. *Union History 1994 - 2002*. URL: [http://www.ufcw.ca/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2054&Itemid=269&lang=en](http://www.ufcw.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=2054&Itemid=269&lang=en) (visitado 14-03-2014).

**Cuadro 5.4:** Sindicatos Afiliados a la UFCW (1979-2014)

Sindicatos afiliados	Fecha de afiliación.
Barbers, Beauticians and Allied Industries International Association	1980
United Retail Workers Union	1981
Insurance Workers International Union	1983
Canadian Brewery Workers Union	1986
Independent Foodhandlers and Warehouse Employees Union in Rhode Island and Massachusetts	1991
Leather Goods, Plastics, Handbags and Novelty Workers Union	1992
International Union of Life Insurance Agents of Ohio, Wisconsin and Minnesota	1993
Retail, Wholesale and Department Store Union	1993
United Garment Workers of America	1994
International Chemical Workers Union	1996
Canadian Union of Restaurant and Related Employees	1997
United Representatives Guild, Inc	1998
Production Service and Sales District Council	1998
Sindicatos afiliados a la coalición Change to Win junto con la UFCW	
International Brotherhood of Teamsters	2005
Service Employees International Union	2005
UNITE HERE	2005
United Farm Workers	2005
United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America	2005
Laborers' International Union of North America	2005
El 8 de agosto del 2013 la UFCW regresa la AFL-CIO	

Fuente: [http://www.ufcw.ca/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2053&Itemid=268&lang=en](http://www.ufcw.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=2053&Itemid=268&lang=en), (consultado en enero del 2014).

en 2013 la coalición Change to Win se deshizo y la UFCW volvió a filiarse con la AFL-CIO

Desde 2006 el presidente de la UFCW Canadá fue Wayne Hanley, siendo precedido por Michael Fraser y a partir de noviembre el 2013 fue sucedido por Paul Meneima.

Esta institución ha intentado hacer campañas de sindicalización en sectores donde

tradicionalmente es difícil para los sindicatos entrar, tal es el caso de la campaña de sindicalización de los trabajadores de Walmart en Quebec y Saskatchewan y la Unión Americana. Sin embargo estos esfuerzos han sido en vano ya que los trabajadores han desacreditado al sindicato. A pesar de eso, la UFCW mantiene una campaña llamada Wake Up Walmart<sup>8</sup> con el objetivo de concientizar a la población sobre las prácticas laborales de esta empresa, esta campaña está activa hasta hoy día y ha sido una de las que han llamado más la atención de los medios de comunicación. Ha dirigido además otras campañas de sindicalización en empresas como Smithfield foods y Safeway Inc.<sup>9</sup>

## La Alianza de los Trabajadores Agrícolas.

La Alianza de los Trabajadores Agrícolas (Agricultural Workers Alliance, AWA) es un organismo dependiente de la UFCW que está encargado de apoyar a los trabajadores en el campo canadiense. Se formó un poco después de la entrega del primer informe Care Van, con el primer centro de apoyo a los trabajadores agrícolas fundado en Leamington. Hoy tiene diez centros repartidos alrededor de Canadá con el objetivo de brindar apoyo a los trabajadores del campo.

Los centros están ubicados en: Surrey, Kelowna y Abbotsford en Columbia Británica; Patagele Prairie en Manitoba; Virgile, Cimcoe, Bradford y Leamington en Ontario; y Saint-Rémi y Saint Eustace en Quebec.

Cada uno de estos centros proporciona servicios, siendo los principales están: asesoría sobre los derechos de los trabajadores migrantes y clases del idioma inglés y francés. Los servicios se dan en varias lenguas, una de ellas es el español. Para proporcionar estos servicios, la UFCW cuenta con una red de voluntarios y alianzas con diversas organizaciones no gubernamentales. La AWA atiende además a los trabajadores para que estos puedan reclamar los beneficios que les corresponden por ley y entre los casos más comunes que atiende están: la repatriación del trabajador, recla-

---

<sup>8</sup>UFCW. *wakeupwalmart.com*. 31 de jul. de 2013. URL: <http://www.ufcw.org/tag/wakeupwalmart-com/> (visitado 22-03-2014).

<sup>9</sup>UFCW. *Giant and Safeway Workers from UFCW Locals 27 and 400 Ratify New Contract Today*. 18 de dic. de 2013. URL: <http://www.ufcw.org/2013/12/18/giant-and-safeway-workers-from-ufcw-locals-27-and-400-ratify-new-contract-today/> (visitado 22-03-2014).

mos por compensación, beneficios de paternidad, maternidad, reclamos de la pensión por el Plan de Pensiones Canadiense o de Quebec, seguro de empleo y reclamo del seguro de salud. Estos servicios no sólo se promocionan a los trabajadores afiliados a la UFCW, sino que pueden ser proporcionados a cualquier trabajador.

La AWA atendió en el 2011 a más de 35, 000 trabajadores en todos los centros.<sup>10</sup>

## **La lucha de la UFCW en el terreno legal.**

### **Los casos de Dunmore y de Fraser en Ontario.**

En 1994 en Ontario, una ley auspiciada por el Partido Nueva Democracia (NDP, por sus siglas en inglés) dio a los trabajadores del campo el derecho a pertenecer a sindicatos. Se trata del Agricultural Labour Relations Act (ALRA). El ALRA reconocía el derecho de los trabajadores de afiliarse a sindicatos y al mismo tiempo ganaba el derecho también de ser representado legalmente por el sindicato en la negociación de contratos colectivos. A raíz de esta nueva ley el sindicato de la UFCW comenzó una campaña de afiliación entre los trabajadores agrícolas de Ontario escudándose en la nueva ley de relaciones laborales. Hay que notar que la ley ALRA a pesar de otorgar el derecho de organización y sindicalización de los trabajadores, incluyendo el derecho de ser representados por un sindicato y de negociar colectivamente, no aprobaba el derecho de huelga.<sup>11</sup> Aprovechando los nuevos derechos adquiridos, la UFCW sindicalizó a 200 trabajadores en la empresa Higline Mushrooms ubicada en Leamington, entre los que se encontraba un buen número de trabajadores del PTAT.<sup>12</sup>

Esta nueva ley permaneció en vigor por corto tiempo. El fin del mandato del Partido de la Nueva Democracia en 1995 y la entrada del Partido Conservador al gobierno provincial presupondría la promulgación de una nueva, en noviembre de

---

<sup>10</sup>AWA. *Status of migrant farm workers 2010-2011*. 2012. URL: [http://www.tuac.ca/templates/ufwcCanada/images/awa/publications/UFCW-Status\\_of\\_MF\\_Workers\\_2010-2011\\_SP.pdf](http://www.tuac.ca/templates/ufwcCanada/images/awa/publications/UFCW-Status_of_MF_Workers_2010-2011_SP.pdf) (visitado 14-03-2014).

<sup>11</sup>Preibisch y Raper, *op. cit.*

<sup>12</sup>Robert Marc Russo. «Solidarity Forever, SAWP workers in Canada». Doctorado en Filosofía. University of British Columbia, 2006. 347 págs. URL: [https://circle.ubc.ca/bitstream/handle/2429/42840/ubc\\_2012\\_fall\\_russo\\_robert.pdf?sequence=1](https://circle.ubc.ca/bitstream/handle/2429/42840/ubc_2012_fall_russo_robert.pdf?sequence=1) (visitado 2014), capítulo 3.

1995, la Labour Relations and Employment Statute Law Amendment Act, que negaría nuevamente a los trabajadores los pocos derechos adquiridos en el año de 1995. La Highline Mushrooms pronto fue desacreditada.

Este retroceso en materia laboral hizo que la UFCW Canadá pusiera cartas en el asunto y buscara de alguna manera de recuperar los derechos que los trabajadores disfrutaron por poco tiempo, impulsando una demanda de inconstitucionalidad ante el la Corte Suprema de Canadá.

Finalmente esta disputa legal daría un paso adelante en favor de los trabajadores cuando la Suprema Corte de Canadá declaró en el 2002 en el Caso *Dunmore vs Ontario* que la exclusión de los trabajadores agrícolas de estas normas de empleo violaba los derechos fundamentales de los trabajadores estipulados en la Carta de Derechos y Libertades.<sup>13</sup>

Se le otorgaba al gobierno de Ontario un plazo de 18 meses para poner al tanto su legislación a la vista de la sentencia dictada. Surgió así la nueva legislación llamada Ley de Protección al Empleo Agrícola (Agricultural Employment Protection Act, AEPA). No obstant la nueva ley dejo ciertos vacíos legales, no estipulados en la sentencia. Por un lado, los empleados bajo la nueva ley tenían el derecho de organizarse, pero en un contrasentido no tenían derecho a ser representados por una organización colectiva, por lo tanto la negociación de contratos colectivos quedaba fuera del mapa para los empleados agrícolas. Es difícil entender esta diferencia sutil, pero de gran importancia legal: mientras que los trabajadores tienen el derecho de organizarse, no tienen el derecho de ser representados por dicha organización ni hay ninguna fuerza legal que obligue al patrón a negociar con dicha organización de trabajadores, en resumen aunque los trabajadores pueden organizarse y plantear demandas el hecho de que estas sean cumplidas depende totalmente de la buena voluntad del empleador.

La UFCW interpuso un juicio ante la Corte Superior de Ontario para declarar inconstitucional la AEPA. En 2006 la corte desacreditó los argumentos de la UFCW y pronunció que la AEPA no estaba en desacuerdo con la Carta de Derechos y Libertades como la UFCW pretendía. La UFCW en 2006 apeló la resolución ante

---

<sup>13</sup>Supreme Court of Canada. *Dunmore Vs Ontario*. 27216. 20 de dic. de 2001. URL: <http://scc.lcxum.org/decisia-scc-csc/scc-csc/scc-csc/en/1936/1/document.do> (visitado 21-10-2013).

la Corte de Apelación de Ontario la cual declaró en 2008 que la decisión de la AEPA de no otorgar el derecho a la negociación colectiva a los trabajadores, dejaba a los trabajadores en una circunstancia vulnerable y dejaba sin efecto su derecho a la organización colectiva por lo cual interfería con los derechos de los trabajadores estipulados en la Carta de Derechos y Libertades. Este fue presentado por Michael Fraser quien en ese momento era director de la UFCW Canadá por lo que se le conoce como el caso Fraser vs Ontario.<sup>14</sup>

Esta misma corte de apelación dio un plazo hasta noviembre del 2009 para que el gobierno de Ontario tomara las medidas debidas para asegurar el cumplimiento de este nuevo reglamento. Poco antes de que se cumpliera el plazo, el gobierno de Ontario apeló la decisión ante la Suprema Corte de Canadá. La apelación fue contestada a su vez por la UFCW. El caso se presentó nuevamente en diciembre del 2009. Finalmente en Abril del 2011 la suprema corte de Canadá dicto sentencia a favor del gobierno de Ontario estableciendo que la AEPA era constitucional, dando marcha atrás a la decisión tomada por la corte de apelación de Ontario, dando resolución final al caso Fraser vs Ontario:

La legislatura de Ontario no debe proveer una forma particular de derecho a la negociación colectiva a los trabajadores agrícolas, para asegurar el efectivo ejercicio de sus derechos de asociación.<sup>15</sup>

LA UFCW durante toda su batalla legal a favor de los derechos de los trabajadores agrícolas daba como precedente jurídico la legislación internacional en materia de Derechos Laborales así como las convenciones 87 y 98 de la OIT donde se menciona el derecho a la negociación colectiva. Los precedentes en la ley interna canadiense en los cuales se basaba la UFCW eran el ya mencionado caso Dunmore vs Ontario y el caso de los servicios de salud en Columbia Británica (B.C. Health Services) que hacía referencia al derecho a la negociación colectiva.

---

<sup>14</sup>Christina Gabriel y Laura Macdonald. «'Domestic Transnationalism': Legal Advocacy for Mexican Migrant Workers' Rights in Canada». En: (2012). URL: [http://digitalcommons.fiu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1006&context=ippcs\\_colloquia](http://digitalcommons.fiu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1006&context=ippcs_colloquia) (visitado 09-12-2013), págs. 4-5.

<sup>15</sup>Suprema Corte de Canadá 2011, citado en *ibid*.

### El papel de los consulados.

México actualmente cuenta con tres consulados en Canadá, ubicados en las provincias de Quebec, Toronto y Columbia Británica; además cuenta con dos consulados honorarios. Un análisis rápido nos dice que los consulados por sí sólo no son suficientes para atender las necesidades de los trabajadores mexicanos del PTAT. Por poner un ejemplo: el consulado de Toronto se encuentra a 350 km de Leamington y el consulado de Vancouver se encuentra a 400 de Kelowna. En ambas ciudades hay muchos mexicanos del programa. Es importante señalar que no hay ningún consulado en Manitoba donde también hay un número importante de mexicanos del programa.

Los consulados honorarios no tienen el papel ni los medios de fungir como vigilantes de la estructura del PTAT ya que sólo se encargan de realizar trámites básicos. La Secretaría de Relaciones Exteriores dice lo siguiente de los cónsules honorarios:

Conforme a la práctica internacional, los cónsules honorarios son personas de reconocida probidad en sus comunidades, profesionistas o empresarios o individuos conocidos ampliamente en la ciudad o región en la que representan a un país extranjero. Pueden tener la nacionalidad mexicana o extranjera, y no reciben sueldo ni gastos de sostenimiento para la oficina en la que harán operar el Consulado Honorario, en este caso para representar a México<sup>16</sup>

De lo anterior se entiende que las funciones que les corresponde cumplir:

- La labor de protección que realizan los cónsules honorarios de los mexicanos en su circunscripción.
- La labor de promoción a la imagen y cultura de México.
- La labor de expedición de documentos consulares, aunque sólo de ciertos documentos ya que otros (como pasaportes) sólo pueden ser expedidos en un consulado oficial por motivos de seguridad.

Es por esto que aunque México tenga una representación diplomática legítima en los consulados honorarios, estos muy difícilmente pueden atender las demandas de los

---

<sup>16</sup>SRE. *Consulados Honorarios*. 26 de abr. de 2011. URL: <http://consulmex.sre.gob.mx/montreal/index.php/es/consulados-honorarios> (visitado 22-03-2014).

trabajadores que se hallen cerca.

**Cuadro 5.5:** Consulados de México en Canadá

Provincia		Contacto	Distancia a zonas de trabajadores (km).
Quebec	Consulado General de México en Montreal.	2055 Rue Peel, Suite 1000, Montreal, Quebec Canadá, H3A 1V4 Tel. + 1 514 288 2502 Fax: + 1 514 288 514 288 8287 comexmt@consulmex.qc.ca <a href="http://www.consulmex.qc.ca">http://www.consulmex.qc.ca</a>	a Saint Rémi 30 km
Toronto	Consulado General de México en Toronto.	Dirección: Commerce Court West. 199 Bay St. Suite 4440. P.O. Box 266 Toronto, Ontario. M5L 1E9 Tel: + 1 416 368 2875 + 1 416 368 368-1847 Fax: + 1 416 368 8342 E-mail: cgmtoronto@consulmex.com Web: <a href="http://www.consulmex.com">http://www.consulmex.com</a>	a Leamington 350km, a Niagara Falls 150 km
Vancouver	Consulado General de México en Vancouver	Dirección: 710-1177 West Hastings Street. Vancouver BC V6E 2K3 Canadá. Tel: + 1 604 684 3547 + 1 604 684 684-1859 Fax: + 1 604 684 2485 E-mail: mexico@consulmexvan.com Web: <a href="http://www.consulmexvan.com">http://www.consulmexvan.com</a>	a Surrey 30 km, a Kelowna 390 km
Calgary	Consulado Honorario de México en Calgary	11-611-10th Ave. S.W. Calgary Alberta T2R 0B2 Tel: + 1 403 237 8829 + 1 403 265 3100 Fax:+ 1 403 237 8830 Consulado Honorario en Dartmouth: 53 Hawthorne Street Dartmouth Nova Scotia B2Y 2Y7 Tel: + 1 902 466 3678 Fax: + 1 902 466-3678	

**Cuadro 5.5:** Consulados de México en Canadá

Provincia		Contacto	Distancia a zonas de trabajadores (km).
Quebec	Consulado Honorario en Quebec	Consulado Honorario en Quebec: 380 Chemin Saint-Louis No. 1407 Quebec, P.Q. G1S 4M1 Tel: + 1 418 681 3192 Fax: + 1 418 683 7843 Consulado Honorario en St. John: Scotia Centre 235 Water Street P.O. BOX 610 St. John's Newfoundland AIC-5L3 Tel: + 1 709 570 5507 + 1 709 726-6124 Fax: + 1 709 722 0483	

Datos tomados de <http://consulmex.sre.gob.mx/> y <http://www.maps.google.com>, (consultado en febrero del 2014).

Anteriormente hay algunos hechos documentados sobre la posición de los consulados con respecto a la defensa de los derechos de los trabajadores, sobre todo en documentos académicos sobre el tema así como en la prensa. Un ejemplo documentado por Evelyn Encalada en el 2008 es el caso de una trabajadora mexicana herida de gravedad donde el consulado apoyó la repatriación expedita.<sup>17</sup> Andrea Galvez Representante de la UFCW en México afirma que los consulados muchas veces se ponían en contra de los trabajadores y que esto es más bien una deficiencia estructural del PTAT que una posición en particular de un cónsul o funcionarios. Véase capítulo F Se pueden encontrar a su vez posturas negativas de los consulados hacia la defensa de los derechos laborales en el documental *El contrato*, donde se pueden ver diversos testimonios de lo trabajadores sobre las prácticas negativas del consulado.<sup>18</sup>

A favor de los consulados, las posturas que pude encontrar a lo largo de esta investigación es que han estado históricamente a favor de que se les dé el seguro de

<sup>17</sup>Evelyn Encalada. «Migrant workers reap bitter harvest in Ontario». En: *The Toronto Star* (28 de oct. de 2008). URL: [http://www.thestar.com/opinion/2008/10/28/migrant\\_workers\\_reap\\_bitter\\_harvest\\_in\\_ontario.html%20en%20el%202008.html](http://www.thestar.com/opinion/2008/10/28/migrant_workers_reap_bitter_harvest_in_ontario.html%20en%20el%202008.html) (visitado 22-03-2014).

<sup>18</sup>Soon Lee, *op. cit.*

desempleo a los mexicanos, ya que pagan por ello, de lo que da fe Stan Raper.<sup>19</sup>

Todas estas eran posturas subjetivas que eran sustentadas sobre todo por testimonios de los propios trabajadores como de los académicos, investigadores de campo y sindicalistas que denunciaban la actividad de los consulados mexicanos en los medios públicos, sin embargo esto cambió de manera drástica cuando la UFCW demandó en una corte canadiense al Consulado de Columbia Británica., como se explica en el siguiente apartado.

### **El caso de la UFCW contra el consulado mexicano en Vancouver.**

Las principales zonas agrícolas de esta provincia se encuentran muy cerca de la frontera con Estados Unidos y básicamente se pueden agrupar en dos grandes zonas: el área alrededor de Vancouver, que comprende diversas ciudades y el área del valle de Okanagan. Poco después de la llegada del programa en el 2006, la UFCW establece los primeros centros en la provincia, sobre todo en el área alrededor de Vancouver, con el fin de sindicalizar a los trabajadores. El tamaño y número de trabajadores de las granjas hacían más factible la sindicalización en la zona metropolitana de Vancouver donde las granjas tenían un número alto de trabajadores agrícolas, alrededor de 50 o más.

En julio de 2008 en la UFCW solicito la acreditación de los empleados del PTAT de la granja Sidhu & Sons para afiliarse al sindicato, la Comisión Laboral de Columbia Británica (British Columbia Labour Relations Board, BCLRB) no aprueba la sindicalización, situación que hace a la UFCW apelar la decisión. Finalmente el 9 de febrero del 2012 la BCLRB emite un fallo a favor de la sindicalización de los trabajadores, por lo que se procedió a la firma del un contrato colectivo entre el sindicato y la empresa Sidhu & Sons en representación de los trabajadores.<sup>20</sup>

La UFCW también ha afiliado con éxito a los empelados del PTAT de la empresa Floralia Plant Growers Limited. La campaña de sindicalización en Sidhu & Sons por parte de la UFCW se topa con resistencia por parte de los patrones y del consulado

---

<sup>19</sup>Preibisch y Raper, *op. cit.*

<sup>20</sup>UFCW México. *Campaña de sindicalización de la granja Sidhu and Sons*. 2011. URL: [http://www.ufcw.mx/images/pdf/granja\\_sidhu\\_acciones\\_antisindicales.pdf](http://www.ufcw.mx/images/pdf/granja_sidhu_acciones_antisindicales.pdf) (visitado 24-03-2014).

de México. El consulado de México comienza a emitir listas negras de algunos trabajadores sindicalizados para que estos no puedan regresar a laborar en Canadá en la temporada del 2011. La situación de estos trabajadores pronto es notada por el personal del sindicato en México el cual toma cartas en el asunto, y procede a tomar testimonios. Además de estos testimonios de los trabajadores la UFCW recibe un envío de documentos del consulado mexicano en Vancouver en donde se puede ver la existencia de una lista negra en la cual se les impide el regreso a los trabajadores a sus puestos de trabajo en Canadá.

En el 2011, el presidente la UFCW Canadá Wayne Hanley hace una acusación pública ante los medios de comunicación canadienses de que el consulado mexicano de poner barreras para la sindicalización de los trabajadores, denunciando que el consulado mexicano estaba requiriendo los nombres de los trabajadores que apoyaban al sindicato para sacarlos permanentemente del programa. A su vez esto provoca que el sindicato comience una proceso legal ante la corte laboral de Columbia Británica contra el consulado mexicano.

Lo que diferenció a esta situación de otras similares fue que la UFCW fue capaz de obtener documentos filtrados del consulado mexicano en Vancouver donde se demostraba la existencia de una lista negra de trabajadores sindicalizados, además de otra lista de pruebas suficientes para que un caso en la corte pudiera ser sostenido, es por lo tanto un salto desde las anécdotas de varios testigos que anteriormente sostenían que estas prácticas existían, a un proceso legal que se encargó de decidir se estos hechos en realidad existían. En una conferencia de prensa, dada el 9 de mayo del 2011, Wayne Hanley acusa públicamente al consulado mexicano en Vancouver de hacer presión sobre los trabajadores con el objetivo de desinteresarlos en la sindicalización. Alega además que el consulado mexicano es presionado por los grupos de industria, para que asegure un flujo estable de mano de obra barata.

Los cargos fueron abiertos por el local número 1518 de la UFCW en Vancouver a la cual algunos trabajadores agrícolas de la granja Sidhu & Sons estaban afiliados. El encargado de este local es Limpright, el cual está al frente de las denuncias ante las cortes canadienses. Las reparaciones que demandó UFCW ante la corte laboral fueron las siguientes:

- Una declaración de que México, el Consulado de Vancouver, Sidhu y ciertos empleados violaron los artículos 6, 9 y 33 del Código de Relaciones Laborales de Columbia Británica.
- Una orden para que México, el Consulado de Vancouver, Sidhu y ciertos empleados cesaran y desistieran de futuras violaciones
- Una orden para que México, el Consulado de Vancouver y Sidhu indemnicen a los trabajadores mexicanos por salarios y beneficios perdidos como resultado de su conducta ilegal.
- Una orden para que México y el Consulado de Vancouver indemnicen al sindicato por el daño a su propiedad e intereses comerciales
- Una orden para que sea sobreseída la solicitud de desacreditación fechada el 11 de abril 2011 ((LRB Case No. 61942) y que sean destruidos los votos.
- Una orden para retirar a Alfredo Lopez Contreras de la unidad de negociación.
- Una orden para que todos los trabajadores del PTAT que entren a Canadá reciban una declaración aprobada por la Comisión, escrita por el sindicato, que detalle los derechos de los trabajadores a ejercer: el derecho de unirse a un sindicato y participar en actividades sindicales libres de interferencia de representantes extranjeros y empleadores.
- Otro remedio que la Comisión juzgue apropiada para rectificar las violaciones y prevenir futuras violaciones y otros remedios que el consejo del sindicato pudiera solicitar durante las audiencias<sup>21</sup>

Las pruebas que presentó la UFCW citan a los testimonios de trabajadores agrícolas que no pudieron regresar a su trabajo en Canadá, sobre todo las declaraciones de Victor Robles, documentos filtrados de las listas negras en el consulado de Vancouver, y también testimonios de ex funcionarios del consulado los cuales declaran que recibían

---

<sup>21</sup> *Ibid.*, pág. 5.

orden de poner a los trabajadores en estas listas negras por parte de la Secretaría del Trabajo y la Secretaría de Relaciones Exteriores<sup>22</sup>. Todos estos documentos se ponen en disponibilidad del lector en los Anexos, además se pueden encontrar en la página de la UFCW Mexico ([www.ufcw.mx](http://www.ufcw.mx)) ya que es una de las principales campañas que ha realizado. (Véase apartado H.2 en la página A84 y apartado H.3 en la página A88.

La corte laboral emite un dictamen el 1 febrero del 2012 concerniente a la inmunidad diplomática de México, determinando que la BCLRB no tiene competencia, sin embargo determina que las acciones tomadas por la el consulado son importantes respecto la denuncia del sindicato de interferencia en la sindicalización de los trabajadores. A decir de la corte:

Concluyo que México tiene inmunidad estatal en la materia. La corte no tiene jurisdicción para requerir que México participe en estos procedimientos, y no tiene poder para hacer ordenes contra México. De acuerdo con lo anterior, desestimo las quejas sobre practicas laborales injustas en contra de México.

Aunque encuentro que México tiene inmunidad estatal en esta materia, los hechos con respecto a las acciones de México son relevantes e importantes para proveer el escenario y contexto en los que la corte puede en plena potencia ejercer sus poderes, si es apropiado hacerlo, una vez que la evidencia en esta materia sea oída y considerada. Soy de la opinión de que la corte puede y debe tomar en cuenta hechos que tuvieron lugar en otras jurisdicciones mientras se ejercía la autoridad de la corte dentro de la provincia de Columbia Británica.<sup>23</sup>

El sindicato sin embargo no paro allí en cuanto a las acciones legales tomadas, pronto envió una apelación a la misma corte, diciendo que a pesar de que el consulado tiene inmunidad diplomática hay jurisprudencia legal suficiente para que el consulado se haga responsable de sus acciones.

Posteriormente se inicio un proceso paralelo ante la corte laboral de Columbia Británica en las que ciertos trabajadores de Sidhu & Sons recurrieron a medidas legales para quitar la certificación al sindicato como su representante legal legítimo.

---

<sup>22</sup>Elizabeth Velasco. «Ordenaron SRE y STPS a consulado en Canadá hacer una campaña antisindical». En: *La Jornada* (). URL: <http://www.jornada.unam.mx/2012/03/19/politica/015n1pol> (visitado 24-03-2014).

<sup>23</sup>Vancouver Registry. *Response to Mexico BC Supreme Court petition*. Vancouver: UFCW, mar. de 2012, pág. 24. URL: <http://ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/media/pdfs/LRB-Response-to-Mexico-BC-Supreme-Court-Petition.pdf>, Afidavit de Sheppard pág. 46, citado en.

El sindicato alegó que esto va en consonancia con amenazas a los empleados.

Em marzo del 2014 la corte finalmente emite un dictamen en el cual halló culpable al consulado de México de incurrir en malas prácticas laborales.

## **La paradiplomacia de la UFCW.**

La paradiplomacia de la UFCW data desde el 2008 cuando estableció una oficina de enlace en México para coordinar esfuerzos por los trabajadores desde el territorio mexicano. Esto parte sobre todo desde que la UFCW comenzó la campaña contra el consulado mexicano de Vancouver por las práctica de las listas negras, paralelamente a la denuncia legal en las cortes canadienses, se estableció un *lobby* en la cámara de diputados y Senadores en México, para exigir que tanto la Secretaría del Trabajo como la Secretaría del Relaciones Exteriores rindieran cuentas sobre este hecho<sup>24</sup>

A partir de este momento se comenzó la firma de múltiples acuerdos con las entidades estatales destinados a la difusión de los derechos de los migrantes.

### **Distrito Federal.**

El primero de julio del 2010, la UFCW firmó un acuerdo de cooperación mutua y una Carta de Intención para proteger los derechos humanos y laborales de los trabajadores agrícolas temporales mexicanos en Canadá con el Distrito Federal. El acuerdo fue firmado por María Rosa Márquez Cabrera, titular de la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las comunidades (SEDEREC), y Víctor Carrozzino, asistente de dirección del presidente nacional de UFCW Canadá.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup>Editorial. «Acuerdan CNC y sindicato canadiense protección de derechos de migrantes». En: *La jornada* (10 de abr. de 2013), pág. 1. URL: <http://www.jornada.unam.mx/2013/04/10/politica/025n2pol> (visitado 19-03-2014).

<sup>25</sup>Marketwired. *UFCW Canadá y el gobierno del Distrito Federal unen esfuerzos para proteger a los trabajadores migrantes en Canadá, así como a sus familias*. 5 de jul. de 2010. URL: <http://www.marketwired.com/press-release/ufcw-canada-y-el-gobierno-del-distrito-federal-unen-esfuerzos-para-proteger-los-trabajadores-1285635.htm> (visitado 20-03-2014).

## Oaxaca.

El 16 de enero del 2012 el Instituto Oaxaqueño de Atención a Migrantes (IOMA) suscribe una carta de compromiso con la UFCW para la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes. Con esto la UFCW se compromete a ofrecer servicios en los centros de atención en Canadá a los trabajadores oaxaqueños, y dar capacitación al gobierno de la entidad para informar sobre los derechos laborales en Canadá.<sup>26</sup>

Adicionalmente a este acuerdo, se firma el 8 de octubre del 2013 se firma un acuerdo entre el Instituto Oaxaqueño de Atención a Migrantes (IOMA) y el local 5 de la UFCW ubicado en San José California y el cual está conformado en su gran mayoría por oaxaqueños.<sup>27</sup>

El 8 de enero del 2014, la UFCW hizo una donación de mantas al albergue del padre Solalinde ubicado en Ixtepec Oaxaca el albergue se llama “Hermanos en el Camino” y abre sus puertas a los trabajadores que llegan del Sur a través de “la Bestia”. Este albergue fue fundado en el 2007 por el padre Alejandro Solalinde, los trabajadores migrantes pueden comer y descansar en este punto.<sup>28</sup>

## Michoacán.

En 24 de febrero del 2009 la UFCW firma un acuerdo con el estado de Michoacán en Morelia con la administración del gobernador Leonel Godoy Rangel del PRD

---

<sup>26</sup>UFCW Canadá. *Oaxaca's government and UFCW Canada sign agreement to protect Mexican migrant workers in Canada*. 2012. URL: [http://www.ufcw.ca/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2624%3Aoaxacas-government-and-ufcw-canada-sign-agreement-to-protect-mexican-migrant-workers-in-canada&Itemid=6&lang=en](http://www.ufcw.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=2624%3Aoaxacas-government-and-ufcw-canada-sign-agreement-to-protect-mexican-migrant-workers-in-canada&Itemid=6&lang=en) (visitado 21-03-2014).

<sup>27</sup>Gobierno del Estado de Oaxaca. «Suscriben UFCW local 5 y Gobierno de Oaxaca carta compromiso para proteger los derechos humanos y laborales de los oaxaqueños en EU». En: *Boletín* (Octubre 8 de sep. de 2013). URL: <http://www.migrantes.oaxaca.gob.mx/sites/www.migrantes.oaxaca.gob.mx/misc/noticias/2013/octubre/boletin1/cartacompromiso%20ioamufcw.pdf> (visitado 21-03-2014).

<sup>28</sup>UFCW México. *UFCW Canadá se solidariza con los migrantes en tránsito y colabora con el albergue del Padre Solalinde*. 24 de nov. de 2013. URL: [http://www.ufcw.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=164:ufcw-canada-se-solidariza-con-los-migrantes-en-transito-y-colabora-con-el-albergue-del-padre-solalinde&catid=37:e-noticias-ata&Itemid=59](http://www.ufcw.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=164:ufcw-canada-se-solidariza-con-los-migrantes-en-transito-y-colabora-con-el-albergue-del-padre-solalinde&catid=37:e-noticias-ata&Itemid=59) (visitado 02-12-2013).

(2008-2012), la UFCW se compromete a atender a los michoacanos en los centros que tienen disponibles en Canadá y a defender sus derechos laborales.<sup>29</sup>

En agosto del 2012 la UFCW fue invitada a 5ª Sesión de Entrenamiento para los Centros Municipales de Apoyo a Migrantes que ofreció la Secretaría de Migrantes del gobierno de Michoacán en Lázaro Cárdenas, éste es un curso que se da mensualmente con el objetivo de capacitar a las Oficinas Municipales del Migrante, en cada uno de los 113 ayuntamientos de la entidad. Este evento está dirigido sobre todo a la migración hacia Estados Unidos.<sup>30</sup>

El 27 de septiembre del 2012 la UFCW volvió a firmar un convenio de cooperación con la Secretaría del Migrante de Michoacán, esto con la intención de que se perpetuara el anterior acuerdo ante la nueva administración del gobernador Fausto Vallejo. El acuerdo fue firmado por Luiz Chavéz Santacruz titular de la Secretaría del migrante y Wayne Hanley, entonces presidente de la UFCW.<sup>31</sup>

Como parte del cumplimiento de este acuerdo, el 20 de febrero del 2014 se realizó una capacitación por parte de la Semigrante de Michoacán junto con la UFCW a los funcionarios encargados de los Centros Municipales de atención al migrante, sobre todo con el objetivo de que los municipios puedan orientar a los trabajadores del PTAT sobre sus derechos en Canadá.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup>Marketwired. *Un Estado de México [sic] y sindicato Canadiense firman pacto de protección*. Marketwired. 24 de feb. de 2009. URL: <http://www.marketwired.com/press-release/Estado-de-Mexico-y-sindicato-Canadiense-firman-pacto-de-proteccion-953895.htm> (visitado 21-03-2014).

