

**Universidad Nacional Autónoma de México  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales  
División de Estudios de Posgrado**

**“Al menos nos vamos legales”  
Un análisis del Programa de Trabajadores  
Agrícolas Temporales México-Canadá**

**Tesis que presenta María Isabel Verduzco Verduzco  
Para obtener el grado de Maestra en Sociología**

**Director de tesis Gustavo Verduzco Igartúa  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales  
Universidad Nacional Autónoma de México  
Agosto, 2006**



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.

## INDICE

<b>INTRODUCCION</b>	<b>1</b>
<b>Capítulo I. Programas internacionales de empleo temporal</b>	<b>4</b>
1. Historia de los programas internacionales de empleo temporal	4
2. Estado actual de la utilización de programas internacionales de empleo temporal	6
3. Principales flujos migratorios en el continente americano y algunos intentos de regulación mediante programas binacionales	8
<b>Capítulo II. Consideraciones teóricas sobre la migración y los programas internacionales de empleo</b>	<b>13</b>
1. Algunos elementos teóricos para analizar el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT)	13
a) <u>Migración y desarrollo</u>	13
b) <u>Desarrollo – subdesarrollo</u>	15
c) <u>Los sistemas mundiales</u>	16
d) <u>Los mercados segmentados</u>	17
2. Temporalidad de los programas internacionales de empleo	19
3. Los programas de empleo y los mercados laborales agrícolas	20
4. ¿Qué ha hecho el gobierno de Estados Unidos para resolver la necesidad de mano de obra en el sector agrícola?	22
5. ¿Qué ha hecho el gobierno de Canadá para resolver la necesidad de mano de obra en el sector agrícola?	26
6. Consideraciones teóricas sobre la función de los Estados en el fenómeno migratorio	28

<b>Capítulo III. Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales PTAT entre México y Canadá</b>	<b>31</b>
1. <b>Creación y primeros años del Programa</b>	<b>31</b>
2. <b>Operación y evolución del PTAT</b>	<b>32</b>
a) <u>Organización y operación del Programa en México</u>	32
b) <u>Procedimientos de selección y reclutamiento de trabajadores</u>	34
c) <u>Organización y operación del Programa en Canadá</u>	36
d) <u>Número de trabajadores participantes en el Programa y lugares de origen</u>	36
e) <u>Participación de mujeres</u>	40
<b>Capítulo IV. Características de los trabajadores participantes en el PTAT</b>	<b>41</b>
1. <b>Edad de los entrevistados</b>	<b>42</b>
2. <b>Escolaridad</b>	<b>42</b>
3. <b>Ocupación de los trabajadores en México</b>	<b>42</b>
4. <b>Acceso de los trabajadores entrevistados a tierras de labor</b>	<b>43</b>
5. <b>Ingreso y empleo en México</b>	<b>44</b>
6. <b>Otras formas de migración en la historia de los entrevistados</b>	<b>45</b>
<b>Capítulo V. Relación del trabajador con el Programa</b>	<b>47</b>
1. <b>Incorporación al Programa</b>	<b>47</b>
2. <b>Orientación al trabajador</b>	<b>49</b>
3. <b>Continuidad del trabajador en el Programa</b>	<b>50</b>
4. <b>Algunos costos del Programa</b>	<b>51</b>
5. <b>Apoyo del Consulado</b>	<b>53</b>

<b>Capítulo VI. Condiciones laborales y de vivienda de los trabajadores mexicanos en Canadá</b>	<b>56</b>
<b>1. Condiciones de alojamiento y de estancia de los trabajadores mexicanos en las comunidades en Canadá</b>	<b>56</b>
a) <u>Características de la vivienda y servicios para los trabajadores en Canadá</u>	56
b) <u>Relación del trabajador mexicano con las comunidades en Canadá</u>	57
<b>2. Ingresos y condiciones laborales de trabajadores mexicanos en la agricultura canadiense</b>	<b>60</b>
a) <u>Salarios e ingresos; Deducciones y prestaciones</u>	60
Deducción de costos del viaje	60
Seguro de empleo	61
Plan de pensión	61
Impuesto al salario	62
Seguro médico	63
Otras deducciones	63
Ingresos de los trabajadores mexicanos por temporada	64
b) <u>Jornada laboral e intensidad de trabajo</u>	65
<b>Capítulo VII. Impacto del Programa en el desarrollo agrícola canadiense</b>	<b>68</b>
<b>Capítulo VIII. Impacto del PTAT en el bienestar de las familias de los trabajadores mexicanos</b>	<b>73</b>
<b>1. Impacto familiar</b>	<b>73</b>
<b>2. Impacto comunitario</b>	<b>78</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>80</b>
<b>ANEXO A. Acuerdos bilaterales sobre migraciones laborales internacionales: Respuestas a la Encuesta de la OIT (2003)</b>	<b>91</b>
<b>ANEXO B. Metodología de la investigación. Estudio sobre el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales PTAT entre México y Canadá realizado por El Colegio de México.</b>	<b>101</b>
<b>BIBLIOHEMEROGRAFIA Y DOCUMENTOS</b>	<b>104</b>

## INTRODUCCION

La elección del tema para esta tesis fue determinada por mi participación en el proyecto de investigación dirigido por el Dr. Gustavo Verduzco del Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México (Colmex). Realizada por encargo de North South Institute (NSI) de Canadá, la investigación inició en junio de 2002 y terminó en diciembre de 2003. En términos personales, me fue posible participar de manera muy activa en todas las etapas del proyecto de investigación.

Este estudio formó parte del proyecto del NSI sobre el Programa de trabajadores huéspedes denominado *Canada's Seasonal Agricultural Workers Program (CSAWP)*, el cual incluye el acuerdo que estableció en 1966 el gobierno de Canadá con algunos países anglófonos del Caribe y el acuerdo que firmó con el gobierno mexicano en 1974. El propósito general de la investigación del NSI consistía en identificar las características del CSAWP y señalar sus “mejores prácticas” (institucionales, de administración de mano de obra, económicas, sociales) para, sobre esta base, proponer medidas estratégicas encaminadas a fortalecer dichas prácticas e incrementar los beneficios económicos y sociales para todos los participantes. En otras palabras, el proyecto buscaba exponer los resultados de un trabajo empírico y utilizarlos en la elaboración de propuestas de estrategias de desarrollo que contribuyan a garantizar el equilibrio entre los objetivos comerciales de los empleadores y el bienestar social y económico de los trabajadores migrantes, no sólo mientras estén en Canadá, sino también cuando regresan a sus países de origen.

El proyecto del Colmex, como un componente del programa del NSI en México, contempló los objetivos generales, aportando al análisis la perspectiva del país de origen de los trabajadores. El equipo de trabajo en México proporcionó un enfoque particular a la investigación, dando mayor importancia a dos aspectos: el impacto del programa en el bienestar de las familias de los trabajadores, y la administración y operación del programa por parte del gobierno mexicano. El énfasis en el primer aspecto se debió a la experiencia académica del director del proyecto en México; el segundo fue una respuesta al interés que mostraron varios funcionarios de las dependencias encargadas del Programa en la evaluación, especialmente porque la investigación coincidía con el cumplimiento de sus treinta años de operación.

Por ser ésta la primera investigación sobre el impacto social del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT)<sup>1</sup>, a treinta años de su creación, los resultados proporcionan una base importante de análisis para los distintos sectores. Por una parte, el conocimiento de esta información ha permitido a los funcionarios de ambos países contar con instrumentos para la evaluación operativa del Programa, así como para replantear los lineamientos con el propósito de lograr un mayor beneficio para los trabajadores. Por otra parte, las conclusiones dan sustento empírico a organizaciones no gubernamentales, principalmente de Canadá, que habían manifestado su preocupación por algunos problemas del Programa.

En este trabajo, que presento como tesis para optar por el grado de Maestría, retomo los resultados de la investigación del Colmex, de la cual soy coautora, ahora con propósitos distintos. El objetivo general es rescatar elementos que pueden contribuir al enriquecimiento de esquemas teóricos en el tema de la migración laboral internacional y, de manera especial, sobre programas de empleo entre países. Por tratarse de flujos de migración temporal controlados y administrados bilateralmente, en el análisis del Programa resulta relevante el papel de agentes activos que desempeñan los gobiernos de los países involucrados en procesos migratorios, por lo que podría contribuir a sustentar la inclusión de este tema en los principales enfoques teórico-analíticos. En particular, me interesa constatar los resultados del estudio del Colmex, que manifiestan una satisfacción casi generalizada con el programa de parte de los empleadores y de los trabajadores, con algunas de las inquietudes académicas de estudiosos del tema sobre la pertinencia o no de programas bilaterales de empleo temporal.

En el primer capítulo de este texto analizo información sobre acuerdos bilaterales creados para operar programas internacionales de empleo y sobre el estado actual de la utilización de este tipo de programas. En el segundo capítulo sintetizo algunas consideraciones teóricas sobre la migración internacional de trabajadores, con el objeto de identificar los procesos migratorios que genera el PTAT y otros programas de empleo, la relación entre programas de empleo y mercados laborales en la agricultura de los países desarrollados, la necesidad que tienen países como Canadá y Estados Unidos de trabajadores extranjeros temporales, y los distintos mecanismos que han establecido para resolver esa necesidad.

---

<sup>1</sup> Nombre que se le asignó al CSAWP en México.

En los capítulos tercero, cuarto, quinto y sexto de esta tesis, retomo las secciones del reporte de investigación del Colmex en donde se explica la historia y la operación del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales entre México y Canadá; las características de los trabajadores entrevistados; su relación con el Programa; y, sus condiciones laborales y de vivienda en Canadá.

Con el propósito de fundamentar el papel que ha cumplido el Programa de trabajadores migrantes CSAWP en el dinamismo del sector agrícola de Canadá, en el capítulo séptimo reseño otro estudio del NSI<sup>2</sup>, en donde los autores presentan un análisis del desarrollo de la agricultura comercial de Canadá en los últimos años, destacando el papel que ha desempeñado el programa en ese proceso.

Por último, en el capítulo ocho, vuelvo al reporte del Colmex para explicar los resultados de esa investigación sobre el impacto que ha tenido el PTAT en el bienestar de las familias de los trabajadores mexicanos.

Mi sincero agradecimiento a Gustavo Verduzco por la confianza que me proporcionó para incorporarme en este proyecto de investigación y porque, gracias a su optimismo y buenas ideas, elaboré este trabajo de tesis. Los “informantes” son siempre la base del trabajo investigativo. En este caso, agradezco a los funcionarios de la Subdirección de Empleo de la Dirección de Vinculación de la Subsecretaría de Capacitación, Productividad y Empleo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, especialmente a Jaime Botello y a Celina Vázquez, que siempre mostraron disponibilidad para compartir con nosotros los archivos de la oficina y su experiencia personal de trabajo en el Programa. Con todo, mi mayor agradecimiento es para los trabajadores que nos recibieron en sus hogares y dedicaron su tiempo a responder el cuestionario. Ellos aportaron la mayor riqueza a la investigación.

---

<sup>2</sup> Ann Weston y Luigi Scarpa de Masellis. “Hemispheric Integration and Trade Relations. Implications for Canada’s Seasonal Agricultural Workers Program”. NSI. Canadá, enero 2004.



## **Capítulo I. Programas internacionales de empleo temporal**

En este capítulo presento información sobre los principales programas internacionales de empleo creados en la historia moderna, reviso algunos de los programas vigentes y reseño los principales flujos migratorios en el continente americano. Adicionalmente, menciono algunos aspectos de la normatividad creada por organizaciones internacionales sobre la migración laboral internacional, con el objeto de subrayar la importancia de estas normas para los países que recurren a los programas internacionales de empleo. El propósito es determinar en qué consisten los programas internacionales de empleo temporal, señalar cuando y por qué algunos gobiernos utilizan programas bilaterales y contextualizar en este esquema la creación y operación del PTAT.

### **1. Historia de los programas internacionales de empleo temporal**

El Convenio de 1990 de la Organización de las Naciones Unidas define como trabajador migratorio a “toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional”<sup>3</sup>. Esta definición incluye trabajadores migratorios con o sin permiso de trabajo. En el caso de los programas de empleo internacional, los trabajadores temporales tienen autorización para realizar una actividad laboral por un periodo de tiempo preestablecido, por lo que la migración y el trabajo de los extranjeros serán siempre legales. Aunque la incorporación a un programa de empleo implica un proceso de movilización temporal del trabajador, no se trata realmente de programas migratorios, sino de programas de empleo temporal acordados por los gobiernos del país receptor y del país de origen de los trabajadores.

Los programas internacionales de empleo temporal se diseñan para trabajadores con cierta calificación laboral o para trabajadores de menor calificación. Generalmente, los programas de empleo para trabajadores de poca calificación se establecen entre gobiernos de países con distinto grado de desarrollo. De esta manera, el déficit de mano de obra para ciertas actividades en países con mayor nivel de desarrollo genera oferta de empleos para trabajadores de países pobres. Por lo general, los programas internacionales de empleo se dirigen a trabajadores solteros, y cuando se

---

<sup>3</sup> Organización de las Naciones Unidas. Convenio sobre los derechos de los trabajadores migrantes y los miembros de sus familias. Artículo 2. 1990.

aceptan también a trabajadores casados, el permiso de estancia en el país es generalmente para el trabajador<sup>4</sup>.

En la época moderna, los primeros programas internacionales de empleo temporal se crearon al término de la segunda guerra mundial. Por esos años, Estados Unidos resolvió su problema del déficit de mano de obra en algunas actividades agrícolas con la creación de programas de empleo temporal para trabajadores extranjeros. Entre 1942 y 1966, a través del Programa Bracero, Estados Unidos permitió la entrada de casi cinco millones de trabajadores mexicanos (209 mil trabajadores en promedio anualmente) que acudían principalmente al estado de California y en menor medida a otros estados del oeste del país, a realizar trabajo agrícola<sup>5</sup>. El gobierno estadounidense estableció además un programa de trabajo temporal con países anglófonos del Caribe (British West Indies), con el propósito de facilitar mano de obra para la agricultura de la región este del río Mississippi, especialmente para el cultivo de caña de azúcar en Florida. Mediante este programa se contrataban entre 8 y 15 mil trabajadores anualmente<sup>6</sup>.

El periodo de posguerra fue también crítico para algunos países de Europa, entre otros, Francia, Suiza y Alemania, que enfrentaron fuertes problemas de escasez de mano de obra. Mediante acuerdos bilaterales con países de la periferia del continente (Irlanda, Finlandia, España, Portugal e Italia), y del norte de África se contrataban trabajadores para realizar actividades laborales de baja calificación. Después de algunos lustros, estos acuerdos fueron cancelados unilateralmente por parte de los países receptores de trabajadores, como consecuencia de la recesión económica ocasionada por la crisis del petróleo en el año de 1973<sup>7</sup>.

El auge petrolero de los ochenta, por otra parte, propició el dinamismo de actividades relacionadas con la construcción de obras en los países de la región del Golfo Pérsico. Como consecuencia, la demanda de mano de obra se incrementó de manera que no podía ser satisfecha con trabajadores locales, los gobiernos de los países de la región recurrieron a los acuerdos

---

<sup>4</sup> Eduardo Geronimi, *et al.* "Acuerdos bilaterales de migración de mano de obra: Estudio de casos". Estudios sobre migraciones internacionales, OIT No. 66. Suiza, marzo 2004. p4.

<sup>5</sup> Gustavo Verduzco y Kurt Unger. "Los trabajadores mexicanos en la agricultura de California. Evolución de cultivos y demanda global". Estudio Binacional México-Estados Unidos sobre migración. Secretaría de Relaciones Exteriores. México, 1999.

<sup>6</sup> David Griffith, *et al.* "Guest in Rural America: Profiles of Temporary Workers Program from U. S. and Mexican Perspectives". Universidad de Carolina del Este, mayo 2002, p 28.

<sup>7</sup> Eduardo Geronimi, *et. al. Op. Cit.*, p 14.

internacionales de empleo. En un principio, los contratos de migración temporal se hicieron con países del norte de África y, más tarde, la procedencia mayoritaria de los trabajadores invitados en esta región se ha trasladado de países africanos a países de Asia. Para la década de los noventa, la región del Golfo Pérsico era la que mayor número de trabajadores extranjeros legales contrataba mediante programas de empleo temporal, con aproximadamente seis millones de extranjeros<sup>8</sup>.

La inquietud del gobierno canadiense por negociar acuerdos de empleo temporal para trabajadores extranjeros en actividades agrícolas no se relaciona con procesos globales, como fue el caso de la mayoría de los programas mencionados. En otro apartado explicaré como la negociación de un programa de empleo con países del Caribe en 1966 y con México en 1974 respondió a necesidades muy particulares del sector agrícola canadiense.

## **2. Estado actual de la utilización de programas internacionales de empleo temporal**

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo OIT, “a partir del decenio de los noventa se produjo un nuevo auge en la celebración de acuerdos bilaterales, que en ausencia de un marco multilateral universal o regional, se confirman como un mecanismo eficaz para la gestión de las migraciones laborales internacionales”<sup>9</sup>. La Encuesta sobre Migraciones Laborales Internacionales (EMLI), aplicada por la OIT en 2003, fue respondida por 93 de los países miembros, y podría considerarse la fuente oficial sobre la existencia de programas bilaterales o multilaterales de empleo acordados entre gobiernos. Del total de países que respondieron la Encuesta, 79 dijeron que han concertado “algún acuerdo bilateral, multilateral o de otro tipo de migraciones de mano de obra, que abarque la contratación, la admisión, el empleo y la protección social de los trabajadores migrantes”<sup>10</sup>.

Es importante notar que los contratos que se reportan en la EMLI son muy variados, incluyen a trabajadores estacionales, trabajadores vinculados a proyectos, proveedores de servicios, técnicos, personas de negocios, estudiantes, jóvenes profesionales, y programas de

---

<sup>8</sup> Reginald Appleyard. *The impact of Migration on Developing Countries*. OCDE, Paris, 1989, p. 18

<sup>9</sup> Eduardo Geronimi, *et al. Op Cit.*, p 5.

<sup>10</sup> Eduardo Geronimi, *et al. Op Cit.* P. 18.

vacaciones y trabajo. La duración de los contratos varía de unos pocos meses hasta uno o varios años y pueden o no ser renovables. Sin embargo, también hay que señalar que los acuerdos enlistados por la OIT en la EMLI no siempre cumplen con los estándares mínimos para la contratación de extranjeros, pues no se refieren estrictamente a procesos que incluyen la elaboración de los contratos de los trabajadores de manera bilateral. Por ejemplo, esta encuesta refiere como un acuerdo de empleo internacional la creación de un grupo de trabajo para dar seguimiento a la migración de guatemaltecos que laboran en la cosecha de café en el sur de México; considera también el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, que como sabemos, se trata de un acuerdo comercial que incluye un acuerdo de cooperación laboral en donde los países firmantes se comprometen a proteger a los trabajadores migrantes vigilando la aplicación de su propia legislación laboral<sup>11</sup>.

En un estudio realizado en 1999 para la Organización Internacional de Migración OIM, Castles señala que “los acuerdos bilaterales que se refieren a reclutamiento de trabajadores y seguridad social para los inmigrantes son de ámbito limitado”<sup>12</sup>. La lista que proporciona la EMLI constata lo anterior; es posible que un mayor número de gobiernos intervengan en algún proceso de las migraciones laborales, pero esto no significa que se establezcan programas bilaterales de empleo temporal en donde los gobiernos de inmigración y de emigración establezcan acciones para maximizar los beneficios de la migración para todos los involucrados. La mayoría de los programas incluyen en su diseño sólo algunos aspectos, como por ejemplo, facilitar el regreso de los trabajadores a sus países de origen, o establecer regulaciones o exclusiones para la operación del intercambio, etc.

La normatividad internacional existente sobre la protección a los trabajadores migrantes y los acuerdos bilaterales de migraciones laborales internacionales no ha sido asimilada por los gobiernos de los países receptores. Pocos países desarrollados han ratificado el Convenio de Naciones Unidas de 1990 sobre los derechos de los trabajadores migrantes y los miembros de sus familias, o los Convenios 97 y 143 de la OIT para proteger a los trabajadores temporales

---

<sup>11</sup> Ver Anexo A.

<sup>12</sup> Stephen Castles. “Internacional Migration and the Global Agenda: Reflections on the 1998 UN Technical Symposium”, en Appleby, Reginald. *Education, Migration and Development*. IOM. Ginebra, 1999, p 7.

extranjeros<sup>13</sup>. De los países que interesan para el tema de trabajadores mexicanos, México, Estados Unidos y Canadá, solamente México ha ratificado la Convención de la ONU de 1990 y ninguno de los tres países ha ratificado los convenios de la OIT.

Como bien señala Ruhs: “La protección de los trabajadores extranjeros temporales es un problema serio. Por una parte, los países de origen no tienen jurisdicción legal fuera de su territorio. Por otra parte, el país huésped generalmente no asume la responsabilidad a menos que los trabajadores migrantes se conviertan en residentes o en ciudadanos. Finalmente, como lo refleja el bajo número de ratificaciones de las tres normas internacionales que se han elaborado para proteger a los trabajadores migrantes, hasta ahora, los esfuerzos de las organizaciones internacionales por representar y proteger efectivamente los derechos e intereses de los trabajadores migrantes han tenido éxito limitado”<sup>14</sup>.

### **3. Principales flujos migratorios en el continente americano y algunos intentos de regulación mediante programas binacionales**

Los flujos de migraciones temporales con propósitos claramente laborales han sido una constante en la región. En este apartado me interesa identificar los flujos migratorios que han sido regulados de alguna manera mediante programas de empleo temporal entre países, como marco para el análisis del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales PTAT entre México y Canadá.

En Centroamérica es antigua la tendencia a cruzar la frontera entre países. Este tipo de migración está fuertemente ligado a mercados de trabajo en los cultivos de exportación (en otra época el principal cultivo era el plátano y actualmente es el café). En este caso, se trata de migraciones temporales de zonas rurales de un país a zonas rurales de otro que, por su temporalidad, no tienen impacto demográfico. A partir de la década de los ochenta, la migración internacional en la región se modifica como resultado del crecimiento de la industria maquiladora en algunos países. En esta región, sólo el gobierno de Costa Rica ha establecido acuerdos para

---

<sup>13</sup> El Convenio 97 de la OIT (*Migration for Employment Convention*) fue firmado por 52 países en 1949 y para 2003, solamente 42 lo habían ratificado. El Convenio 143 de la OIT (*Migrant Workers Supplementary Provisions*) fue firmado por 78 países en 1975 y en 2003 solamente lo habían ratificado 21 países, la mayoría eran países de origen de los trabajadores huéspedes.

<sup>14</sup> Ruhs, Martin. “Temporary Foreign Workers Programmes: Policies, Adverse Consequences, and the Need to Make them Work”. *Perspectives on Labour Migration*. OIT, No. 6 Ginebra, 2003, p.13.

recibir trabajadores y garantizar el cumplimiento de las políticas internacionales de migración laboral<sup>15</sup>.

En el caso de Venezuela, la dinámica de la actividad petrolera durante las décadas de los sesenta y setenta ocasionó escasez de mano de obra para labores agrícolas, lo que fomentó la inmigración ilegal de trabajadores colombianos. Ambos gobiernos intentaron controlar este flujo de trabajadores mediante un acuerdo bilateral en el que se establecían estándares específicos sobre derechos y obligaciones de los empleadores y de los trabajadores, así como normas administrativas para el intercambio. Sin embargo, no fue posible detener la migración ilegal ni mejorar los salarios ni las condiciones laborales de los trabajadores colombianos en Venezuela<sup>16</sup>. En 1958 se estableció un programa similar entre Argentina y Bolivia que contemplaba entre sus objetivos asegurar la protección de la mano de obra estacional boliviana en Argentina.