<sup>30</sup>UFCW México. «UFCW Canadá asiste a Sesión de Capacitación en Michoacán para Centros Municipales de Apoyo a Migrantes». En: *UFCW México* (19 de ago. de 2012). URL: [http://www.ufcw.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=103:ufcw-canada-asiste-a-sesion-de-capacitacion-en-michoacan-para-centros-municipales-de-apoyo-a-migrantes&catid=37:e-noticias-ata&Itemid=59](http://www.ufcw.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=103:ufcw-canada-asiste-a-sesion-de-capacitacion-en-michoacan-para-centros-municipales-de-apoyo-a-migrantes&catid=37:e-noticias-ata&Itemid=59) (visitado 02-12-2013).

<sup>31</sup>Gobierno del estado de Michoacán. *Firma convenio de colaboración la SEMIGRANTE con sindicato canadiense*. URL: <http://michoacan.gob.mx/index.php/noticias/699-canadienses> (visitado 20-03-2014).

<sup>32</sup>Editorial. «Semigrante y UFCW realizan unión a favor de migrantes». En: *La jornada Michoacán* (20 de feb. de 2014). URL: <http://www.lajornadamichoacan.com.mx/2014/02/28/semigrante-y-ufcw-realizan-union-a-favor-de-migrantes/> (visitado 21-03-2014).

## Guerrero

El 17 de enero del 2012 el gobernador de Guerrero, Angel Aguirre Rivero y el presidente de la UFCW Canadá, Wayne Hanley, firmaron en Chilpancingo un acuerdo de cooperación mutua con la UFCW con el objetivo de promover la protección de los derechos de los migrantes mexicanos en Canadá.<sup>33</sup> Fruto de este acuerdo fue la cooperación de la UFCW en 2013 donde hicieron donaciones para los damnificados por las inundaciones, en las comunidades de Acalco, Coamancingo, Xalocan, San Marquitos, Amolixtlahuacán, Tepexaxocotitlán, Tetitlán, La Villa y Hueytepec con la entrega de cobijas. La entrega de las donaciones de la UFCW se hizo por medio del contacto con Netzahualcóyotl Bustamante, Director de la Secretaría de Asuntos Internacionales y Migrantes de Guerrero (SEMAI) Francisco Javier García, presidente municipal de Chilapa de Álvarez.

UFCW también firmó un acuerdo de colaboración con la administración municipal de Chilapa en marzo del 2012.<sup>34</sup> Otro de los logros de la UFCW en Guerrero fue realizar un taller de capacitación para los funcionarios públicos del estado encargados de manejar el reclutamiento de los trabajadores migrantes. La UFCW habló sobre los derechos que poseen los trabajadores, migrantes en Canadá, la sesión fue impartida por Andrea Galvez.<sup>35</sup> También se realizó el foro binacional de políticas públicas migratorias, donde los organizadores fueron: el gobierno del estado de Guerrero a través de la Secretaría de los Migrantes y Asuntos Internacionales: la Comisión de Asuntos Migratorios de la LXII Legislatura de la Cámara de Diputados; la Universidad Autónoma de Zacatecas y la UFCW.<sup>36</sup>

<sup>33</sup> Ángel Aguirre Pondera. «Promueve el gobierno estatal la protección de los migrantes guerrerenses en Canadá». En: *El foro de taxco* (2012). URL: <http://www.elforodetaxco.com/diarioweb1513/nota2.htm> (visitado 13-03-2014).

<sup>34</sup> UFCW. *UFCW Canadá ofrece un gesto de solidaridad a las comunidades de migrantes afectadas por las inundaciones en Guerrero*. URL: [http://www.ufcw.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=162&Itemid=55](http://www.ufcw.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=162&Itemid=55) (visitado 02-12-2013).

<sup>35</sup> UFCW México. *Taller de Capacitación de la UFCW Canadá fortalece nexos con el estado Mexicano de Guerrero*. URL: [http://www.ufcw.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=104:taller-de-capacitacion-de-la-ufcw-canada-fortalece-nexos-con-el-estado-mexicano-de-guerrero&catid=37:e-noticias-ata&Itemid=59](http://www.ufcw.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=104:taller-de-capacitacion-de-la-ufcw-canada-fortalece-nexos-con-el-estado-mexicano-de-guerrero&catid=37:e-noticias-ata&Itemid=59) (visitado 20-03-2014).

<sup>36</sup> Gobierno del Estado de Guerrero. *Foro Binacional de Políticas Públicas Migratorias: Sinergias entre Estados y los Migrantes* « Portal Oficial del Gobierno del Estado de Guerrero. 2014. URL:

## La Confederación Nacional Campesina

La UFCW tenía acercamientos con la Confederación Nacional Campesina (CNC) desde el 2008 en el contexto de su campaña en el congreso para denunciar las listas negras por parte del consulado mexicano en Vancouver.<sup>37</sup>

Estos acercamientos se concretaron en la firma del acuerdo de cooperación con la CNC el 9 de abril del 2013 según el cual ambas instituciones se comprometen a proteger los derechos de los trabajadores agrícolas migrantes tanto en México como en Estados Unidos y Canadá, el acuerdo se centra sobre todo en los derechos laborales de capacitación y participación proactiva de defensa. Además esta colaboración tiene fines estadísticos, pues se planea hacer una base de datos conjunta en donde se investiguen las condiciones de los trabajadores agrícolas migrantes. Por medio de esta información se pretende realizar programas de capacitación de los trabajadores y mejorar su acceso a los beneficios sociales como son la salud y a subsidios para la vivienda y la educación.<sup>38</sup>

LA UFCW envió en mayo del 2011 un comunicado a la Canciller Patricia Espinoza para que esclareciera los hechos ocurridos con el consulado mexicano en Vancouver y tomara cartas en el asunto. Se involucró también en la comisión del congreso que pidió el esclarecimiento del asunto.

Un poco más tarde este convenio vendría a dar consecuencias prácticas cuando la CNC asiste al convenio de la UFCW en Chicago, Illinois, en donde estuvo presente el líder sindical de la CNC, senador Gerardo Sanchez García. Este último hizo declaraciones en apoyo a la reforma migratoria a Estados Unidos y la preocupación por las remesas provenientes de Estados Unidos que van a la baja. El congreso de la UFCW es la reunión más importante del sindicato y se realiza cada cinco años para discutir temas de interés, consiste en la reunión de los diversos locales de la UFCW,

---

<http://guerrero.gob.mx/articulos/foro-binacional-de-politicas-publicas-migratorias-sinergias-entre-estados-y-los-migrantes/> (visitado 22-03-2014).

<sup>37</sup>Editorial, «Acuerdan CNC y sindicato canadiense protección de derechos de migrantes».

<sup>38</sup>UFCW México. *UFCW Canadá y la CNC de México firman histórico acuerdo* // *UFCW México*. 10 de abr. de 2013. URL: [http://www.ufcw.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=140:firman-la-cnc-y-ufcw-convenio-a-favor-de-migrantes-mexicanos-en-canada&catid=37:enoticias-ata&Itemid=59](http://www.ufcw.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=140:firman-la-cnc-y-ufcw-convenio-a-favor-de-migrantes-mexicanos-en-canada&catid=37:enoticias-ata&Itemid=59) (visitado 14-03-2014).

pare decidir nuevas políticas que marcan el rumbo del sindicato, en este contexto es de particular importancia que un sindicato mexicano como la CNC esté presente. En este congreso la CNC aprovecho para recalcar la importancia de los trabajadores mexicanos para la economía del Estados Unidos.<sup>39</sup>

Además del líder de la CNC asistieron también los diputados mexicanos Manuel Cota Jiménez, presidente de la Comisión de Agricultura y Ganadería del Senado de la República; Rubén Escajeda Jiménez, Coordinador de los 85 diputados federales del Sector Agrario; y José Antonio Rojo García de Alba, presidente de la Comisión de Agricultura y Sistemas de Riego.<sup>40</sup> Además asistió al evento el actual secretario del Trabajo Alfonso Navarrete Prida, Lic. Graco Ramírez Garrido Abreu, gobernador del estado de Morelos. Entre las declaraciones que hizo el líder sindical está la narración del primer contacto del la UFCW con el Congreso de la Unión:

Recuerdo que el primer contacto que tuvimos con la UFCW, fue para apoyar en el Congreso de la Unión, denuncias en contra de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Relaciones Exteriores de la anterior administración federal, por ser omisos en atender de manera estructural, integral y humana las denuncias crecientes de los campesinos mexicanos que trabajaban en Canadá, por sentirse agraviados por campañas que atentaran contra sus derechos de organización, para la defensa de sus condiciones humanas y laborales y que constituían violaciones a los contratos laborales de más de 16 mil campesinos mexicanos<sup>41</sup>

[...]La firma de este Convenio (sic), significa ampliar las posibilidades para que nuestra gente de aquí y de allá puedan aprovechar las bondades y las ventajas productivas, técnicas y de oportunidades plasmadas en el documento; al mismo tiempo, siembra la semilla para que siga germinando la idea y el objetivo de alcanzar en corto plazo el Acuerdo Migratorio trilateral.<sup>42</sup>

Lo que indica que no sólo hay un interés de la CNC en la rama canadiense de

---

<sup>39</sup>UFCW México. *La CNC presente en el séptimo congreso de la UFCW en Chicago // UFCW Mexico*. Ago. de 2013. URL: [http://ufcw.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=152&Itemid=57](http://ufcw.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=152&Itemid=57) (visitado 19-03-2014).

<sup>40</sup>*Ibid.*

<sup>41</sup>Gerardo Sánchez. «Discurso de Gerardo Sanchez García». En: Chicago, Illinois, 9 de abr. de 2013, pág. 4. URL: <http://www.ufcw.mx/images/pdf/Discurso-de-Gerardo-Sanchez-CNC.pdf> (visitado 19-03-2014).

<sup>42</sup>*Ibid.*

la UFCW, sino que la CNC está interesada en la influencia que tiene la UFCW a nivel trilateral y sobre todo en Estados Unidos, donde se está dando el debate sobre la reforma migratoria. A su vez la UFCW también tiene un interés trilateral de integración y de defensa de los derechos de los trabajadores, como se puede ver expresado en la entrevista con Andrea Galvez (Veáse Anexo F en la página A55). Sin embargo el hecho de que ahora el PRI esté en el gobierno federal pone en duda la labor que la CNC podría de hacer desde ahora en adelante en la defensa de los trabajadores migrantes ya que históricamente es el ala campesina del PRI y una parte de la estructura cooperativista de este partido. Como se puede leer en el discurso anterior la CNC no está dispuesta a hacer crítica al gobierno en turno. Es difícil pensar que actitud tanto de la Secretaría del Relaciones Exteriores como de la Secretaría del Trabajo Y Previsión Social va a cambiar sólo por el cambio de administración, desde mi punto de vista se trata más que más bien se trata de una cuestión estructural. además de que la posición que estas dos Secretarías han adoptado durante el juicio ante la Corte Laboral en Columbia Británica pone en duda un cambio de actitud. Si la CNC había sido hasta ahora un actor un tanto crítico en este proceso desde su involucramiento en el 2011, ahora la actitud de la CNC hacia estas dos Secretarías parece haber cambiado.

## **5.4 Denuncias de Derechos humanos en el Mecanismo de Movilidad Laboral México-Canadá.**

En Noviembre del 2012 cuatro mexicanos, Rodolfo Lara de 43 años; Edson Gonzáles de 35; Eric Dessens de 33; y Rubén Ramírez de 28 levantaron una denuncia ante el Tribunal de Derechos Humanos de Columbia Británica (British Columbia Human Rights Tribunal) por prácticas de explotación laboral contra una filial de la empresa Tim Hortons ubicada en Dawson's Creek, Columbia Británica. Los demandantes son representados por Eugene Kung del centro de abogados de Columbia Británica por el Interés Público (BC Public Interest Advocacy Centre). La demanda hace

acusaciones de malas prácticas laborales por parte de Tony Van Des Bosch, dueño del establecimiento entre las cuales están: cobro excesivo de renta, mal ambiente de trabajo y amenaza de despido si los trabajadores se quejan de las condiciones.<sup>43,44</sup>

La importancia de esta demanda es en primer lugar el contexto desde el cual se produce en México, estos empleados fueron reclutados por el Mecanismo de Movilidad Laboral dentro del marco de la Secretaría del Trabajo, como se vió en el capítulo anterior este mecanismo no da ninguna protección adicional al trabajador, lo que los constituye en una población vulnerable. Esta denuncia viene a juntarse junto con otras más del mismo tipo dentro del marco del TFWP, sobre todo hechas por dos trabajadores filipinos, también de Tim Hortons en Diciembre del 2013.<sup>45</sup>

Lo más importante de esta denuncia fue la mediatización que recibió en Canadá y el impacto que causó en la opinión pública. Esta denuncia de abuso a los derechos humanos se vio publicado en CBC News en la televisión canadiense así como en los principales periódicos de Canadá, la razón de esta mediatización es sobre todo porque la denuncia de derechos humanos se dirige contra la empresa Tim Horton's, empresa que se erige como símbolo de las empresas de comida rápida canadiense, y que la mayoría de los canadienses incorporan en su vida diaria. La importancia simbólica de esta empresa es tanto que se le considera un símbolo de identidad nacional.

Por otra parte es preciso notar que esta demanda es hecha por mexicanos que pertenecen al Mecanismo de Movilidad Laboral de reciente creación, y es una demanda aislada, no ha habido otras en este sentido. Muchas otras demandas han sido hechas en nombre de mexicanos que están en el PTAT y son de mucha mayor importancia, tanto numérica como histórica, además de que en general las condiciones laborales existentes en el PTAT son por mucho inferiores a las que se pueden encontrar en el

---

<sup>43</sup>Tara Carman. *Former Tim Hortons employees from Mexico accuse Dawson Creek franchise owner of abuse*. 9 de nov. de 2012. URL: <http://www.vancouversun.com/life/Former+Hortons+employees+from+Mexico+accuse+Dawson+Creek+franchise+owner+abuse/7527898/story.html> (visitado 05-03-2014).

<sup>44</sup>CBC news. *Tim Hortons faces complaints from temporary foreign workers - Latest Hamilton news - CBC Hamilton*. 12 de dic. de 2012. URL: <http://www.cbc.ca/news/canada/hamilton/news/tim-hortons-faces-complaints-from-temporary-foreign-workers-1.1216772> (visitado 05-03-2014).

<sup>45</sup>CBC News. *Tim Hortons boss accused of cheating Filipino workers for OT - British Columbia - CBC News*. 5 de dic. de 2013. URL: <http://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/tim-hortons-boss-accused-of-cheating-filipino-workers-for-ot-1.2451512> (visitado 21-03-2014).

Mecanismo de Movilidad Laboral. A las demandas del PTAT hasta ahora no les ha sido dada tanta difusión mediática como tiene la demanda de estos cuatro mexicanos, recordando que esta apareció en televisión nacional. Esto demuestra que una vez más que el PTAT se encuentra en la invisibilidad para la mayor parte de las instituciones canadienses incluyendo desde luego a los medios de comunicación masiva.

En Diciembre del 2012 la agencia de noticias CBC publica otra historia sobre un trabajador mexicano de Tim Hortons, la historia de Erick Flores que trabajaba en un Tim Hortons cerca de Regina, Alberta. Las condiciones laborales denunciadas por Erick Flores en el artículo hicieron que la Federación Laboral de Saskatchewan (Saskatchewan Federation of Labour) tome cartas en el asunto. A diferencia del caso anterior el caso de Erick Flores no está bien documentado en la prensa, y al parecer no produjo ninguna medida a nivel legal, si no solamente atención a nivel mediático.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup>CBC news. *Who's looking out for Tim Hortons' temporary foreign workers? - Latest Hamilton news - CBC Hamilton.* 12 de dic. de 2012. URL: <http://www.cbc.ca/news/canada/hamilton/news/who-s-looking-out-for-tim-hortons-temporary-foreign-workers-1.1282019> (visitado 05-03-2014).



## Conclusiones Generales.

Canadá es un país fundado por inmigrantes, la inmigración es una de las bases de la identidad canadiense, sin embargo ha habido una tendencia histórica hacia la racialización de la migración, favoreciendo a la migración blanca e inglesa. Los grupos de migrantes que no se correspondían con este estereotipo de migrante privilegiado han sido excluidos sistemáticamente del sistema económico canadiense. Se han enfrentado a situaciones adversas para conseguir los mismos derechos que el migrante blanco. Grupos como los chinos o los indios no sólo han sido excluidos del sistema económico, a pesar ser una importante parte de la población, sino que sus aportaciones a la Historia canadiense son poco reconocidas creando invisibilidad social. La identidad canadiense asimismo está definida en función de los valores Europeos mayoritariamente ingleses y en menor medida franceses.

A partir de la Segunda Guerra Mundial, con la introducción del sistema de puntos se intenta crear una política igualitaria y multicultural de inmigración basada en la capacitación, misma que se sostiene hoy día. Sin embargo, se crean ciertos programas para “inmigrantes”, mientras que se condena a la invisibilidad social a los “trabajadores temporales”, mismo que fueron objeto de estudio de esta tesis con el nombre de “migrantes temporales”.

Los nuevos medios de comunicación y transporte posibilitan esta nueva modalidad de migración en la que los costos sociales para el país receptor son pocos. La lógica económica que rige este tipo de migración es evidentemente una lógica centro-periferia en la que Canadá posee el mayor poder de negociación y acuerdos con varios Estados de los cuales obtener mano de obra barata, estos Estados no tienen vínculos directos entre sí para definir una política común.

Es muy importante hacer énfasis en la diferencia entre estas dos definiciones, por un lado la de inmigrante y por el otro la de trabajador temporal, son definiciones que no se juntan sino que permanecen separadas tanto en el imaginario como en el derecho canadiense. La evolución de la política económica canadiense dicta el movimiento de la política migratoria, los gobiernos conservadores y el liberalismo económico en los últimos años han hecho que la política migratoria cambie su rumbo, alejándose del sistema de puntos basado en certificaciones y conocimientos para llegar a un sistema de inmigración mas pragmático, en el cual estas dos categorías entran en simbiosis para realizar una “selección natural” del inmigrante mas apto. Los Programas de Nominación Provincial y algunos programas federales abren las puertas a quien logre crear riqueza rápida sin importar tanto su capacitación educativa. Aunque, de nuevo, esta nueva vertiente para pasar a ser inmigrante se encuentra abierta a los trabajadores “valiosos”, altamente calificados, definidos no por criterios raciales sino educativos y de conocimientos.

El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá es uno de los tantos programas que Canadá tiene para atraer mano de obra. Está pensado para que tenga un bajo costo social y para que los trabajadores que participan sean disciplinados. Visto desde México el PTAT se puede ver como la mejor de las opciones que tiene un emigrante de escasos recursos. Gracias a su controlada estructura burocrática y su bilateralismo se conforma como uno de los programas mas exitosos del mundo en cuanto a la migración temporal. Visto desde las secretarías de estado mexicanas el programa se ha convertido en un éxito a vender, inclusive un modelo para solucionar el gran problema que supone la migración a Estados Unidos. Para Canadá este programa a su vez es material de exportación, por lo que hoy día el programa se ha convertido en un símbolo.

Al constituirse en un símbolo el PTAT cambia su lógica y estructura de funcionamiento, lo que empezó como un acuerdo secundario, hoy en día es uno de los pilares en la relación de nuestro país con Canadá, su segundo socio comercial mas importante. Asimismo afecta la relación hemisférica y trilateral con Estados Unidos, ya que entra en las negociaciones de la reforma migratoria como un modelo a seguir. Asimismo, los gobiernos velan por el buen funcionamiento del programa como un todo

olvidándose de las partes, ya que no es sólo el transporte y trabajo de 15,000 mexicanos de ida y vuelta año con año, sino el prestigio del servicio exterior de nuestro país y la garantía de producción de los granjeros canadienses. La anterior situación da lugar a un conflicto de intereses en el mismo estado mexicano que podemos ver en el caso de la demanda del consulado mexicano de Vancouver hecha por la UFCW. Esta demanda se constituye como la punta del iceberg de todos los problemas que tiene el esquema de protección de los derechos del PTAT: consulados lejanos y con poco personal que difícilmente pueden hacer el trabajo de brindar protección a todos los trabajadores agrícolas ya que el personal de los consulados es poco y el área a cubrir es vasta. Hay testimonios asimismo de que los consulados no protegen a los trabajadores, el caso más destacable es el de la corte de Columbia Británica contra el consulado de México en Vancouver o los testimonios de diversos investigadores citados en esta tesis, sin embargo cabe destacar que no se tuvo acceso a una posición oficial del consulado o a las opiniones de funcionarios consulares. Asimismo existe una línea telefónica especial para la ayuda a los trabajadores mexicanos por parte del consulado y es el consulado el principal vigilante de los derechos de los trabajadores, logrando muchas veces dar la protección necesaria.

El Mecanismo de Movilidad Laboral es un intento de expandir este exitoso esquema a otros sectores, lo que debido a obstáculos como la calificación de idioma exigida a los mexicanos, el esquema de certificaciones requeridas en Canadá para algunos sectores laborales y recientes cambios en el TFWP es poco probable que tenga una expansión rápida.

Si el principal organismo (el Estado mexicano y sus consulados) encargado de proteger los derechos de los trabajadores temporales asume un papel ambiguo, parecería que los trabajadores se encuentran en una situación difícil al defender sus derechos. Sin embargo desde los años 90 ha comenzado un proceso de visibilización de los trabajadores agrícolas temporales. En México se han hecho numerosos estudios sobre este programa mientras que en Canadá se han involucrado en la protección de los derechos de los trabajadores numerosos organismos no gubernamentales. Así es como el vacío dejado por el estado mexicano en la protección de los trabajadores es asumido por las ONGs. Cabe destacar la participación de la UFCW en la defensa de

los trabajadores. Este sindicato ha creado una política muy agresiva que consta en sindicalizar a los grupos invisibles de Canadá como son los migrantes, sin importar su estatus legal o si son temporales o permanentes. Esto a su vez es una respuesta a la lógica pragmática que está teniendo Canadá en cuanto a la migración y a sus consecuencias prácticas como la baja de salarios y el deterioro de las condiciones de trabajo.

Es por lo anterior que considero que a pesar de todas las deficiencias que el PTAT tiene, hoy día, los trabajadores pertenecientes al mismo se encuentran mas protegidos que nunca y con la posibilidad de hacer valer sus derechos mas que en ninguna otra década, pero no ha sido gracias al trabajo del gobierno mexicano sino de organizaciones civiles. Cabe destacar que del lado mexicano el gobierno ha mejorado mucho la estructura burocrática del programa lo que ha disminuido costos operativos para la Secretaría del Trabajo y también para los trabajadores contratados, además de que se han implementado programas de apoyo para los gastos de viaje hacia la Ciudad de México.

### **Propuestas de Solución.**

La academia podría tener un papel importante en la capacitación de los trabajadores tanto en el conocimiento de sus derechos como del idioma, organizando grupos de estudios durante el invierno en las universidades cercanas a las regiones donde hay trabajadores, en donde lo viable sería educarlos en el idioma inglés.

Otra importante estrategia sería la comunicación entre países de las diversas secretarías y organismos encargados de llevar el programa en sus países, por ejemplo que hubiera comunicación entre Jamaica Y México, para ponerse de acuerdo en unos estándares mínimos de trabajo, ya que los países del SWAP compiten entre sí, y se existe la tendencia a privilegiar a la mano de obra más barata, lo que deteriora las condiciones laborales. En esta negociación México tendría un papel preponderante ya que es el que mas trabajadores aporta al SWAP.

Es urgente que el gobierno repiense su estrategia para con el programa, pues no es viable cubrir solo con tres consulados oficiales a más de 15,000 trabajadores. Si el

gobierno no reformula su enfoque, el programa correría el riesgo de depender demasiado de la vigilancia canadiense, y quizá de tener la misma suerte que el Programa Bracero. México como estado no puede depender solamente de la protección que le brinda el sistema jurídico canadiense a los trabajadores agrícolas, sino también debe tener voz activa en proteger a sus ciudadanos. Como propuesta de solución sería deseable que el gobierno federal mexicano hiciera acuerdos para proteger a los trabajadores con los organismos que se han dedicado hasta hoy a su defensa como son: la UFCW, ONGs y academia, tanto del lado canadiense como el mexicano.



# Bibliografía

- ACNUR. *Convención sobre el Estatuto de los Refugiados*. Ginebra. Suiza, 1954. URL: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=biblioteca/pdf/0005> (visitado 15-04-2013).
- Aguirre Pondera, Ángel. «Promueve el gobierno estatal la protección de los migrantes guerrerenses en Canadá». En: *El foro de taxco* (2012). URL: <http://www.elforodetaxco.com/diarioweb1513/nota2.htm> (visitado 13-03-2014).
- AWA. *Status of migrant farm workers 2010-2011*. 2012. URL: [http://www.tuac.ca/templates/ufcwcanada/images/awa/publications/UFCW-Status\\_of\\_MF\\_Workers\\_2010-2011\\_SP.pdf](http://www.tuac.ca/templates/ufcwcanada/images/awa/publications/UFCW-Status_of_MF_Workers_2010-2011_SP.pdf) (visitado 14-03-2014).
- Basok, Tanya. «Post-national citizenship, social exclusion and migrants rights: Mexican seasonal workers in Canada». En: *Citizenship Studies* 8.1 (mar. de 2004), págs. 47-64. URL: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1362102042000178409> (visitado 14-03-2014).
- Basok, Tanya. *Tortillas and tomatoes: transmigrant mexican harvester in Canada*. Inglés. 1a edición. Quebec: Mc Gill Queen University, 2002.
- Becerril, Ofelia. «Género, sexualidad y disciplina capitalista, jornaleros y jornaleras transmigrantes mexicanos en Canadá». En: *Seminecal* (2003), pág. 32. URL: [http://www.seminecal.org/documentos/7\\_OfeliaBecerril.pdf](http://www.seminecal.org/documentos/7_OfeliaBecerril.pdf).
- Binford, Leigh. «Campos agrícolas, campos de poder: el estado mexicano, los granjeros canadienses y los trabajadores temporales mexicanos». En: *The Canadian Foundation For Americas* (), pág. 32. URL: [http://focal.ca/pdf/migration\\_Binford\\_campos%20agricolas%20poder%20Mexico%20Canada\\_2005.pdf](http://focal.ca/pdf/migration_Binford_campos%20agricolas%20poder%20Mexico%20Canada_2005.pdf).

- Binford, Leigh y col. *Rumbo a Canadá: la migración canadiense de trabajadores agrícolas tlaxcaltecas*. 1a edición. México Df: Taller abierto, 2004. 267 págs.
- Butovsky, Jonah y Murray Smith. «Beyond social unionism: Farm workers in Ontario and some lessons from labour history». En: *Labour/Le Travail* 59 (2007), págs. 69-97. URL: <http://www.jstor.org/stable/10.2307/25149755> (visitado 21-10-2013).
- Carman, Tara. *Former Tim Hortons employees from Mexico accuse Dawson Creek franchise owner of abuse*. 9 de nov. de 2012. URL: <http://www.vancouver.sun.com/life/Former+Hortons+employees+from+Mexico+accuse+Dawson+Creek+franchise+owner+abuse/7527898/story.html> (visitado 05-03-2014).
- CBC News. *Tim Hortons boss accused of cheating Filipino workers for OT - British Columbia - CBC News*. 5 de dic. de 2013. URL: <http://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/tim-hortons-boss-accused-of-cheating-filipino-workers-for-ot-1.2451512> (visitado 21-03-2014).
- CBC news. *Tim Hortons faces complaints from temporary foreign workers - Latest Hamilton news - CBC Hamilton*. 12 de dic. de 2012. URL: <http://www.cbc.ca/news/canada/hamilton/news/tim-hortons-faces-complaints-from-temporary-foreign-workers-1.1216772> (visitado 05-03-2014).
- CBC news. *Who's looking out for Tim Hortons' temporary foreign workers? - Latest Hamilton news - CBC Hamilton*. 12 de dic. de 2012. URL: <http://www.cbc.ca/news/canada/hamilton/news/who-s-looking-out-for-tim-hortons-temporary-foreign-workers-1.1282019> (visitado 05-03-2014).
- Cholewinski, R. *The legal status of migrants admitted for employment*. Council of Europe, 2004.
- Citizenship and immigration Canada. *Investors, entrepreneurs and self-employed persons: Definitions*. URL: <http://www.cic.gc.ca/english/immigrate/business/investors/index.asp> (visitado 13-10-2012).
- Citizenship and Immigration Canada. *Family sponsorship*. Sep. de 2012. URL: <http://www.cic.gc.ca/english/immigrate/sponsor/index.asp> (visitado 21-10-2012).

- Citizenship and Immigration Canada. *Find out if you need a work permit to work in Canada*. URL: <http://www.cic.gc.ca/english/work/apply-who-nopermit.asp> (visitado 03-10-2013).
- Citizenship and Immigration Canada. *Labour Market Opinion Basics*. URL: <http://www.cic.gc.ca/english/work/employers/lmo-basics.asp> (visitado 03-10-2013).
- Citizenship and Immigration Canada. *Other selection factors—Skilled workers and professionals*. URL: <http://www.cic.gc.ca/english/immigrate/skilled/apply-factors.asp> (visitado 12-09-2012).
- Citizenship and Immigration Canada. *Refugees*. Feb. de 2012. URL: <http://www.cic.gc.ca/english/refugees/index.asp> (visitado 15-04-2013).
- Citizenship and Immigration Canada. *The refugee system: Humanitarian and compassionate review*. Oct. de 2012. URL: <http://www.cic.gc.ca/english/refugees/inside/h-and-c.asp> (visitado 15-04-2013).
- Citizenship and Immigration Canada. *The refugee system in Canada*. Nov. de 2011. URL: <http://www.cic.gc.ca/english/refugees/canada.asp> (visitado 16-04-2013).
- Comisión para la Cooperación Laboral. *Derechos de los trabajadores migratorios*. Ed. por Comisión para la cooperación Laboral. 1a edición. Washington, D.C. URL: <http://sp.naalc.org/UserFiles/File/CLC-Migrant%20Workers%20-%20Spanish.pdf>.
- Editorial. «Acuerdan CNC y sindicato canadiense protección de derechos de migrantes». En: *La jornada* (10 de abr. de 2013), pág. 1. URL: <http://www.jornada.unam.mx/2013/04/10/politica/025n2pol> (visitado 19-03-2014).
- Editorial. «Semigrante y UFCW realizan unión a favor de migrantes». En: *La jornada Michoacán* (20 de feb. de 2014). URL: <http://www.lajornadamichoacan.com.mx/2014/02/28/semigrante-y-ufcw-realizan-union-a-favor-de-migrantes/> (visitado 21-03-2014).
- Encalada, Evelyn. «Migrant workers reap bitter harvest in Ontario». En: *The Toronto Star* (28 de oct. de 2008). URL: [http://www.thestar.com/opinion/2008/10/28/migrant\\_workers\\_reap\\_bitter\\_harvest\\_in\\_ontario.html%20en%20el%202008.html](http://www.thestar.com/opinion/2008/10/28/migrant_workers_reap_bitter_harvest_in_ontario.html%20en%20el%202008.html) (visitado 22-03-2014).
- ENLACE. *About us , mission*. 2009. URL: [http://www.enlace.ca/?page\\_id=71](http://www.enlace.ca/?page_id=71).

- FAO. *El Estado Mundial de la agricultura y la alimentación*. Roma, Italia: FAO, 2011, pág. 159. URL: <http://www.fao.org/docrep/013/i2050s/i2050s.pdf> (visitado 05-05-2013).
- Foster, Jason. «Making temporary permanent: The silent transformation of the Temporary Foreign Worker program». En: *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society* 19 (2012). URL: [http://www.justlabour.yorku.ca/volume19/pdfs/02\\_foster\\_press.pdf](http://www.justlabour.yorku.ca/volume19/pdfs/02_foster_press.pdf) (visitado 28-04-2013).
- Gabriel, Christina y Laura Macdonald. «‘Domestic Transnationalism’: Legal Advocacy for Mexican Migrant Workers’ Rights in Canada». En: (2012). URL: [http://digitalcommons.fiu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1006&context=ippcs\\_colloquia](http://digitalcommons.fiu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1006&context=ippcs_colloquia) (visitado 09-12-2013).
- García y Griego, Manuel y Mónica Vereá. *México y Estados Unidos frente a la migración de los indocumentados*. 1a. Mexico D.F.: Porrúa, UNAM, 1988.
- Gobierno del Estado de Guerrero. *Foro Binacional de Políticas Públicas Migratorias: Sinergias entre Estados y los Migrantes* «Portal Oficial del Gobierno del Estado de Guerrero». 2014. URL: <http://guerrero.gob.mx/articulos/foro-binacional-de-politicas-publicas-migratorias-sinergias-entre-estados-y-los-migrantes/> (visitado 22-03-2014).
- Gobierno del estado de Michoacán. *Firma convenio de colaboración la SEMIGRANTE con sindicato canadiense*. URL: <http://michoacan.gob.mx/index.php/noticias/699-canadienses> (visitado 20-03-2014).
- Gobierno del Estado de Oaxaca. «Suscriben UFCW local 5 y Gobierno de Oaxaca carta compromiso para proteger los derechos humanos y laborales de los oaxaqueños en EU». En: *Boletín* (Octubre 8 de sep. de 2013). URL: <http://www.migrantes.oaxaca.gob.mx/sites/www.migrantes.oaxaca.gob.mx/misc/noticias/2013/octubre/boletin1/cartacompromiso%20ioamufcw.pdf> (visitado 21-03-2014).
- Gurría Treviño, José Angel y Lloyd Axworthy. *Memorandum de Entendimiento entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno del Canadá relativo el (sic) Programa de los Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales*. 1995.
- Hawkins, Freda. *Canada and immigration: public policy and public Concern*. 2a edición. Kingston y Montreal: Mc Gill University Press, 1988.

- Hawkins, Freda. *Critical Years in immigration: Canada and Australia Compared*. 1a. Montreal: Mc Gill University Press, 1989.
- Hodge, Jarrah. «Unskilled Labour”: Canada’s Live-in Caregiver Program». En: *Undercurrent* 3.2 (2006), págs. 60-66. URL: <http://action.web.ca/home/narcc/attach/Unskilled%20Labour-%20Canada%20's%20Live-in%20Caregiver%20Program.pdf> (visitado 03-10-2013).
- House of Commons. *Debates*. Mar. de 1878. URL: [http://eco.canadiana.ca/view/oocihm.9\\_07185](http://eco.canadiana.ca/view/oocihm.9_07185).
- HRSDC. *Live-in Caregiver Program | HRSDC*. URL: [http://www.hrsdc.gc.ca/eng/jobs/foreign\\_workers/caregiver/#tab1](http://www.hrsdc.gc.ca/eng/jobs/foreign_workers/caregiver/#tab1) (visitado 03-10-2013).
- Immigration et Communautés culturelles Quebec. *Grille synthèse des facteurs et critères applicables a la sélection de travailleurs qualifiés*. URL: <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/Grille-synthese.pdf> (visitado 20-09-2012).
- Kelley, Ninette y Michael Trebilcock. *The making of the mosaic: a history of Canadian immigration policy*. 1a edición. Canadá: University of Toronto Press, 1998.
- Knowles, Valerie. *Strangers at our gates*. 1a. Canadá: Dundurn Press, 1992.
- Marketwired. *UFCW Canadá y el gobierno del Distrito Federal unen esfuerzos para proteger a los trabajadores migrantes en Canadá, así como a sus familias*. 5 de jul. de 2010. URL: <http://www.marketwired.com/press-release/ufcw-canada-y-el-gobierno-del-distrito-federal-unen-esfuerzos-para-proteger-los-trabajadores-1285635.htm> (visitado 20-03-2014).
- Marketwired. *Un Estado de México [sic] y sindicato Canadiense firman pacto de protección*. Marketwired. 24 de feb. de 2009. URL: <http://www.marketwired.com/press-release/Estado-de-Mexico-y-sindicato-Canadiense-firman-pacto-de-proteccion-953895.htm> (visitado 21-03-2014).
- Nakache, Delphine y Paula Hinoshita. *The Canadian Temporary Foreign Worker Program, Do Short-Term Economic Needs Prevail over Human Rights Concerns?* Ed. por Institute for Research on Public Policy. Canadá, Montreal, 2012. URL: [http://www.irpp.org/pubs/irppstudy/irpp\\_study\\_no5.pdf](http://www.irpp.org/pubs/irppstudy/irpp_study_no5.pdf).

- OCDE. *International Migration Outlook 2013*. OCDE publishing, 2013. URL: [http://dx.doi.org/10.1787/migr\\_outlook-2013-en](http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2013-en).
- OIM. *Conceptos generales sobre migración - OIM Colombia*. Conceptos generales sobre la migración. URL: <http://www.oim.org.co/conceptos-generales-sobre-migracion.html> (visitado 15-09-2014).
- OIM. *Glosario sobre Migración*. 1a. Derecho Internacional sobre migración 7. Ginebra, Suiza: Organización Internacional para las Migraciones, 2006. URL: [http://publications.iom.int/bookstore/free/IML\\_7\\_SP.pdf](http://publications.iom.int/bookstore/free/IML_7_SP.pdf) (visitado 15-09-2014).
- ONU. *Statistical Commission Report on the Seventh Session*. 1953. URL: [http://unstats.un.org/unsd/statcom/stacom\\_archive/reports/7th-1953.pdf](http://unstats.un.org/unsd/statcom/stacom_archive/reports/7th-1953.pdf).
- Oxman-Martinez, Jacqueline y col. *Another look at the live-in-caregivers program an analysis of an action research survey conducted by PINAY, the Quebec Filipino Women's Association, with the Centre for Applied family Studies*. Montréal, Que.: Immigration et métropoles, 2004.
- Parai, Louis. «Canada's Immigration Policy 1962-1974». En: *International Migration Review* no. 4 (1975), págs. 49-75. URL: <http://www.jstor.org/stable/3002342>.
- Preibisch, Kerry. «Globalizing Work, Globalizing Citizenship: Community migrant workers Alliances in Southwestern Ontario». En: *Organizing the transnational: Labour, Politics and Social Change*. 1a edición. 1 vols. Vancouver, Canadá: UBC Press, 2007, págs. 97-114.
- Preibisch, Kerry y Stan Raper. «Forcing Governments to Govern in Defence of Non-citizen Workers: A story about the Canadian Labour Movement's Alliance with Agricultural Migrants, Interview with Stan Raper». En: *Organizing the transnational: Labour, Politics and Social Change*. 1a edición. 1 vols. Vancouver, Canadá: UBC Press, 2007, págs. 112-128.
- Refugees, Canadian Council for. *Overview of C-31 refugee process*. Feb. de 2012. URL: <http://ccrweb.ca/files/c-31-summary.doc> (visitado 15-04-2013).
- Russo, Robert Marc. «Solidarity Forever, SAWP workers in Canada». Doctorado en Filosofía. University of British Columbia, 2006. 347 págs. URL: [https://circle.ubc.ca/bitstream/handle/2429/42840/ubc\\_2012\\_fall\\_russo\\_robert.pdf?sequence=1](https://circle.ubc.ca/bitstream/handle/2429/42840/ubc_2012_fall_russo_robert.pdf?sequence=1) (visitado 2014).

- s/a. «Canada BC hearings start into blacklisting of mexican migrant workers». En: *Directions, UFCW* 12.08 (). URL: [http://ufcw.ca/index.php?option=com\\_multicategories&view=article&id=2667:bc-hearings-start-into-blacklisting-of-mexican-migrant-workers&Itemid=98&lang=en](http://ufcw.ca/index.php?option=com_multicategories&view=article&id=2667:bc-hearings-start-into-blacklisting-of-mexican-migrant-workers&Itemid=98&lang=en).
- s/a. *Constitutional Act, sección 85*. 1867. URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/Const/index.html>.
- s/a. *International Experience Canada Programs*. URL: <http://www.international.gc.ca/experience/index.aspx> (visitado 05-10-2013).
- s/a. *J U S T I C E for Migrant Workers*. URL: <http://www.justicia4migrantworkers.org/> (visitado 05-10-2013).
- s/a. *Niñeras en Canadá | Latinos en Calgary*. URL: [http://www.holacalgary.com/amp\\_pub.php?id=369](http://www.holacalgary.com/amp_pub.php?id=369) (visitado 03-10-2013).
- s/a. *Portal del Empleo :: Mecanismo de Movilidad Laboral México-Canadá*. URL: [http://www.empleo.gob.mx/es\\_mx/empleo/acuerdo\\_de\\_cooperacion\\_laboral\\_mexicocanada\\_](http://www.empleo.gob.mx/es_mx/empleo/acuerdo_de_cooperacion_laboral_mexicocanada_) (visitado 13-05-2013).
- s/a. *Visa Options - Working Holiday - Visas & Immigration*. URL: <http://www.immi.gov.au/visitors/working-holiday/> (visitado 05-10-2013).
- Sánchez, Gerardo. «Discurso de Gerardo Sanchez García». En: Chicago, Illinois, 9 de abr. de 2013, pág. 4. URL: <http://www.ufcw.mx/images/pdf/Discurso-de-Gerardo-Sanchez-CNC.pdf> (visitado 19-03-2014).
- Soon Lee, Min. *El contrato*. Documental. 2003. URL: [http://www.nfb.ca/film/el\\_contrato/](http://www.nfb.ca/film/el_contrato/) (visitado 01-10-2013).
- SRE. *Consulados Honorarios*. 26 de abr. de 2011. URL: <http://consulmex.sre.gob.mx/montreal/index.php/es/consulados-honorarios> (visitado 22-03-2014).
- Supreme Court of Canada. *Dunmore Vs Ontario*. 27216. 20 de dic. de 2001. URL: <http://scc.lexum.org/decisia-scc-csc/scc-csc/scc-csc/en/1936/1/document.do> (visitado 21-10-2013).
- Torres Ramirez, Blanca. *México en la Segunda Guerra Mundial*. 1a edición. Historia de la revolución Mexicana 1940-1952. Mexico D.F.: El Colegio de México, 1984.

- Trejo García, Elma del Carmen. *Programa de trabajadores Agrícolas México Canadá*. Inf. téc. Cámara de diputados, 2007, pág. 10. URL: <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spe/SPE-ISS-CI-15-07.pdf>.
- UFCW. *Abstract of the Global justice Care Van Project 2002*. URL: [http://www.genderwork.ca/unions\\_equity/ufcw/UFCWCanada\\_GlobalJusticeCareVan2002.pdf](http://www.genderwork.ca/unions_equity/ufcw/UFCWCanada_GlobalJusticeCareVan2002.pdf) (visitado 14-03-2014).
- UFCW. *Giant and Safeway Workers from UFCW Locals 27 and 400 Ratify New Contract Today*. 18 de dic. de 2013. URL: <http://www.ufcw.org/2013/12/18/giant-and-safeway-workers-from-ufcw-locals-27-and-400-ratify-new-contract-today/> (visitado 22-03-2014).
- UFCW. *UFCW Canadá ofrece un gesto de solidaridad a las comunidades de migrantes afectadas por las inundaciones en Guerrero*. URL: [http://www.ufcw.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=162&Itemid=55](http://www.ufcw.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=162&Itemid=55) (visitado 02-12-2013).
- UFCW. *wakeupwalmart.com*. 31 de jul. de 2013. URL: <http://www.ufcw.org/tag/wakeupwalmart-com/> (visitado 22-03-2014).
- UFCW Canadá. *Oaxaca's government and UFCW Canada sign agreement to protect Mexican migrant workers in Canada*. 2012. URL: [http://www.ufcw.ca/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2624%3Aoaxacas-government-and-ufcw-canada-sign-agreement-to-protect-mexican-migrant-workers-in-canada&Itemid=6&lang=en](http://www.ufcw.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=2624%3Aoaxacas-government-and-ufcw-canada-sign-agreement-to-protect-mexican-migrant-workers-in-canada&Itemid=6&lang=en) (visitado 21-03-2014).
- UFCW Canadá. *Union History 1979-1993*. URL: [http://www.ufcw.ca/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2053&Itemid=268&lang=en](http://www.ufcw.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=2053&Itemid=268&lang=en) (visitado 14-03-2014).
- UFCW Canadá. *Union History 1994 - 2002*. URL: [http://www.ufcw.ca/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2054&Itemid=269&lang=en](http://www.ufcw.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=2054&Itemid=269&lang=en) (visitado 14-03-2014).
- UFCW México. *Campaña de sindicalización de la granja Sidhu and Sons*. 2011. URL: [http://www.ufcw.mx/images/pdf/granja\\_sidhu\\_acciones\\_antisindicales.pdf](http://www.ufcw.mx/images/pdf/granja_sidhu_acciones_antisindicales.pdf) (visitado 24-03-2014).

- UFCW México. *La CNC presente en el séptimo congreso de la UFCW en Chicago // UFCW Mexico*. Ago. de 2013. URL: [http://ufcw.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=152&Itemid=57](http://ufcw.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=152&Itemid=57) (visitado 19-03-2014).
- UFCW México. *Taller de Capacitación de la UFCW Canadá fortalece nexos con el estado Mexicano de Guerrero*. URL: [http://www.ufcw.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=104:taller-de-capacitacion-de-la-ufcw-canada-fortalece-nexos-con-el-estado-mexicano-de-guerrero&catid=37:e-noticias-ata&Itemid=59](http://www.ufcw.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=104:taller-de-capacitacion-de-la-ufcw-canada-fortalece-nexos-con-el-estado-mexicano-de-guerrero&catid=37:e-noticias-ata&Itemid=59) (visitado 20-03-2014).
- UFCW México. «UFCW Canadá asiste a Sesión de Capacitación en Michoacán para Centros Municipales de Apoyo a Migrantes». En: *UFCW México* (19 de ago. de 2012). URL: [http://www.ufcw.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=103:ufcw-canada-asiste-a-sesion-de-capacitacion-en-michoacan-para-centros-municipales-de-apoyo-a-migrantes&catid=37:e-noticias-ata&Itemid=59](http://www.ufcw.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=103:ufcw-canada-asiste-a-sesion-de-capacitacion-en-michoacan-para-centros-municipales-de-apoyo-a-migrantes&catid=37:e-noticias-ata&Itemid=59) (visitado 02-12-2013).
- UFCW México. *UFCW Canadá se solidariza con los migrantes en tránsito y colabora con el albergue del Padre Solalinde*. 24 de nov. de 2013. URL: [http://www.ufcw.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=164:ufcw-canada-se-solidariza-con-los-migrantes-en-transito-y-colabora-con-el-albergue-del-padre-solalinde&catid=37:e-noticias-ata&Itemid=59](http://www.ufcw.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=164:ufcw-canada-se-solidariza-con-los-migrantes-en-transito-y-colabora-con-el-albergue-del-padre-solalinde&catid=37:e-noticias-ata&Itemid=59) (visitado 02-12-2013).
- UFCW México. *UFCW Canadá y la CNC de México firman histórico acuerdo // UFCW Mexico*. 10 de abr. de 2013. URL: [http://www.ufcw.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=140:firman-la-cnc-y-ufcw-convenio-a-favor-de-migrantes-mexicanos-en-canada&catid=37:e-noticias-ata&Itemid=59](http://www.ufcw.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=140:firman-la-cnc-y-ufcw-convenio-a-favor-de-migrantes-mexicanos-en-canada&catid=37:e-noticias-ata&Itemid=59) (visitado 14-03-2014).
- Vancouver Registry. *Response to Mexico BC Supreme Court petition*. Vancouver: UFCW, mar. de 2012, pág. 24. URL: <http://ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/media/pdfs/LRB-Response-to-Mexico-BC-Supreme-Court-Petition.pdf>.
- Velasco, Elizabeth. «Ordenaron SRE y STPS a consulado en Canadá hacer una campaña antisindical». En: *La Jornada* (). URL: <http://www.jornada.unam.mx/2012/03/19/politica/015n1pol> (visitado 24-03-2014).

Verea, Mónica. *Migración temporal en América del Norte*. México, D.F.: CISAN, 2003.

# Anexos



# Anexo A

## Profesiones incluidas para la emisión de visas TN

PROFESIÓN	REQUISITOS ACADÉMICOS MÍNIMOS Y TÍTULOS ALTERNATIVOS
Científico	
Agrónomo	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Apicultor	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Astrónomo	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Biólogo	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Bioquímico	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Científico en Animales	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Científico en Aves de Corral	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Científico en Lácteos	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Criador de Animales	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Edafólogo	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Entomólogo	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Epidemiólogo	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Farmacólogo	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Físico (incluye Oceanógrafo en Canadá)	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Fitocultor	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Genetista	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Geofísico (incluye Oceanógrafo en México y Estados Unidos)	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Geólogo	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Geoquímico	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>

PROFESIÓN	REQUISITOS ACADÉMICOS MÍNIMOS Y TÍTULOS ALTERNATIVOS
Horticultor	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Meteorólogo	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Químico	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Zoólogo	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
<b>General</b>	
Abogado (incluye notarios en la provincia de Quebec)	“LL.B., J.D., LL.L., B.C.L.” o Grado de licenciatura de cinco años; o membresía en una barra estatal/provincial
Administrador de fincas (Conservador de fincas)	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Administrador Hotelero	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i> en administración de hoteles/restaurantes; o “Diploma (2) o Certificado Post Bachillerato” (3) en administración de hoteles/restaurantes y tres años de experiencia en administración de hoteles/restaurantes.
Ajustador de Seguros contra Desastres (empleado por una compañía ubicada en el territorio de una Parte, o un ajustador independiente)	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i> y haber completado exitosamente el entrenamiento en las áreas apropiadas del ajuste de seguros correspondientes a demandas de reparación de daños causados por desastres; o tres años de experiencia en ajustes y haber completado exitosamente el entrenamiento en las áreas correspondientes del ajuste de demandas por daños ocasionados por desastres
Analista de Sistemas	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i> o Diploma o Certificado Post-bachillerato y tres años de experiencia
Arquitecto	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i> ; o licencia estatal/provincial (4)
Arquitecto del Paisaje	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Asistente de Investigación (que trabaje en una institución educativa Post-bachillerato)	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Bibliotecario	M.L.S. o B.L.S. (para las cuales fue un prerrequisito otro Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i> )

PROFESIÓN	REQUISITOS ACADÉMICOS MÍNIMOS Y TÍTULOS ALTERNATIVOS
Consultor en Administración	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i> ; o experiencia profesional equivalente, según lo determine una declaración o título profesional que haga constar cinco años de experiencia como consultor en administración o cinco años de experiencia en un campo de especialidad relacionado con la consultoría en administración
Contador	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i> ; o C.P.A., C.A., C.G.A., C.M.A.
Diseñador de Interiores	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i> ; o Diploma o Certificado Post-bachillerato y tres años de experiencia
Diseñador Gráfico	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i> ; o Diploma o Certificado Post-bachillerato y tres años de experiencia
Diseñador Industrial	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i> ; o Diploma o Certificado Post-bachillerato y tres años de experiencia
Economista	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Escritor de Publicaciones Técnicas	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i> ; o Diploma o Certificado Post-bachillerato y tres años de experiencia
Ingeniero	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i> ; o licencia estatal/provincial
Ingeniero Forestal	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i> ; o licencia estatal/provincial
Matemático (incluye a los estadígrafos)	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Orientador Vocacional	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Planificador Urbano (incluye Geógrafo)	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Silvicultor (Incluye Especialista Forestal)	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Técnico/Tecnólogo Científico (5)	Poseer:
	(a) conocimiento teórico en cualquiera de las siguientes disciplinas: ciencias agrícolas, astronomía, biología, química, ingeniería, silvicultura, geología, geofísica, meteorología o física; y
	(b) capacidad para resolver problemas prácticos en cualquiera de tales disciplinas, o aplicar los principios de las disciplinas a la investigación básica o aplicada

PROFESIÓN	REQUISITOS ACADÉMICOS MÍNIMOS Y TÍTULOS ALTERNATIVOS
Topógrafo	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i> ; o licencia estatal/provincial/federal
Trabajador Social	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
<b>Profesionales Médicos/ Asociados</b>	
Dentista	D.D.S., D.M.D. , Doctor en Odontología o Doctor en Cirugía Dental; o licencia estatal/provincial
Dietista	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i> ; o licencia estatal/provincial
Enfermera Registrada	Licencia estatal/provincial; o Grado de licenciatura
Farmacéutico	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i> ; o licencia estatal/provincial
Médico (sólo enseñanza o investigación)	M.D. o Doctor en Medicina; o licencia estatal/provincial
Médico Veterinario Zootécnico	D.V.M., D.M.V. o Doctor en Veterinaria; o licencia estatal/provincial
Nutriólogo	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Sicólogo	Licencia estatal/provincial o Grado de licenciatura
Tecnólogo en Laboratorio Médico (Canadá)/ Tecnólogo Médico (Estados Unidos y México) (6)	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i> ; o Diploma o Certificado Post-bachillerato y tres años de experiencia
Terapeuta Fisiológico y Físico	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i> ; o licencia estatal/provincial
Terapeuta Ocupacional	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i> ; o licencia estatal/provincial
Terapeuta Recreativo	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
<b>Profesor</b>	
College	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Seminario	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>
Universidad	Grado de licenciatura o <i>baccalaureate</i>

Fuente: Anexo 1603.d.1 del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

# Anexo B

## Planes de Nominación Provincial

### B.1 Alberta

Categoría	Requisitos.	Comentarios
Alberta Skilled Worker (Trabajadores Calificados en Alberta)	Tener un contrato de trabajo por tiempo indefinido en Alberta, categorías NOC 0, A y B.	Este programa requiere residir con anterioridad en Canadá con un permiso de trabajo válido.
Alberta International Graduate (Graduados Internacionales en Alberta)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tener un diploma postsecundario de Alberta o de Canadá, es decir, dos años de estudio a un nivel universitario o un año de estudio en un nivel más alto otorgado por una universidad de Alberta o Canadá.</li><li>• Tener una oferta de trabajo.</li><li>• Tener 6 meses de experiencia de trabajo en Alberta.</li></ul>	Este programa requiere residir con anterioridad en Canadá con un permiso de trabajo válido.

Categoría	Requisitos.	Comentarios
Alberta Semi-skilled worker (Trabajador Semicalificado en Alberta)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener un empleo en Alberta, en una de las siguientes áreas: Procesamiento de alimentos, hotelería, manufactura, transporte de carga, servicios alimentarios.</li> <li>• Tener una educación mínima de preparatoria.</li> <li>• Tener un nivel intermedio de inglés o francés comprobable mediante exámenes (Véase apartado 2.2 en la página 53).</li> <li>• Haber trabajado en Alberta un mínimo de 6 meses y tener experiencia previa comprobable en el ramo, ésta puede ser en el país de origen del solicitante</li> </ul>	<p>Este programa está destinado a dar residencia a aquellos trabajadores que ingresaron a Canadá por medio del Programa Federal de Trabajadores Temporales (TFWP por sus siglas en inglés) en las categorías del NOC C y D. Fue reformado en junio del 2012 para establecer requisitos más específicos para cada uno de los sectores que incluye.</p>
Alberta Compulsory Trades (personal de los diversos oficios como soldadores, plomeros, etc)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener permiso de trabajo válido.</li> <li>• Tener un certificado de calificación en el ramo en que se pretende trabajar cumpliendo con los estándares provinciales.</li> <li>• Haber trabajado 6 meses en Alberta.</li> <li>• De preferencia aunque no necesario tener una oferta de trabajo válida.</li> </ul>	<p>Este programa requiere residir con anterioridad en Canadá con un permiso de trabajo válido.</p>
Alberta Engineering Category (Categoría de Ingenieros en Alberta)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener educación como ingeniero o diseñador,</li> <li>• Estar residiendo en Alberta.</li> <li>• Haber trabajado los dos últimos años en una compañía reconocida por el gobierno.</li> <li>• Tener una ocupación que este estipulada como prioritaria por la provincia.</li> </ul>	<p>Este programa requiere residir con anterioridad en Canadá con un permiso de trabajo válido.</p>

Categoría	Requisitos.	Comentarios
Alberta Self Employed Farmer. (Granjero Autoempleado en Alberta)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener experiencia comprobable en el manejo de una granja</li> <li>• Presentar un plan de negocio ante el gobierno provincial que este debe aprobar.</li> <li>• Demostrar que se tiene crédito de una financiera canadiense para sustentar dicho plan.</li> <li>• Pruebas de 500,000 CAN de capital.</li> <li>• Estar dispuesto a invertir mínimo 500,000 en el desarrollo de una granja.</li> </ul>	Esta aplicación se puede hacer desde fuera de Canadá, ya que no se requiere ser residente dentro de Alberta ni estar en Canadá.

Fuente: Elaboración propia con datos de: <http://www.albertacanada.com/immigration.aspx> (octubre 2012)

## B.2 Columbia Británica

Categoría	Requisitos y Restricciones	Comentarios
Skilled Workers (Trabajadores Calificados)	<p>Esta dirigido a Trabajadores con una oferta de trabajo con el NOC 0, A y B, en Columbia Británica (BC por sus siglas en inglés).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deben estar en ocupaciones específicas que tengan una gran prioridad en la provincia, de otra forma la aplicación será denegada.</li> <li>• El salario debe de ser justo y al nivel de la provincia.</li> </ul>	<p>Este empleo debe proveer una cierta cantidad de ingreso al solicitante, estos mínimos son dados por la provincia y dependen si se vive cerca del área de Vancouver o fuera de ella.</p> <p>En esta provincia no se requiere tener una experiencia mínima de trabajo en Canadá ni en la provincia, al contrario de las demás provincias que piden una experiencia mínima de 6 meses, la aplicación para la nominación provincial, se puede hacer desde que se tiene la oferta de trabajo.</p>
International Graduates (Graduados Internacionales)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haberse graduado de una institución de enseñanza postsecundaria en Canadá (<i>college</i> o universidad) de un programa de al menos un año.</li> <li>• Aplicar máximo dos años después de graduarse.</li> <li>• Tener una oferta de trabajo válida de tiempo completo con nivel NOC 0, A y B, o bien tener una oferta de trabajo con nivel C o D donde se haya posibilidad de mejorar a un trabajo de nivel 0, A o B con la experiencia.</li> </ul>	<p>Se necesita tener una referencia de la facultad o escuela donde se estudió. No se necesita tener experiencia previa de trabajo. Cuando se aplica a un empleo nivel NOC C o D se necesita presentar examen de certificación de idioma. Este programa en comparación con otros de las demás provincias es más laxo para aceptar candidatos pues muchos otros sólo están dirigidos al nivel universitario y con previa experiencia de trabajo.</p>
International Postgraduates Pilot Project (Proyecto Piloto de Posgraduados Internacionales)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haber completado un programa de maestría o doctorado en una universidad de la provincia. Sobre todo en las áreas de la salud o las ciencias naturales.</li> <li>• Aplicar máximo dos años después de graduarse.</li> <li>• Si se aplicó después de seis meses de completar los estudios tener un permiso de trabajo válido.</li> <li>• Comprobar la intención de establecerse en la provincia así como la capacidad económica.</li> </ul>	<p>No se requiere contrato u oferta de trabajo, sin embargo hay una serie de criterios para evaluar la viabilidad económica del aplicante</p>

Categoría	Requisitos y Restricciones	Comentarios
Designated Health Professionals (Profesionales de la Salud Designados)	<p>Este programa está dirigido a enfermeras, enfermeras psiquiátricas, médicos o parteras reclutados por medio del programa Health Match que tiene la provincia.</p> <p>Deben de estar registradas o en proceso de registro ante el colegio correspondiente.</p> <p>Hay requisitos adicionales para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Médicos</li> <li>• Tener una experiencia de trabajo en Canadá, de por lo menos 9 meses,</li> <li>• Tener una carta del Colegio de Médicos y Cirujanos de la provincia dando el visto positivo.</li> <li>• Parteras:</li> <li>• Cumplir con los requisitos para el registro ante el Colegio de parteras.</li> <li>• Una carta de aceptación para una asociación de parteras, que confirme una experiencia de por lo menos 6 meses.</li> </ul>	<p>Es el único programa abierto a inmigrantes en Canadá que por medio de Health Match acepta médicos y los ayuda a registrarse ante el colegio de médicos y cirujanos de Columbia Británica. En las demás provincias es difícil hallar empleos siendo médico debido a los requisitos establecidos por estos colegios.</p>
Entry Level and Semi Skilled Worker (Trabajadores Poco y Semicalificados)	<p>Va dirigido a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Empleados poco calificados en el sector turístico.</li> <li>2. Empleados en el procesamiento de alimentos</li> <li>3. Choferes de camiones de larga distancia</li> <li>4. Incluye también el programa <i>ad hoc</i> del Proyecto Piloto del Noreste destinado atender la grave falta mano de obra en la región del noreste de la provincia.</li> </ol> <p>Es requisito haber trabajado 9 meses en la provincia antes demandar la aplicación.</p> <p>Tener un mínimo de 12 años de educación, en el caso de chófer de camión tener licencia de conducir de la provincia.</p> <p>Tener una oferta de trabajo por tiempo indeterminado.</p> <p>Además es necesario presentar un examen de certificación de inglés o francés.</p>	<p>El Proyecto Piloto del Noreste estará abierto hasta marzo del 2014.</p>

Categoría	Requisitos y Restricciones	Comentarios
Bussines skills (Habilidades de Negocio)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una inversión de 400,000 CAN para establecer. o expandir una empresa en Columbia Británica.</li> <li>• Crear tres nuevos empleos para canadienses.</li> <li>• Tener por lo menos una tercera parte de las acciones de la empresa.</li> <li>• Tener una fortuna mínima comprobable de 800,000 CAN.</li> </ul>	<p>Existía anteriormente en este programa una forma acelerada de que fuera emitido el certificado de nominación provincial denominada vía rápida, ésta requería que se colocara 125,000 CAN como garantía antes de establecer el negocio, pero se otorgaba la residencia más rápidamente.</p> <p>Esta opinión <i>fast track</i> (vía rápida) fue suspendida desde 15 noviembre del 2012, para efectuar cambios al programa, ya que debido a la gran afluencia de solicitudes fue cancelada, revisándose todas las nuevas solicitudes por la vía normal.</p>
Regional Bussines (Negocio Regional) dirigido a Inversionistas fuera del área metropolitana de Vancouver	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una inversión de mínimo 200,000 CAN, en un negocio, fuera del área metropolitana de Vancouver o Abotsford.</li> <li>• Crear al menos un puesto de trabajo para un canadiense o residente.</li> <li>• Una fortuna personal de 400,000 CAN.</li> </ul>	<p>Opinión Fast track (vía rápida) suspendida desde 15 noviembre del 2012, para efectuar cambios al programa, esta opinión permitía acelerar los trámites, pero debido a la gran afluencia de solicitudes fue cancelada, revisándose todas las nuevas solicitudes por la vía normal.</p>
Strategic Project. (Proyecto Estratégico) Dirigido a Empleados de compañías extranjeras	<p>Este programa está dirigido al personal requerido por una compañía extranjera que desee establecer una filial en Canadá.</p> <p>El dueño de la empresa en cuestión debe de aplicar por medio del Bussines Skills Category.</p> <p>Para que la empresa califique se debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer una inversión mínima de 500,00 CAN.</li> <li>• Crear al menos tres empleos para canadienses o residentes permanentes.</li> </ul>	<p>Existen requisitos adicionales si se trata de una compañía ya existente que fue comprada por la empresa extranjera, entre los cuales está que dicha compañía debe de estar ubicada fuera del área metropolitana de Vancouver y Abottsford.</p>

Fuente: Elaboración propia con datos de: <http://www.welcomebc.ca/wbc/immigration/come/work/about/index.page> (octubre 2012)

## B.3 Isla del Príncipe Eduardo

Categoría	Requisitos	Comentarios
Business Impact Category (Categoría de impacto en los Negocios)	Busca atraer a personas para que funden o contribuyan con un negocio en la provincia. Tiene tres categorías:	
100% ownership stream (categoría de propietario total) dirigido a Personas que funden su propio negocio o compren uno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer un depósito de 100,000 CAN como garantía de que se cumplirán las condiciones que será devuelto.</li> <li>• Contar con la edad, educación y experiencia para dirigir un negocio,</li> <li>• Tener una puntuación mínima de 5 en el IELTS en inglés o francés o en su defecto hacer un depósito de 20,000 CAN.</li> <li>• Tener por lo menos 400,000 CAN en capital personal e invertir 150,000 en un negocio como mínimo.</li> <li>• El negocio debe ser de en un sector prioritario de la economía como son materias primas, exportación o nuevas tecnologías.</li> </ul>	En estos planes muchas cosas se dejan a discreción del ministerio como edad idioma o educación, lo principalmente importante es realizar una contribución económica significativa a la provincia.
Partial Ownership Stream (Categoría de Propiedad Parcial)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser propietario de un tercio de la empresa o invertir 1,000,000 CAN en una empresa.</li> <li>• Hacer un depósito de 100,000 CAN que será retenido hasta que se cumplan los criterios.</li> <li>• Invertir al menos 150,000 CAN en la empresa.</li> <li>• Tener un plan de negocio y de establecimiento aprobados por el ministerio de inmigración de la provincia,</li> <li>• Tener un nivel de inglés IELTS 5 como mínimo o hacer un depósito de 20,000 CAN.</li> <li>• Tener edad, habilidades y educación suficiente para manejar un negocio.</li> </ul>	Se dará prioridad a los negocios en áreas estratégicas como son materias primas, exportación o nuevas tecnologías

Categoría	Requisitos	Comentarios
Work Permit Stream (Categoría de Permiso de Trabajo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser propietario de un tercio de la empresa o invertir 1,000,000 CAN en una empresa.</li> <li>• Hacer un depósito de 100,000 CAN que será retenido hasta que se cumplan los criterios.</li> <li>• Invertir al menos 150,000 CAN en la empresa.</li> <li>• Tener un plan de negocio y de establecimiento aprobados por el ministerio de inmigración de la provincia, IELTS nivel 5 mínimo o hacer un depósito de 20,000.</li> <li>• Tener edad, habilidades y educación suficiente para manejar un negocio.</li> </ul>	Esta categoría permite al solicitante trabajar bajo un permiso de trabajo en Nova Scotia, antes de realizar la inversión que es la principal diferencia con la categoría anterior. Se dará prioridad a los negocios en áreas estratégicas como son materias primas, exportación o nuevas tecnologías.
Labour Impact Category (Categoría de impacto laboral)		
Skilled Worker Stream (Trabajadores Calificados)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener edad de 21 a 55 años, una oferta de trabajo por tiempo indeterminado.</li> <li>• Trabajadores sólo del los niveles 0 A y B. Dos años de experiencia en los últimos 5.</li> <li>• Demostrar mínimo 14 años de educación.</li> <li>• Fondos suficientes para establecerse y mantenerse.</li> <li>• Demostrar su intención de vivir en la provincia.</li> </ul>	Existe un sistema de puntos similar al del programa federal, para ser candidato es necesario tener como mínimo 50 puntos. Las categorías son: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Edad (10 puntos)</li> <li>2. Educación (25 puntos)</li> <li>3. Experiencia laboral (21 puntos)</li> <li>4. Idioma (24 puntos)</li> <li>5. Adaptabilidad (15 puntos)</li> </ol> <p style="text-align: center;">Total 95 puntos.</p>

Categoría	Requisitos	Comentarios
Critical Worker Stream (Trabajadores Prioritarios)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener un trabajo Trabajadores poco calificados en las áreas de chófer de camión, servicios de comida y bebida, servicio al cliente, obrero, trabajador doméstico o cuidador. Se requiere tener una oferta de trabajo, en una de estas áreas.</li> <li>• Tener de 21 a 55 años,</li> <li>• Tener una oferta de trabajo por tiempo indeterminado.</li> <li>• Sólo se aceptan trabajadores de los niveles C y D. Seis meses de experiencia con un mismo empleador y permiso de trabajo válido.</li> <li>• Demostrar mínimo 12 años de educación, demostrar educación preparatoria.</li> <li>• Tener dos años de experiencia laboral en los últimos cinco.</li> <li>• Tener fondos suficientes para establecerse y mantenerse.</li> <li>• Demostrar su intención de vivir en la provincia. Tener mínimo 50 puntos.</li> </ul>	<p>Se aplica también el sistema de puntos para los trabajadores calificados lo que hace difícil el acceso a estos trabajadores.</p> <p>Existe un sistema de puntos similar al del programa federal, para ser candidato es necesario tener como mínimo 50 puntos. Las categorías son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Edad (10 puntos)</li> <li>2. Educación (25 puntos)</li> <li>3. Experiencia laboral (21 puntos)</li> <li>4. Idioma (24 puntos)</li> <li>5. Adaptabilidad (15 puntos)</li> </ol> <p style="text-align: center;">Total 95 puntos.</p>
International Graduation Stream: Cerrado el 31 de diciembre del 2012 para evitar duplicidad entre el programa provincial y el federal		
Family Connection Stream: Cerrado el 31 de diciembre del 2012 para evitar duplicidad entre el programa provincial y el federal		

Fuente: Elaboración propia con datos de: <http://www.gov.pe.ca/immigration>, consultado en noviembre del 2012.