El desplazamiento temporal de trabajadores guatemaltecos hacia las fincas cafetaleras de la región del Soconusco en el estado de Chiapas es un movimiento tradicional de trabajadores. En 1989, por iniciativa del gobierno guatemalteco y de la Organización Internacional para las Migraciones, se constituyó un grupo binacional para elaborar estrategias de protección de los trabajadores. En 1997 el Instituto Nacional de Migración del gobierno mexicano (INM) instrumentó el “Programa de Documentación para la Seguridad Jurídica-Migratoria de los Trabajadores Agrícolas Guatemaltecos”, con el propósito de garantizar a los trabajadores guatemaltecos el respeto de sus derechos laborales y humanos, y documentar su flujo mediante la Forma Migratoria para Visitantes Agrícolas. Con esta forma, el gobierno mexicano autoriza la entrada por un año a trabajadores guatemaltecos para realizar actividades laborales en el sector agrícola del estado de Chiapas.

En 2002, como resultado de una propuesta del gobierno guatemalteco y con representación de ambos gobiernos, se instaló el “Grupo Ad-Hoc sobre trabajadores agrícolas temporales guatemaltecos en México”. A partir de su integración, este grupo se reúne dos veces por año y se

---

<sup>15</sup> Manuel Angel Castillo y Silvia Irene Palma. “Central America International Emigration: Trends and Impacts”, en Appleyard, R. *Emigration Dynamics in Developing Countries*. Vol III, IOM, Reino Unido, 1999, p 316.

<sup>16</sup> A. Pellegrino. “Colombia Immigrants to Venezuela”, en Appleyard, R. *The impact of Internacional Migration on Developing countries*. OCDE, 1989, p 303.

han ampliado las tareas orientadas a atender la problemática de los trabajadores temporales guatemaltecos en México; incluyendo actividades para fomentar la vigilancia y el cumplimiento de las leyes laborales de ambos países y la implementación de mecanismos alternos de solución a los problemas laborales de los trabajadores guatemaltecos en México. A pesar de estos avances, la documentación de los trabajadores migratorios es todavía insuficiente, en 2003 el Instituto Nacional de Migración de México registró el ingreso de 45,500 personas procedentes de Guatemala con intención de trabajar en las fincas de Chiapas. Mientras que en el año 2002 otras fuentes calcularon que acudían a trabajar de manera temporal a las fincas del Estado de Chiapas entre 80 mil y 150 mil trabajadores guatemaltecos cada año<sup>17</sup>. Falta todavía trabajar para establecer mecanismos adecuados para el control de los procesos de reclutamiento y de contratación de trabajadores.

La migración de trabajadores de los países del Caribe hacia Estados Unidos y Canadá ha sido importante y, de manera especial, la migración definitiva hacia zonas urbanas de esos países. Aunque es menos numerosa la migración temporal en esta dirección, parte de este flujo es regulado mediante acuerdos bilaterales de empleo temporal. Como señalo en párrafos anteriores, el gobierno de Estados Unidos ha creado varios programas para trabajadores huéspedes con gobiernos de la región del Caribe; en los años posteriores a la segunda guerra mundial, en los primeros años se contrataban solamente trabajadores agrícolas, más tarde los contratos se extendieron a otros sectores de actividad. La migración de trabajadores temporales de la región del Caribe hacia Canadá, es regulada desde 1966 por el Programa de trabajadores agrícolas temporales entre Canadá y países anglófonos de la región del Caribe. Actualmente existe una fuerte competencia entre los países de la región del Caribe para obtener contratos y enviar trabajadores a Estados Unidos o a Canadá.

En el caso de la migración laboral de trabajadores mexicanos hacia los Estados Unidos, el gobierno estadounidense intentó controlar algunos aspectos de este flujo migratorio mediante el Programa Bracero. Por su duración y por el número de trabajadores contratados, este programa y el que Estados Unidos tiene con los países del Caribe, han jugado un papel importante en el desarrollo de la agricultura estadounidense, y han tenido efectos relevantes en los países de origen

---

<sup>17</sup> Diario La Hora, Guatemala, 27 de mayo de 2002.

de los trabajadores. Sin embargo, también estuvieron “cargados de problemas que incluían explotación laboral, corrupción gubernamental, trabajadores que ‘saltaban’ los contratos para incorporarse a la fuerza de trabajo de los Estados Unidos de manera ilegal”<sup>18</sup>. Al Programa Bracero se le acusa también de haber abierto canales a la migración de zonas rurales de México hacia los Estados Unidos contribuyendo substancialmente al incremento de la migración ilegal<sup>19</sup>.

Con todas sus deficiencias, esos programas de empleo temporal constituyen un antecedente de las políticas actuales de contratación temporal de trabajadores extranjeros de Estados Unidos. El visado H2, establecido en 1952, es actualmente el mecanismo mediante el cual el gobierno estadounidense otorga permiso temporal a trabajadores extranjeros para laborar en la agricultura, en la construcción y en algunas actividades del sector servicios. Sin embargo, este instrumento no se ha constituido como un programa de empleo entre el gobierno de Estados Unidos y los gobiernos de los países de origen de los trabajadores: en el proceso de contratación de trabajadores legales extranjeros solamente tiene ingerencia el gobierno estadounidense. Se calcula que actualmente se otorgan más de 60 mil visas de trabajo temporal H2A y H2B a trabajadores mexicanos cada año.

La migración de población de países latinoamericanos hacia Estados Unidos se incrementó sustancialmente a partir de la década de los noventa; y especialmente la migración de personas sin documentos. México se ha convertido en el país con mayor emigración de población, algunos de los factores de este aumento son: a) El cambio demográfico y el consecuente incremento de la población en edad de trabajar, lo que provoca presión sobre la economía y expulsión de población trabajadora; b) La reestructuración económica de los ochenta, por sus efectos en los mercados de trabajo, en la disminución en la generación de empleos, en el deterioro de los salarios y en la mayor desigualdad del ingreso; y, c) Los cambios en las políticas de migración de Estados Unidos<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> Griffith *et al.* *Op. Cit.* p 3

<sup>19</sup> *Ibidem*

<sup>20</sup> Agustín Escobar. “The Dynamic of Mexican Migration”, en Appleyard, Reginald. *Op. Cit.*, 1999, p 21.



La migración laboral de trabajadores de baja calificación procedentes de países pobres ha sido una alternativa ante el problema de escasez de mano de obra para algunos países desarrollados. Incluso, en la mayoría de los casos, el trabajo de extranjeros dispuestos a realizar actividades laborales a cambio de salarios bajos ha sido un factor fundamental para el desarrollo de algunos sectores productivos de los países receptores.

Ante la dificultad jurídica que enfrentan las formas de empleo internacional para que los gobiernos de los países de origen de los trabajadores vigilen la protección de los derechos laborales, la ONU y la OIT han creado convenios específicos para este tipo de migrantes. Sin embargo, en pocas ocasiones los países receptores de trabajadores extranjeros incorporan los principios de estos acuerdos en las políticas de empleo internacional o en programas bilaterales de empleo, lo que en la mayoría de los casos, repercute negativamente en la protección de los trabajadores migrantes.

Como señalaba, de acuerdo con la encuesta de la OIT, un mayor número de gobiernos considera que está recurriendo a programas de empleo temporal para trabajadores extranjeros, sin embargo, aunque se hable de acuerdos bilaterales o multilaterales de empleo, en muy pocos casos se trata de acuerdos negociados previamente de manera bilateral con el propósito de garantizar el equilibrio de los beneficios del programa entre los empleadores y los trabajadores y del que se deriven los lineamientos para los contratos de trabajo. Más bien, esta mayor tendencia a recurrir a programas de empleo parece tener el mero objetivo de satisfacer la necesidad de mano de obra barata, controlando los flujos migratorios para evitar los efectos no deseados de este tipo de migración; pero sin que los gobiernos involucrados cuenten con instrumentos para garantizar los procesos de contratación, administración y protección de los trabajadores migrantes.

En este contexto, el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) que tiene Canadá con México y con algunos países del Caribe, es de suma importancia porque los gobiernos involucrados establecen de manera previa y clara las reglas de admisión, contratación y protección de los trabajadores. Este aspecto de legalidad que da el Programa a la migración temporal es sumamente apreciado por los gobiernos de México y de Canadá, y por los empleadores y trabajadores, de ahí el título de este trabajo.

## **Capítulo II. Consideraciones teóricas sobre la migración y los programas internacionales de empleo**

### **1. Algunos elementos teóricos para analizar el PTAT**

Aunque muchos flujos de migración internacional son fenómenos económicos de naturaleza laboral, la complejidad de este tipo de movimientos, así como la diversidad de sus causas y consecuencias, hace difícil la constitución de un marco teórico. En los estudios sobre migración temporal de trabajadores existe una amplia variedad de puntos de vista, desacuerdos constantes y distintas maneras de abordar el problema, lo que refleja la complejidad del tema. “Las diversas formas que toma el fenómeno y sus diversos efectos están determinados por factores históricos, económicos, geográficos, políticos y administrativos que son identificables.”<sup>21</sup>

No es posible analizar desde un mismo marco teórico procesos tan distintos como son los flujos migratorios permanentes, los de mayor o menor temporalidad, y los programas de empleo temporal entre países. El fenómeno migratorio ha sido abordado desde distintas teorías, respondiendo más bien a aspectos singulares de cada proceso y difícilmente puede generalizarse a través de modelos específicos.

A continuación esbozo algunas consideraciones teóricas derivadas de los principales enfoques que se han utilizado para analizar las migraciones, algunas que abordan aspectos generales de los flujos migratorios y otras que pueden facilitar el análisis de programas de empleo temporal.

#### a) Migración y desarrollo

Las desigualdades de los niveles de desarrollo entre los lugares de expulsión y los de atracción es punto de partida de varios esquemas analíticos del proceso migratorio. La relación migración-desarrollo ha sido objeto de análisis sistemático de los estudiosos de la migración, y la idea central para distintas corrientes teóricas. Las teorías económicas y sociológicas clásicas sostenían que los procesos migratorios son uno de los efectos de las desigualdades en el nivel de desarrollo entre los lugares de expulsión y los de atracción y; por lo tanto los estudios enfatizaban sobre las

---

<sup>21</sup> Mark Miller. “Introduction”, en *Internacional Migration Review*. Vol XX No. 4. Invierno 1986, p 755.

consecuencias de las migraciones en el desarrollo de las sociedades de partida y de acogida<sup>22</sup>. Con este enfoque, se sostuvo el argumento de que la migración internacional tiene efectos en el impulso del desarrollo en los países de origen de los trabajadores. Esta argumentación fue exitosa en la promoción de programas de empleo temporal para trabajadores extranjeros en los países con mayor nivel de desarrollo, pues suponía que para que esto sucediera, los trabajadores deberían regresar a sus países.