## B.4 Manitoba.

El programa de nominación provincial de Manitoba es el único en Canadá que utiliza mecanismos como las entrevistas para dar visas de residencia permanente, según el Instituto de Investigación en Política Pública de Canadá (Institute for Research on Public Policy) es uno de los que tiene más éxito en el país ya que responde a las necesidades concretas del empleo en la provincia. Es de destacar que es uno de los más rápidos en sus tiempos de repuesta ya que la mayoría de las aplicaciones se pueden responder en línea. El programa provincial propone además de las categorías normales, una categoría prioritaria para evaluar los casos que según el gobierno de Manitoba tengan más posibilidades de establecerse con éxito en la provincia.

Categoría	Requisitos	Comentarios
Evaluación prioritaria: Son aquellos aspirantes que pueden enviar su solicitud por internet y tienen un tiempo de procesamiento mínimo (cerca de 1 mes), incluye las categorías de International Students, Strategic Initiative, Skilled workers, y Family Ties:		
International Students (Estudiantes Universitarios)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar inscrito en un programa universitario de al menos un año de duración, que otorgue un certificado o diploma.</li> <li>• Tener experiencia de mínimo 6 meses con un permiso de trabajo posgraduación válido.</li> <li>• Tener un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.</li> </ul>	No son elegibles estudiantes de otras universidades canadienses.
Strategic Initiative (Iniciativa Estratégica): Estrategia del gobierno de Manitoba para el reclutamiento rápido de personas, consta de dos iniciativas, ambas prioritarias.:		
Exploratory Visit (visita Exploratoria) dirigido a trabajadores calificados con posibilidades de realizar una visita.	<p>Se tiene que hacer la solicitud de visita, después de aprobada se dará una entrevista con los solicitantes que tengan mayor oportunidad de establecerse en Manitoba a través de estos criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad, de 21 a 49 años.</li> <li>• Educación postsecundaria mínima de un año.</li> <li>• Tener experiencia de trabajo de 2 años en los anteriores 5, y demostrar que el aplicante puede conseguir un trabajo en Manitoba.</li> <li>• Demostrar un mínimo de 6 puntos en el examen de inglés de inmigración Manitoba o un mínimo de 5 en el IELTS (International Language Testing System).</li> <li>• Comprobar no tener nexos con otras provincias canadienses.</li> </ul>	Al hacer la solicitud de visita, se deberá de escribir a la dirección de correo electrónico de inmigración manitoba, mpnpexploratoryvisit@gov.mb.ca, para informar que se estará realizando una visita, y solicitar una entrevista en caso de que se cumplan los criterios anteriores. Se recibe respuesta a las 4 semanas de aplicar para la visita exploratoria.

Categoría	Requisitos	Comentarios
<p>Recruitment mission (misión de reclutamiento) Personal reclutado en otros países por una misión del gobierno de Manitoba, es de destacar que estas misiones van sobre todo a Europa.</p>	<p>Para ser entrevistado y reclutado es necesario:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener de 21 a 49 años, tener educación postsecundaria de al menos un años.</li> <li>• Tener experiencia de trabajo de al menos 2 años en los últimos 5.</li> <li>• Tener un nivel de inglés adecuado para el trabajo.</li> </ul>	
<p>Skilled Workers (Trabajadores Calificados)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser Trabajador calificados con contrato de trabajo por tiempo indeterminado, con experiencia mínima de 6 meses en la provincia.</li> </ul>	<p>Tienen que cumplir con 5 requisitos para que su solicitud sea prioritaria:</p>
<p>(Skilled workers with family support) Trabajadores con un familiar cercano en Manitoba.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser Trabajador patrocinado por parientes cercanos que cumplan con los criterios mínimos.</li> </ul>	
<p>General Stream (Programa General)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplir con 50 puntos en el programa de Manitoba, muy parecido al sistema de puntaje del programa federal.</li> </ul>	<p>Sistema de puntos similar al del programa federal, se da mucha importancia al establecimiento dentro de la provincia, con lazos familiares y estudios o trabajo previo en Manitoba.</p> <p>Se otorgan puntos por</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Edad (10).</li> <li>2. Estudios (20).</li> <li>3. Experiencia profesional (16).</li> <li>4. Idioma (18).</li> <li>5. Adaptación (42).</li> </ol> <p>Esta última categoría, comprende el apoyo familiar o de un amigo como la elaboración de un plan de inmigración, y experiencia laboral en Manitoba, así como puntos por establecerse fuera de Winnipeg.</p>

Categoría	Requisitos	Comentarios
Business (Categoría de Negocios)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener un capital personal mínimo de 300 000 CAN.</li> <li>• Hacer una inversión mínima de 150,000 CAN.</li> <li>• Tener por lo menos tres años de experiencia gerencial en los últimos 5.</li> <li>• Hacer un deposito de 75 000, con el compromiso de establecer un negocio 2 años después de obtener la residencia en Manitoba.</li> </ul>	
Young Farmer Nominee Program (Programa de Granjeros Jovenes Nominados)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer una inversión mínima de 150 000 CAN en Manitoba,</li> <li>• Participar en la gerencia de la granja en Canadá.</li> </ul>	

Fuente: Elaboración propia con datos de [www.gov.mb.ca](http://www.gov.mb.ca) y [www.immigratemanitoba.com](http://www.immigratemanitoba.com) además de [www.canadavisa.com/manitoba-provincial-nominee-program.html](http://www.canadavisa.com/manitoba-provincial-nominee-program.html), consultado en noviembre del 2012.

## B.5 Nueva Brunswick.

Categoría	Requisitos	Comentarios
Bussines Category. (Categoría de Negocios)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener de 22 a 55 años de edad</li> <li>• Tener una habilidad de francés o inglés suficiente.</li> <li>• Tener experiencia en el manejo de empresas de 3 años en los últimos 5.</li> <li>• Tener un plan empresarial aprobado por el ministerio de inmigración de la provincia.</li> <li>• Tener un capital mínimo de 300,000 CAD.</li> <li>• Hacer un viaje de apreciación para planear un negocio.</li> <li>• Hacer un deposito de 75000, este será devuelto si se cumplen las condiciones del programa.</li> <li>• Juntar un mínimo de 50 puntos en el plan de inmigración.</li> </ul>	<p>Este plan de inmigración maneja un sistema de puntos similar al del gobierno federal. Se dan puntos por:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Edad (10)</li> <li>2. Idioma (15)</li> <li>3. Educación (18)</li> <li>4. Adaptabilidad (25)</li> <li>5. Experiencia gerencial (25).</li> </ol> <p>Logrando un total de 93 puntos</p>
Skilled Workers with Family Support (Trabajadores Calificados con Apoyo Familiar)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener de 22 a 50 años de edad</li> <li>• Tener un trabajo en el nivel del de 0, A o B del NOC.</li> <li>• Tener un trabajo en el nivel C o D del NOC en las siguientes categorías: 1,3,7,8,9. (Véase la Clasificación Nacional de Ocupaciones)</li> <li>• Tener suficiente nivel de inglés o francés para establecerse en la provincia.</li> <li>• El solicitante debe tener un familiar dispuesto a patrocinarlo y el solicitante debe ser pariente cercano del patrocinador.</li> <li>• Tener dos años de experiencia de trabajo en Nueva Brunswick, en los últimos cinco.</li> <li>• Es necesario tener un plan de inmigración, aprobado por un oficial de inmigración.</li> </ul>	<p>La particularidad de este programa es que no sólo da acceso a trabajadores calificados sino que también da acceso a los trabajadores con poca calificación en áreas que son claves para la economía de la provincia.</p> <p>No se estipula la necesidad de tener un contrato de trabajo vigente, pero si un plan de establecimiento además de apoyo familiar. Se requiere tener fondos mínimos de 10,000 CAD por cada solicitante además de 2000 por cada dependiente económico.</p> <p>Se puede patrocinar a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hijos</li> <li>• Hermanos o hermanas</li> <li>• Nietos</li> <li>• Sobrinos o sobrinas.</li> </ul>

Categoría	Requisitos	Comentarios
Skilled Workers with Employer Support (Trabajadores Calificados con Apoyo del Empleador)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener de 22 a 55 años de edad</li> <li>• Tener un nivel de inglés o francés suficiente para establecerse en la provincia.</li> <li>• Tener un contrato de trabajo correspondiente a los niveles 0, A o B del NOC.</li> <li>• En el caso de que el trabajo sea nivel C o D, se requerirá que sea dentro de las categorías 1,3,7,8 y 9.</li> <li>• Tener un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.</li> <li>• Reunir mínimo 50 puntos de los 100 en el programa de inmigración.</li> </ul>	<p>A diferencia del anterior no se necesita experiencia de trabajo previa en Canadá y la solicitud puede hacerse tan pronto como se tenga el contrato de trabajo, para lo niveles 0, A y B del NOC.</p> <p>Los solicitantes de los niveles C y D deben de haber trabajado al menos un año para el mismo empleador antes de realizar su solicitud de inmigración.</p> <p>Lo que diferencia esta categoría de la de apoyo familiar es que está sujeta a un sistema de puntos en donde es necesario reunir 50 puntos, tomándose en cuenta:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Edad. (10)</li> <li>2. Idioma. (15)</li> <li>3. Educación. (18)</li> <li>4. Adaptabilidad. (25)</li> <li>5. Experiencia laboral. (10)</li> </ol> <p style="text-align: right;">Total: 78 puntos.</p>

Fuente: Elaboración propia con datos de [www.gnb.ca/immigration](http://www.gnb.ca/immigration), consultado en noviembre del 2012.

## B.6 Nueva Escocia

Categoría	Requisitos	Comentarios
Skilled workers (Trabajadores Calificados)	<p>Si el solicitante es un trabajador calificado en el nivel 0, A o B del NOC se requiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.</li> </ul> <p>Si el solicitante es un trabajadores poco calificado del nivel C y D se requiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener 6 meses de experiencia en la provincia.</li> <li>• Trabajar en una ocupación prioritaria.</li> </ul>	
International Graduates (Graduados Internacionales)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haber egresado en los tres últimos años de un programa de al menos un año de una universidad canadiense.</li> <li>• Contar con una oferta de trabajo por tiempo indeterminado.</li> <li>• Tener tres meses de experiencia laboral con el mismo empleador.</li> </ul>	Pueden ser graduados de cualquier universidad canadiense no importa la provincia.
Community identified (identificados por la comunidad)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se requiere una carta de identificación por una organización autorizada por el ministerio de inmigración de Nueva Escocia.</li> </ul>	Este es un plan en que el ministerio de inmigración terceriza la selección de inmigrantes, dirigiéndolos hacia organizaciones, la lista puede ser consultada en la página de internet de la provincia ( <a href="http://novascotiaimmigration.ca/">http://novascotiaimmigration.ca/</a> ) estas organizaciones se fijan en la adaptabilidad y posibilidad de establecerse con éxito económico de los aspirantes.
Family Bussiness Worker (Trabajador de Negocio Familiar)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener una oferta de trabajo por tiempo indeterminado por un familiar cercano que puede ser hijos, padres, abuelos, tíos o sobrinos o nietos.</li> </ul> <p>Se admiten trabajadores de los niveles 0, A y B del NOC prioritariamente aunque también se admiten trabajadores del nivel C si se encuentran en una ocupación prioritaria. No se admiten trabajadores del nivel D.</p>	

Categoría	Requisitos	Comentarios
Non dependent children of a Nova Scotia Nominee (Hijos no Dependientes -más de 22 años- de un Nominado Provincial)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener experiencia de trabajo de mínimo un año en los últimos cinco o la intención y habilidad de establecerse en Nova Scotia. Está será determinada por el ministerio de inmigración provincial.</li> <li>• Se requiere tener el patrocinio del progenitor</li> </ul> <p>Es posible hacer la aplicación desde el extranjero si se cuenta con un grado de estudios postsecundario de al menos un año o se encuentra estudiando el mismo.</p>	Este es un programa que permite la reunificación familiar y se plantea como una form más rápida que los correspondientes programas federales.
Agri Food Sector Pilot (Proyecto Piloto del Sector Agroalimentario)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener un capital personal mínimo de 150,000 CAN</li> <li>• Invertir mínimo 100,000 CAN para poner una granja.</li> <li>• Tener tres años de experiencia en los últimos cinco en el manejo de una granja.</li> <li>• Tener un plan de negocio aprobado por el ministerio de inmigración, así como realizar una visita exploratoria, y hacer una entrevista con personal de inmigración.</li> </ul>	

Fuente: elaboración propia con datos de <http://novascotiainmigration.ca>, consultado en noviembre del 2012.

## B.7 Ontario

Categoría	Requisitos	Comentarios
General Category (Categoría General)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tener una oferta de trabajo del Nivel NOC 0, A o B.</li> <li>Si se tramita dentro de Canadá demostrar que se tiene un estatus legal.</li> <li>Tener experiencia mínima de dos años Canadá en el ramo en el que se pretende trabajar o cuatro años fuera de Canadá.</li> <li>Esta experiencia debe de ser en un empleo a tiempo completo y remunerado.</li> </ul>	Puede ser tramitado dentro o fuera de Canadá. Si se tramita dentro no es necesario tener permiso de trabajo, basta con tener estatus legal dentro de Canadá, generalmente como residente temporal (turista)
International Student with a Job Offer (Estudiante Internacional con Oferta de Trabajo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Haber completado al menos la mitad de sus estudios universitarios en Canadá.</li> <li>O haberse graduado de un programa universitario de al menos dos años o de un programa de posgrado de las menos uno.</li> <li>Haber aplicado máximo dos años después de graduarse.</li> <li>Tener una oferta de trabajo válida de tiempo completo con nivel NOC 0, A y B.</li> </ul>	
International Masters Graduate Pilot Program (Graduados Internacionales de Maestría, Proyecto Piloto)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ser graduado de nivel maestría en una universidad pública en Ontario.</li> <li>Haber estudiado mínimo un año a tiempo completo.</li> <li>Aplicar máximo dos años después de haberse graduado.</li> <li>Tener estatus legal en Canadá. Tener un idioma del inglés avanzado.</li> <li>Tener un mínimo de ahorros para mantenerse.</li> <li>Haber residido en Ontario por lo menos un año en los pasados dos.</li> <li>No estar registrado para seguir estudiando un doctorado.</li> </ul>	<p>No es necesario tener una oferta de trabajo.</p> <p>Si se tiene una beca del Canadian International Developments Agencies o una beca del país de origen estipulando el regreso, la persona no es elegible para este programa, a menos que las obligaciones estipuladas sean primero cumplidas.</p>

Categoría	Requisitos	Comentarios
Phd Graduate Program (Graduados de Doctorado)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser graduado de nivel doctorado en una universidad pública en Ontario.</li> <li>• Haber estudiado mínimo dos años a tiempo completo.</li> <li>• Aplicar máximo dos años después de haberse graduado.</li> <li>• Tener estatus legal en Canadá.</li> </ul>	Se puede aplicar al programa tanto dentro de Canadá como fuera. No es necesario tener una oferta de trabajo. Si se tiene una beca del Canadian International Developments Agencies o una beca del país de origen estipulando el regreso, la persona no es elegible para este programa, a menos que las obligaciones estipuladas sean primero cumplidas.
Investors (Inversionistas)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer Inversión mínima de 3,000,000 CAN. Crear empleo para mínimo cinco ciudadanos o residentes de Ontario.</li> <li>• Invertir en algunas de las áreas clave para la economía. Invertir en la economía real.</li> </ul>	
Investment Nominee Position (Posición Nominada por Inversión)	<p>Este programa está dirigido a otorgar la residencia a aquellos trabajadores de empresas que se establezcan en Canadá por medio del programa de inversionistas de Ontario. Estos empleados son nominados por los inversionistas, y en general el solicitante debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener una ocupación de nivel 0, A o B del NOC.</li> <li>• Que el trabajo que pretende realizar el solicitante en Canadá ser necesario para el éxito de la inversión.</li> <li>• Tener una posición permanente y de tiempo completo.</li> <li>• El inversionista debe cumplir ser capaz de contratar cierto número de trabajadores canadienses por casa empleados extranjero.</li> </ul>	Este programa se vincula a la transferencia entre corporaciones de la mano de obra y a la movilidad laboral, se facilita la labor los inversores que pretenden entrar a Canadá, pues pueden traer su propia mano de obra.

Fuente: Fuente: Elaboración propia con datos de: <http://www.ontarioimmigration.ca/> consultado en octubre 2012.

## B.8 Saskatchewan

Categoría	Requisitos	Comentarios
Skilled workers (Trabajadores Calificados)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener una oferta de trabajo con el NOC 0, A y B, o que estar actualmente empleados en Saskatchewan en una ocupación de ese nivel y haber trabajado en ella por lo menos 6 meses.</li> <li>• O tener un empleo en las ocupaciones prioritarias de la provincia. (exceptuando profesionales de la salud).</li> </ul>	<p>Se puede aplicar tanto fuera como dentro de Canadá.</p> <p>En caso de que se aplique desde fuera, basta con la oferta de trabajo como requisito además de cumplir con el sistema de puntos provincial.</p> <p>Se tiene que obtener 35 puntos de 100 que toma en cuenta las siguientes categorías:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Educación (10 puntos)</li> <li>2. Experiencia de trabajo (15 puntos)</li> <li>3. Competencia lingüística (15 puntos)</li> <li>4. Familia en Saskatchewan (15 puntos).</li> <li>5. Adaptabilidad (5 puntos)</li> <li>6. Apoyo de la comunidad (puntos extra).</li> <li>7. Edad (10 puntos)</li> <li>8. Recursos financieros (5 puntos)</li> </ol> <p>El máximo a obtener son 90 puntos.</p>
Entrepreneur (Emprendedor)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener un capital mínimo de 300,000 CAN, experiencia de tres años en el manejo de empresas.</li> <li>• Haberlo adquirido por medios legales y comprobables.</li> <li>• Invertir en Saskatchewan.</li> </ul>	<p>La legalidad del capital es verificado por una tercera persona designada por el Saskatchewan Immigration Nominee Program Entrepreneur and Farm Owner/Operator category. Comenzó en el 2009, tuvo reformas en 2012</p>
Family Referral (Referencia Familiar)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener de 18 a 49 años.</li> <li>• Tener una educación postsecundaria, tener experiencia de trabajo de 1 año.</li> <li>• Contar con oferta de trabajo categoría NOC a o B.</li> <li>• Contar con una carta de apoyo financiero por parte de la familia.</li> </ul>	<p>Reformado en mayo de 2012 para restringirlo más</p>

Categoría	Requisitos	Comentarios
Farm Owners Operators (Dueños de Granjas)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con un capital mínimo de 500,000.</li> <li>• Hacer un depósito reembolsable de 75,000 CAN.</li> <li>• Tener experiencia probada en el manejo de un granja.</li> <li>• Hacer una visita exploratoria.</li> <li>• O tener menos de 45 años y contar con un capital de 300,00 CAN para calificar como Young farmer.</li> </ul>	
Health Professionals (Profesionales de la Salud)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haber trabajado legalmente mínimo seis meses como profesional de la salud</li> <li>• Tener una oferta de trabajo permanente.</li> </ul>	<p>Estas profesiones están reguladas por el College of Physicians and Surgeons of Saskatchewan (COPSS), Saskatchewan Association of Licensed Practical Nurses (SALPN), Registered Psychiatric Nurses Association of Saskatchewan (RPNAS) or Saskatchewan Registered Nurses' Association (SRNA), que tienen que dar su aprobación para que un profesional de la salud sea contratado. El Programa no establece criterio sobre lenguaje o selección por puntos.</p>
Hospitality Sector Pilot Project (Proyecto Piloto del Sector Hospitalario)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haber sido empleado por 6 meses como mínimo por una empresa del sector hospitalario, aprobada por Saskatchewan como participante en el programa.</li> <li>• Además de tener una oferta de trabajo permanente y el suficiente nivel de inglés para realizarlo.</li> <li>• Tener una educación mínima de preparatoria.</li> </ul>	
Long Haul Truck Drivers (Choferes de Camiones de Larga Distancia)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haber trabajado legalmente para una compañía de transporte aprobada por lo menos 6 meses.</li> <li>• Contar con oferta de trabajo permanente.</li> <li>• Tener licencia de Saskatchewan para conducir</li> <li>• Tener un nivel inglés suficiente. CLB 4.(Ver ?? en la página ??)</li> </ul>	

Categoría	Requisitos	Comentarios
Post Graduation work permit (Permiso de Trabajo Posgraduación)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haberse graduado de una institución universitaria canadiense.</li> <li>• Haber trabajado usando una visa de trabajo otorgada por el programa federal llamado Post Graduation Work Permit por lo menos 6 meses si la universidad es de Saskatchewan o por lo menos 1 año si la universidad es de otra parte de Canadá.</li> <li>• Tener una oferta de trabajo permanente. Si se tiene una oferta de trabajo en el NOC C y D, se tiene que aprobar el nivel de inglés, CLB 4.</li> </ul>	La oferta de trabajo del candidato no tiene que estar relacionada con los estudios
Master's and PhD Graduate Stream (Graduados de Nivel Maestría y Doctorado)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser graduado de maestría en la universidad de Saskatchewan o de Regina, aplicar dentro de los dos próximos años a al graduación.</li> <li>• Probar que se desea permanecer en Saskatchewan con los siguientes requisitos:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tener experiencia de trabajo de 6 meses o contar con una oferta de trabajo</li> <li>2. O tener un ahorro mínimo de 10,000 CAN para vivir mientras se busca trabajo.</li> </ol> </li> </ul>	Se puede aplicar desde dentro o fuera de Canadá.

Fuente: Elaboración propia con datos de: <http://www.saskimmigrationcanada.ca/> (noviembre 2012)

## B.9 Terranova y Labrador

Categoría	Requisitos	Comentarios
New Foundland and Labrador Skilled Workers (Trabajadores calificados en Terranova y Labrador)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener una oferta de trabajo válida de tiempo completo.</li> <li>• Tener permiso de trabajo o estar en la posibilidad de sacar uno.</li> <li>• Tener la educación y habilidades requeridos para el trabajo.</li> <li>• Acreditar los idiomas</li> </ul>	Este programa está dirigido a todas las clasificaciones del NOC. Tanto A y B como C y D. Lo que significa que se aceptan a trabajadores poco calificados.
New Foundland and Labrador International Graduate. (Graduado Internacional Terranova y Labrador) dirigido a Estudiantes universitarios recién graduados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haber estudiado en una Universidad pública en Canadá un programa de las menos dos años, o un posgrado de las menos un años.</li> <li>• Contar con un permiso de trabajo válido.</li> <li>• Aplicar antes de dos años de haberse graduado de la institución.</li> <li>• Tener una oferta de trabajo.</li> <li>• No haber estudiado bajo el auspicio de una beca o fundación que estipule el regreso al país de origen.</li> </ul>	
New Foundland and Labrador Family Conexions (Conexiones Familiares Terranova y Labrador)	Interrumpido desde mayo del 2012 para revisión.	
New Foundland and Labrador Entrepreneur (Terranova y Labrador Emprendedor)	Interrumpido	

Fuente: Elaboración propia con datos de <http://www.iti.gov.nt.ca/businessseconomicdevelopment/nwtnomineeprogram.shtml>, consultado en noviembre del 2012

# Anexo C

## Planes de Nominación en los Territorios

Existen dos territorios que por medio de acuerdos con el gobierno federal también poseen programas de inmigración local, manejados por sus departamentos, los Territorios del Noroeste y el Yukon. El territorio de Nunavut no posee ningún plan de nominación, siendo este la única excepción en Canadá.

### C.1 Territorios del Noroeste.

Las categorías de trabajador calificado y trabajador prioritario están manejadas por el departamento de Industria, turismo y empleo mientras que las de inversión y autoempleado están manejadas por el departamento de Industria, Turismo e Inversión.

Categoría	Requisitos y Restricciones	Comentarios
Skilled Worker (Trabajador Calificado)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tener las suficientes calificaciones tanto educativas como laborales para realizar el trabajo ofrecido.</li><li>• Tener un contrato de trabajo por tiempo indeterminado en una ocupación del nivel 0, A o B.</li><li>• Tener suficiente nivel de inglés o francés.</li><li>• Contar con fondos suficientes para establecerse en Canadá</li></ul>	

<p>Critical Impact Job (Trabajadores Prioritarios)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener un contrato de trabajo por tiempo indeterminado en una ocupación del nivel C y D, Sólo se aceptan trabajadores en área de trabajo como hospitales y el sector servicios.</li> <li>• Tener un permiso de trabajo temporal y experiencia de seis meses de trabajo con el mismo empleador</li> <li>• Tener un nivel de inglés o francés básico avalado con examen.</li> </ul>	
<p>Entrepreneur Bussiness (Negocio Emprendedor)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un contrato de trabajo por tiempo indeterminado en una ocupación del nivel C y D, Sólo se aceptan trabajadores en área de trabajo como hospitales y el sector servicios.</li> <li>• Tener un permiso de trabajo temporal y experiencia de seis meses de trabajo con el mismo empleador.</li> <li>• Tener un nivel de inglés o francés básico avalado con examen.</li> </ul>	
<p>Self Employed Bussines (Autoempleado)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener un capital mínimo de 500,000 CAN si se planea invertir dentro de la ciudad de Yellowknife o de 250,000 CAN si se desea invertir afuera.</li> <li>• Hacer una inversión mínima de 300,000 si se desea invertir en la ciudad de Yellowknife o 150,000 si se desea invertir fuera.</li> <li>• Hacer un depósito de 75,000 CAN, que será devuelto cuando se cumplan las condiciones. Plan de negocios aprobado. Presentar a una entrevista</li> </ul>	<p>Esta categoría se basa más que nada en las impresiones del entrevistador ya que los lineamientos que da son muy generales</p>

Fuente: elaboración propia con datos de <http://www.immigration.gov.yk.ca>, consultado en noviembre del 2012.

## C.2 Yukon.

Yukon cuenta con una población de 30,000 habitantes aproximadamente por lo que sus programas no se estipulan muchas directrices pues los problemas son resueltos de manera práctica por el ministerio de inmigración del territorio.

Categoría	Requisitos	Comentarios
Skilled Worker (Trabajadores calificados)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener Experiencia laboral de un año en el área de trabajo.</li> <li>• Demostrar la educación suficiente para el trabajo que se esté aplicando según el NOC.</li> <li>• Tener un Contrato de trabajo por tiempo indeterminado.</li> <li>• Si se está estudiando en Canadá un año de estudios para un programa que otorgue certificado o dos años para un programa que otorgue diploma, o nivel de licenciatura a antes de aplicar al programa.</li> </ul>	
Critical Impact Worker (Trabajadores Prioritarios)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener Experiencia laboral de seis meses en el área de trabajo.</li> <li>• Demostrar la educación suficiente para el trabajo que se esté aplicando según el NOC. Contrato de trabajo.</li> <li>• Si se está estudiando en Canadá un año de estudios para un programa que otorgue certificado o dos años para un programa que otorgue diploma, o nivel de licenciatura a antes de aplicar al programa.</li> </ul>	

Bussines Program (Programa de Negocios)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tener cinco años de experiencia en el manejo de una empresa, poseer un capital mínimo de 250,000 CAN, con un capital líquido de 150,000.</li><li>• Haber visitado Yukon al menos una vez y haber sido entrevistado por un representante de inmigración.</li><li>• Hacer una inversión mínima de 150,000 que debe representar mínimo un tercio de la empresa. Preferentemente será establecida en los sectores prioritarios.</li></ul>	
--	---	--

Fuente: elaboración propia con datos de <http://www.immigration.gov.yk.ca>, consultado en noviembre del 2012.

## Anexo D

# Entrevista con Maria del Carmen Lugo, encargada del Mecanismo de Movilidad Laboral,

2 de mayo del 2013.

- Entrevistador: ¿Me podría explicar en que consiste el Proyecto Piloto?

Carmen Lugo: El proyecto como tal empezó sus operaciones en febrero de 2009, el Proyecto Piloto está en el marco de la alianza México Canadá, también estamos al amparo del programa de trabajadores temporales, lo nuevo del proyecto es que está al amparo de una alianza entre dos países. Sin embargo las reglas de operación están al amparo de lo que establece Canadá en el TFWP. Aunque existen reglas muy particulares que se establecieron exclusivamente para el Proyecto Piloto.

El Proyecto Piloto comenzó sus operaciones en febrero del 2009 y concluyó sus operaciones en abril del 2011, principalmente trabajábamos dos sectores, el sector turismo y el sector servicios y solamente dos provincias: Alberta y Columbia Británica. Sólo manejábamos una sola ocupación que son los mostradores de servicio de alimentos en restaurantes de comida rápida. En abril del 2011 hubo una reunión de la alianza México Canadá del grupo de trabajo de movilidad laboral y se concluyó

que el Proyecto Piloto había cumplido su labor, se hizo una evaluación documentada tomando en cuenta a los trabajadores, a los dos gobiernos y a los empleadores. La conclusión fue que para lo joven que era el proyecto se habían logrado cumplir las metas.

Es por lo que se decidió pasar de un proyecto, a un programa formal que se llama Mecanismo de Movilidad Laboral, este empezó en mayo de 2001 y fue la continuidad del Proyecto Piloto. Nace en ese momento porque desde ese entonces se puede acceder a todos los sectores y a todas las provincias a lo largo y ancho de Canadá. Antes sólo se había tenido acuerdo con dos provincias Alberta y Columbia Británica, y con Manitoba aunque nunca participó y no generó ofertas de empleo.

- ¿Se abre a todos los sectores ocupacionales del NOC y a todos los niveles de habilidades, o son únicamente en nivel solamente C y D?

No, ahora están incluidos todos los sectores. Es así como empieza a crecer el Mecanismo de Movilidad Laboral y a tener más forma, con el nacimiento del mecanismo se escriben los lineamientos de operación, cosa que no existía anteriormente. El Proyecto Piloto no tenía estructura, y muchas cosas se hicieron de forma empírica. Posteriormente gracias a esa experiencia se escribieron los lineamientos de operación.

Ahora trabajamos con 6 provincias de 7 y el territorio del Yukon. Hasta el 23 de abril del 2013, teníamos 16 ocupaciones distintas, y habíamos enviado 63 personas este año. De haber empezado con una sola ocupación, con un solo sector y dos provincias, se está progresando. En 2010 apenas se empezó a mandar trabajadores a Columbia Británica, en 2009 sólo se mandaban a Alberta, en 2012 empezaron a crecer otras ocupaciones, pero principalmente *stewarding attendant* que son como los lavaplatos, además enviamos 2 trabajadores agrícolas al Yukon. Estos dos trabajadores agrícolas fueron mera coincidencia ya que el Yukon no participaba en el PTAT, apenas hasta este año [2013] el Yukon entra en el PTAT. Teníamos una granja en Yukon que estaba interesada y fue a través del mecanismo que logro contratar a sus trabajadores.

En 2012 es cuando aumenta todo esto y empezamos a enviar 16 ocupaciones distintas.

- ¿Cuál es la cifra total de trabajadores hasta hoy en día ?

391, bueno, ya tuvimos algunos vuelos recientemente y ya suma 409 para el día de hoy. Es un programa que va creciendo poco a poco, su fortaleza consiste en que los gobiernos tanto de México como de Canadá están en el grupo de movilidad laboral y hacen acuerdos particulares. Un problema es que hace dos días cambio el trámite para solicitar un LMO, y ahora se ha vuelto mucho más difícil para los patrones reclutar a los trabajadores. Yo pienso que esto va a cambiar la tendencia de crecimiento de este mecanismo.

- ¿Cómo realizan el enlace con los estados, con que organismos tienen comunicación?

La coordinación general del servicio nacional de empleo tiene más de 150 oficinas en todo el país, nosotros sólo coordinamos, los estados son los que se encargan de reclutar a la gente. Juntamos las solicitudes y hacemos el contacto con los empleadores canadienses.

- ¿Quién tramita las visas de trabajo?

En el caso del Mecanismo, la tramitan los mismos trabajadores directamente. El empleador manda el perfil laboral que necesita; nosotros lo difundimos a los estados; los estados lo difunden a su vez en su territorio; ellos los reclutan, proponen a su candidatos; nosotros los revisamos y validamos, checando que tengan todos los requisitos para aplicar al programa; una vez hecho esto los proponemos a los empleadores y él es el que tiene la decisión final de elegirlos.

- Entonces, ¿El empleador manda el contrato por correo?

Así es, también el LMO. El revisa primeramente la postulación en papel, una vez que él se interesa, nosotros lo incitamos a que los entreviste por vía telefónica o por vía videoconferencia, para que asuma su parte de responsabilidad y defina quien quiere

contratar. Una vez que selecciona la gente, él solicita ante el gobierno canadiense el LMO; una vez que lo tiene nos lo envía a nosotros con el contrato de trabajo; una vez que nos llega, enviamos los documentos al estado; el estado busca al trabajador; le hace firmar los documentos y el estado orienta al trabajador para que haga su solicitud ante la embajada de Canadá. Esta orientación consiste en ayuda técnica para llenar los formatos de solicitud. Después el trabajador manda su solicitud a la embajada.

- ¿Con qué organismo de Canadá ustedes tienen contacto?

HRSDC y CIC, son los dos ministerios que están involucrados en este programa.

- Generalmente se necesita un nivel de inglés mínimo para esas ocupaciones, ¿Como se manejan ustedes?

Nosotros nos manejamos con el Canadian Language Benchmark, éste va de 1 a 12, por ejemplo para un *food counter attendant* tiene que tener un nivel 4 que es un nivel intermedio en cuestión de puntaje pero avanzado en comunicacional. Nosotros lo que hacemos es que tenemos en nuestro equipo de trabajo a una persona que es encargada de hacer entrevistas en inglés. Anteriormente a esto se debe verificar que esta personas tengan los documentos completos, demostrar que tienen la experiencia laboral y no tener problemas migratorios. Esta persona les hace una entrevista en inglés por teléfono, muchas veces se tienen certificados de inglés pero lo que más interesa a lo empleadores es que los mexicanos se puedan comunicar, sin embargo poco exámenes de certificación toman en cuenta esta parte. Esta persona determina si tiene fluidez en el nivel de inglés. Una vez que esta entrevista está hecha se envía a la persona a una institución a sacar el certificado.

- ¿Qué nivel de estudios se requiere y que capacitación para ingresar al mecanismo? ¿Para algunos se requiere licenciatura?

El empleador nos marca la educación pero también tiene que ver con el nivel de habilidades del NOC, si se necesita gente de habilidades altas[A o B], se necesita como mínimo un nivel técnico. Muchas veces el empleador habla español en su empresa y

a a veces no es tan necesario el inglés. Cómo por ejemplo el caso de techadores, con los cuales hay un problema ahora mismo, que aunque no necesitan más que leer y escribir el gobierno de Canadá marca como requisito mínimo el nivel de preparatoria. Lo que pasa es que en Canadá importa más la experiencia laboral que los estudios. En realidad las ocupaciones que yo manejo, aún las técnicas como operadores de equipo pesado y demás, no me piden una profesión que vaya de acuerdo a la ocupación pero si me piden estudios mínimos por la ocupación misma pero no por la profesión. Por ejemplo para un operador de equipo pesado no me están pidiendo ingenieros.

- ¿En el caso de la construcción, están pidiendo ingenieros?

No, por ejemplo, tengo una vacante de mecánico diesel, tampoco me están pidiendo que el solicitante tenga ingeniería en mecánica. En realidad si tiene estudios técnicos, algún curso, algún CECATI que tenga especialidad en mecánica y tenga sobre todo experiencia, es suficiente.

- ¿Qué tanta gente está entrando en los niveles altos, A y B?

Se ha manejado ocupaciones B por ejemplo cosechadores, yeseros, colocadores de muros falsos que también entran. Los operadores de equipo pesado, los mecánicos de equipo pesado. No se ha mandando ningún nivel A.

- ¿Tiene abiertas vacantes del nivel A?

No ha llegado ningún nivel A

- ¿Alguna del nivel 0?

No, estamos hablando de directivos, esa gente no se mueve por medio de estos programas. El porcentaje de personas que se pueden ir sin LMO en el marco del TLC, es muy poco.

- ¿Si hay mexicanos que entran en esas ocupaciones?

Si, pero no por medio de la secretaría del trabajo. Este tipo de especialidades [nivel B], es bien difícil que las encontremos, porque este tipo de gente no es la que se mete

a ver el portal del empleo, porque generalmente esta gente está empleada. Lo que nos hace a nosotros más complejo el buscar a estas personas.

- Básicamente, ¿Canadá solamente requiere gente en los niveles bajos ?

Es más difícil [en los niveles altos], por ejemplo, Alberta tiene una deficiencia muy grande de mano de obra en el sector energético.

- Entonces, ¿Piden gente?

Había una vacante de más de 100 personas para soldador industrial pero es una ocupación certificada en Canadá, que significa un trámite de 6 meses enorme, y hay que cumplir con muchos requisitos. Los trabajadores mexicanos que se quieran postular desde aquí, tienen que pedir su solicitud de ingreso la instancia certificadora, la cual verifica la experiencia laboral, si es capacitado, te dan la aceptación y puedes solicitar tu visa en la embajada canadiense, y una vez que se llega a Canadá se tienen 6 meses para presentar el examen y si no se pasa el examen el solicitante se tiene que regresar a México.

- Entonces ¿Las restricciones son por parte de Canadá?

Si, pero también por parte de México, porque no existe gente tan especializada y si la hay no tiene el nivel de inglés. Es difícil conjugar las dos cosas. En este caso se presentaron muchos soldadores industriales, pero aproximadamente de cada 10, 2 tenían nivel de inglés y en este caso debían de tener ambas, y como es una ocupación certificada los niveles de inglés son altísimos, en el caso de una ocupación B es como mínimo un CLB nivel 8.

- ¿Porqué el Mecanismo se llama así?

Se le dio el nombre de Mecanismo para no confundirlo con el TFWP, no se le quiso dar el nombre del programa.

- ¿Existe movilidad laboral entre el PTAT y el mecanismo?

No hay una vinculación ente los programas. Aunque si se han tenido casos, en si los programas no están vinculados. Hay trabajadores del PTAT que han ido al Mecanismo de Movilidad Laboral. Hay pocos, no muchos. Algunos trabajadores del PTAT, se van a trabajar en el campo pero tienen experiencia en otras cosas aquí en México como albañilería y cuando han sabido que hay oportunidades aquí quieren superarse.

- ¿Han logrado entrar? Me parece que la principal barrera es el nivel de inglés

No, no han logrado entrar, precisamente debido al nivel del inglés. Hasta ahora hay 4 trabajadores del PTAT dentro del mecanismo, pero se encuentran en el sector agrícola, ya que este es más flexible para los empleadores pueden permanecer dos años dentro de Canadá a diferencia de los 8 meses del PTAT. Muchos empleados que quieren que sus trabajadores crucen años.

- ¿Han sido pocos?

Son 4 en total, dos en Yukon uno en Ontario, y un lechero en Alberta. Son pocos los trabajadores del PTAT que saben inglés pero si hay varios trabajadores del PTAT que saben inglés que han aprovechado su tiempo en Canadá. No están peleados los dos programas, incluso se implementó un formulario en el PTAT, donde les hicieron un formato de permiso, en el cual se indica que van a estar trabajando dentro del marco el mecanismo y con eso no pierden su lugar en el PTAT.

- ¿Los trabajadores del nivel B, según los lineamientos del TFWP, se pueden quedar 4 años?

Si pueden, pero no de primera contratación, el primer contrato de trabajo no puede ser superior a dos años.

- ¿Qué tan posible es que estos trabajadores temporales el acceder a la residencia permanente? Según las leyes de Columbia Británica y Alberta algunos trabajadores pueden acceder a ella, sobre todo por los programas de nominación provincial, ¿Existe esta estadística?

Si, se ha dado casos de trabajadores que han solicitado su residencia permanente, pero no sé de ninguno que se haya quedado. En principio, como éste es un programa de trabajo temporal nosotros no podemos ni informar ni incitar a los trabajadores a buscar la residencia permanente. Los que llegan allá a Canadá, buscan y se informan por su propia cuenta. De los que tenemos conocimiento ninguno la tiene todavía.

- ¿Tiene alguna idea de a que se debe esto ?

No lo se, lo que pasa es que perdemos contacto con ellos una vez que se van a Canadá, más bien depende de la voluntad de los trabajadores de venir a informarnos.

- ¿Pero, los trabajadores temporales si renuevan su contrato de trabajo?

Si, por supuesto, ahora tengo gente que se fue en 2009, que sigue allá. Pero nosotros no podemos darle seguimiento tan lejos, nosotros no tenemos un control como el PTAT.

- He visto anuncios de trabajo en Canadá que se publican en los periódicos, en ellos se promete muchas veces que se puede obtener fácilmente la residencia permanente, como engaño para irse a Canadá.¿Ustedes mencionan que existe la posibilidad de obtener la residencia canadiense a los trabajadores?

No, no podemos darle esas informaciones porque sólo se espera que sea un programa de trabajo temporal. Hay muchos que la piden, pero los dejamos que cada uno que investigue por su cuenta. Además ninguno de los anuncios que se publican en los periódicos son por parte de la secretaría del trabajo.

- ¿Usted cree que sean reales esos anuncios?

Creo que la mayoría de los trabajadores contratados por esos anuncios no se van a Canadá. En su mayoría son defraudadores, porque muchas gente viene a la secretaría a reclamar y buscar ayuda desesperada. Viene ala secretaría a buscar una solución, pero no loes podemos ayudar en nada, más que pasándoles la información a inspección federal del trabajo. Además ellos puede levantar una denuncia ante el ministerio público.

- Lo comento porque el mecanismo tiene poca difusión y aunque muchos buscan trabajo en Canadá caen en mano de estos defraudadores sin conocer que existe un programa gubernamental.

Si efectivamente, no hay difusión, lo malo es que la coordinación como tal no puede hacer mayor difusión, nuestra obligación es difundir en el portal del empleo, en el observatorio laboral, y en un número 01 800 que tenemos. Pero, ¿Cuánta gente sabe que existe el portal del empleo, o el 01 800? [El número al que se refiere es el 01800 841 20 20]. Le corresponde a los estados y entidades como por ejemplo el Distrito Federal el hacer mayor difusión.

- ¿Ustedes tienen contactos con los consulados, para la protección de los derechos de los trabajadores?

Si, por supuesto, nosotros al final de cada mes, enviamos una relación de todos los trabajadores que viajaron el mes anterior a los consulados donde hay trabajadores, para que ellos tengan noticia. De esta forma tiene el nombre, el lugar de origen, el lugar de destino, cuando voló, y la dirección y teléfono del empleador para que el consulado tenga una base de datos de la gente que se va a través de este programa. La función de los consulados en este programa es muy distinta a la del PTAT, porque en el PTAT es completamente paternalista, los llevan hasta el médico y los cambian de granja. Estos trabajadores no, son independientes y esperamos que sean capaces de defenderse a si mismos. Obviamente los consulados tienen un área de protección a mexicanos en el exterior.

En el ámbito de las atribuciones de la dirección, si un mexicano tiene algún problema se le brinda asesoría, pero nada más en forma de orientación.

- ¿Ya han tenido casos que soliciten apoyo?

Si, ha habido casos de gente que pregunta, desde como sacar un nuevo pasaporte, hasta gente que está disgustada con su empleador y solicita un cambio.

- ¿Es posible cambiarse de empleador ?

No, no es posible, los permisos de trabajo que da la embajada están amarrados a un empleador, una empresa y una localidad, aun si un empleador tiene varias tiendas en la misma ciudad, el trabajador no puede cambiarse, desde que el trabajador va solicitar su visa de trabajo e incluso en el LMO, viene establecido donde va a trabajar.

- ¿Ustedes dan alguna información sobre los derechos que los trabajadores tienen en Canadá?

Si, tenemos un documento que se llama la guía del trabajador, que viene desde el clima, la moneda, el transporte, derechos y obligaciones; los impuestos que es un parte importante y el directorio de los consulados. Básicamente tiene la información general de Canadá que los ayuda un poco a adaptarse.

- ¿Esta guía del trabajador viene por provincias?, ya que las leyes son bastante diferentes en cada una.

Viene de manera general, y tiene información sobre algunas provincias sobre todo Alberta y Columbia Británica, además el gobierno canadiense nos proporciona un folleto de sus provincias, por ejemplo, de Alberta. Aquí tengo un folleto del gobierno federal. Acabo de recibir los folletos de tres provincias más. Cada provincia nos manda su guía. Se toman el trabajo de traducirlos al español y enviarlos. [ las guías están en Español].

No todas las provincias son tan activas. Las principales son Alberta y Columbia Británica

- ¿Manitoba?

No, Manitoba es un poco más reservada, tenemos pocos trabajadores.

- Manitoba está promoviendo mucho la inmigración...

Si, pero sobre todo la inmigración permanente, lo que quieren es poblar la provincia, no trabajadores temporales.

- ¿A que sueldos pueden aspirar los trabajadores?

Dependiendo de la ocupación, de la provincia y la localidad, el sueldo puede variar desde 10.50 a 12.00 [CAN.]

- Entonces, ¿Generalmente son los sueldos mínimos?

Si, generalmente son los sueldos mínimos, dependiendo de la ocupación, pero en los *food counter attendants* se ganan los sueldos mínimos.

- ¿La mayoría de los trabajadores están es este tipo de ocupaciones, de la industria de la comida rápida?

Si, son la mayor parte.

- ¿A donde van la mayor parte de los trabajadores ?

A Alberta

- ¿En qué sector?

En el sector servicios.

- En el sector energético, ¿No hay?

No, no tenemos ninguno en el energético, manejamos cuatro sectores que son: 6, 7, 8. 9.[Ver cuadro 2.6 en la página 53]

- ¿Pero usted decía que ya está abierto a todos los sectores?

Si, ya está abierto desde abril del 2011, pero no hemos recibido ofertas.

- ¿No se ha recibido ninguna oferta en otros sectores?

Si se ha recibido, pero no hemos logrado cubrirla, es el caso de los 100 soldados. Es más complicado en estos sectores.

- ¿Ustedes tienen manera de ver aspectos como las viviendas en las que viven los trabajadores, el transporte de los trabajadores del aeropuerto al lugar de trabajo, etcétera, como se hace en el PTAT?

El empleador tiene la obligación de ir a recoger al trabajador al aeropuerto y trasladarlo a su lugar de trabajo. En cuanto a la vivienda, en este programa no les proporcionan vivienda, sino que los trabajadores pagan vivienda, y sí se les proporciona se debe pagar. El nivel de vida de los trabajadores del mecanismo es muy diferente a los del PTAT. Ellos no viven en galerones, sino que viven en departamentos y casas bien puestas. El sueldo depende mucho del empleador. La vivienda está regulada, ningún empleador te puede rentar una vivienda que supere el 30% de tu salario, esto está regulado por las leyes de Canadá.

- ¿Cómo cree usted que evolucione el proyecto?

Yo creo que íbamos bien, y creciendo, si vemos los números en 2009 tuvimos 48, en 2010, 66; en 2011 90; en 2012, 142; y al 23 de abril del este año teníamos 63. Estamos alcanzando lo que teníamos en 2010 en cuatro meses de trabajo. Pero tengo mis reservas ya que con esta nueva ley sobre el LMO se va a ver muy afectado el tema y van a ser pocos lo empleadores que soliciten mexicanos.

- ¿Me podría explicar un poco que es la alianza México-Canadá?

Empezó en 2004 en Ottawa, prácticamente es una reunión que convoca a varias secretarías de estado tanto mexicanas como canadienses, y se encarga de la búsqueda de cuestiones que pueden fortalecer a los dos países, sobre todo en el desarrollo y la economía. Se generan grupos de trabajo, actualmente ha cambiado, estos se van definiendo de acuerdo a las necesidades de cada país. Es así como se define la existencia del Proyecto Piloto.

- ¿Qué estructura legal tiene esta alianza?

Es un acuerdo entre caballeros, no existe un tratado, básicamente tiene la forma de una reunión anual, es meramente político.

- Regresando al tema:¿Usted ha tenido algunos problemas o quejas comunes de los trabajadores?

Si, por ejemplo los *food counter attendant*, muchas veces se quejan ya que entre sus actividades se encuentran: atender al público, manejar la caja registradora, tienen que manejar las maquinas y es parte de sus actividades hacer la limpieza, inclusive la limpieza de los baños, muchas veces la gente se va con la idea de que sólo se atiende en mostrador. Les salta mucho la idea de hacer la limpieza u hornear donas.

- ¿Muchos han sido contratados por esta empresa de Café...Tim Hortons en Alberta?

No muchos, todos.

- ¿Casi todos?¿La mayoría?

No casi todos, todos los *food counter attendants*.

- ¿En diferentes provincias?

232 en Alberta, 43 en Columbia Británica, 11 en Saskatchewan y 3 en Manitoba, todos trabajan en Tim Hortons.

- ¿Porqué en Tim Hortons?

Pues es una empresa como Mac Donalds, en Estados Unidos.

- ¿Hay alguna otra empresa que los contrate?

Para esa ocupación es la única que contrata, recientemente estamos empezando con Mac Donald's.

- ¿Porqué piensa usted que la gente que viene de México se espera otras cosas?¿Porqué hay tantas quejas?

Es básicamente un choque cultural, para Tim Hortons no reclutamos gente con licenciatura en principio, aunque siempre nos pueden mentir, el nivel más alto es preparatoria. La descripción de la ocupación implica hacer limpieza en el establecimiento, mientras que los canadienses no tiene problema en hacerlo.

- ¿Se han regresado a México por razones como estas?

Hay mucha gente que se regresa por diversa razones: el frío, hay muchos filipinos, no les gusta hacer donas.

- ¿Hay muchos filipinos?

Si es mano de obra barata, y entran también dentro del TFWP, y hay muchos por el idioma.

- ¿Cuántos se han regresado?

No puedo decirte porque no los tenemos controlados, ya que el mecanismo no es como le PTAT. No podemos llevar el registro. Si regresan a trabajar yo no sé. Conmigo termina un contrato de trabajo y se acabó.

- ¿Pero si vuelven a ser contratados no necesitan pasar a la secretaría del Trabajo? El empleador podría darles la carta y el LMO directamente, ¿No?

Podrían hacerlo directamente, pero generalmente regresan aunque depende mucho de la persona. Y no son representativas las cifras que se pueden manejar de regreso. Si siguen contratados si lo sabemos porque el empleador nos lo notifica, generalmente, aunque algunas veces no pasa.

- ¿Les llegan queja de los empleadores sobre los trabajadores?

Si, pero no son quejas formales, muchas son por correo electrónico, y lo único que podemos hacer es hablar con ellos por teléfono. Muchos alegan maltrato y discriminación pero es muy subjetivo y no se puede comprobar. En la misma empresa tenemos a uno que se queja y a otro que dice que el empleador es buena persona. Lo que no entienden es que es un trabajo como cualquier otro.

- ¿Hay alguna otra empresa grande que contrate trabajadores?

No, sólo Tim Hortons, lo más que nos han pedido otras empresas son 10 a 15 personas, además Tim Hortons es una vacante permanente y no tenemos un limite de personas

para mandar, además de que tiene mucha rotación de personal. Tiene mucha rotación porque es un trabajo duro y el salario no es muy bueno para los canadienses. Entre otras cosas porque el mismo programa de trabajadores temporales no te permite que te quedes con alguien por años.

- ¿Ha tenido noticias de algún trabajador afiliado a un sindicato?

No, no sé, y no les preguntamos, aunque muchos se acercan a las organizaciones de inmigrantes, tanto religiosas como no religiosas, pero sobre todo para orientación, para algún trámite o cuestiones parecidas, para apoyarlos.

- ¿Tiene algún nombre de organizaciones?

Nombres no sé, pero si me consta que se han acercado a las organizaciones, sobre todo para los tramites de residencia permanente, que es cuando empieza la relación para las organizaciones.

- ¿Ustedes pueden hacer algo para impedirlo ?

No, aun cuando no estemos de acuerdo no podemos hacer absolutamente nada.



## Anexo E

# Experiencia personal como trabajador migrante en Canadá

En el 2010 se me presentó la oportunidad de ir a trabajar a Canadá, me enteré por un amigo que en el valle de Okanagan en Canadá había posibilidad de conseguir trabajo durante el verano en la pizca de cereza y se ganaba bien.

Sin saber muy bien por qué, hice el trámite de la visa de Canadá, hice cuentas para ver si el viaje era rentable y compre un boleto de avión a Vancouver. Tome el avión y llegue poco después al valle de Okanagan. Ne venía preparado para lo que iba pasar ahí y no llevaba dinero. Mis primeros días en Canadá los pasé en un campamento con un montón de personas hablando francés, viviendo en la casa de campaña compartida junto con otro amigo mexicano, yo casi desconocía el idioma francés y no podía comunicarme, además de que no tenía ni idea de como se conseguía trabajo y no siquiera llevaba la ropa no la indumentaria adecuada para el trabajo. Pronto, después de caminar kilómetros en busca de trabajo, aprendí que los dueños de las granjas eran los punjabis, una etnia del este de la India que es dueña de casi todas la granjas hoy en día en el sur del Valle de Okanagan. Y conseguí algunos trabajos de uno o dos días con los que pude comprar comida.

Cómo no tenía ni como moverme, ni experiencia en el trabajo de recolección de fruta, logré encontrar trabajo en una empacadora de fruta cuyo dueño era de

descendencia portuguesa. Ahí logramos establecernos en la casa de campaña mi amigo y yo la y tener trabajo estable durante 12 horas todos los días de julio del año del 2010 ganando el salario mínimo.

Junto con nosotros había jóvenes de todas los lugares del mundo, conocimos muchos japoneses, alemanes, franceses y mucha gente de Canadá, la mayoría de Quebec, aunque algunos de la propia Columbia Británica u Ontario. Gracias a que trabajaba 12 horas en la fábrica logra reunir el suficiente dinero para que el viaje fuera rentable. Esta fábrica se encuentra muy cerca de otros huertos de cereza por lo que algunas veces fui a trabajar como recolector en estos huertos en las mañanas. aprendiendo así como ganar un jornal decente en este trabajo.

También había en la fábrica un gran grupo de mexicanos, la mayoría en la misma situación que yo, que ya tenían años trabajando en la fábrica, trabajando todos los años, la mayoría del estado de Sinaloa en donde el dueño portugués iba a vacacionar a Mazatlán durante el invierno canadiense.

Estos mexicanos no eran contratados por el PTAT, venían por su cuenta, se quedaban generalmente hasta que la fabrica cerraba sus operaciones en noviembre y aún había algunos que ya vivían y eran residentes de Canadá. El idioma predominante en la fábrica era el inglés, después el español, el francés y al último el japonés.

Trabajando en los huertos vecinos como recolector fue como conocí la existencia del los trabajadores del PTAT, generalmente los mexicanos que trabajaban en estos huertos eran los que pasaban en el tractor recolectando las cajas de fruta que recolectábamos, al enterarme de que hablaban español, hable más con ellos. Muchos eran muy reservados, pero al final después de trabajar un rato con ellos, se abrían. Mi sentimiento con respecto a ellos es que ellos en realidad tenían poca gente externa con que conversar y al ir preguntándoles sobre sus condiciones de trabajo, comprendí por que se volvían tan platicadores cuando encontraban alguien que hablara español y fuera mexicano.

La mayoría cuando hablan de las condiciones de trabajo se quejaban de sus patrones “los indianos”, los cuales los hacían trabajar de 10 a 12 horas en las granjas, algunos hasta 16, y que su trabajo duraba 8 meses, o un poco menos. Poco a poco fui enterándome de su situación, me enteré de que ganaban menos que yo por cuestión

de los impuestos, me enteré de que vivían en casa muy pequeñas. Al final del verano ya los conocía, y la última semana de julio cuando el trabajo estaba escaseando en la fábrica, al ir a buscar otros trabajos de recolector siempre hablaba primero con los mexicanos para que me hablaran primero de como era el patrón. Logré regresar a México a principios de agosto para empezar las clases en la universidad.

El dinero que logré juntar no fue mucho pero fue lo suficiente para hacer regresar al próximo año en compañía de otras personas. Esta vez no conseguimos trabajo en la fábrica pero decidimos comprar un carro viejo en Vancouver, como habíamos visto que hacían varios piscadores para buscar trabajo.

Esta vez no trabajé en un lugar estable, había que moverse cada dos o tres días y cuando había suerte se conseguía trabajo por una semana. Gracias a que poseíamos un carro y que compartíamos todos los gastos esto se volvió una alternativa viable. Esto fue lo que me hizo conocer mucho más a fondo a la comunidad mexicana que se encontraba oculta en Osooyos. Nos hicimos amigos de algunos mexicanos del programa que nos ayudaron a encontrar trabajo cuando nadie más tenía. Ya que ese año por un error de cálculo y porque el clima no se puede predecir, llegamos dos semanas antes de la temporada de cosecha. Aprendí que antes de pedir trabajo en cualquier lugar había que hablar con el trabajador en turno de la granja, que casi siempre era mexicano, enterarse de las condiciones el salario y si la cosecha era buena o no, ya que todos estos trabajos se pagan por destajo, así que mientras mejor sea la cosecha mejor es la paga.

No todos los mexicanos del PTAT nos ayudaban, algunos tenían mucha desconfianza. Había también varios mexicanos piscadores independientes también comenzaron a llegar que no venían por el programa. Los veía de vez en cuando y de alguna manera constituyen una comunidad por el poco tiempo que dura la pesca. Generalmente nos apoyábamos los unos a los otros diciendo donde había trabajo disponible.

Por el trabajo tuve que moverme desde Osooyos a Oliver, luego a Naramata, donde tuvimos trabajo por una semana, para terminar a principios de Julio en la ciudad de Kelowna. Trabajar en Kelowna es muy diferente a trabajar en los pueblos del Sur, en general la gente es menos amigable y la ciudad es muy grande y llena de tiendas por lo que se gasta más, además de que es más difícil salir a comprar comida, también

la distancia entre las granjas es mucha, y no se ve casi a otros mexicanos, ya que es difícil encontrar las granjas en medio de la ciudad. A pesar de eso, después llegaría saber que Kelowna es una de las ciudades en Canadá donde hay más mexicanos del programa, aunque cómo es una ciudad grande es difícil encontrarlos.

Al final de la temporada ya tenía suficiente experiencia para ganar más del salario mínimo por hora en la pesca por lo que este trabajo se volvía el más conveniente de todos los trabajos disponibles en el valle durante el verano.

La jornada de trabajo en el Sur del Valle de Okanagan comienza por lo general al despuntar el sol, que en el verano canadiense, por lo menos en el mes de junio es ceca de las 4:30 a las 5 de la mañana. De ahí se para cuando hace el suficiente calor, para que el fruto no se ablande, cuando pasa eso ya no es viable ni fácil cosecharlo. Esta hora puede variar pero dependiendo del clima pueden ser desde las 10 de la mañana a la 1 de la tarde. Así son la mayoría de las jornadas de pesca en el sur del valle de Okanagan. Algunas granjas un poco más grandes y que cuentan con empacadora propia, pueden pescar hasta más tarde, algunas simplemente por política del patrón permiten la pesca todo el día, hasta cerca de las 6 de la tarde, pero por lo general la jornada es corta, alrededor de 6 a 8 horas de cosecha.

Las condiciones del trabajo dependen mucho de donde te contraten pero en general se podría decir que no son muy buenas, por lo general la mayoría de los patrones, te proporcionan un lugar donde poner la tienda de campaña, en el primer año que fui, no había en la mayoría de las granjas ni siquiera un baño, aunque se podía ir a los baños públicos de cada ciudad. La ayuda de la comunidad mexicana siempre resultó muy valiosa ya que muchas veces nos dejaban bañarnos en su regadera o preparar comida en su cocina. Por lo general cocinábamos con una estufilla de gas de campamento, por que hacer una tarea sencilla como cocinar o tomar un baño puede ser cuestión de varias horas. Las granjas más grandes en donde es más difícil conseguir un trabajo y a veces hay que aplicar con meses de anticipación o conocer al dueño, generalmente tienen más comodidades para los pescadores como baños y cocinas.

En Osooyos y Oliver hay una tienda mexicana en cada pueblo, cada una de estas tiendas se constituye como el centro de reunión de los mexicanos, esta tienda los suple

de tortillas, chiles y demás productos mexicanos que las dueñas de ambas tiendas traen desde la frontera de Estados Unidos que queda a cinco minutos en auto de Osoyoos. Estas tiendas ejercen funciones variadas: informan a los mexicanos de las noticias de México, desde ahí se hacen los envíos de dinero hacia México, sirven como centro de reunión, organizan pequeños eventos como la celebración del día de la independencia o del padre y a veces las dueñas de estas tiendas interceden en disputas entre los patrones y los trabajadores mexicanos.

La comunidad mexicana asimismo se entera de todo lo que pasa en el valle con los patrones y son los más adecuados para saber donde encontrar trabajo. Además aunque son bastantes las granjas en sur del Valle de Okanagan la mayoría de los mexicanos se ubican entre sí, por lo menos a los que están desde hace bastante tiempo en el valle. Este hecho es paradójico ya que en realidad casi no tienen tiempo de salir de su granja. El trabajo de los mexicanos muchas veces hace que algunos no se entren de ninguna noticia del exterior, ni siquiera del mismo valle, por lo que hay algunas granjas que reciben muy bien a cualquier visitante que hable español.

He regresado otras tres veces al valle de Okanagan. En el 2012 fue un año bueno gracias a la experiencia que ya tenía y a que fue un año de buena cosecha. El recorrido fue prácticamente el mismo que los años anteriores con excepción de que esta vez conseguimos trabajo en Creston gracias a que hicimos una solicitud por internet con anticipación, lo que hizo que nos moviéramos bastante. El valle de Creston se encuentra a 10 horas en carro manejando hacia el este del Valle de Okanagan, es mucho más pequeño que el valle de Okanagan y en realidad sólo hay un pueblo en él, Creston. A pesar de que el valle es pequeño tiene una economía sustentada por el cultivo de frutas, sobre todo la cereza.

En el valle de Creston se trabaja diferentes al Valle de Okanagan generalmente, dependiendo de la granja se pisca de noche, es un trabajo muy pesado, pues se llega trabajar hasta 14 o más horas. Además la ausencia en el valle de Creston de mexicanos es notable, sólo en una granja hay unos cuantos, no son más de 20 en todo el valle y todos ellos sólo durante las semanas que dura la pisca de cereza, y en una sola granja.

Finalmente regresé a Canadá en el 2013, la entrada de dinero que genera estar

dos meses en Canadá es comparable a un buen sueldo de un año aquí en México. En el año del 2013 debido al clima, casi toda la cosecha de cereza se destruyó, por lo menos en el sur del valle de Okanagan. Por primera vez experimenté la dificultad de encontrar trabajo y la xenofobia causada por el mal clima económico de la gente de Canadá con la que nunca había tenido dificultades e incluso tuve problemas con la comunidad mexicana. A pesar de esto logramos, yo y mis amigos obtener trabajo durante la mayor parte de la temporada, gracias los patrones que nos conocían y recomendaban y a los mexicanos del PTAT que nos apoyaron. El trayecto en el año del 2013 no difirió mucho de los años anteriores, aunque tuvimos varios días libres en el verano gracias a que no logramos encontrar trabajo. Trabajamos más en Kelowna y en el norte del valle porque en estas partes la cosecha se había salvado parcialmente. Me di cuenta de que en Kelowna estaban las granjas mas grandes de la región que llegaban a tener hasta 200 trabajadores mexicanos durante el verano.

También nos movimos al valle de Creston en donde por estar geográficamente separada el clima había sido benigno para la cosecha pero la afluencia de todos los trabajadores que venían de Okanagan hizo que obtener y conservar un trabajo estable en el valle de Creston fuera muy difícil. El trabajo ese año terminó temprano, casi a finales de agosto cuando generalmente llega hasta la primera semana de septiembre. Gracias a que terminó un poco antes la cosecha de cereza, busqué trabajo en la pisca de manzana, sin mucha suerte, pues el clima hizo que se demorara la cosecha.

## Anexo F

# Entrevista con Andrea Gálvez, representante de la UFCW en México.

6 de diciembre del 2013

- Buenos días, ¿Me podría decir se involucro la UFCW con los trabajadores migrantes mexicanos?

Sí, empezó con un proyecto por parte de la UFCW para sindicalizar a los trabajadores agrícolas. En el año del proyecto sacaron un reporte, que es el reporte Care Van; lo que dice el reporte era algo que todo mundo sabía, que era que las condiciones son pésimas en el sector agrícola. No es un fenómeno canadiense, es un fenómeno mundial. Es uno de los sectores más difíciles, más peligrosos, menos remunerados. Pero dentro de este paisaje, que era de esperarse, había una población particularmente invisible que era los trabajadores agrícolas migrantes.

Y lo que resultó del reporte es que todos los trabajadores agrícolas temporales viven una situación de discriminación no sólo social sino legislativa; es decir, no es un accidente, si no que el legislador excluye deliberadamente a este sector de las protecciones básicas de derecho laboral. Pero encima está la población migrante que

viviendo esta situación se acrecientan las consecuencias con el tema de vulnerabilidad, de no pertenencia, de desconocimiento de las normas y de desconocimiento del idioma.

Es a raíz de esto que la UFCW dijo que de todos los trabajadores agrícolas por lo menos se concentrarían exclusivamente sobre la protección migrante y empezaron a financiar un centro de apoyo. Inicialmente hubo uno en Leamington en el 2001 para comenzar, y de ahí creció, actualmente son 10 centros, pero lo que se pensaba en esa época que la mayoría de los trabajadores estaban en Ontario, por lo que había que empezar por ahí.

Cuando empezamos a dar servicio da los trabajadores migrantes nos dimos cuenta de que no era una cuestión pequeña, no era solamente dar información sobre los derechos, si no que la estructura del PTAT creaba situaciones muy difíciles para los trabajadores y que el programa estaba en crecimiento. Después del centro de Leamington se fueron abriendo más centros en Ontario, posteriormente Quebec, luego en Manitoba y los últimos centros en abrir fueron los de Columbia Británica.