Sin embargo, la experiencia ha mostrado que aunque, efectivamente, la migración puede tener efectos positivos en los lugares de origen de los migrantes, sólo en casos muy particulares se puede considerar que la migración haya actuado como catalizador de algún proceso de desarrollo. Por tanto, este tipo de análisis de los procesos migratorios difícilmente puede generalizarse, es fundamental que los estudiosos consideren las variables específicas de cada caso. Por ejemplo, en el contexto de la aplicación del programa Bracero entre México y Estados Unidos, “la migración respondió a fuerzas de la demanda y el Programa y las remesas fueron importantes para apoyar la modernización de la agricultura en México”<sup>23</sup>. Por esos años, el crecimiento económico de México favorecía la creación de empleos, de manera que “el ingreso que recibieron (los migrantes) era complementario al que generaba su actividad laboral en México....La acotación sobre esto es que en México se trataba de empleos permanentes y en EEUU de empleos temporales que se ofrecían a campesinos que se suponía que podían combinar su actividad con el empleo temporal.”<sup>24</sup>

En el caso del PTAT, como veremos a lo largo de este texto, el Programa no tiene la potencialidad para propiciar desarrollo en las localidades de origen de los trabajadores, ni existen las condiciones para fomentar algún tipo de desarrollo a partir de los ingresos obtenidos por los migrantes, o de las habilidades y destrezas adquiridas. El inicio del Programa, a mediados de los setentas, coincidió con la desaceleración económica en México, que tuvo efectos en la disminución de la generación de empleos y en la crisis de la agricultura de pequeña escala. Además, como señalo más adelante, la investigación del Colmex muestra que, para la mayor parte

---

<sup>22</sup> Lelio Mármora. Las políticas de migraciones internacionales. OIM-Paidós. Argentina. 2002. p121

<sup>23</sup> Verduzco y Unger, *Op. Cit.*, p 22.

<sup>24</sup> *Ibidem*

de los trabajadores que participan en el PTAT, el empleo temporal en Canadá es su principal actividad laboral y su principal fuente de ingresos.

b) Desarrollo – subdesarrollo

Otra corriente de análisis que se deriva de la observación de desigualdades en los niveles de desarrollo entre países parte de la distinción entre países desarrollados y países subdesarrollados. Una de las variantes de este enfoque utiliza la categoría de *equilibrio*, que explica los procesos migratorios como “una respuesta a situaciones de desequilibrio entre países y regiones”<sup>25</sup>, que cumple la función de “descomprimir ciertas áreas sobrepobladas y de bajo desarrollo y proveer de mano de obra a otras más desarrolladas”<sup>26</sup>. Esta corriente se enriqueció con elementos de la teoría sociológica de la *modernización* imprimiendo la lógica de que los “movimientos migratorios se desplazan dentro del continuo tradicional-moderno”<sup>27</sup>.

Contrario a la teoría de la modernización, la categoría de las *causas acumulativas* sostiene que “la emigración desde las áreas subdesarrolladas no estaría cumpliendo funciones de autorregulación, sino de acumulación, produciendo un creciente empobrecimiento y despoblando a las regiones expulsoras”<sup>28</sup>. Una de las principales limitaciones de estos enfoques es que sólo explicaban una dirección de los flujos de migración y de capital. Más tarde, el enfoque de las causas acumulativas se enriquece con la categoría de *intercambio desigual* de la teoría de la *dependencia*. Esta nueva perspectiva permitió explicar los flujos de capital y de mano de obra en ambos sentidos: entre el mundo desarrollado y el subdesarrollado. Sin embargo, de acuerdo con sus críticos, esta corriente, igual que las anteriores, seguía suponiendo la dicotomía y polarización entre los lugares de origen y de atracción de la migración, y aplicando una visión estática a los procesos migratorios.

---

<sup>25</sup> Marmor, *Op. Cit.* p 122

<sup>26</sup> *Ibidem*

<sup>27</sup> *Ibidem*

<sup>28</sup> *Ibid.* p 123

### c) Los sistemas mundiales

La teoría conocida como de los *sistemas mundiales* intenta superar las limitaciones de otras perspectivas, y analiza el fenómeno migratorio con categorías de la teoría de la dependencia y de la histórica estructural. De acuerdo con este enfoque, las migraciones no son resultado de un proceso entre entidades independientes de atracción-expulsión, sino de la dinámica interna de una misma unidad constituida por el sistema capitalista internacional<sup>29</sup>. Mientras las explicaciones tradicionales del fenómeno migratorio se fundamentaban en la relación costo-beneficio interno, el enfoque del sistema mundial lo explica en función de las relaciones internacionales, por lo que facilita el análisis de la migración internacional.

De acuerdo con Durand y Massey, hasta antes de los setentas, las corrientes principales analizaban los flujos migratorios solamente como eventos temporales, resultado de una decisión individual o de grupos. Fue hasta esa década que los investigadores comenzaron a relacionar los flujos migratorios internacionales con cambios estructurales resultantes de la inserción de una nación en el mercado global y con la expansión de los mercados.<sup>30</sup> Con esta perspectiva de análisis la relación migración-desarrollo se plantea de una manera distinta. Charry Sampter lo expone así: “el nuevo orden internacional, que deberá negociarse entre el norte y el sur, tendrá que contemplar la función de los movimientos migratorios, del mismo modo que se ocupa de la circulación de capital, tecnología y servicios”<sup>31</sup>.

En la práctica, los gobiernos de países desarrollados utilizaron la noción de cooperación internacional, derivada de investigaciones enfocadas hacia las ventajas de la migración laboral para los inmigrantes, omitiendo el análisis de los beneficios que proporciona el trabajo de los migrantes al país receptor. El cambio de enfoque proporcionado por la categoría de sistema mundial, generó conclusiones distintas y nuevos elementos a los gobiernos de origen de los trabajadores para presionar a los gobiernos receptores por un pago justo de salarios y por la protección social de los trabajadores. Esta demanda ha creado tensión y, por lo mismo, demuestra

---

<sup>29</sup> *Ibidem*

<sup>30</sup> Durand y Massey, *Op. Cit.* p 25

<sup>31</sup> Citado por Lelio Mármora, *Op. Cit.* p 124

que los países receptores de trabajadores, al suscribir acuerdos migratorios, tienen como prioridad compensar el déficit de mano de obra en sectores y actividades de baja remuneración.

Considero que algunos elementos de los enfoques clásicos sirvieron para analizar procesos migratorios permanentes, que tienen efectos demográficos en los países de origen y en los de llegada de los migrantes. Por el contrario, aportaron pocos elementos para el análisis sociológico de migraciones temporales de trabajadores contratados. En teoría, la migración derivada de programas bilaterales de empleo temporal debería controlar el retorno de los trabajadores a sus países de origen y por lo tanto no debería afectar los patrones demográficos de los países receptores. Este último aspecto no se cumplió en muchos casos, los grandes programas de empleo internacional han tenido serias deficiencias en este sentido y sí tuvieron efectos demográficos impactantes. En el caso de los programas de Canadá los efectos más significativos se manifiestan en los patrones socioeconómicos de Canadá y de los países de origen de los trabajadores.

La explicación de la teoría de los sistemas mundiales sobre la migración internacional como “respuesta a las disrupciones y dislocaciones que inevitablemente ocurren en el proceso de desarrollo capitalista”<sup>32</sup>, introduce el tema de los *mercados laborales*, ampliando así las categorías de análisis. La introducción de las categorías de factores de atracción y de expulsión, permitió a estudiosos como Pioré identificar el reclutamiento de mano de obra como factor básico de atracción en las migraciones,<sup>33</sup> llegando así al desarrollo de la teoría de los *mercados segmentados*. Para otros investigadores de esta corriente, como Sassen-Koob, De Gaudemar y Margulis, la concentración de inversiones y el proceso de acumulación de capital son los elementos decisivos para la atracción de población.<sup>34</sup>

#### d) Los mercados segmentados

A finales de la década de los setentas, Michael Pioré identificó la migración internacional como el producto de la “permanente demanda laboral inherente a la estructura económica de las

---

<sup>32</sup> Durand y Massey, *Op. Cit.* p 26

<sup>33</sup> Citado por Lelio Mármora, *Op. Cit.* p 127

<sup>34</sup> *Ibidem*

naciones desarrolladas”<sup>35</sup>. Aunque es posible que algunos aspectos de esta teoría hayan perdido actualidad, tiene vigencia como marco analítico para el estudio del programa de empleo de Canadá. Con el propósito de reseñar en qué consiste esta teoría, en este apartado sintetizo la recopilación que hacen Durand y Massey.

De acuerdo con Pioré, la *inflación estructural* es uno de los rasgos de las sociedades industriales que determinan que la demanda de fuerza de trabajo sea flexible y barata. Este término pretende explicar la relación social y económica del salario: los salarios reflejan las condiciones de oferta y demanda, pero también confieren prestigio y estatus al trabajador. El problema de la inflación estructural supone que el incremento salarial debe ser proporcional en todos los niveles de remuneración. Si se incrementara solamente el salario de trabajadores con menor remuneración, podrían alterarse las relaciones entre estatus y remuneración. “Si se aumentan los salarios de la base, se ejercerá una presión muy fuerte para obtener aumentos proporcionales en los otros niveles”<sup>36</sup>. De esta manera, resultaría más perjudicial para la economía, y para los empleadores, aumentar los salarios de las actividades laborales de menor calificación con el propósito de hacerlos atractivos para trabajadores nativos. La solución entonces es importar mano de obra dispuesta a aceptar salarios bajos; incrementando así la demanda de mano de obra barata y flexible.

“Por una variedad de razones, los inmigrantes satisfacen esta necesidad, al menos al inicio de su carrera migratoria”<sup>37</sup>, antes de que se familiaricen con el mercado laboral local y puedan insertarse en otras actividades de mayor remuneración y estatus. Los trabajadores contratados temporalmente mediante permisos de trabajo o programas de empleo, con limitaciones legales de movilización en los mercados laborales, siempre satisfacen esta demanda específica, como analizo posteriormente en el caso del PTAT.

Desde esta perspectiva de análisis se puede entender la necesidad de que este tipo de empleos -no atractivos para trabajadores nativos-, se consideren temporales. El dualismo entre capital y trabajo; que considera al primero como factor fijo y al segundo como factor variable de

---

<sup>35</sup> Citado por Durand y Massey, *Op. Cit.* p 18

<sup>36</sup> Durand y Massey, *Op. Cit.* p 18

<sup>37</sup> *Ibid*, p 19

la producción, deriva en la segmentación de la fuerza de trabajo. Si el trabajo se considera legalmente como temporal, en el caso de que disminuya la demanda de producción, el empleador no está obligado a pagar los costos del desempleo, que tendrán que ser asumidos por el trabajador. De acuerdo con la teoría de los mercados segmentados, los trabajos con características de bajos salarios, condiciones inestables, falta de posibilidades de movilidad se agrupan en el llamado segmento secundario. En los siguientes apartados continúo haciendo referencia a consideraciones teóricas de esta perspectiva de análisis, pero aplicándolas al análisis de aspectos de procesos migratorios específicos.

## **2. Temporalidad de los programas internacionales de empleo**

El tema de la temporalidad o permanencia de la migración es ineludible en el debate teórico; y especialmente en el tema de los programas de empleo se debe explicar la razón de la designación de los trabajadores invitados como temporales. La literatura sobre el tema refleja cierto consenso respecto a que las políticas de migración temporal frecuentemente conducen a la inmigración permanente, como sucedió con los primeros programas de empleo temporal (Bracero y los programas europeos). Algunos prefieren considerarlo como una falla administrativa del programa, mientras que otros afirman que la permanencia de los trabajadores invitados es una respuesta a las necesidades de los mercados laborales que continúan demandando este tipo de trabajadores. Independientemente de la interpretación que se utilice, hay consenso en que el trabajo de estos inmigrantes fue importante en el milagro económico de esos países<sup>38</sup>.

La admisión de trabajadores temporales se define siempre por el déficit de mano de obra local en algún sector, pero esa necesidad de mano de obra que se asume como temporal parece ser permanente. En el caso de Canadá, como se señala más adelante, por más de medio siglo el gobierno ha tenido que subsanar el déficit de trabajadores agrícolas con trabajadores temporales extranjeros. En Francia fallaron varios intentos del gobierno y de los empleadores de algunos sectores productivos por reemplazar a los trabajadores extranjeros por ciudadanos franceses.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Mark Miller. *Op. Cit.*, p 744.

<sup>39</sup> *Ibid*, p 747.