- ¿De qué fechas estamos hablando?

Digamos que el trabajo de la UFCW empieza a fines de los 90 para el sector migrante, para el sector agrícola desde 1994, hubo una campaña en la industria que fue lo que desembocó en el debate ante las cortes de Dunmore y de Fraser y que habla de una población en su mayoría inmigrante que quería sindicalizarse. En Ontario durante el año del gobierno del NPD, hubo derecho de asociación, después entró el partido liberal y limitaron el derecho de asociación y entonces se hizo el ejercicio legal de presentar una solicitud de acreditación ante el tribunal laboral y es la historia de la cual acabamos de tener resolución hace un año y medio. Entonces digamos que a mediados de los 90 para el sector agrícola en general, a finales de los 90 para el sector agrícola migrante y en los últimos 10 años empezamos a expandir la intervención del sindicato hacia el sector migrante en general, notablemente a causa de la expansión del PTAT, de la entrada al sector agrícola de todos la mano de obra de Centroamérica, principalmente de Guatemala pero también de Honduras y del Salvador, y a la apertura de nuevos sectores a los programas de trabajo temporal,

técnicamente desde 2001 pero prácticamente se podría decir que hasta 2003, se podría decir que cuando se habla de trabajo temporal migrante se habla de sector agrícola, pero ya no es más el caso con la reforma de Martin.

Entonces empezamos de nada, realizando una pequeña contribución a la causa, a que ahora sea para nosotros uno de los temas fundamentales, también para que seamos reconocidos porque ya vamos para dos décadas como el interlocutor en el tema. Cuando hay congresos, cuando hay coloquios, cuando hay seminarios, es a nuestro sindicato al que invitan a dar las charlas, y también que hemos creado un plataforma de diálogo y de discurso que no sólo se limita a Canadá sino que se está internacionalizando. Tenemos la presencia de la representación aquí en México pero también hemos llevado reuniones con países de las Antillas, países de Asia del Este por ejemplo para intentar minimizar los impactos negativos sobre los derechos laborales y humanos de los trabajadores.

- ¿En qué año se realiza el reporte Kerban?

En el 98, si no me equivoco.

[En realidad en reporte Care Van se hace en otoño del 2001]

- ¿Anteriormente ya había habido esfuerzos para sindicalizar a los trabajadores?

Sí, en el 94. Sobre todo a inmigrantes de primera generación, que en realidad es la mano de obra privilegiada en el sector agrícola, cuando no son trabajadores temporales son estudiantes o de la tercera edad. Que son los grupos más vulnerables que entran más fácilmente en ese sector porque no necesitan el idioma para trabajar en ese sector.

- Según mi investigación, la diferencia entre la mano de obra temporal y permanente es mucha en Canadá. ¿A cuál apoyaron primeramente?

Empezamos a apoyar a la mano de obra permanente, no es porque la mano de obra temporal no estuviera antes sino porque la visibilidad era mucho menor, digamos que la apuesta del sindicato desde los 90 era decir que es uno de los sectores más vulnerables (el sector agrícola, los trabajadores agrícolas) sin importar el origen.

Hay actos deliberados de parte de los gobiernos provinciales para limitar los derechos de los trabajadores, ¿cómo podemos desarrollar mecanismos ya sea a través de las cortes, ya sea a través de financiar, a través de proyectos de educación y capacitación para cambiar la situación?. Entonces, las plataformas de trabajo han sido en el terreno, abriendo centros de apoyo, pero también en los tribunales tratando de conseguir juicios que declaren inconstitucional cierta legislación, por ejemplo: no lo logramos con el derecho de asociación en Ontario, pero logramos que la ley sobre salud y salubridad en Ontario protegiera a los trabajadores agrícolas, que no los protegía antes de que nosotros hiciéramos el desafío constitucional. Logramos cambiar el código del trabajo en Quebec, declararon anticonstitucional el 25.1 que dice que los trabajadores no se pueden asociar a menos que fueran 23 y trabajaran de manera continua y ordinaria en una granja.

Estamos tratando también de hacer un espacio a nivel social de un tema que no se ha tocado en absoluto. Yo me acuerdo cuando era 2006 y cuando daba entrevistas y decía “trabajador migrante”, te decían “inmigrante”, y decía “no, no, no. Estoy hablando de trabajadores migrantes” pues la pura idea de un trabajador migrante no entraba en el vocabulario ni el imaginario canadiense. Digamos que la idea es defender los derechos de los trabajadores en general, y a partir de esa perspectiva nos hemos concentrado en poblaciones en particular, no porque éste sea nuestro interés si no porque el interés es un poco más grande pero vemos cómo se mueve la industria privilegiando grupos cada vez más vulnerables y precarios.

- ¿Qué me puede decir del caso Dunmore contra Ontario? Parecería que ahí fue cuando empezó el involucramiento del sindicato.

Se necesitan condiciones mínimas para organizar una lucha sindical. El caso de Dunmore fue el inicio del movimiento por el derecho de asociación. Digamos que tuvimos tres condiciones que eran indispensables que tuvimos en ese momento, primero el espacio legislativo para hacerlo. El año durante el cual el Nuevo Partido Demócrata estuvo en el poder en Ontario se incluyó el derecho de asociación para el sector agrícola, y con eso se organizó una de las primeras campañas de sindicalización, (en inglés le llamamos campaña de organización).

---

La población no es que no hubiera tenido el deseo antes, es que es muy difícil arriesgar a un grupo de trabajadores de por sí en cualquier campaña de sindicalización, y que encima les dices: no es sólo que el empleador no quiere que te sindicalices si no también que el gobierno no quiere que te sindicalices, así que vamos a hacer el ejercicio teórico. ¿No? Los pones en mucho riesgo.

En ese momento era una apuesta posible. Fue la situación legislativa, fue el deseo de los trabajadores, fue también el interés y la presencia del sindicato en ese sector que partía de una cuestión de principios y no de un análisis costo-beneficio. Porque si lo ves en retrospectiva e incluso si lo ves a futuro, no hay manera de hacer rentable en términos estrictamente económicos una campaña de sindicalización en el sector agrícola, o sea en una cuestión puramente de salarios y de condiciones, la cantidad de dinero que se le tiene que invertir en pagar organizadores, pagar delegados sindicales, pagar negociadores de contratos colectivos, y después pagar representantes a los servicios, no es posible con esos salarios. Definitivamente fue una cuestión de principios. Estuvo el interés del sindicato, el interés de los trabajadores y las condiciones.

Una vez que entró el gobierno liberal, que cambiaron, que tronaron, la ley por presión de la agroindustria, porque no me van a decir que fue por presión de la población que dijo que los trabajadores no querían tener derecho, empezó principalmente el debate en los tribunales.

El fundamento es el derecho de asociación como lo plantea y lo ha estado defendiendo el gobierno por los últimos 20 años. Debería no sólo existir el derecho a exigir una situación, si no una protección particular, un mecanismo jurídico que obligue al empleador a negociar de buena fe. Lo que tenemos ahora para el caso de Ontario es que básicamente tienes derecho a hacer un “club de los optimistas”, o sea te puedes sentar, puedes poner por escrito tus demandas y que el empleador tiene la obligación de leerlas pero no tiene la obligación de negociar.

Pensábamos que la orientación de la decisión de Servicios de Salud de Columbia Británica que tenía un poco menos de un año cuando salió la decisión de Dunmore, iba a orientar en el buen sentido al tribunal, a la suprema corte de Canadá, en el sentido de que la decisión de Health Services [Se refiere al anteriormente mencionado

Servicio de Salud] exigía no sólo el derecho de asociación en principio si no también esta estructura jurídica que obligara al tribunal a negociar, desgraciadamente no sucedió así.

Desgraciadamente lo que tenemos en Ontario es algo inaceptable y lo que se abre enfrente de nosotros, es presión a nivel sociedad civil y presión a nivel político porque el recurso máximo ante los tribunales ya se agotó en Ontario.

En Quebec, por ejemplo, lo que se decidió recientemente en la Comisión de Relaciones del Trabajo de Quebec sobre que el 25.1 que era el paralelo de la Ley de Relaciones del Trabajo en Ontario, es que era anticonstitucional lo que obliga al legislador a reformular sus exigencias. Nos parece muy interesante la lectura que hace el comisario del principio diciendo: Para que una ley limite el derecho de un grupo en particular sin que se considere discriminatorio, tiene que suponerse que efectivamente existen límites dentro de una sociedad libre y democrática pero que estos límites tienen que ser razonables.

Por ejemplo: la prohibición de los policías de hacer huelga, es una limitación de su derecho fundamental pero es justificable dentro de una sociedad libre y democrática, porque definitivamente si hicieran huelga sería un aquelarre.

La justificación que presentó el procurador general de Quebec durante las audiencias, era que: Se trataba de una granja familiar; que no contaba con la resistencia a un régimen de negociación colectiva como el que exigía un sindicato; y que el sector agrario era un sector estratégico para la economía que estaba en peligro.

Los reportes de los expertos que se presentaron durante las audiencias decían:

Primero: No se trata de granjas familiares, hay una concentración de la propiedad agrícola desde los años 50 en Quebec, entonces se puede decir que es una granja familiar como se puede decir que Walmart es una empresa familiar pero su integración en el mercado es una integración capitalista con los circuitos de distribución, producción y comercialización completamente modernos.

Segundo: No están en peligro, el ingreso promedio para los propietarios ha estado en crecimiento desde los años 50.

Tercero: La producción sobre todo en el sur de Canadá y hablando particularmente de Quebec, hecha con mano de obra extranjera no está destinada al mercado

nacional si no al mercado de exportación.

Y la limitación que se hace del derecho de asociación es demasiado grande en comparación a los posibles beneficios de esa asociación y no tienen razón de ser en una sociedad libre y democrática. El argumento no es lo suficientemente fuerte. El legislador tiene un año, en abril del 2014 se les acaba, para crear una ley. Nosotros esperamos que sea una ley espejo de los demás sectores, pero también puede ser una ley parecida a la de Ontario, o que limite el derecho de huelga, eso es algo que tenemos que ver. Pero ya de entrada decir que la limitación absoluta del derecho de asociación no es justificable ya es un gran avance.

Para la Columbia Británica, la primera campaña de sindicalización que se hizo fue en el 2007. La respuesta original de los empleadores fue que en virtud del acta de comercio de Columbia Británica que es de mil ochocientos y tanto, los trabajadores extranjeros no están protegidos por el código de trabajo, no se habla de asociación o de no asociación si no que había una parte que nunca había sido reformada. No se pueden sindicalizar, el tribunal de entrada lo excluyó. Y todos los trabajadores en Columbia Británica se pueden asociar.

En Manitoba no hay problema con el derecho de asociación. Lo que nos queda de avance es Columbia Británica y Manitoba, de medio avance es Quebec y de cero avance a nivel legislativo es Ontario, que no quiere decir que esté todo ganado.

Hay límites al derecho de sindicalización incluso en los sectores donde la gente puede legalmente sindicalizarse. Por ejemplo en Quebec un trabajador en una unidad de negociación en la que el 50% [de los trabajadores] firmó una tarjeta de sindicalización, ya no es necesario pasar otra vez por el voto, en Columbia Británica aunque tengas la mayoría es necesario pasar otra vez por el voto, y es difícil no sólo para los trabajadores migrantes si no para cualquier grupo de trabajadores, el empleador tiene una influencia y dice que a los trabajadores que si votan por el sindicato los van a despedir.

La otra línea de trabajo que no se ha concretado, es justamente decir: Nos encantaría que tu estuvieras en posición de negociar con el empleador pero en lo que eso se da hay que generar una estructura de servicios y de apoyo porque evidentemente el gobierno canadiense no te está protegiendo, no te está dando acceso a las

instituciones de protección.

El gobierno canadiense está delegando su trabajo sobre la gente de enlace que no está ni capacitada ni tiene los recursos. Legalmente no tiene ni pies ni cabeza, es la vez un árbitro laboral, en cuestiones de salud, es decir es todo y a la vez es nada. El gobierno no asume su responsabilidad delega en la gente de enlace, que no tiene la capacidad de negociar a favor de los trabajadores. No tiene la posibilidad primeramente porque el no es un doctor, no es una institución canadiense, por que el no es doctor, no es un árbitro. Sólo se maneja de buena voluntad, pero una vez que se sobrepasa la buena voluntad, se está en una posición comprometida porque se tiene que asegurar a la vez la permanencia del programa y el respeto al derecho fundamental del trabajador y no se pueden hacer las dos cosas al mismo tiempo.

La manera en que está planteado el rol de enlace es una manera de conciliador, pero hay momentos en los que ya no se puede conciliar ni en los que la conciliación es viable. Hay un estudio de Veena Verma en el Instituto Norte-Sur, en *off the record* varios agentes de enlace de varios países, le dijeron: “bueno es que nosotros sabemos en que hay veces que hay que sacrificar un trabajador para ganar una granja”, te agarras con el empleador para defender un trabajador, pero el próximo año no pide ningún trabajador del país.

[Cuando se refiere a Enlace se refiere a los agentes consulares.]

- En mi investigación también trato sobre el TFSWP, que tiene un auge muy grande en los últimos años.

Sí, antes que nada quiero aclarar que el TFWP no tiene ninguna influencia sobre el PTAT.

- ¿Pero Ustedes están actuando sobre estos trabajadores también, ya que son muchos?

Si hay una campaña para reclutar y sindicalizar a este tipo de trabajadores estamos hablando de un grupo que por sus características es difícil de localizar. La UFCW apoya todos los trabajadores migrantes, sin embargo estos trabajadores no son como

---

en el PTAT, no son fáciles de localizar. Este programa no tiene un esquema centralizado como es el PTAT, y aunque tenemos campañas para difundir las actividades del sindicato en Canadá, más bien depende de los trabajadores ponerse en contacto con nosotros. Estos trabajadores poseen mayor libertad de movimiento y es difícil localizarlos, no tienen un lugar de trabajo concreto, como las granjas. Pero sí. El sindicato también está tomando en cuenta a estos trabajadores. Se está haciendo campaña en otros países de los cuales provienen estos trabajadores, México no es el caso, puesto que muy pocos del TFWP vienen de México, pero se está haciendo campaña en países del Sureste Asiático por ejemplo.

- Ustedes publican un informe anual sobre el estado de los trabajadores migrantes, en este informe anual, no se hace ninguna mención sobre la condición migratoria de los trabajadores, si son ilegales o si no. ¿Cómo definen ustedes al trabajador migrante, tiene que ver el estatus de ilegalidad?

Bueno, primero, nosotros no les llamamos trabajadores ilegales, más bien son indocumentados. Ahora en la legislación canadiense no existe nada con respecto a esta condición, es decir no importa si son indocumentados o no. Ninguna ley canadiense, hace al derecho laboral exclusivo de los trabajadores con documentos, el estatus migratorio es otra cosa, está separado. Es por esto que la UFCW no hace diferencia entre estos trabajadores. Hubo un caso el caso Henriquez, con H, sobre un trabajador indocumentado que demandó ante un tribunal local en materia de trabajo, que no le habían pagado. Este trabajador no tenía documentos, pero el tribunal dictaminó que no le correspondía dictaminar sobre el estatus migratorio del trabajador, que lo único que le correspondía era dictaminar su condición como trabajador y los derechos que generaba es decir si le pagaban o no.

- Pero ¿Existe mucha migración indocumentada, lo digo porque muchos estudiosos como Tanya Basok consideran que ésta no es un factor preponderante?

Sí, claro que existe, lo que pasa es que es otro sector invisible. Muchos trabajadores sin documentos utilizan por ejemplo números de seguridad social falsos, o simplemente no mencionan este hecho, los hay sobre todo en los sectores más vulnerables.

- En Vancouver hay un lugar llamado la Cash Corner.

Si y también en Quebec hay lugares donde se pueden encontrar este tipo de trabajadores, como el metro en Quebec.

- Entonces ¿El sindicato también está protegiendo a estos trabajadores?

Estamos abiertos a la protección de estos trabajadores, lo que pasa es que es un tema de vulnerabilidad, los trabajadores sin documentos no van a buscar un sindicato para que defiendan sus derechos, y es que tienen miedo de que si se descubre su estatus, sean expulsados del país. En ese sentido hay que tener mucho cuidado. Pero nada impide que los trabajadores se acerquen a los centros de apoyo de la UFCW.

- ¿En el campo también hay muchos de estos trabajadores?.

Lo que pasa es que no se ven, pero si hay este tipo de trabajadores, en el campo hay trabajadores del PTAT, también hay estudiantes u otros grupos vulnerables como los de tercera edad, es decir el campo es uno de los sectores donde llegan los nuevos inmigrantes, ya que no se requiere de gran habilidad para trabajar, no se necesita el idioma. Por lo que nos centramos a defender a este tipo de grupos.

- Regresando al PTAT, ¿Qué visión tiene el sindicato para este programa, una vez que ya se agotaron las medidas legales como en Ontario? ¿Que me puede decir del papel del sindicato en México?

En cada sociedad puedes ver que está la sociedad está el Estado y está el capital, y los únicos límites son los que impone el Estado, Es decir tu puedes explotar a una persona no más de 8 horas, si la puedes explotar pero no más de 8 horas, y el nivel de regulación y de exigencia que impone el Estado depende del trabajo que haga la sociedad sobre el Estado y del criterio de pertenencia que tenga sobre ciertos grupos el Estado. Por ejemplo: el Apartheid en Sudáfrica, la segregación en los Estados Unidos [sic], o la condición laboral de las mujeres, era algo que era legal o que estaba permitido en la época porque se pensaba que las mujeres, o los “negros”, o los indígenas o los inmigrantes, merecían o no merecían este tipo de trato. No

---

era una violación de sus derechos, y era legitimada día a día por toda la sociedad. Nuestro trabajo en Canadá es hacer presión a la sociedad para que la sociedad regule al Estado, para que el Estado regule el capital, la contraparte en México es un poco eso. México no puede regular en Canadá, puede controlar, participar y proteger acá. Si la realidad del PTAT se conociera en México creo que habría un poquito mejor trabajo del gobierno mexicano. Vivimos con el problema que a comparación con otras formas de inmigración el PTAT suena a un sueño, uno no se imagina a la gente que se atraviesa la frontera y que llega a Estados Unidos, sin documentos, sin contrato, sin hablar el idioma, sin una persona de enlace que esté obligada al menos en teoría a contestarle el teléfono, pues te sientas y dices: que siga otros 40 años.

- No solamente la migración indocumentada, sino también los programas legales como el H2A, tienen menores derechos, y no se comparan con el PTAT.

Desde luego.

La mejor manera de plantear la necesidad urgente de reformar el PTAT, si no bilateralmente por lo menos desde México. Es decir, se viene una reforma migratoria que no está orientada ni a la amnistía ni al abajo las fronteras ni al vamos a ser todos amigos, sino que está directamente orientada a los sectores poco especializados, a los programas de trabajo temporal. Eso es lo que están pidiendo los empleadores en Estados Unidos y eso es lo que van a tener, porque el gobierno de México no tiene el poder de negociación, y porque la comunidad latina en los Estados Unidos[sic] no está organizada, ni tiene el suficiente poder de presión para conseguir algo mucho mejor que eso, no es que no quieran definitivamente.

Digamos que lo realista, lo políticamente previsible es un programa de trabajo temporal, ¿Por qué no agarrar el PTAT y presentarlo como una estrategia viable haciéndole los ajustes pertinentes? Éste es un programa legal, es un programa ordenado, tiene muchas buenas prácticas el PTAT. El hecho, por ejemplo, de que los trabajadores no paguen un reclutador ya es la mitad del problema. Si te vas a Oaxaca y les preguntas cuántas tierras se han perdido porque alguien hipotecó sus tierras, se las dio al pollero y se quedó con las tierras. Es decir el puro costo de la migración subvencionada y asumida por el gobierno mexicano ya es una buena práctica. ¿Porqué

no replicar PTAT hacia Estados Unidos? Y eso es decir: no queremos que se desaparezca, queremos que se mejore. El PTAT tenía su sentido y era manejable hace más de cuarenta años cuando eran 200 trabajadores en Ontario. [Hoy] Son más de 16000 mexicanos y no hay manera de que el gobierno mexicano diga que los puede defender. No puedes defender con 3 empleados en el consulado a 16000 trabajadores, tienes que replantear la cuestión, reevaluar los recursos y capacidades y decir: “vamos a apoyarnos en el movimiento laboral, organizaciones de la sociedad civil, vamos a exigir hasta donde podamos exigir y el otro trabajo lo pueden hacer otras instituciones.”

México no puede exigir mejores condiciones a nivel bilateral, pero si puede permitir que los trabajadores negocien paso a paso sus propias condiciones en la granja.

- ¿Que pasa con el papel trilateral del sindicato? La unión con la AFL, y la presencia en Estados Unidos y ahora la presencia en México. ¿Hay algún plan de carácter trilateral de expansión del sindicato?

El sindicato originalmente es un sindicato estadounidense. La parte americana estuvo afiliada muchos años a la AFL se desafilió temporalmente para afiliarse a la corporación del Change to Win y ahora regresaron a la AFL. El trabajo que hemos hecho en Canadá es un trabajo que ya está probado, llevamos 20 años abriendo centros, las condiciones políticas de tamaño y de número eran muchas más realizables en Canadá y fue algo que empezó muy chiquito. Eventualmente es algo a lo que se podrían sumar las secciones locales en Estados Unidos. Tienes que verlo como un sindicato internacional pero también como un sindicato que está hecho de muchas secciones locales que son autónomas. Entonces no hay un estructura piramidal en la que el presidente del sindicato internacional decide por todos, sino que dependiendo de las condiciones se va realizando. Hay, por ejemplo, la iniciativa del local 5 que está en San José, California, que firmó un acuerdo con el gobierno de Oaxaca, para empezar a darle capacitación a todos los sectores, no sólo agrícolas, sino a todos los trabajadores oaxaqueños que son como 80% de la población mexicana afiliada al sindicato en California. Son cuestiones más puntuales que reflejan la realidad puntual de la migración.

- ¿Que interés tiene el sindicato, en afiliar a los trabajadores?

No hay manera de que esto sea en interés económico, no hay manera de que se pueda cubrir con la cuota sindical la inversión que se le ha hecho. Si esto fuera cuestión de dinero hace diez años que nos habrían corrido a todos los que trabajamos en el programa. Porque estamos dándoles servicios. Hasta hace 5 años teníamos la cifra de que el 80% de los trabajadores mexicanos que habían pisado terreno canadiense habían entrado en contacto en algún momento con nosotros, con los centros de apoyo, en donde se les da servicios gratuitos, anónimos y en español sin importar si firman o no firman una tarjeta de sindicalización.

Las campañas de sindicalización que se han hecho es en granjas específicas en donde las condiciones se daban y donde los riesgos para los trabajadores eran mínimos, y cuando se han conseguido contratos colectivos, los aumentos salariales que se han conseguido para los trabajadores cubren de sobre la cuestión sindical. Es decir el trabajador no pierde dinero , de hecho gana dinero y gana seguridad.

- ¿Y en cuestión política?

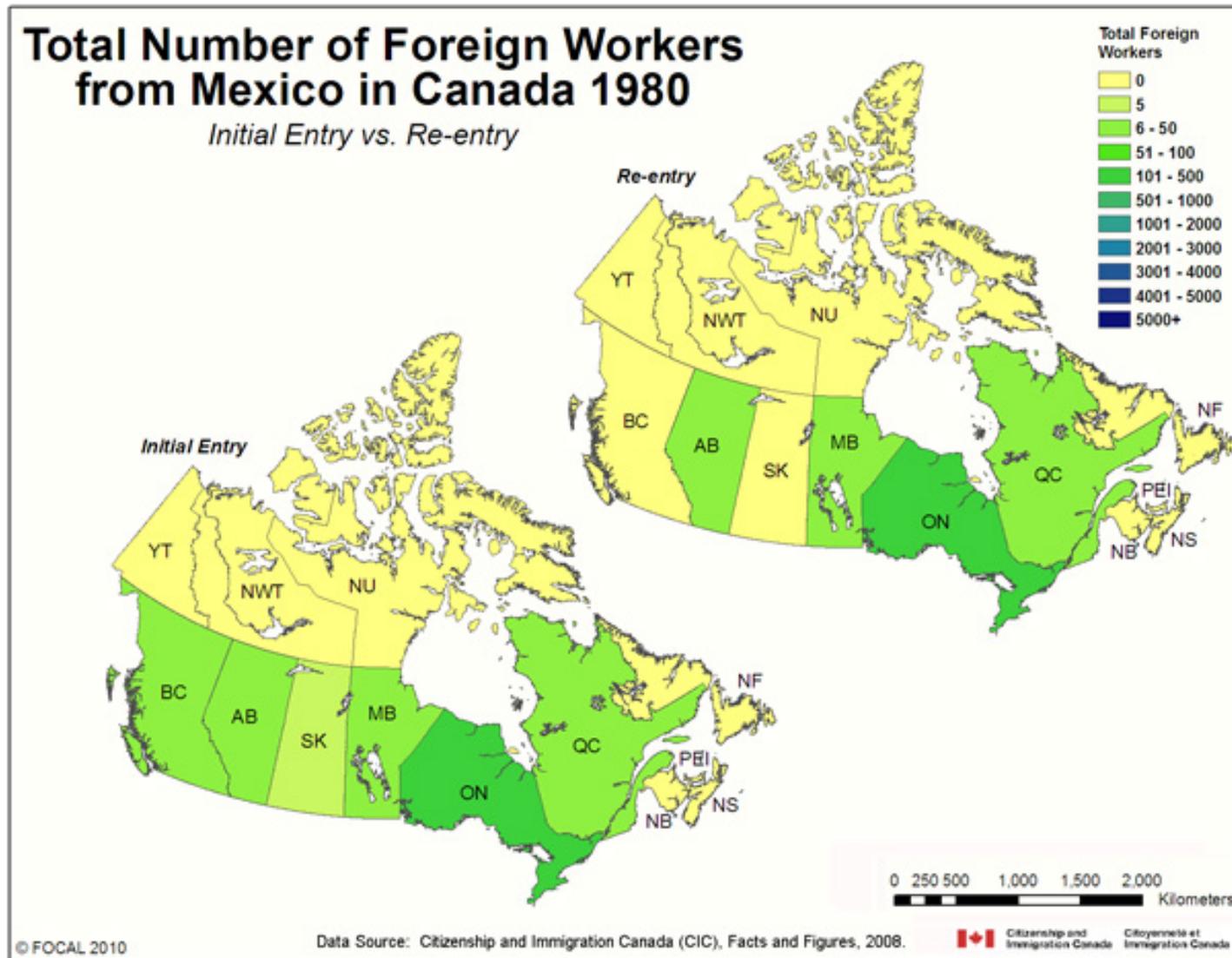
Este es el futuro de la mano de obra canadiense, y nos gustaría intervenir para regular. El gobierno no está haciendo su trabajo, necesitan un interlocutor no sólo en Canadá sino en otros países. Para allá vamos. Esto está cambiando de un día para otro, me gustaría que en 20 años cuando la mayoría de los afiliados sean de origen extranjero reconozcan que nosotros llevamos 20 años trabajando y defendiendo sus derechos, si eso va a suceder nos gustaría tener una palabra que decir sobre la manera en que va a suceder y en que condiciones va a suceder.



## Anexo G

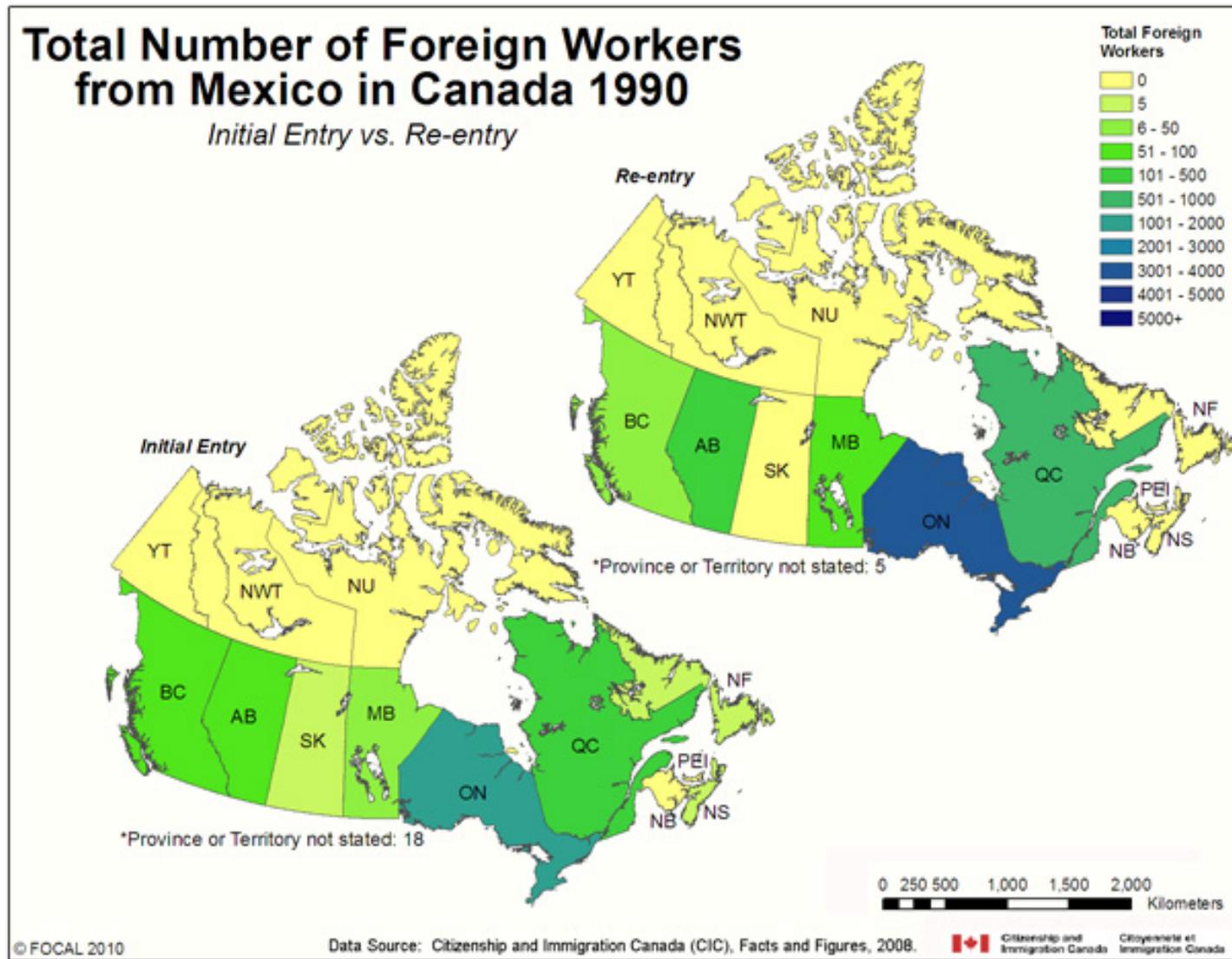
# Mapas de trabajadores temporales en Canadá por provincia

Figura G.1: Trabajadores temporales mexicanos en Canadá por provincia (1980).



Fuente: FOCAL, *Mapeo de migración desde las Américas*, 2010, <http://www.mappingmigration.com/gismapsspanish.html>, (consultado en octubre del 2012).

Figura G.2: Trabajadores temporales mexicanos en Canadá por provincia (1990).



Fuente: FOCAL, *Mapeo de migración desde las Américas*, 2010, <http://www.mappingmigration.com/gismapsspanish.html>, (consultado en octubre del 2012).

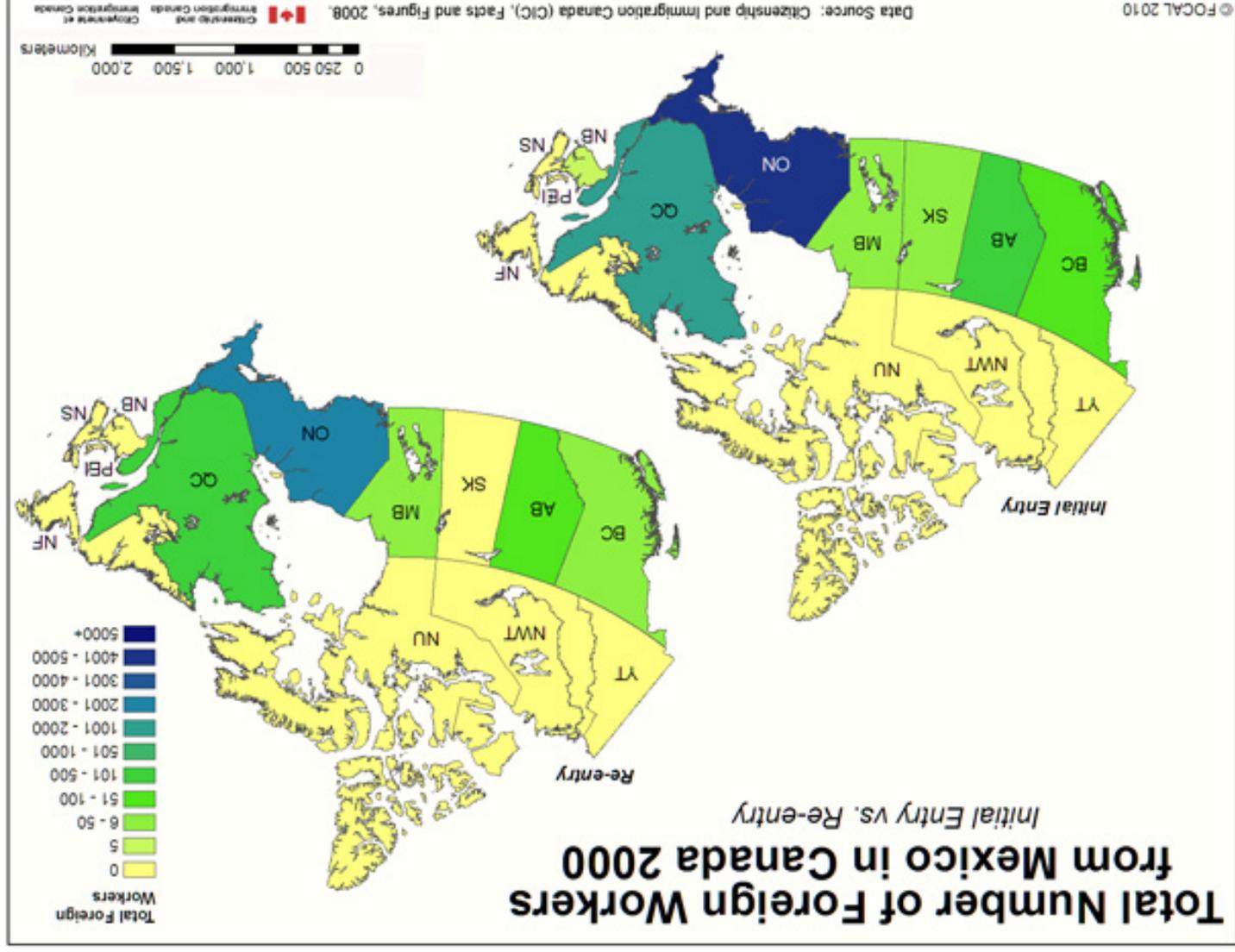
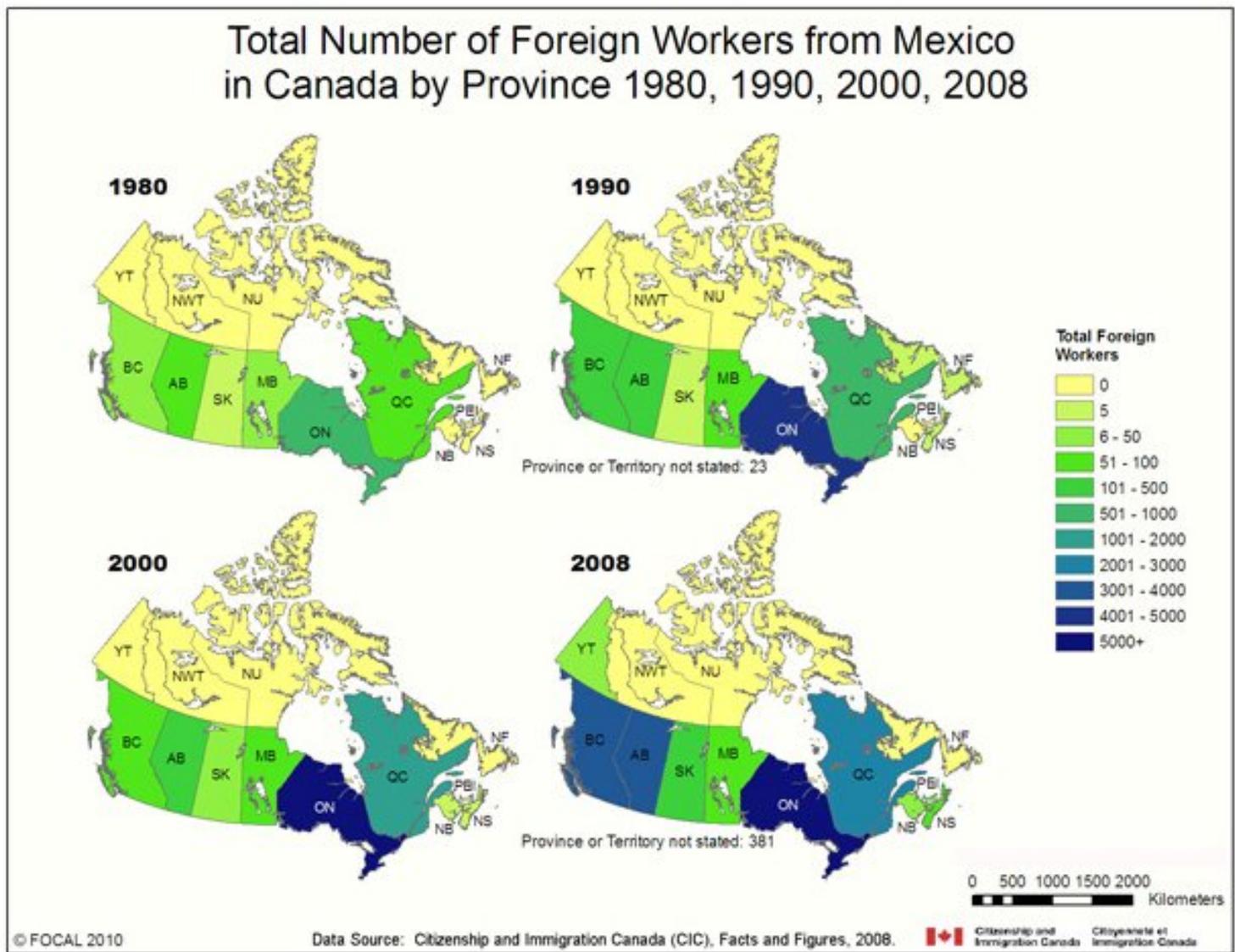


Figura G.3: Trabajadores temporales mexicanos en Canadá por provincia (2000).

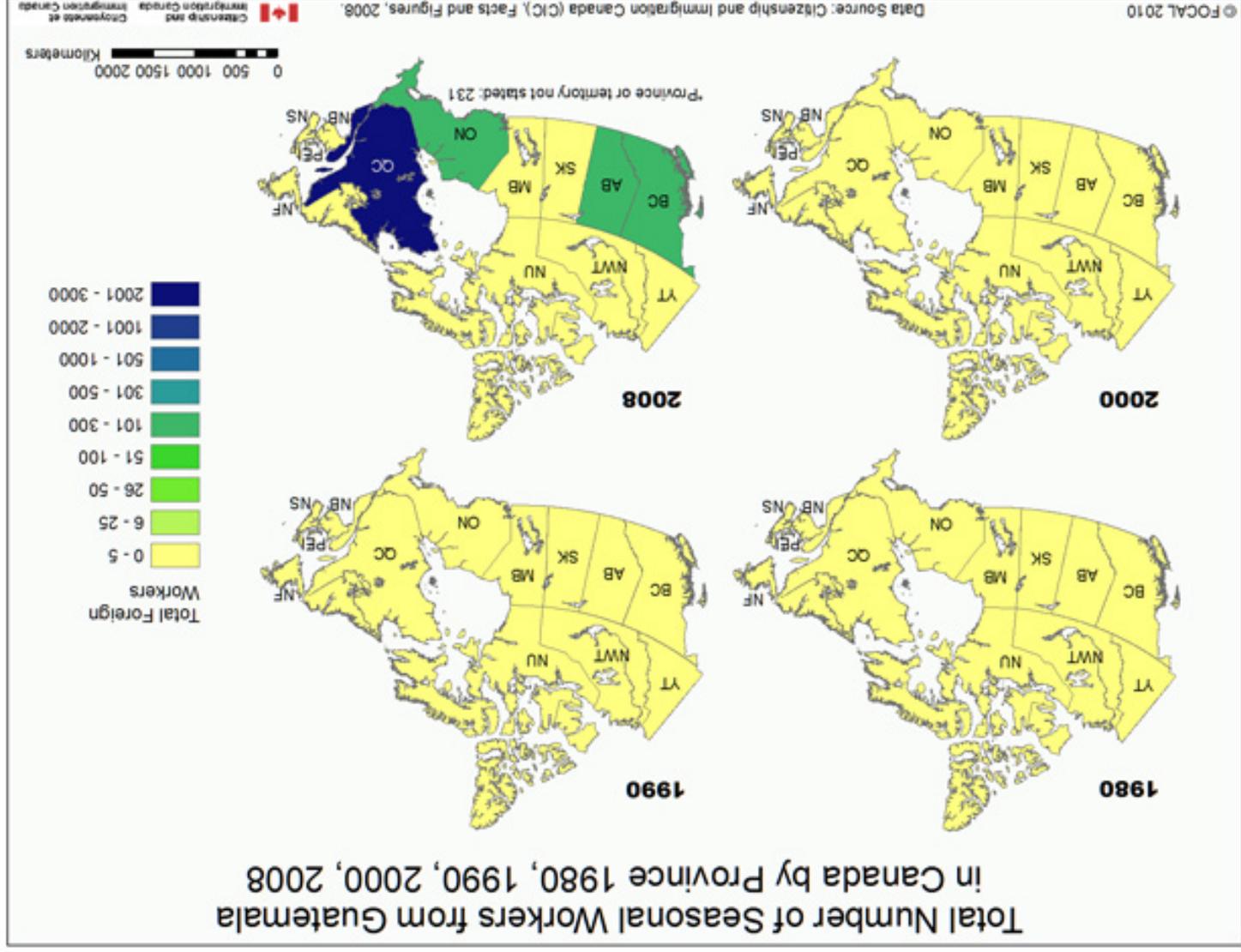
Fuente: FOCAL, *Mapa de migración desde las Américas*, 2010, <http://www.mappingmigration.com/gismaps spanish.html>, (consultado en octubre del 2012).

Figura G.4: Trabajadores temporales mexicanos en Canadá por provincia (1980,1990,2000,2008).



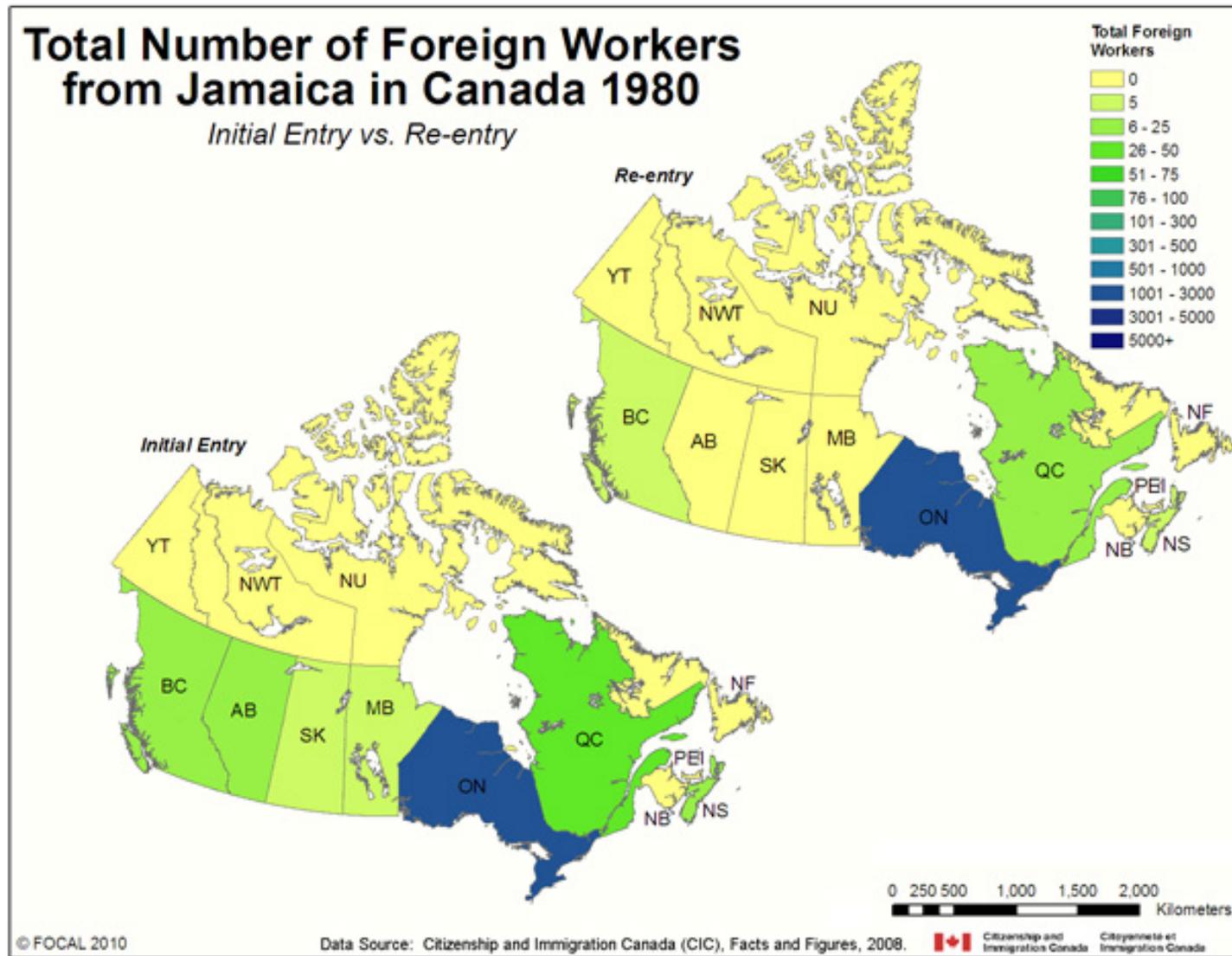
Fuente: FOCAL, *Mapeo de migración desde las Américas*, 2010, <http://www.mappingmigration.com/gismapsspanish.html>, (consultado en octubre del 2012).

Figura G.5: Trabajadores temporales de Guatemala en Canadá por provincia (1980,1990,2000,2008).



Fuente: FOCAL, *Mapeo de migración desde las Américas*, 2010, <http://www.mappingmigration.com/gismaps/spanish.htm>, (consultado en octubre del 2012).

Figura G.6: Trabajadores temporales de Jamaica en Canadá por provincia (1980,1990,2000,2008).



Fuente: FOCAL, *Mapeo de migración desde las Américas*, 2010, <http://www.mappingmigration.com/gismapsspanish.html>, (consultado en octubre del 2012).



## **Anexo H**

### **Documentos del caso: UFCW vs Consulado mexicano ante la Corte Laboral de Columbia Británica.**

#### **H.1 Lista negra filtrada**

Anexo H. Documentos del caso: UFCW vs Consulado mexicano ante la Corte  
A78 Laboral de Columbia Británica.

From: 6633322 Page: 1/7 Date: 3/7/2011 9:01:26 PM

**Nombre del Trabajador:** VICTOR ROBLES VELEZ  
**Número de Expediente:** R3102  
**Entidad:** TLAXCALA  
**Sexo:** HOMBRE  
**Situación:** REVISION EXPEDIENTE  
 ENTRADA INADMISIBLE A CANADÁ

Fecha	Tipo	Realizado por	Motivo	Comentario	Dependencia
13/01/2011 09:54:39 a.m.	DG	ENER SOSA RIZO	Bitacora	SE RECIBE LLAMADA DEL CONSULADO DE VANCOUVER DONDE NOS COMENTAN QUE ESTE TRABAJADOR NO PODRA SALIR A CANADA PORQUE ESTA INMERSO EN CUESTIONES DE SINDICALIZACION, PONER ATENCION PARA QUE NO SALGA.	COOR. GRAL. DE EMPLEO
27/09/2010 11:08:09 a.m.	ERR	LAURA TOLTECA ZAMORA	Bitacora	EL TRABAJADOR TIENE 8 TEMPORADAS EN EL PROGRAMA Y CON EL ACTUAL PATRON TIENE 6 TEMPORADAS QUIEN LE ENTREGO CARTA PARA FEBRERO DEL 2011,EL TRABAJADOR COMENTA LA POSIBILIDAD DE CAMBIAR DE PATRON POR LO QUE SE LE ACLARA AL TRABAJADOR QUE DE SER ASI RENCUNIARIA A ESTE EMPLEADOR QUE LO ESTA PIDIENDO EL TRABAJADOR DICE QUE CUANDO VENGA A SOLICITAR VISA YA TENDRA DEFINIDA SU SITUACION. EL TRABAJADOR DICE QUE EL PEDIDO PUEDE SER PARA EL 7 DE ENERO DEL 2011,EL TRABAJADOR TIENE EXPERIENCIA EN LA COSECHA DE TOMATE,CHILE MORRON,PEPINO Y FLORES EN INVERNADERO Y EN CAMPO PEPINO,FLORES,LECHUGA,SE LE PIDE RENOVAR PASAPORTE Y POSTERIORMENTE REALIZAR EL TRAMITE DE VISA,SE LE REGREGA VISA,PASAPORTE Y TARGETA BLANCA PRA SU RESGUARDO.	SEE TLAX
27/09/2010 10:59:20 a.m.	ERR	LAURA TOLTECA ZAMORA	Bitacora	EL TRABAJADOR TIENE 8 TEMPORADAS EN EL PROGRAMA Y CON EL ACTUAL PATRON TIENE 6 TEMPORADAS QUIEN LE ENTREGO CARTA PARA FEBRERO DEL 2011 PERO EL TRABAJADOR DICE QUE EL PEDIDO PUEDE SER PARA EL 7 DE ENERO DEL 2011,EL TRABAJADOR TIENE EXPERIENCIA EN LA COSECHA DE TOMATE,CHILE MORRON,PEPINO Y FLORES EN INVERNADERO Y EN	SEE TLAX

18/01/2010 01:02:16 a.m.	UD	ENER SOSA RIZO	Ult. Diag	<p>TRAMITE DE VISA,SE LE REGREGA VISA,PASAPORTE Y TARGETA BLANCA PRA SU RESGUARDO.</p> <p>ÉL TRABAJADOR TIENE 6 TEMPORADAS EN EL PROGRAMA Y 3 CON ESTE PATRO, QUIEN LO SOLICITA PARA LA TEMPORADA 2010, CUENTA CON EXPERIENCIA EN CULTIVO DE FLORES Y TOMATE EN INVERNADERO. CONSIDERA UNA TEMPORADA BUENA. EL TRABAJADOR COMENTA QUE ES SEGRURO EL PEDIDO EN EL MES DE FEBRERO POR LO QUE SOLO HARA RENOVACION DE VISA. REGRESO PASAPORTE, VISA Y TARJETA BLANCA PARA SU RESGUARDO.</p>	COOR. GRAL. DE EMPLEO
02/09/2003	EI	GENERICO_A R GENERICO_A R GENERICO_A R	Ent. Ini.	<p>TRABAJA CON SU PADRE EN 4 HECTAREAS CULTIVANDO CEREALES CUENTA CON EXPERIENCIA EN EL MANEJO DE EQUIPOS DE TRANSPORTE CUBRE ASPECTO FISICO</p>	COOR. GRAL. DE EMPLEO

- EI = Entrevista Inicial
- UD = Último diagnóstico
- BIT = Bitácora
- ERR = Evaluación de Reporte Retorno
- DG = Diagnóstico (Actualización de documentos)
- RP = Repatriación
- NT = Notice
- RT = Reporte de Trabajador

Tipos:

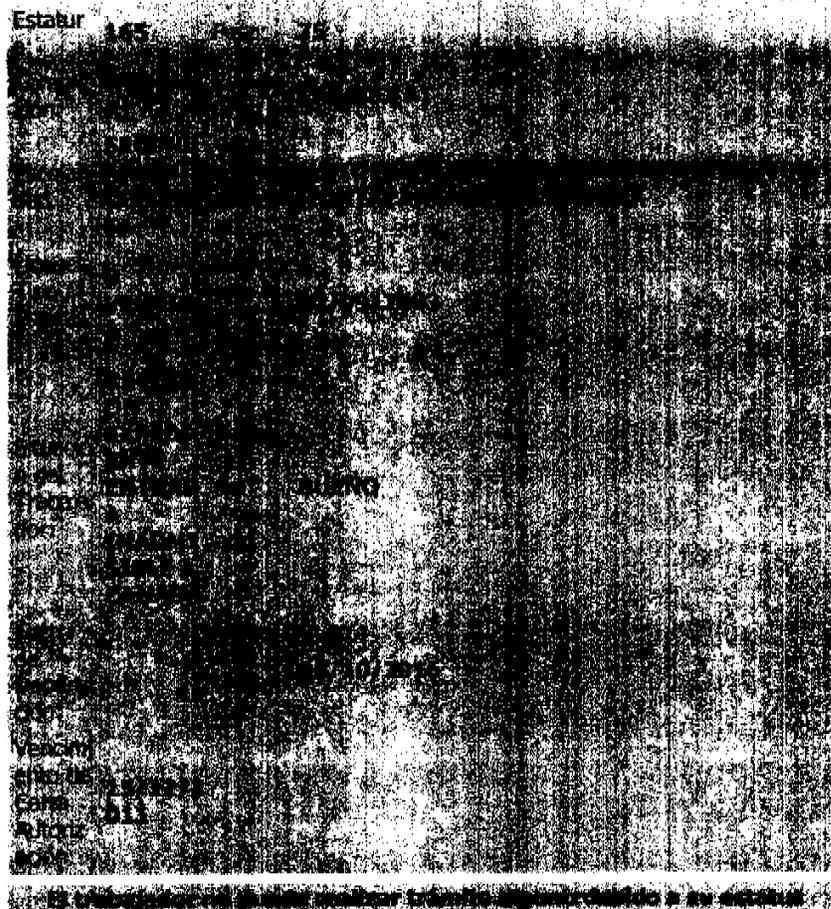
Fecha: 07/03/2011 05:57:45 p.m.

R3102

VICTOR ROBLES VELEZ

DATOS PERSONALES Y PRINCIPALES TRÁMITES

Estado:	TRINIDAD	Fecha:	
Municipio:	ARISTA	Identificación:	2009921802
Sexo:	MASCULINO	Edad:	30



**HISTORIA LABORAL**

::  
 CAMPO/VERDURAS Y LEGUMBRES:: PAPA, CHICHARO, ALFALFA,  
 CAMPO/FLORES:: ORNATO, COMESTIBLES,  
 CAMPO/FRUTAS:: MANZANA, DURAZNO,  
 CAMPO/CEREALES:: TRIGO, AVENA, CEBADA, MAIZ,  
 VIVERO E INVERNADERO/VERDURAS Y LEGUMBRES:: CHILE, TOMATE,  
 VIVERO E INVERNADERO/FLORES:: COMESTIBLES,

**HISTORIA LABORAL EN PTAT - PEDIDOS**

A N O	NAN CG	TIPO PEDI DO	PROVI NCIA	GRANJA	DURA CIÓN (meses)	INICI O CONT	¿FUE SUSTIT UIDO?	MOT IVO SIS	EST ATU S
-------------	-----------	--------------------	---------------	--------	-------------------------	--------------------	-------------------------	-------------------	-----------------

				s.días) RATO		T.	
2011	11-8-44 / 1%>	NOMI NAL	COLUM BIA BRITAN ICA (C.B.)	SIDHU & SONS NURSERY	8.02	01/02/ 2011	K
2010	10-8-31 / 1%>	NOMI NAL	COLUM BIA BRITAN ICA (C.B.)	SIDHU & SONS NURSERY	8.02	01/02/ 2010	NO V
2009	09-8-34 / 1%>	NOMI NAL	COLUM BIA BRITAN ICA (C.B.)	SIDHU & SONS NURSERY	8.02	05/02/ 2009	NO V
2008	08-8-11 / 1%>	NOMI NAL	COLUM BIA BRITAN ICA (C.B.)	SIDHU & SONS NURSERY	8.04	08/01/ 2008	NO V
2007	07-8-14 / 2%>	NOMI NAL	COLUM BIA BRITAN ICA (C.B.)	SIDHU & SONS NURSERY	8.01	28/02/ 2007	NO V
2005	05-1-119 / 1%>	NOMI NAL	ONTARI O	CACCIAV ILLANI D FARMS	8.01	01/02/ 2005	NO V

**HISTORIA LABORAL EN PTAT - ASIGNACIONES**

AÑO	NAN CG	TIPO ASIG.	PROVINCIA	GRANJA	VUEL O (fecha/ statu s)	DURA C. (mese s.días)	CULTIV OS	EV AL. DOCT OS. PL.
2010	10-8-31 / 1	NOMI NAL	COLUM BIA BRITANI CA (C.B.)	SIDHU & SONS NURSERY	04/02 /2010 CERR ADO	7.21	COMESTI BLES COMESTI BLES	FUT TD1 Rep.R etomo
2009	09-8-34 / 1	NOMI NAL	COLUM BIA BRITAN ICA	SIDHU & SONS NURSERY	05/02 /2009 CERR	7.22	ORNATO	FUT TD1 Rep.R

Year	Month	Day	Category	Company	Country	Rate	Remarks
2008	08-11	1	NOMINAL	COLUMBIA BRITANICA (C.B.)	CHILE	7.06	FUT Rep.R etorno
2007	07-14	2	NOMINAL	COLUMBIA BRITANICA (C.B.)	ORNATO	7.27	FUT Rep.R etorno
2006	06-05	2	SELECCION	COLUMBIA BRITANICA (C.B.)		7.12	FUT Rep.R etorno
2005	05-11	1	NOMINAL	ONTARIO CACCIAVILLANI D FARMS	TOMATE CAI ABAZ A COL COLIFLO R NABO ZANAHO RIA CEBOLIA CHICHAR O TOMATE	8.03	FUT Rep.R etorno
2004	04-13	1	SUSTITUTO	ONTARIO CACCIAVILLANI D FARMS	TOMATE	8.00	FUT Rep.R etorno

Número de Reportes a Trabajador: 0  
 Número de Reportes de Repatriación: 0  
 Número de Reporte a Granjas: 0  
 Bitácora de comentarios: 3 Impresión Bitácora de Comentarios

**DIAGNÓSTICO**

EL TRABAJADOR TIENE 6 TEMPORADAS EN EL PROGRAMA Y 3 CON ESTE PATRO, QUIEN LO SOLICITA PARA LA TEMPORADA 2010, CUENTA CON EXPERIENCIA EN CULTIVO DE FLORES Y TOMATE EN INVERNADERO. CONSIDERA UNA TEMPORADA BUENA. EL TRABAJADOR COMENTA QUE ES SEGURO EL PEDIDO EN EL MES DE FEBRERO POR LO QUE SOLO HARA RENOVACION DE VISA. REGRESO PASAPORTE, VISA Y TARJETA BLANCA PARA SU RESGUARDO.

**DATOS DE LOCALIZACIÓN Y REFERENCIAS FAMILIARES**

From: 6633322 Page: 6/7 Date: 3/7/2011 9:01:27 PM

Direccion: **EJIDO 12, MIGUEL LIRA Y ORTEGA, 90280**  
 Estado / Municipio: **TLAXCALA, MARIANO ARISTA**  
 Persona para dejar recados: **MIRNA NOHEMI JUAREZ BRINDIS**  
 Parentesco: **ESPOSO(A)**  
 Teléfonos: **7487661711 / /**  
 Esposa (o): **MIRNA NOHEMIJUAREZ BRINDIS**  
 Beneficiaria (o): **MIRNA NOHEMIJUAREZ BRINDIS**  
 Parentesco Benef.: **ESPOSO(A)**  
 Padre: **FAUSTINO ROBLES ORDOÑEZ**  
 Madre: **ROSA VELEZ CARRAZCO**  
 Total Hijos: **4**  
 Total Dependientes: **5**  
 Total Hijos <17 años: **4**  
 Parentesco Depend.: **ESPOSO(A) E HIJOS**

#### INFORMACIÓN GENERAL DE TRÁMITES Y DOCUMENTOS

Última Temporada: **2011**  
 Probable Pedido:  
 RTM  
 (Reg.Trab.Migratorio): **04-55**  
 Número de SS: **917760068**  
 No. Pasaporte: **G05536753**  
 Examen Médico: **16/11/2010**  
 Fecha de envío a  
 Embajada: **25/11/2010**  
 ¿Se envía a Puerto  
 España?: **NO**  
 Fecha de envío a  
 Puerto España:  
 Motivo de envío a  
 Puerto España:  
 Documento Recibido: **CARTA AUTORIZACIÓN**  
 Fecha de Recepción: **17/12/2010**  
 Expediente de  
 Embajada: **W300008340 TRAMITE NORMAL**  
 No. Carta Autorización: **U508008144**

## **H.2 Testimonio de Victor Robles Vélez.**

DECLARACION BAJO JURAMENTO

YO, VICTOR ROBLES VELEZ, CON DOMICILIO EN CALLE EJIDO NUMERO 12, MIGUEL LIRA Y ORTEGA, NANACAMILPA, TLAXCALA, MEXICO, NUMERO DE EXPEDIENTE R-3102, SIN 917 760 068, DECLARO SOLEMNEMENTE QUE:

1. Soy trabajador agrícola mexicano participante del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México Canadá.
2. Viajé por primera vez a Canadá en el año 2004, a la granja Dany Cacciavillani, en la provincia de Ontario, donde trabajé dos años.
3. En el año 2006, viajé por primera vez a la granja Sidhu & Sons, en la provincia de Columbia Británica. Trabajé en esta granja desde 2006 hasta 2010, obteniendo siempre reportes satisfactorios de la parte de mi empleador.
4. Durante mi estancia en la granja Sidhu & Sons, los trabajadores organizaron una campaña de organización sindical.
5. En septiembre 2010, regresé a mi estado a hacer mi reporte de retorno, y me entrevisté con la licenciada Laura Tolteca Zamora. Le hice saber que tenía carta de mi patrón para febrero pero que era posible que en saliera el pedido para Enero.
6. En el mes de enero, me presenté en las oficinas del Servicio Estatal de Empleo de Tlaxcala para documentarme y me dijeron que todo estaba bien y completo, y me informaron que mi fecha de salida era para el 2 de febrero del 2011. Ese mismo día por la tarde, al regresar a mi domicilio, recibí una llamada de las oficinas de Tlaxcala diciendo que tenía que presentarme en las oficinas de la Secretaría en México porque tenía problemas con mi visa.
7. Al día siguiente me presenté a las oficinas de la Secretaría en la Ciudad de México, donde el Licenciado Ener Sosa me informó que había un problema con mi visa canadiense porque una persona con el mismo nombre que yo había ingresado de manera ilegal a Estados Unidos, y que por lo mismo, mi visa estaba bloqueada. Le pregunté si había algo que yo pudiera hacer para aclarar mi situación y me contestó que no había nada más que hacer, que yo ya no podría viajar más a Canadá hasta que el Consulado de Estados Unidos y Canadá aclararan el problema.
8. Muy angustiado por las consecuencias de esta decisión, decidí regresar a la Secretaría del Trabajo el día 2 de febrero de 2011, día para el cual estaba listo mi pedido, para ver si los compañeros podían ayudarme en algo. Cuando llegue a las oficinas de la STPS, un funcionario llamado Jorge (no conozco su apellido) me preguntó que por qué no estaba saliendo hacia Canadá como mis demás compañeros. Le expliqué que mi visa estaba bloqueada porque una persona con mi nombre había tratado de entrar a Estados Unidos y él abrió su computadora para verificar mi expediente. Ahí mismo me informó que yo estaba bloqueado porque había participado en el sindicato en la granja Sidhu, no porque mi visa estuviera bloqueada.
9. Sorprendido, me dirigí hacia la oficina del Licenciado Ener Sosa para preguntarle por qué me había engañado. Yo sólo quería saber la verdadera razón de que no me

- dejaran salir más a Canadá. El Licenciado Sosa me preguntó quién me había dicho que yo estaba bloqueado por el sindicato. Cuando contesté que Jorge, lo regañó dentro de la oficina. Después me dijo que Jorge se había equivocado, que en realidad yo estaba fuera del programa porque no tenía visa para entrar a Canadá.
10. El mismo mes de febrero me presenté a las oficinas de la Secretaría en Tlaxcala para preguntar si había posibilidad de que me enviaran a otro país como trabajador temporal, como a España por ejemplo. La funcionaria me contestó que no había ninguna oportunidad para mí, que me regresara a mi pueblo y que por andar haciendo a escándalo yo ya no podía ir ni a Canadá, ni a España, ni a Estados Unidos, que yo estaba definitivamente bloqueado.
  11. En el mes de marzo, me entrevisté con una trabajadora del sindicato, Andrea Gálvez González, para explicarle mi situación y averiguar si mi visa estaba bloqueada. En el mes de abril, ella obtuvo la confirmación escrita de la Embajada Canadiense de que yo sí tenía visa y que mi permiso de trabajo había sido aprobado desde diciembre 2010.
  12. Preocupado por mi situación, y considerado que me estaban excluyendo injustamente del programa sin tener ninguna prueba en mi contra, participé en una conferencia de prensa el 18 de mayo del 2011 para denunciar la existencia de listas negras en el programa.
  13. El 14 de julio del 2011 recibí una llamada de la secretaria de Tlaxcala para avisarme que me fuera a documentar. Me presenté el mismo día, me atendieron enseguida y me dijeron que ya tenía yo un patrón para salir a trabajar allá. Yo le pregunté que a dónde, que quería regresar a la granja Sidhu con mi patrón y ella me contestó que nomás fuera este año a cubrir ese cupo porque no tenía que irse vacío y que ya el año siguiente me iban a regresar con mi patrón, en Columbia Británica.
  14. La funcionaria en Tlaxcala me pidió que me presentara el día 15 en la Ciudad de México para terminar mi documentación. Cuando le pregunté por qué no me habían dejado salir en el mes de febrero e dijo también que la razón por la que yo no había salido a Canadá era que yo había pedido cambio de patrón y que no había habido patrón para mí, que por eso yo no había salido. Yo contesté que yo no había pedido cambio de patrón, que sólo había preguntado si era posible cambiar o no, y que ahí me habían contestado que dependía de mí si conseguía mi propio patrón.
  15. Yo no tenía dinero para viajar el viernes 15 de julio así que tuve que esperar hasta el día 18 para presentarme a la Secretaría. Ahí hablé con otro funcionario –me informaron que a Ener Sosa ya lo habían despedido- y ahí me entregaron todos mis documentos para presentarme en el aeropuerto.
  16. Yo viajé a Canadá el 22 de julio de 2011, a la granja Richard Legault en la provincia de Quebec, y trabajé ahí hasta el 22 de noviembre del 2011, cumpliendo cabalmente mis funciones y sin ninguna queja del patrón.
  17. El trabajador de confianza del empleador, Ubaldo, me recibió comentando que a mí me habían mandado a esa granja porque había estado con el sindicato. Yo contesté simplemente que yo venía a trabajar y que iba a trabajar bien. Ubaldo tiene el poder de recomendar quién se queda y quién se va de la granja porque el empleador le tiene mucha confianza, y varios trabajadores han perdido su empleo por sus comentarios. A mí me comentó que si el patrón se enteraba de que yo había estado en el sindicato me podía despedir.