Otro elemento que está presente en el debate sobre las políticas de empleo temporal para extranjeros es determinar si los trabajadores temporales extranjeros desplazan trabajadores locales que estarían dispuestos a tomar ese trabajo. En este punto se discute también si el trabajo de los extranjeros puede tener efectos negativos en el salario y en las condiciones de los trabajadores locales. Estos argumentos difícilmente podrían ser sustentados por la teoría o el trabajo investigativo, más bien, han sido utilizados por grupos conservadores de los países receptores de trabajadores migrantes con propósitos políticos en circunstancias específicas. El trabajo que realizan los trabajadores migrantes temporales, con o sin permiso de trabajo, generalmente satisface una necesidad laboral que no podría ser resuelta con trabajadores locales, y es un factor fundamental en la lógica de acumulación de capital de los sectores productivos demandantes. Mientras que el estatus del trabajador extranjero sea restringido por un permiso de trabajo para actividades específicas y por un tiempo determinado, o por la falta de permiso para trabajar, en el caso de los indocumentados, éste no tiene acceso a la competencia laboral.

Tanya Basok, quien ha realizado una de las principales investigaciones sobre el CSAWP, argumenta que los programas de empleo dirigidos a cubrir una demanda particular de trabajadores en sectores económicos vulnerables que pagan salarios bajos y ofrecen pobres condiciones laborales, responden a un verdadero déficit de trabajadores locales, de manera que los trabajadores extranjeros no desplazan de estos empleos a trabajadores locales. Retomando el término de Wayne Cornelius, quien señala que el trabajo de los mexicanos en California es una necesidad “empotrada estructuralmente”<sup>40</sup>, Basok considera que la economía canadiense tiene una “necesidad estructural” de trabajadores extranjeros contratados<sup>41</sup>. En los siguientes apartados se discute este punto más ampliamente.

### **3. Los programas de empleo y los mercados laborales agrícolas**

Como señalaba anteriormente, un objetivo de los programas de empleo temporal para trabajadores extranjeros es facilitar la disponibilidad de mano de obra en los periodos y en las actividades en donde se presenta escasez de trabajadores locales, sin necesidad de recurrir al incremento salarial. Otro objetivo es controlar que el flujo de migrantes temporales no propicie la

---

<sup>40</sup> El término utilizado en inglés es *structurally embedded*.

<sup>41</sup> Tanya Basok. *Tortillas and Tomatoes. Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*. McGill-Queens's University Press. Canada, 2002, p. 3.

apertura de un canal de entrada y el asentamiento de población migrante en el país receptor. Se trata pues de asegurar las tres “r”: reclutamiento, remesas y retorno<sup>42</sup>.

Sin embargo, los estudios sobre algunos de los principales programas de empleo han mostrado que al proporcionar trabajadores contratados a los empleadores y regular su ingreso y salida del país se resuelve la necesidad de mano de obra, pero casi nunca se logran los otros objetivos. En Alemania y en Estados Unidos, por ejemplo, los programas de empleo temporal terminaron en el asentamiento permanente de los trabajadores y de sus familias. Por otra parte, el supuesto de que las remesas contribuyen al desarrollo de los países de origen de los trabajadores se ha señalado en secciones previas de este texto.

Un estudio de Ruhs, publicada por la OIT, sobre cinco programas de empleo internacional sintetiza algunas de las “consecuencias adversas” de los programas de empleo temporal para extranjeros: “a) la emergencia de un sector de inmigrantes en la economía huésped; b) la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes ante varias formas de explotación durante el reclutamiento y el empleo; c) la tendencia de los Programas de empleo a tener una mayor duración y un mayor tamaño que el previsto inicialmente; d) la oposición de los trabajadores locales a la introducción o expansión de los programas; y, e) la emergencia de trabajadores ilegales, que en complicidad con empleadores locales, trabajan al margen del programa.”<sup>43</sup>

Como señalamos anteriormente, cada uno de los programas de empleo es particular, en este documento he tratado de sistematizar la investigación existente sobre el tema con el objeto de explicar las particularidades del PTAT. Como se verá a lo largo de este documento, el PTAT no ha generado casi ninguna de las consecuencias adversas que señala Ruhs. Los mecanismos de control para la administración del Programa han impedido el asentamiento de inmigrantes mexicanos en Canadá, la contratación de trabajadores al margen del Programa, o abusos en el reclutamiento de trabajadores en México; tampoco ha surgido algún tipo de oposición de los trabajadores canadienses hacia el Programa.

---

<sup>42</sup> Phillip Martin y Thomas Straubhaar. “Best Practices to Reduce Migration Pressures”, en *International Migration*. Vol. 40 (3) Special Issue. 1/2002, p 5.

<sup>43</sup> El documento de Ruhs, citado en la bibliografía analiza cinco programas: *Bracero* de Estados Unidos (1942-1964), *Gastarbeiter* de Alemania (1955-1973), H1B Estados Unidos (1952-), *Auslaenderausweis B* Suiza (1991- ), *Kafala Visa 18* de Kuwait (1973 -) y *Employment Pass R* de Singapur (1987 -)

Un punto que no puede eludirse es la vulnerabilidad de los trabajadores ante varias formas de explotación en el trabajo, problema que se deriva de las propias circunstancias de un trabajador migrante ante un sistema de empleo y ante una legislación laboral determinada. Los trabajadores no están exentos de abusos laborales, por lo que se han establecido algunos mecanismos para garantizar las condiciones de empleo, y su eficiencia depende en gran medida de los resultados de las negociaciones bilaterales y del papel que desempeñen los gobiernos canadiense y mexicano para controlar este aspecto del Programa.

En la búsqueda de soluciones para los problemas del PTAT es importante contrastar los beneficios y problemas para ambas partes. En las últimas décadas, como consecuencia de las modificaciones globales, la contratación de mano de obra poco calificada y de bajo costo ha sido una estrategia de algunos sectores económicos en Estados Unidos y en Canadá para mantenerse competitivos. La tendencia en el aumento de la contratación de trabajadores extranjeros de manera temporal es cada vez más común y no sólo en el sector agrícola ni tampoco solo para trabajadores de baja calificación, sucede también en trabajos de mayor calificación y en sectores distintos de actividad.

Sin embargo, las críticas que se han hecho a los distintos programas, en lugar de ser utilizadas para adecuar los acuerdos existentes con el propósito de evitar las consecuencias adversas, han servido a algunos países para continuar admitiendo trabajadores extranjeros temporales, pero sin someter los mecanismos de reclutamiento, contratación y empleo a compromisos bilaterales de ningún tipo, como sucede con los trabajadores latinoamericanos que son admitidos mediante las visas H2A y H2B para trabajar temporalmente en Estados Unidos.

#### **4. ¿Qué ha hecho el gobierno de Estados Unidos para resolver la necesidad de mano de obra en el sector agrícola?**

La economía estadounidense ha recurrido constantemente al trabajo temporal de extranjeros, contratados legal o ilegalmente. Los ejemplos más conocidos sobre el primer caso son el Programa Bracero con México y el Programa de trabajadores caribeños en las plantaciones de

caña de azúcar en Florida. Ambos programas padecieron una serie de irregularidades y consecuencias negativas, pero finalmente resolvieron la necesidad del país huésped, e incluso se convirtieron en una herramienta fundamental para el desarrollo de algunos sectores productivos. Actualmente, varios sectores económicos de Estados Unidos tienen la necesidad permanente de recurrir a trabajadores extranjeros temporales, sin embargo el debate sobre la creación de formas institucionales que garanticen la facilitación de la mano de obra requerida, y el respeto de los derechos de los trabajadores contratados, se ha postergado.

En este sentido es ilustrativo el estudio que realizan Griffith, Heppel y Torres en donde analizan tres principales estrategias utilizadas por el gobierno de los Estados Unidos para satisfacer la continua demanda de mano de obra poco calificada, mayoritariamente temporal y mal remunerada, especialmente para el sector agrícola:<sup>44</sup>

- Establecer un sistema para hacer coincidir la demanda de trabajo de los ciudadanos o residentes con la oferta de empleos del sector.
- Importar trabajadores extranjeros temporales, mediante los programas Bracero, Cañero y la visa H2.
- Legalizar trabajadores agrícolas extranjeros. A finales de los ochenta, como parte de la reforma para el control de la migración (*Immigration Reform and Control Act IRCA*) se incluyó un programa especial para trabajadores agrícolas (*Special Agricultural Workers SAW*), mediante el cual se llevó a cabo la legalización de alrededor de un millón de solicitantes extranjeros que cumplían el requisito de haber trabajado 90 días en el sector agrícola.<sup>45</sup>

La primera estrategia fue poco exitosa debido a las condiciones de empleo en el sector agrícola. Las dos últimas estrategias “muestran la clara relación entre la política de inmigración, la política para el sector agrícola y la política laboral”<sup>46</sup>. En teoría, con la implementación de estas estrategias, además de proporcionar mano de obra, se buscaba proteger el salario y las

---

<sup>44</sup> Griffith, *et. al.*, p. 18.

<sup>45</sup> *Ibid*, p 30.

<sup>46</sup> *Ibid*, p 18.

condiciones laborales de los trabajadores, “esas soluciones claramente han sido más exitosas en su primera función”<sup>47</sup>.

La tercera estrategia se ha utilizado solamente en circunstancias especiales. Aunque esta opción “podría rendir mejores resultados a largo plazo, dando a los migrantes, quienes de facto son adiciones permanentes a la fuerza laboral, una mejor plataforma de integración social y movilidad ascendente”<sup>48</sup>. Sin embargo una política de esta naturaleza implica para el gobierno del país huésped “admitir que en una economía industrial avanzada hay empleos permanentes que no se pueden ocupar con trabajadores oriundos”<sup>49</sup>.

Durante los primeros años de existencia del visado H2 solamente se admitían trabajadores agrícolas, más tarde se amplió a la piscicultura, la construcción y a actividades relacionadas con el turismo. A pesar de que el gobierno estadounidense está necesariamente involucrado en la autorización de los permisos de trabajo (el Departamento del Trabajo certifica la necesidad de trabajadores, el Departamento de Estado proporciona las visas y el Departamento de Agricultura determina el número de trabajadores requeridos para las actividades agrícolas y el salario), el visado H2 no se ha constituido en un Programa de empleo temporal entre los gobierno de Estados Unidos y los gobiernos de los países de los trabajadores contratados, es un programa unilateral.

Este mecanismo de visado “continúa siendo reinventado y reinterpretado”<sup>50</sup>, lo que le da al programa una amplia flexibilidad. Las escasas regulaciones sobre salario y condiciones de trabajo y vivienda varían de acuerdo al sector y a la región. Por ejemplo, los inmigrantes H2B deben pagar por su vivienda y a los de H2A se las debe proporcionar el empleador. Es claro que el programa contribuye a facilitar la mano de obra adicional que los empleadores requieren de manera temporal, y que garantiza a los trabajadores una estancia legal y el pago de un salario. Sin embargo, la falta de reglamentación en otros aspectos ha fomentado la creación de una red de reclutadores y contratistas que proveen una serie de servicios a los empleadores y a los trabajadores, lo que deja a los trabajadores cautivos a constantes abusos y percances.

---

<sup>47</sup> *Ibid*, p 31.

<sup>48</sup> Wayne Cornelius. “El control de los indeseables”, en *Periódico Reforma*. Sección Enfoque. 23 de enero de 2005. México, D. F.

<sup>49</sup> *Ibidem*

<sup>50</sup> Griffith, *et al. Op. Cit.* P 10.

Con el visado H2, el mercado laboral agrícola de Estados Unidos se apoya en flujos regulares de trabajadores extranjeros con admisión legal aunque sin “coordinación entre (este) programa de empleo temporal y las necesidades y preferencias de los trabajadores migrantes y sus empleadores”<sup>51</sup>, por lo que en el caso de Estados Unidos, “muchas de la ilegalidad en el empleo poco calificado es hoy una ilegalidad manufacturada, una consecuencia directa de las irrealistas cuotas bajas de trabajadores extranjeros poco calificados, que se establecieron así por razones políticas y no de mercado”<sup>52</sup>.