18. Puesto que mi situación ya está aclarada aquí y en Canadá, me gustaría viajar a la granja en la que siempre trabajé. No me gustaría perder mi antigüedad debido a la serie de irregularidades que hubo en mi expediente. Soy un trabajador responsable, honesto y puntual, y me gustaría regresar a mi trabajo de siempre, en la granja Sidhu and Sons. Si esto no fuera posible por alguna razón, me gustaría que mi expediente quedara completamente limpio para que se me diera oportunidad de conservar mi puesto dentro del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá.
19. El hecho de que gente que no me conoce esté al corriente de mi situación, como es el caso de Ubaldo en la granja Richard Legault, pone en peligro mi empleo y eso es algo que yo considero injusto. Por esta razón prefiero que me envíen de regreso a la granja Sidhu and Sons.

Y FIRMO EN NANACAMILPA DE MARIANO ARISTA, ESTE 26 DE NOVIEMBRE DEL 2011



---

VICTOR ROBLES VELEZ



---

ANDREA GALVEZ GONZALEZ, TESTIGO

### **H.3 Testimonios de exfuncionarios del consulado**

• Personal de la oficina en Vancouver debía informar sobre mexicanos afiliados al UFCW

0

g+1



## Ordenaron SRE y STPS a consulado en Canadá hacer una campaña antisindical

**ELIZABETH VELASCO C.**

Periódico La Jornada  
Lunes 19 de marzo de 2012, p. 15

Tres ex empleados del consulado de México en Vancouver revelaron ante las autoridades laborales de Columbia Británica, en Canadá, que recibieron órdenes expresas de funcionarios mexicanos de las secretarías de Relaciones Exteriores (SRE) y del Trabajo y Previsión Social (STPS) para efectuar una campaña “antisindical, de despido y exclusión” de connacionales adscritos al Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), quienes durante su estadía en aquel país se afiliaron al Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Comercio (UFCW, por sus siglas en inglés) en demanda de respeto a sus derechos laborales.

Ante el Consejo de Relaciones Laborales (CRL) de Columbia Británica, donde se ventilan sendos juicios contra el gobierno mexicano, los ex trabajadores Diego Prieto, Javier Valdez y Félix Martínez presentaron testimonios respecto a que Ángel Villalobos, embajador en Canadá; la vicecónsul y representante de la STPS Estela García León, y Guadalupe Palacios, de Protección y Trabajadores Agrícolas, les pedían hacer una “lista de las granjas donde se sospechaba que había trabajadores en contacto con la UFCW” para incluirlos en una “bitácora” que se enviaba a la STPS, a fin de que no volvieran a ser integrados en el PTAT o para enviarlos a granjas donde no había sindicato.

Además, advertían a los trabajadores mexicanos que “no contactaran a nadie” de la UFCW, sino exclusivamente al personal del consulado, según testimonios que en febrero pasado rindieron los ex empleados del consulado ante el CRL,

cuya copia posee *La Jornada*.

La UFCW puso una queja contra el gobierno mexicano y los empleadores de diversas granjas de Canadá (a donde cada año laboran los connacionales del PTAT), por su “alianza” para impedir que los campesinos defiendan sus derechos laborales, y por llevar a cabo acciones como “despido injustificado y la exclusión del PTAT”.

La Unión alega que “México interfiere en forma incorrecta, al negarse a permitir que los trabajadores mexicanos que apoyan a la Unión puedan volver a Canadá o, en otros casos, al negarse a enviar de vuelta al trabajador al empleo donde está sindicalizado”.

### **Daño irreparable**

El gobierno mexicano ya demandó ante el CRL de Columbia Británica una “suspensión provisional” de las audiencias sobre el caso 61973/, abierto luego de que diversos empleados de las granjas Sidhu se quejaron.

“México sufrirá un daño irreparable si las audiencias Sidhu continúan en la manera actual”, alegó el gobierno mexicano, después de que el 28 de febrero solicitó ante la Corte Suprema de Columbia Británica que obligue al CRL “a no escuchar ninguna prueba de lo que hizo México” y “a suspender las audiencias”. En sus alegatos, México acusó a la UFCW “de pretender violar su inmunidad y de orillar a la CRL a involucrarse en acciones soberanas de un Estado extranjero con respecto a sus propios ciudadanos”.

Enseguida se reproducen algunos fragmentos de los largos testimonios ante las autoridades laborales de Canadá, en audiencias de febrero pasado.

–Disculpe señor Valdez, nos decía sobre las órdenes que recibió de la señoras García, Palacios y del señor Villalobos.

–Todos me advirtieron que debía ser muy cauteloso; que no debía hablar a nadie que se me acercara en nombre del sindicato; bromeando, Villalobos me advertía que les dijera a los trabajadores que no contactaran a los centros de apoyo porque podían dejar de venir al programa, y que cualquier cosa la debían contactar con el consulado. También me decían que si los empleadores se enojaban porque los trabajadores se acercaban al sindicato, iban a dejar de pedirlos, y tanto los cónsules como yo íbamos a perder nuestros trabajos. Esas advertencias eran constantes, especialmente de Guadalupe Palacios.

En otra audiencia, Prieto reveló: “Cada vez que un trabajador se ponía en

contacto con el sindicato se enviaba un reporte a la Secretaría del Trabajo (...) No hacía nada sin hacérselo saber a Estela (García), a quien pedía instrucciones, y ella contestaba: ‘bueno, tenemos que escribir un comentario en la bitácora’”, con la cual se daba “seguimiento a los casos”.



# Anexo I

## Memorandum de Entendimiento México-Canadá

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

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

EL GOBIERNO DE CANADA (en adelante referido como "CANADA"), representado por el

Ministro de Empleo e Inmigración/Desarrollo de Recursos Humanos Canadá

Deseosos de continuar el desarrollo del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales, en existencia desde 1974 y que simboliza los vínculos estrechos de amistad, comprensión y cooperación entre ellos;

Deseosos de asegurar que el Programa continúe siendo de beneficio para ambas partes y facilite el traslado de trabajadores agrícolas mexicanos temporales a todas las zonas de Canadá que éste determine que se necesitan dichos trabajadores para satisfacer la demanda del mercado laboral agrícola canadiense;

México y Canadá han acordado que los principios rectores del programa sean:

1. a) Que la operación del programa sea administrada de acuerdo con las normas operativas, adjuntas como anexo I, sujetas a revisión anual por ambas partes y corregidas, si fuera necesario, para reflejar los cambios requeridos, para la administración exitosa del Programa y su adhesión a los principios contenidos en este Memorandum.
- b) Que los trabajadores van a ser empleados a un costo especial para los empleados y recibirán de sus respectivos empleadores, mientras estén empleados en Canadá, alojamiento adecuado y un tratamiento igual al recibido por los trabajadores canadienses que realicen el mismo tipo de trabajo agrícola, de acuerdo con las leyes canadienses;
- c) Que los trabajadores van a ser empleados en cualquier actividad realizada por trabajadores canadienses, en el sector agrícola canadiense solamente durante los períodos determinados por Canadá como aquellos en que los trabajadores locales de Canadá no están disponibles; y
- d) Que cada trabajador y cada empleador firmará un Acuerdo de Empleo, copia del cual se adjunta como Anexo II, y que describe las condiciones de empleo del programa, acuerdo que estará sujeto a revisión anual por ambas partes y corregido después de consultas con los grupos de empleadores de Canadá que reflejen los cambios requeridos, para la administración exitosa del Programa y adhesión a los principios contenidos en este Memorandum.

Y han convenido además que:

2. Este Memorandum de Entendimiento:

- a) Puede ser corregido en cualquier momento mediante la aprobación de ambas partes por escrito;
- b) Entrará en vigor el primero de enero de 1995 y continuará en vigencia hasta el primero de enero de 2000, el Memorandum de Entendimiento continuará en vigor después de dicha fecha, a menos que sea rescindido por cualquiera de las partes mediante notificación por escrito a la otra parte, con, al menos, tres meses de antelación; y,
- c) Es un ACUERDO ADMINISTRATIVO INTERGUBERNAMENTAL que no constituye un tratado internacional y cuya diferencia sobre la interpretación o aplicación de este Memorandum de Entendimiento o sus anexos, será solucionada mediante consulta entre ambas partes.

Hecho en dos ejemplares en la ciudad de Ottawa, el día veintisiete del mes de abril del año de mil novecientos noventa y cinco, en español, inglés y francés, dando fe por igual cada uno de los textos.

POR EL GOBIERNO DE LOS  
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

POR EL GOBIERNO DE CANADA  
FOR THE GOVERNMENT OF CANADA

FOR THE GOVERNMENT OF  
UNITED MEXICAN STATES

POUR LE GOUVERNEMENT DU CANADA

POUR LE GOUVERNEMENT DES  
ETATS-UNIS DU MEXIQUE

*José Angel Gurría Treviño*  
*Secretario de Relaciones Exteriores*

*Lloyd Axworthy*  
*Ministro de Desarrollo de Recursos Humanos*

**NORMAS OPERATIVAS PARA EL MEMORANDUM DE  
ENTENDIMIENTO ENTRE LOS GOBIERNOS DE LOS ESTADOS  
UNIDOS MEXICANOS Y CANADA**

Además de los principios contenidos en el Memorandum de Entendimiento, las partes han acordado que:

1. Canadá:

- a) De acuerdo con sus leyes de inmigración, establecerá directrices que limiten la admisión a Canadá de TRABAJADORES de México que buscan su entrada a Canadá con el propósito de incorporarse al empleo temporal en el sector agrícola de personas seleccionadas por México que:

- (i) tengan, por lo menos, 18 años de edad;
  - (ii) sean nacionales de México;
  - (iii) satisfagan las leyes de inmigración de ambos países; y
  - (iv) sean parte del acuerdo de empleo adjunto a éste como anexo II;
- b) Se compromete a dar aviso a México, con veinte días laborales de antelación, sobre el número de trabajadores a selección elegidos dentro del grupo laboral disponible mencionado en la sección 2(d), con objeto de facilitar el proceso de documentación y permitir su llegada para las fechas solicitadas por los empleadores;
- c) Se compromete a notificar a México con razonable anticipación, la cancelación de cualquier solicitud de trabajadores mexicanos, antes de su salida de México;
- d) A través de la Embajada de Canadá en la ciudad de México, revisará los informes y otra documentación del trabajador, para completar las autorizaciones de empleo para cada trabajador y para informar a México en cuanto la documentación esté completa; y
- e) Para propósitos de ayudar a la administración del Programa de Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales, designa el Servicio de Administración de Recursos Agrícolas Extranjeros y, en Quebec, la Fundación de empresas de Contratación de Mano de Obra Agrícola Extranjera, en la transmisión de solicitudes de empleo aceptadas por un Centro de Empleo de Canadá y aprobadas y enviadas a sus oficinas por la Oficina Regional de la Comisión.

México:

- a) al recibo de la información mencionada en la subcláusula 1 (b), se encargará de completar dentro de los veinte días laborables siguientes, el reclutamiento, selección y documentación de TRABAJADORES a selección, notificando a la Embajada Canadiense en la ciudad de México y a la Comisión Canadiense de Empleo e Inmigración, a través de su agente gubernamental, el número de TRABAJADORES, sus nombres y apellidos y fechas de llegada a Canadá;
- b) Para el programa, seleccionará únicamente personas que verdaderamente sean TRABAJADORES agrícolas y que no sufran enfermedades infecto-contagiosas o cualquier otra condición física o médica que pudiera disminuir la habilidad del trabajador para realizar satisfactoriamente el trabajo a él asignado, dispondrá el examen médico, incluyendo rayos X, de cada TRABAJADOR; cuando lo considere aconsejable, expedirá al TRABAJADOR una tarjeta de alerta médica y expedirá un pasaporte mexicano a cada trabajador;
- c) En el caso de solicitudes recibidas bajo condiciones anormales, procurará entregar los informes médicos y pasaportes de los trabajadores a la Embajada Canadiense en la Ciudad de México, al menos, dos semanas antes de la partida de cualquier vuelo del TRABAJADOR. Para los solicitados sobre bases urgentes, la Embajada de Canadá en México procesará los documentos correspondientes a la brevedad posible;
- d) Mantendrá un grupo de, al menos trescientos trabajadores a selección examinados médicamente y cuyos pasaportes hayan sido emitidos y que están, por lo tanto, listos para partir a Canadá cuando se reciban las solicitudes de los EMPLEADORES canadienses;

e) Nombrará un agente en Canadá con el propósito de asegurar el buen funcionamiento del Programa, para beneficio mutuo de EMPLEADORES y TRABAJADORES, y desempeñará las funciones requeridas en virtud del Acuerdo de Empleo adjunto;

f) Reconoce para fines de asistir en la administración del Programa de Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales, el papel de cualquier organización nombrada por el Gobierno de Canadá, con el objeto de transmitir órdenes de empleo aceptadas por un Centro de Empleo de Canadá y aprobadas y remitidas a sus oficinas por la Oficina Regional de la Comisión;

g) Se asegurará de que su agente gubernamental ayude a los coordinadores del programa regional de Empleo e Inmigración en la administración del Programa, mediante el envío de información tal y como manifiestos de llegadas y de repatriación, confirmación de transferencias, registros de personas ausentes sin permiso y otros datos del programa que puedan ser accesorios y mutuamente acordados.

h) Garantizará que su Representante de Gobierno provea el Programa de Salud de Ultramar el nombre y número de seguridad social canadiense de todos los trabajadores que deban ser repatriados por razones médicas, en las Reuniones de Examen Operacional, o antes.

3. TODOS LOS TRABAJADORES de México incorporados al empleo en Canadá en virtud del programa deben, teniendo como marco de referencia el Acuerdo de Empleo, tener derecho a los beneficios:

a) De un régimen de compensación a trabajadores por causa de lesiones recibidas o enfermedades contraídas como resultado del empleo; y,

b) De seguro para cubrir gastos médicos no profesionales, atención hospitalaria y beneficio por muerte.

4. AMBAS PARTES ACUERDAN:

a) el EMPLEADOR o el AGENTE DEL EMPLEADOR y el AGENTE GUBERNAMENTAL serán responsables de la selección y provisión del servicio más económico de transporte aéreo a Canadá y desde él;

b) EL EMPLEADOR o el AGENTE DEL EMPLEADOR notificará dichas disposiciones a la Comisión de Empleo e Inmigración de Canadá;

5. Las presentes Normas Operativas pueden ser revisadas y enmendadas mediante consulta entre los funcionarios designados por las partes para este Memorandum de Entendimiento.

Hecho en dos ejemplares en la ciudad de Ottawa, el día veintisiete del mes de abril del año de mil novecientos noventa y cinco, en español, inglés y francés, dando fe por igual cada uno de los textos.

**ACUERDO PARA EL EMPLEO TEMPORAL DE TRABAJADORES  
AGRICOLAS MEXICANOS  
EN CANADA**

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

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

DADO QUE el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Canadá convienen en que el Acuerdo para el Empleo en Canadá de trabajadores agrícolas temporales de México sea firmado por cada empleador y cada trabajador participante; y,

DADO QUE el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Canadá acuerdan que un agente del Gobierno de México, denominado REPRESENTANTE DEL GOBIERNO, deberá estar establecido en Canadá para ayudar en la administración del programa;

POR LO TANTO el siguiente acuerdo para el empleo temporal de trabajadores agrícolas mexicanos en Canadá se hace en duplicado el día 27 del mes de abril de 1995.

**I. AMBITO Y PERIODO DE EMPLEO**

EL EMPLEADOR acepta dar empleo al (a los) TRABAJADOR (ES) asignado (s) por el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos en virtud del Programa de Empleo Temporal de Trabajadores Agrícolas Mexicanos y acepta los términos y condiciones de éste que forman parte del Acuerdo de empleo entre él y dicho (s) TRABAJADOR (ES). El número de trabajadores a ser empleados será el establecido en la solicitud de aceptación adjunta.

LAS PARTES CONTRATANTES acuerdan lo siguiente:

1. a) Sujeto al cumplimiento de los términos y condiciones de este acuerdo, el EMPLEADOR se compromete a contratar al (a los) TRABAJADOR (ES) por un período no inferior a 240 horas en seis semanas o menos, esperando que dicho período de empleo concluya el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 199\_\_.

b) En el caso de un TRABAJADOR TRANSFERIDO, el período de empleo consistirá en un período acumulado no inferior a 240 horas.

2. La jornada de trabajo no excederá las ocho horas, pero el EMPLEADOR podrá pedir al TRABAJADOR, y ESTE acceder, a la prolongación, de dicha jornada, cuando la urgencia de la situación así lo requiera, y donde las condiciones de empleo se presten para el pago a destajo, o por pieza, y tales peticiones se efectuarán de acuerdo con las costumbres del distrito y el espíritu de este programa, otorgando a los trabajadores mexicanos los mismos derechos que disfrutaban los trabajadores canadienses.

3. Por cada seis días consecutivos de labores, el TRABAJADOR tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso, pero el EMPLEADOR puede solicitar al TRABAJADOR que acepte aplazar

dicho día de descanso que podrá ser acordado mutuamente, cuando por la urgencia del trabajo agrícola a ejecutarse, éste no pueda ser interrumpido.

4. EL EMPLEADOR concederá al TRABAJADOR un período de prueba de 14 días laborables a partir de la fecha de llegada al lugar de trabajo. EL EMPLEADOR no podrá despedir al TRABAJADOR durante este período de prueba, excepto por causa justificada o por rehusarse éste a trabajar.

5. Al solicitar la transferencia de un TRABAJADOR, el EMPLEADOR le concederá un período de prueba de siete días laborables a partir de la fecha de su llegada al lugar de trabajo. Se considerará que dicho TRABAJADOR es un "TRABAJADOR NOMINAL" a partir del octavo día de trabajo, aplicándose la cláusula X-1(i).

6. EL EMPLEADOR dará al TRABAJADOR, y al AGENTE GUBERNAMENTAL cuando se solicite, un ejemplar de las reglas de conducta, atención y disciplina de seguridad, y mantenimiento de la propiedad que el TRABAJADOR debe observar.

## **II. ALOJAMIENTO Y COMIDAS**

EL EMPLEADOR acepta:

1. Proporcionar alojamiento adecuado y gratuito al TRABAJADOR, que cuente con la aprobación del delegado oficial de la autoridad gubernamental responsable de la salud y de la vivienda en la provincia donde esté empleado el TRABAJADOR. En ausencia de tal autoridad, contar con la aprobación del REPRESENTANTE DEL GOBIERNO.

2. Proporcionar al TRABAJADOR comidas razonables y adecuadas y, si el TRABAJADOR prefiriese prepararse sus propios alimentos, proporcionarle utensilios de cocina, combustible e instalaciones sin costo alguno al TRABAJADOR y permitirle un mínimo de 30 minutos por cada comida.

## **III. PAGO DE SALARIOS**

EL EMPLEADOR acepta:

1. Permitir al CEIC o a quien asigne, tener acceso a toda la información y registros necesarios para asegurar el cumplimiento del contrato.

2. Pagar al TRABAJADOR en su lugar de empleo salarios semanales en moneda legal de Canadá, a una tarifa equivalente a:

i) El salario mínimo establecido legalmente en la provincia en que esté contratado el TRABAJADOR;

ii) A la tarifa determinada anualmente por la Comisión de Empleo e Inmigración de Canadá (Canada Employment and Immigration Commission) que corresponda al salario vigente para el tipo de trabajo agrícola realizado por el TRABAJADOR en el lugar en que se realizará el trabajo;

iii) A la tarifa pagada por el EMPLEADOR a sus trabajadores canadienses que realizan el mismo tipo de trabajo agrícola; la que sea más elevada, siempre y cuando que:

- iv) El promedio mínimo semanal sea de 40 horas;
- v) En circunstancias que impidan la observancia de la Clausula III, (iv), el ingreso semanal promedio pagado al TRABAJADOR durante el período de empleo será como se establece en la Cláusula III, (iv) anterior, de acuerdo al salario mínimo por hora prevaleciente.
- vi) Si, por cualquier razón, no fuera posible laborar, el TRABAJADOR recibirá un adelanto razonable para cubrir sus gastos personales.

EL AGENTE GUBERNAMENTAL Y AMBAS PARTES CONTRATANTES acuerdan:

Que, en el caso de que el EMPLEADOR sea incapaz de localizar al TRABAJADOR debido a la ausencia o fallecimiento del TRABAJADOR, el EMPLEADOR pagará al AGENTE GUBERNAMENTAL las cantidades adeudadas al TRABAJADOR. EL AGENTE GUBERNAMENTAL retendrá esta cantidad en depósito para beneficio del TRABAJADOR. EL AGENTE GUBERNAMENTAL tomará todas las medidas necesarias para localizar al TRABAJADOR y pagarle dicha cantidad o, en caso de fallecimiento del TRABAJADOR, los legítimos herederos del TRABAJADOR.

#### **IV. DEDUCCION DE LOS SALARIOS**

EL TRABAJADOR accede a que el EMPLEADOR:

Recupere, mediante deducciones al salario diario, una cantidad destinada a cubrir la prima del seguro médico no ocupacional. Tales deducciones no serán descontadas al TRABAJADOR por el EMPLEADOR en las provincias donde exista cobertura médica provincial equivalente; Podrá deducir de los salarios de los TRABAJADORES una suma que no exceda de 6.50 dólares diarios por concepto de comidas proporcionadas al TRABAJADOR.

Deducirá de los salarios del TRABAJADOR solamente los siguientes conceptos:

- i) las deducciones exigidas al empleador por la ley;
- ii) las demás deducciones estipuladas por este Acuerdo.

#### **V. SEGURO DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE OCUPACIONAL Y NO OCUPACIONAL**

EL EMPLEADOR está de acuerdo en dar cumplimiento a todas las leyes, reglamentos y ordenanzas relativas a las condiciones establecidas por la autoridad competente y, además, en ausencia de leyes que regulen el pago de compensación a TRABAJADORES por lesiones personales sufridas o enfermedad contraída como resultado del trabajo, deberá obtener cobertura de seguro que sea aceptable al AGENTE GUBERNAMENTAL en la que se proporcione compensación similar al TRABAJADOR.

EL TRABAJADOR está de acuerdo en que el EMPLEADOR pague por anticipado directamente a la compañía de seguros contratada por el Gobierno de México la suma de la prima del seguro calculada por el período de su estancia en Canadá. Dicha suma será recuperada por el EMPLEADOR mediante el descuento hecho a los salarios del TRABAJADOR, de acuerdo con la Cláusula IV-I. En el caso de que el TRABAJADOR salga de Canadá antes de que haya expirado el contrato de trabajo, el EMPLEADOR tendrá derecho a recuperar de la compañía de seguros la parte de la prima del seguro no utilizada.

La cobertura del seguro incluirá:

- i) Los gastos del seguro médico no ocupacional que incluye accidentes, enfermedades,

hospitalización y prestaciones en caso de fallecimiento.

ii) Cualquier otro gasto que, en virtud del contrato entre el Gobierno de México y la compañía de seguros, pueda redundar en beneficio del TRABAJADOR.

Si el TRABAJADOR falleciera durante el período de empleo, el EMPLEADOR notificará al AGENTE GUBERNAMENTAL y, después de recibir instrucciones de ESTE:

i) proporcionará entierro adecuado, o

ii) enviará al AGENTE GUBERNAMENTAL una suma de dinero equivalente a los costos en que el EMPLEADOR hubiera incurrido en virtud de la Cláusula 4 (i) anterior, para cubrir los costos incurridos por el Gobierno de México para llevar el cuerpo de dicho TRABAJADOR a sus familiares en México.

#### **VI. MANTENIMIENTO DE REGISTROS DE TRABAJO Y NOMINA**

EL EMPLEADOR mantendrá y enviará al AGENTE GUBERNAMENTAL registros de asistencia al trabajo y nóminas de pago precisas adecuadas.

#### **VII. AREGLOS DE VIAJE Y RECEPCION**

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 por los medios más económicos.

2. Hacer arreglos para:

i) recibir al TRABAJADOR, o que su agente lo haga, y transportarlo al lugar de empleo y, a la terminación del empleo, transportar al TRABAJADOR al lugar de su salida de Canadá, e

ii) informar al AGENTE GUBERNAMENTAL y obtener su consentimiento para los arreglos de viaje exigidos en el inciso (i) anterior.

EL TRABAJADOR acepta:

Pagar al EMPLEADOR a cuenta de los costos asociados a las operaciones del Programa por medio de deducciones regulares de su salario, una suma calculada a razón del 4% del salario bruto del TRABAJADOR, cuyo pago agregado no será inferior a \$150 dólares ni superior a \$400 dólares.

El EMPLEADOR podrá descontar al TRABAJADOR durante el primer mes de trabajo \$ 125 dólares (por medio de deducciones semanales proporcionales), y el 4% a partir de la quinta semana de trabajo, sin que se excedan las cantidades señaladas en el párrafo anterior.

LAS PARTES CONTRATANTES acuerdan lo siguiente:

En el caso de un TRABAJADOR TRANSFERIDO, el EMPLEADOR, no tendrá derecho a hacer ninguna deducción del salario bruto del TRABAJADOR por concepto de costos asociados.

#### **VIII. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

1. EL EMPLEADOR está de acuerdo en que no se trasladará al TRABAJADOR a otra zona de empleo o transferirá o prestará a otro empleador sin el consentimiento del TRABAJADOR, y la aprobación previa por escrito de la Comisión Canadiense de Empleo

e Inmigración (Canadian Employment and Immigration Commission) y el AGENTE GUBERNAMENTAL.

2. EL EMPLEADOR está de acuerdo en que los TRABAJADORES aprobados en virtud del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales quedan autorizados por sus permisos de empleo a realizar labores agrícolas para el empleador a quien han sido asignados. Cualquier persona que con conocimiento de causa induzca o ayude a un trabajador extranjero, sin el consentimiento de la Comisión de Empleo e Inmigración de Canadá, a realizar trabajo para otra persona o hacer trabajos no agrícolas, es responsable, si es declarado culpable, de una multa de hasta 5,000 dólares o dos años de prisión, o ambas, según la Ley de Inmigración art. 94(1)(m).

### **IX OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR**

EL TRABAJADOR accede a:

1. Trabajar y residir en el lugar de empleo o en cualquier otro lugar que el EMPLEADOR, con la aprobación del AGENTE GUBERNAMENTAL, pudiera requerir;
2. Trabajar en todo momento durante el período de empleo bajo la supervisión y dirección del EMPLEADOR, realizando las tareas agrícolas que se le soliciten, en forma esmerada;
3. Obedecer y cumplir las reglas establecidas por el EMPLEADOR relacionadas con la seguridad, disciplina, cuidado y mantenimiento de la propiedad;
4. Que:
  - i) Mantendrá la vivienda a él proporcionada por el EMPLEADOR o su agente en el mismo estado de limpieza en que la recibió; y
  - ii) El EMPLEADOR pueda, con la aprobación del AGENTE GUBERNAMENTAL, 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 otra persona sin la aprobación de la Comisión de Empleo e Inmigración de Canadá, el AGENTE GUBERNAMENTAL y el EMPLEADOR, excepto en situaciones causadas por incumplimiento del contrato por el EMPLEADOR o cuando se tomen disposiciones alternas de empleo realizadas en virtud de la Cláusula X-4.
6. Regresar a México una vez terminado su período de trabajo autorizado.

### **X. REPATRIACION PREMATURA**

1. Al término del período de prueba del TRABAJADOR, el EMPLEADOR, previa consulta con el AGENTE GUBERNAMENTAL, tendrá derecho a dar por terminado el empleo del TRABAJADOR por razones de incumplimiento de contrato, negarse a trabajar, o cualquier otra razón suficientemente estipulada en este Acuerdo y que cause la repatriación del TRABAJADOR. El costo de dicha repatriación será pagado de la forma siguiente:
  - i) Si el TRABAJADOR hubiera sido seleccionado por nombre por el EMPLEADOR, el costo total de la repatriación será pagado por el EMPLEADOR;
  - ii) Si el TRABAJADOR fue seleccionado por el Gobierno de México y cumplió el 50 % o más del término del contrato, el costo total de la repatriación del TRABAJADOR será de la responsabilidad del TRABAJADOR.

iii) Si el TRABAJADOR fue seleccionado por el Gobierno de México y hubiera cubierto menos del 50% del término del contrato, el costo total del viaje redondo correrá a cargo del TRABAJADOR. En caso de insolvencia del TRABAJADOR, a través de su AGENTE GUBERNAMENTAL, reembolsará al EMPLEADOR la cantidad complementaria menos cualquier cantidad descontada en virtud de la Cláusula VII.

2. Si en opinión del AGENTE GUBERNAMENTAL, condiciones personales y/o domésticas del TRABAJADOR, en su país de origen aconsejasen su repatriación, el TRABAJADOR deberá ser repatriado y el costo total de la repatriación será pagada 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 gastos de subsistencia, excepto en los casos en que la repatriación sea necesaria debido a una condición física y médica existente antes de la salida de México del TRABAJADOR, en cuyo caso el Gobierno de México pagará el costo total de la repatriación.

4. Si el AGENTE GUBERNAMENTAL, después de consultar con la Comisión de Empleo e Inmigración de Canadá, determina que el EMPLEADOR no ha cumplido las obligaciones derivadas de este Acuerdo, el AGENTE GUBERNAMENTAL, EN NOMBRE DEL TRABAJADOR, podrá rescindir el acuerdo y, si no se pudiera hallar empleo agrícola alterno para el TRABAJADOR por intermedio de la Comisión de Empleo e Inmigración de Canadá en aquella zona de Canadá, el EMPLEADOR será responsable de todos los gastos de repatriación del TRABAJADOR a la ciudad de México, México, y si no se completara el período de empleo tal como lo especifica la Cláusula I-1 y se da por terminado el empleo en virtud de la presente Cláusula, el TRABAJADOR recibirá del EMPLEADOR un pago destinado a asegurar que el total de salarios pagados al TRABAJADOR no sea menor que el que el TRABAJADOR hubiera recibido de haber completado el período mínimo de empleo.

5. Que si un TRABAJADOR transferido no fuese apto para realizar las tareas a él asignadas por el EMPLEADOR receptor dentro de los siete días del período de prueba el EMPLEADOR regresará al TRABAJADOR al EMPLEADOR previo y éste EMPLEADOR cubrirá los costos de repatriación del TRABAJADOR.

## **XI. VARIOS**

1. En caso de incendio, la responsabilidad del EMPLEADOR por la ropas personales del TRABAJADOR se limitará a un tercio del valor de reemplazo, hasta un máximo de 150 dólares. El Gobierno de México será responsable del resto de los costos de la sustitución de la ropa del TRABAJADOR.

2. EL TRABAJADOR está de acuerdo en permitir que cualquier información personal en poder del Gobierno Federal de Canadá y del Gobierno de la Provincia donde se realiza el trabajo se pase a la COMISION DE EMPLEO E INMIGRACION DE CANADA, Salud y Bienestar Social de Canadá (Health and Welfare Canada) al AGENTE GUBERNAMENTAL y al Servicio Administrativo de Recursos Agrícolas Extranjeros y, en el caso de Quebec, a la Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'oeuvre Agricole Etrangere y a la Compañía de Seguros designada por el

AGENTE GUBERNAMENTAL, para poder así facilitar la tarea del Programa de Trabajadores Agrícolas Extranjeros Temporales.

El consentimiento dado por el TRABAJADOR para divulgar incluye, sin limitarse a ello:

- (i) información mantenida en virtud de la Ley del Seguro de Desempleo (incluso el Número de Seguro Social del TRABAJADOR);
- (ii) cualquier información relacionada con salud, servicios sociales o compensación por accidentes retenida por el gobierno de la Provincia donde se realiza el trabajo, incluyendo cualquier identificación alfa-númerica utilizado por la provincia;
- (iii) la información y registros médicos y de salud pueden ser proporcionados a Salud y Bienestar Social de Canadá, así como a la Compañía de Seguros designada por el Agente Gubernamental.

## XII. COMPROMISOS FINANCIEROS

Si el TRABAJADOR pide dinero prestado al EMPLEADOR;

- i) Ningún préstamo del EMPLEADOR al TRABAJADOR será superior a un mes de salario; y
- ii) si el TRABAJADOR no pagara el préstamo al EMPLEADOR antes de la terminación del contrato, el EMPLEADOR podrá solicitar por escrito al AGENTE GUBERNAMENTAL dicho pago dentro de un mes posterior al vencimiento del contrato, o tres meses si el TRABAJADOR regresó a México antes de la fecha de terminación del empleo; y,
- iii) el AGENTE GUBERNAMENTAL reembolsará esta cantidad al EMPLEADOR en un período razonable.

2. El acuerdo estará regulado por las leyes de Canadá y de la provincia donde este empleado el TRABAJADOR. La versión inglesa, francesa y española de este contrato tienen la misma fuerza legal.

NOMBRE DEL TRABAJADOR: \_\_\_\_\_

FIRMA DEL TRABAJADOR \_\_\_\_\_ TESTIGO \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL EMPLEADOR: \_\_\_\_\_

DIRECCION: \_\_\_\_\_

RAZON SOCIAL: \_\_\_\_\_

TELEFONO: \_\_\_\_\_ FAX: \_\_\_\_\_

LUGAR DE EMPLEO DEL TRABAJADOR, SI FUERA DIFERENTE DEL ANTERIOR

FIRMA DEL AGENTE GUBERNAMENTAL: \_\_\_\_\_

TESTIGO: \_\_\_\_\_