Es claro que la recurrencia al trabajo de extranjeros indocumentados se ha convertido en la estrategia más utilizada por los empleadores estadounidenses. Verduzco y Unger analizan cómo la expansión del trabajo estacional de extranjeros indocumentados se ha convertido en un rasgo distintivo de la agricultura californiana. California es uno de los principales productores agrícolas en el mundo y, a partir de los noventa, el sector de producción de frutas, verduras y hortalizas ha experimentado un intenso desarrollo. A pesar de la modernización, la agricultura continúa requiriendo de trabajadores adicionales temporales, factor que ha contribuido al incremento del flujo de migrantes estacionales procedentes de México<sup>53</sup>.

La mayor concentración de la producción agrícola de California en grandes corporaciones no ha alterado mucho la dependencia tradicional con respecto al trabajo. “El trabajador migrante cumple un papel destacado en este proceso, permitiendo que las grandes empresas puedan competir con economías de exportación que basan su éxito en los bajos costos laborales”<sup>54</sup>.

Un elemento clave para el funcionamiento de ese sistema son los contratistas privados de mano de obra, especialmente por su flexibilidad para adaptarse a las rápidas fluctuaciones de la demanda. Además, la regulación que hacen sobre el mercado de trabajo tiene efectos en el mantenimiento de los salarios bajos. Mientras este proceso ha estimulado la afluencia de trabajadores ilegales, a su vez, se aprovecha este flujo para regular los mercados de trabajo.

---

<sup>51</sup> Wayne Cornelius, *Op. Cit.*

<sup>52</sup> *Ibidem*

<sup>53</sup> Verduzco y Unger, *Op. Cit.* p 32

<sup>54</sup> *Ibid*, p. 35.

Estados Unidos satisface su necesidad estructural y permanente de mano de obra para ciertas actividades mediante mecanismos diversos que incluyen la incorporación de trabajadores extranjeros temporales con o sin autorización para trabajar.

## **5. ¿Qué ha hecho el gobierno de Canadá para resolver la necesidad de mano de obra en el sector agrícola?**

Antes de 1940, el sistema de producción agrícola en Canadá tenía un carácter predominantemente familiar; el trabajo del agricultor y de los miembros de su familia era suficiente y solamente de manera ocasional se contrataban trabajadores adicionales. En los años posteriores hubo dos cambios importantes: por una parte las familias de los agricultores se redujeron en número de miembros, y por la otra, se empezó a consolidar un sistema de producción no familiar. Como resultado de estas modificaciones, ya en los cincuenta los agricultores sufrían la escasez de mano de obra para las actividades agrícolas. Fue entonces cuando se echaron a andar varias iniciativas privadas y públicas para reclutar trabajadores agrícolas.

Una de las primeras iniciativas consistió en llevar personas de las distintas regiones de Canadá a trabajar a las provincias de mayor demanda de mano de obra. Más tarde, se creó un programa de trabajo temporal agrícola para estudiantes canadienses durante los periodos vacacionales, y un programa similar para estudiantes europeos. En el año de 1966 se creó el programa para trabajadores agrícolas temporales entre Canadá y algunos países del Caribe.

Sin embargo, esta nueva oferta de mano de obra seguía siendo insuficiente. Varios agricultores recurrieron a contratistas privados que les hicieron llegar a sus ranchos trabajadores de Portugal y familias menonitas procedentes de México. Las deplorables condiciones de vivienda y de trabajo de estos migrantes llamaron la atención de las autoridades canadienses, por lo que se decidió ampliar el programa de empleo para trabajadores extranjeros ahora, mediante un acuerdo bilateral con México.

Uno de los propósitos de firmar los acuerdos en 1966 y en 1974 era racionalizar y organizar esfuerzos de los agricultores para satisfacer la demanda temporal de trabajadores, pues hasta entonces, varios agricultores acostumbraban de manera individual identificar trabajadores

extranjeros, hacer los trámites para su permiso de inmigración y llevarlos a Canadá a trabajar para ellos.

Otra estrategia del gobierno canadiense para estimular la producción agrícola en pequeña escala ha sido la política de mantener bajos los salarios y de prohibir la sindicalización de los trabajadores en este sector. Esto se explicaba también como una medida para proteger a las granjas familiares de la competencia, pero actualmente, por la manera en que ha evolucionado la agricultura, muy pocos productores necesitarían de este tipo de apoyos, la mayoría de las unidades productoras no son vulnerables y gozan de estabilidad y crecimiento.

El gobierno canadiense mantiene la política llamada *Canadian first policy*, que consiste en que el empleador que solicita trabajadores extranjeros debe mostrar que no pudo encontrar trabajadores canadienses (ciudadanos o con permiso permanente) dispuestos a realizar el trabajo. En su estudio sobre el PTAT de 2002, Tanya Basok documenta las dificultades que han pasado los agricultores canadienses para reclutar y retener trabajadores locales, aún ofreciéndoles salarios más altos. “Los trabajadores agrícolas reciben sueldos muy bajos; su trabajo es monótono, difícil y peligroso; no están protegidos por las leyes laborales de las provincias; y está prohibida la creación de sindicatos. Muy pocos canadienses están dispuestos a realizar trabajo agrícola bajo esas condiciones y esos bajos niveles de remuneración”<sup>55</sup>.

Estas circunstancias, y no el Programa en sí, son las que han impedido que el PTAT enfrente oposición entre los trabajadores locales, puesto que la presencia de los trabajadores extranjeros en la agricultura canadiense no genera competencia en el mercado laboral, ni impacta los salarios y las condiciones laborales de la población local.

Basok señala varios testimonios y datos que muestran que en los casos en que los agricultores canadienses pueden contratar trabajadores locales, por lo general los empleadores no quedan satisfechos con su trabajo. Explora dos explicaciones principalmente: a) los trabajadores locales pueden moverse libremente en el mercado laboral y b) no tienen la misma disponibilidad que los extranjeros para trabajar en los horarios que les requiera el empleador. Por lo anterior, los

---

<sup>55</sup> Tanya Basok, *Op. Cit.* p 58



empleadores reconocen que la necesidad de la producción agrícola no puede satisfacerse con trabajadores locales que no están dispuestos a trabajar más allá del tiempo de su jornada laboral. Solamente los trabajadores extranjeros contratados están dispuestos a trabajar de acuerdo con los tiempos y las necesidades de la producción agrícola.

La principal característica de los trabajadores del Programa, de acuerdo con Basok, es que se convierten en mano de obra “no libre”<sup>56</sup>. En otras palabras, los trabajadores migrantes contratados no tienen posibilidad de cambiar de empleo, porque su contrato indica quien será su empleador y el tipo de trabajo que se le permite realizar, además, tampoco se niegan a realizar el trabajo en el momento específico que se le solicita. De acuerdo con Basok, las condiciones que convierten al trabajador migrante contratado en “no libre” tienen que ver con la presión económica que lo fuerza a aceptar las condiciones contractuales de empleo temporal en otro país, pero también con los mecanismos de control inherentes en el programa de empleo<sup>57</sup>.

## **6. Consideraciones teóricas sobre la función de los Estados en el fenómeno migratorio**

De acuerdo con Durand y Massey, las teorías desarrolladas para explicar el fenómeno migratorio han puesto poca atención sobre el papel de los “gobiernos como agentes activos cuyo comportamiento da forma, si no es que controla, los movimientos internacionales de población”<sup>58</sup>. Aunque considero que muchos trabajos empíricos incluyen el tema, es posible que las conclusiones en ese sentido no se han incorporado suficientemente en el debate teórico. Esta tarea se vuelve primordial cuando el clima antiinmigratorio se acentúa en los países desarrollados, principales receptores de trabajadores migrantes. El análisis teórico debe apoyar la argumentación de que el problema migratorio no reside en “el aumento cuantitativo o en los supuestos negativos de las migraciones en los países desarrollados receptores, sino en las dificultades para desarrollar políticas coherentes y en los perversos mecanismos psico-sociales masivos que se están generando alrededor de ellas”<sup>59</sup>.

---

<sup>56</sup> El término utilizado por Basok es “*unfree labor*”

<sup>57</sup> Tanya Basok, *Op. Cit.*, p. 4

<sup>58</sup> Durand y Massey, *Op. Cit.* p 40

<sup>59</sup> Lelio Mármora, *Op. Cit.* p 50

Varios estudios empíricos sobre procesos de migración laboral constatan las consideraciones teóricas que señalan la necesidad estructural que tienen algunos países desarrollados de mano de obra de bajo costo y de baja calificación. Explican también las formas en que los sectores productivos de estos países han resuelto esa necesidad, recurriendo a la contratación de trabajadores extranjeros con o sin permiso de trabajo. Se entiende, además, que las políticas de empleo para extranjeros que se elaboran con este propósito se diseñan a partir de las necesidades específicas del sector de actividad y del país receptor. Los análisis teóricos explican las fuerzas estructurales que promueven la migración, así como las motivaciones personales para decidir emigrar, falta todavía “una explicación adecuada de las motivaciones, intereses y comportamientos de los actores políticos que utilizan el poder del Estado para influir en estos procesos y de cómo afectan sus intervenciones los resultados en los niveles individuales y agregados”<sup>60</sup>.

Los intereses y el comportamiento del Estado son diferentes en los países de inmigración y en los de emigración, ya que enfrentan distintos problemas. Cuando se trata de migraciones laborales, en la definición de estos intereses se deben considerar criterios sociales, económicos y culturales, además de los demográficos. Es también primordial reconocer que las políticas migratorias no van a modificar las causas estructurales del fenómeno migratorio, se limitan a actuar en forma específica sobre la tendencia de ciertos flujos, sobre sus consecuencias o sobre algunas de las causas inmediatas<sup>61</sup>.

Cuando los gobiernos establecen acuerdos de empleo temporal, de alguna manera están aceptando que ambos tienen necesidades complementarias, aunque comúnmente se parte del supuesto de que estas necesidades son coyunturales. Una postura distinta, asumida por algunos gobiernos de países receptores, es la de establecer cuotas para otorgar permisos de trabajo a extranjeros que solamente cubren una porción de sus necesidades de mano de obra, y dejar abierta la posibilidad de cubrir el resto con trabajadores indocumentados, como lo hace Estados Unidos. ¿Vale decir que esta deliberada omisión de un gobierno por establecer una política clara de empleo para extranjeros es una intervención gubernamental?

---

<sup>60</sup> Durand y Massey. *Op. Cit.* p 41

<sup>61</sup> Lelio Mármora. *Op. Cit.* 51

Existen estudios de caso sobre procesos migratorios, cuyas conclusiones enriquecen el análisis teórico sobre el papel de los gobiernos de los países de origen de los trabajadores. En el caso de México, la relevancia que el propio gobierno imprimió al tema de las remesas de dinero que envían los migrantes, ha avivado la confrontación de los estudiosos y de la sociedad civil por la falta de propuestas y acciones gubernamentales para detener los flujos migratorios, o para aliviar algunos de los problemas relacionados con la emigración. Por la naturaleza del flujo migratorio de trabajadores mexicanos a Canadá, los resultados del estudio NSI-Colmex sobre el PTAT no son relevantes para analizar el problema de la salida de trabajadores mexicanos a otros países. A pesar de esto, los resultados del estudio permiten llegar a conclusiones sobre la intervención de ambos gobiernos en el control de este flujo migratorio, sobre su capacidad para administrar un programa de empleo, su función como negociadores de los distintos aspectos de los acuerdos y su intervención para garantizar la protección de los trabajadores migrantes.

En los siguientes capítulos retomo algunos resultados de la investigación sobre el PTAT realizada por el Colmex, que van ilustrando varios de las consideraciones teóricas incluidas en esta síntesis. Como he dejado claro, los programas de empleo son una entre varias estrategias que utilizan los países desarrollados para proveer de mano de obra a las actividades laborales de baja remuneración. Para evaluar la pertinencia o no de un programa de empleo bilateral particular se requiere considerar este abanico de estrategias, así como las alternativas en los lugares de origen de los trabajadores que deciden migrar por cuestiones laborales.

### **Capítulo III. Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales PTAT entre México y Canadá**

En este capítulo describo la creación del Programa, su organización y operación, su crecimiento y algunos de sus principales procesos. Retomo la información del reporte de investigación del Colmex, cuyas fuentes son las entrevistas a funcionarios del Programa y los documentos internos de las dependencias gubernamentales consultados.

#### **1. Creación y primeros años del Programa**

El 17 de junio de 1974 México y Canadá firmaron un Memorándum de Entendimiento (ME) en donde se establecía la creación de un programa con el objeto de regular la documentación de mexicanos para trabajar temporalmente en la agricultura de Canadá. En un principio, el Memorándum se podía ratificar cada cinco años, en 1995 ambos gobiernos optaron por la ratificación automática del acuerdo, a menos que una de las partes decidiera lo contrario.

Por medio de este acuerdo, cada año, a partir de 1974, el gobierno mexicano documenta y envía trabajadores mexicanos para realizar actividades agrícolas laborales de manera temporal en los ranchos canadienses. El periodo de trabajo no puede exceder los ocho meses, ni ser menor de 240 horas o seis semanas por año.

Para la operación del Programa en México se creó una Comisión Interministerial. El objetivo general de la administración del Programa en México consiste en “reclutar, seleccionar y promover el envío de trabajadores agrícolas mexicanos a Canadá en el marco del Memorándum de Entendimiento suscrito por los gobiernos de ambos países”<sup>62</sup>.

De parte del gobierno canadiense, la operación del Programa quedó a cargo de la institución gubernamental denominada Human Resources Development Canada (HRDC), organismo que desde 1966 operaba un acuerdo similar de trabajadores temporales entre

---

<sup>62</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Informe de la Temporada. Programa de Trabajadores Agrícolas Migratorios Temporales México- Canadá, 2001.

Canadá y los países del Caribe. Para el gobierno canadiense el Programa tiene los siguientes objetivos: satisfacer la demanda temporal de los agricultores de trabajadores agrícolas poco calificados durante las temporadas de plantación y cosecha, siempre que exista un déficit de trabajadores canadienses con habilidades similares; mantener la prosperidad económica de Canadá y su competitividad agrícola en el comercio mundial a través de la oportuna realización de las tareas de cultivo, cosecha, procesamiento y venta de productos agrícolas; mejorar el bienestar económico de los trabajadores migrantes y de sus familias, proporcionándoles trabajo temporal de tiempo completo en actividades de uso intensivo de mano de obra en la agricultura, con salarios relativamente más altos que los que podrían obtener en sus países por actividades similares o alternas; y, facilitar el regreso voluntario de los trabajadores a sus países, al terminar su empleo temporal en Canadá.

## **2. Operación y evolución del PTAT**

### **a) Organización y operación del Programa en México**

Las siguientes son las dependencias que participan actualmente en la operación del Programa por parte del gobierno mexicano:

1. Secretaría de Relaciones Exteriores. Su primera función es emitir los pasaportes para los trabajadores. También participa a través de los Consulados mexicanos en Canadá, que tienen a su cargo la atención de las necesidades de los trabajadores mientras están en aquel país. Además, la Dirección General de Protección y Asuntos Consulares de la SRE actúa como vínculo con los consulados para resolver trámites legales entre los trabajadores y los empleadores, como son las pensiones, repatriaciones, compensaciones por accidente o enfermedad, etc.
2. Instituto Nacional de Migración de la Secretaría de Gobernación proporciona las formas migratorias que autorizan la salida temporal de los trabajadores del país.
3. Subdirección de Empleo, perteneciente a la Dirección de Vinculación de la Subsecretaría de Capacitación, Productividad y Empleo, de la Secretaría del Trabajo y

Previsión Social (STPS) es la oficina encargada de los procesos de reclutamiento, selección, contratación y documentación de trabajadores en México. Esta oficina (la oficina del Programa)<sup>63</sup> se encuentra en el centro de la ciudad de México, y es ahí a donde acuden los trabajadores a realizar los trámites antes de cada una de sus salidas a Canadá.

Los trámites anuales para la salida de trabajadores se ajustan a los requerimientos del gobierno canadiense. Durante los primeros años, los trabajadores acudían a distintas oficinas gubernamentales y a la embajada canadiense a realizar algunos procedimientos. En 1990, se llevó a cabo la primera reestructuración administrativa del Programa. El cambio fundamental fue el establecimiento del sistema de “ventanilla única” mediante el cual se instalaron módulos de las distintas agencias gubernamentales en la oficina del Programa, de manera que los trabajadores pudieran realizar los trámites de documentación en un mismo lugar. Con excepción del examen médico, todos los procedimientos que los trabajadores tienen que llevar a cabo se realizan en la misma oficina.

La captura de información de cada trabajador en archivos electrónicos es otro de los ajustes que han permitido agilizar los trámites y proporcionar mejor atención al creciente grupo de participantes. En la oficina del Programa se encuentra el archivo con todos los expedientes de los trabajadores que han participado desde 1974, esta información comenzó a registrarse electrónicamente en 1993. Para el año 2001 ya estaba adecuado el sistema electrónico de información (SIMICA), que permite almacenar y relacionar las distintas hojas de información de los trabajadores del Programa.

Los requisitos generales para el ingreso de trabajadores al Programa son: a) Tener experiencia laboral en agricultura y habitar en una zona rural; b) Tener escolaridad mínima de tercero de primaria y máxima de tercero de secundaria; c) Los hombres deben tener entre 22 y 45 años de edad y las mujeres entre 23 y 40; d) Los hombres deben ser casados o vivir en unión libre; las mujeres pueden ser casadas, solteras, viudas o divorciadas, con hijos mayores de dos años de edad; e) Los candidatos deben tener dependientes

---

<sup>63</sup> Para fines prácticos, en este trabajo me refiero a esta oficina como la oficina del Programa.

económicos. Con estos requisitos se pretende que los trabajadores cumplan con el perfil necesario para realizar las actividades agrícolas, y que muestren tener lazos fuertes en sus comunidades de origen, como una manera de garantizar que la admisión de trabajadores no genere flujos permanentes de migración de mexicanos a Canadá.

b) Procedimientos de selección y reclutamiento de trabajadores:

1. Hasta hace pocos años los trabajadores debían acudir a la oficina del Programa en la Ciudad de México para realizar los trámites de solicitud de trabajo en Canadá cada temporada. Actualmente se han incorporado las oficinas de Servicios Estatales de Empleo (SEE)<sup>64</sup> en los procesos de difusión, orientación, reclutamiento y preselección de candidatos.
2. Los empleadores canadienses tienen la posibilidad de solicitar por nombre a los trabajadores que ya conocen. En el caso de trabajadores nominales, la oficina del Programa recibe la solicitud de los empleadores y notifica al trabajador para que acuda directamente a la oficina en México a realizar sus trámites para participar esa temporada.
3. Los trabajadores de nuevo ingreso o los trabajadores de selección (que no son nuevos, pero que no fueron solicitados por nombre), deben llenar una solicitud y tener una entrevista con funcionarios de la oficina del Programa.
4. Examen médico. Cada temporada, todos los candidatos deben obtener un certificado de examen médico en uno de los centros de salud del gobierno del Distrito Federal autorizados por la embajada canadiense para este propósito. En un principio, los trabajadores eran examinados por médicos de la embajada canadiense, cuando los centros médicos del gobierno del Distrito Federal empezaron a participar, los exámenes eran gratuitos, y a partir del año 2001, los trabajadores deben pagar 70 pesos por examen. La embajada de Canadá en México continúa estableciendo los criterios para la evaluación médica.
5. Los resultados de los exámenes médicos se envían a la embajada canadiense y, con éste y otros elementos, se decide si se otorga o no al trabajador el permiso temporal de

---

<sup>64</sup> Existen 139 oficinas en las principales ciudades del país.

ingreso. Por lo general, los permisos expiran el 15 de diciembre de cada año, fecha límite para que todos los trabajadores regresen a México.

6. En el módulo de la Secretaría de Relaciones Exteriores de la oficina del Programa, se les proporciona a los trabajadores aceptados el pasaporte con tres años de vigencia. Este pasaporte tiene un precio especial de 165 pesos.
7. En el módulo del Instituto Nacional de Migración, de la Secretaría de Gobernación, los trabajadores obtienen el permiso de salida y llenan documentación en donde indican el nombre de la persona que designan como beneficiaria en caso de fallecimiento.
8. El HDRC envía a la Oficina de Protección y Asuntos Consulares de la SRE el manifiesto de vuelo. Este documento es una lista de trabajadores aceptados con las fechas de salida hacia Canadá. Con esta información, se cita a los trabajadores en el aeropuerto de la ciudad de México. En la última visita del trabajador a la oficina del Programa, se les pide firmar el acuerdo de trabajo con sus empleadores respectivos.
9. Ya en el aeropuerto, funcionarios de Relaciones Exteriores asesoran a los trabajadores sobre los trámites para salir del país. A su llegada a algún aeropuerto canadiense, los trabajadores son recibidos por funcionarios del Consulado mexicano, quienes reportan a la oficina del Programa en México cualquier modificación. Aunque el Acuerdo de Trabajo señala que los empleadores canadienses deben recibir a los trabajadores mexicanos en el aeropuerto y trasladarlos a los ranchos, la práctica común es que los trabajadores son recibidos en el aeropuerto por personal del Consulado mexicano. Sólo en las últimas temporadas los empleadores de Ontario han contratado una agencia que realiza ese trabajo y el personal del Consulado solamente supervisa la llegada de trabajadores.
10. Cuando los trabajadores regresan a México deben acudir a la oficina del Programa para responder un cuestionario llamado “reporte de retorno”. La fecha límite es el 31 de enero del año posterior a su temporada de trabajo.



### c) Organización y operación del Programa en Canadá

De parte del gobierno canadiense, la oficina Human Resource Development Canada (HDRC) determina las políticas para el Programa, según lo que se haya convenido previamente con el gobierno mexicano. En 1987, los agricultores canadienses empleadores de trabajadores mexicanos y caribeños se asociaron en una organización no lucrativa denominada Foreign Agricultural Resources Management Services (FARMS). Esta asociación está autorizada por el HDRC como el brazo administrativo de los programas de trabajadores agrícolas temporales de México y del Caribe. Los agricultores pagan una cuota de 32 dólares canadienses (2001) por cada trabajador que contratan. FARMS se encarga de recoger las solicitudes de los empleadores y hacerlas llegar al HDRC para que, a su vez, este organismo las envíe a la oficina del Programa en la Secretaría del Trabajo en México.

Las agencias de salud de los gobiernos locales de Canadá deben realizar inspecciones anuales a los ranchos antes de cada temporada para verificar que las viviendas en donde serán alojados los trabajadores cumplan con los estándares reglamentarios.

### d) Número de trabajadores participantes en el Programa y lugares de origen

En 1974, año en que inició el Programa, participaron 203 trabajadores mexicanos. Desde entonces, el número de participantes ha crecido 18% en promedio cada año (ver Cuadro 1). Durante los primeros diez años de operación del Programa participaron anualmente alrededor de 550 trabajadores. A partir de 1985, el número de participantes se incrementó notablemente, para 1989 había crecido ocho veces en relación con el periodo anterior. De 1990 a 1995, el número de trabajadores se estabilizó en un promedio de 4,955 al año. En 1994 inicia un periodo de crecimiento del número de participantes en 12.5% promedio anual. En la presente década el número de trabajadores ha fluctuado alrededor del número 10 mil. En 2002, con 28 años de operación del Programa, se habían creado un total de 101,498 plazas.

**Cuadro 1. Número de trabajadores participantes por temporada 1974-2002**

	Número de trabajadores	Número de mujeres trabajadoras	% de mujeres trabajadoras	Trabajadores nominales	% de trabajadores nominales
1974	203				
1975	402				
1976	533				
1977	495				
1978	543				
1979	553				
1980	678				
1981	655				
1982	696				
1983	615				
1984	672				
1985	834				
1986	1007				
1987	1538				
1988	2626				
1989	4414	37	0.8	2210	50
1990	5143	76	1.47	2480	48.2
1991	5148	77	1.49	2483	48.2
1992	4778	77	1.6	2880	60.3
1993	4866	72	1.47	2860	58.8
1994	4910	48	0.97	2906	59.2
1995	4886	56	1.14	2940	60.2
1996	5211	57	1	3314	63.6
1997	5647	67	1.2	3690	65.3
1998	6486	145	2.2	3529	54.4
1999	7574	165	2.2	4238	55.9
2000	9175	230	2.5	4620	50.35
2001	10529	369	3.5	4910	46.6
2002	10681	339	3.2	7297	68.3

Fuente: STPS. Subsecretaría de Capacitación, Productividad y Empleo. Dirección General de Empleo. Evaluaciones de temporada del Programa de Trabajadores Agrícolas Migratorios Temporales Mexicanos con Canadá. 1989-1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001 y 2002.

De acuerdo con los reportes que cada temporada hace la oficina del Programa, en 1994 (el primer año que presenta la información según la entidad del lugar de residencia del trabajador) participaron 4,910 trabajadores: una cuarta parte de estos trabajadores eran residentes del estado de Guanajuato; 18.5%, residían en el estado de Tlaxcala; 13.6%, en el estado de México; 8.9%, en Hidalgo; 7.9%, en Morelos; 5.6%, en Puebla; 5.4%, en Oaxaca; y 4.7%, en el Distrito Federal. Muy pocos trabajadores de los estados de Chiapas, Guerrero,

Jalisco, Querétaro, Nuevo León, San Luis Potosí, Tabasco, Tamaulipas, Veracruz, Yucatán y Zacatecas fueron a Canadá esa temporada. Actualmente, los estados centrales del país continúan enviando una mayor proporción de participantes, aunque en los últimos años se han incorporado al Programa más trabajadores de otros estados, especialmente a partir de que los SEE empezaron a participar en la promoción.

Las provincias canadienses que reciben trabajadores mexicanos son Quebec, Ontario, Manitoba y Alberta. La proporción de trabajadores que acude a cada provincia no ha variado mucho: cerca de 80% de los participantes trabajan en ranchos de la provincia de Ontario; 14.7% en Quebec; 2.6% en Manitoba; y 1.7% en Alberta. A partir de 2003 ingresaron al Programa empleadores de otras provincias de Canadá, que han contratado a un reducido número de trabajadores mexicanos.

Hasta 1994 el cultivo que demandaba mayor mano de obra extranjera en la agricultura canadiense era el tabaco (30-35%), y en segundo lugar las verduras y las huertas de manzanas (20% aproximadamente cada uno)<sup>65</sup>. De acuerdo con el reporte de la temporada 2002 de la Oficina del Programa en México, en ese año 41.5% de los trabajadores mexicanos estuvieron en ranchos de hortalizas; 17.9% trabajaron en invernaderos; 13.2%, en ranchos tabacaleros; 12.5%, en ranchos frutales; 3.6%, en viveros de árboles y plantas de ornato; 4.6%, en huertas de manzana; 2.6%, en el cultivo de ging seng; y 0.5%, en la apicultura. Parece que se corrobora la tendencia que señala Verduzco de mayor ocupación de mexicanos en hortalizas e invernaderos y mayor ocupación de caribeños en manzana y tabaco<sup>66</sup>.

La actividad que mayoritariamente requiere de mano de obra mexicana en la agricultura canadiense es la cosecha. Más de 75% de los trabajadores mexicanos son empleados para realizar labores de cosecha de productos. La contratación de mexicanos

---

<sup>65</sup> Gustavo Verduzco. "El Programa de Trabajadores Agrícolas Mexicanos con Canadá: un contraste frente a la experiencia con Estados Unidos", en *Estudios Demográficos y Urbanos*. Vol.14, Núm. 1.El Colegio de México, enero-abril 1999. p 170.

<sup>66</sup> *Ibidem*

para labores culturales, de siembra y cuidado, o para el manejo de tractor o algún otro equipo es muy baja.

Como se señaló anteriormente, los contratos de los trabajadores tienen una duración mínima de 240 horas, en un periodo de seis semanas o menos, y máxima de ocho meses. En teoría el trabajador tendría posibilidades de solicitar el periodo de su estancia de acuerdo con sus necesidades y deseos, pero esto en la práctica es muy poco probable. Los trabajadores que no son nuevos en el Programa pueden ser requeridos por el mismo empleador con el que han trabajado, y en términos operativos se les denomina “trabajadores nominales”. En este caso, el empleador especifica en la solicitud las fechas de inicio y final del contrato de cada trabajador, que se estipulan de acuerdo con las necesidades de la empresa. Si los trabajadores que han ido previamente no son requeridos por su empleador, pueden entrar al proceso de selección, junto con los trabajadores de nuevo ingreso. En estos casos, las fechas de inicio y fin de la estancia son determinadas en la oficina del Programa con base en varios criterios, entre los que se encuentran el perfil laboral y físico del candidato, la fecha en que el trabajador inició sus trámites, los requerimientos de mano de obra por parte de los agricultores canadienses y, en último término, las posibilidades del trabajador.

En algunas temporadas los trabajadores pueden empezar a viajar desde el mes de enero. En febrero se eleva el número de viajes y a partir de julio sale un mayor número de trabajadores hacia Canadá. A partir de agosto, la tendencia es descendente. En la temporada 2002 todavía salió un grupo de trabajadores en el mes de octubre. Para el 15 de diciembre todos los trabajadores debieron haber regresado a México, pues las visas expiran en esa fecha.

En general, las características de los trabajadores contratados satisfacen las especificaciones de la demanda de los agricultores. El listado que envía FARMS a la STPS, además de indicar los nombres de los trabajadores que volverán a ser requeridos, especifica la calificación, experiencia, rango de edad, género, lugar y tiempo de trabajo, entre otras características para los demás trabajadores que deberán seleccionarse.

#### e) Participación de mujeres

El año de 1989 fue la primera temporada en que los empleadores canadienses solicitaron al gobierno mexicano mujeres trabajadoras, en ese año, se incorporaron al Programa 37 mujeres. Entre 1990 y 1997 el promedio de trabajadoras mexicanas a través del Programa se mantuvo en un número cercano a 76 y en 1998 se elevó a 145 mujeres. En términos relativos, la participación de mujeres representó entre 1 y 1.5% en el periodo de 1990 a 1997, en 1998 la proporción se incrementó a 2.2% y en los años 2001 y 2002 el grupo de mujeres trabajadoras representó 3% del total de participantes. (Ver Cuadro 1)

La participación de mujeres en el Programa es todavía muy pequeña, pero se ha incrementado sustancialmente en pocos años. Es importante señalar que el número de mujeres que han participado en el Programa cada temporada es el que ha sido solicitado por los empleadores específicamente por género, y que los empleadores solicitan trabajadoras especialmente para las labores de empaque. Por tanto, el incremento de la participación de mujeres en el Programa no tiene relación con los cambios en la oferta de mano de obra femenina en México, ni tampoco se explica por una situación de mayor igualdad de oportunidades y derechos. La incorporación de mujeres mexicanas en el mercado laboral agrícola de Canadá responde específicamente a las necesidades del sector, quizá uno de los factores que intervienen es que los agricultores canadienses consideren algunas ventajas comparativas en ciertas actividades respecto de la posibilidad de una productividad más alta entre mujeres trabajadoras.

## Capítulo IV. Características de los trabajadores participantes en el PTAT

En los siguientes tres capítulos se retoman los resultados de la investigación realizada por el Colegio de México para el NSI con el objeto de señalar las características de los trabajadores que participan en el Programa, la relación que establecen con las instituciones del Programa y las condiciones laborales y de vivienda. En el Anexo B se describe brevemente la metodología utilizada en la investigación para seleccionar las localidades en donde se realizó trabajo de campo. En total se aplicaron 358 cuestionarios, a igual número de trabajadores, en varias localidades de tres estados del centro del país: Estado de México, Tlaxcala y Morelos<sup>67</sup>. En el presente capítulo describimos las características de los trabajadores que participan en el Programa, a partir de la información obtenida mediante el cuestionario aplicado a una muestra aleatoria de trabajadores residentes en las localidades seleccionadas.

El cuestionario de la investigación se dirigió al trabajador que participa en el Programa, que en 95% de los casos resultó ser el jefe del hogar; 4.5% (16 entrevistados), son hijos o hijas del jefe del hogar; y sólo dos entrevistados tienen una relación familiar distinta con el jefe de familia.

La muestra contiene 349 hombres y 9 mujeres, siete de las mujeres entrevistadas son jefas de hogar y dos son hijas del jefe del hogar. Aunque la proporción de mujeres entrevistadas es muy pequeña, este grupo representa una proporción similar a la participación de las mujeres en el grupo de trabajadores que participan en el Programa cada año. En la temporada 2001, 3.5% (369 de 10,529 trabajadores) de los participantes eran mujeres (Ver Cuadro 1).

En la muestra seleccionada, 22 personas no estaban casadas en el momento de la entrevista. Las mujeres entrevistadas que son solteras tienen hijos y algunas, además sostienen económicamente a sus padres. Los hombres solteros no tienen hijos como dependientes económicos, pero sí sostienen económicamente a su padre o madre, o a ambos.

---

<sup>67</sup> Ver Anexo B.

## **1. Edad de los entrevistados**

Para ingresar al Programa, los hombres deben tener entre 22 y 45 años de edad y las mujeres entre 23 y 40; una vez incorporados la edad no debe ser una limitante para continuar, con excepción de la edad de jubilación que es a los 65 años. El promedio de edad de los trabajadores entrevistados fue de 38 años; el más joven tiene 20 años, y el mayor 67. En el grupo de mujeres, el promedio de edad fue de 41.8 años, y el rango va de los 31 a los 54 años de edad. Esta característica de la muestra no es muy diferente al perfil de los trabajadores registrados en la base de datos de la oficina del Programa, que arroja un promedio de edad de los trabajadores de 41.1 años.

## **2. Escolaridad**

El promedio general de escolaridad de los entrevistados fue de 7.7 años, ligeramente por encima de la media nacional que es de 7.6 años. Lo que es importante señalar es que los trabajadores entrevistados asistieron más años a la escuela, en comparación con la escolaridad promedio de cada una de las localidades de residencia. También, el porcentaje de trabajadores de la muestra con 6 o más años de escolaridad es más elevado que la proporción de población mayor de 15 años que ha completado los mismos años de estudio en la mayoría de las comunidades en donde se realizó la entrevista (Reporte de investigación del Colegio de México). La tendencia a que las personas que migran tengan un mayor nivel de escolaridad se ha encontrado inclusive en casos de migración al interior del país. En general, las personas que se arriesgan a salir de sus comunidades tienden a tener un mayor nivel de escolaridad que quienes no lo hacen.

## **3. Ocupación de los trabajadores en México**

Para ingresar al Programa es requisito que los trabajadores tengan experiencia en actividades agrícolas, el gobierno mexicano ha sido muy cuidadoso de que se cumpla con esta cualidad. Aunque se entiende que una vez que ingresan al Programa, no es primordial que el trabajador garantice que continúa realizando actividades agrícolas en México. Los trabajadores que no tienen una actividad laboral en México, responden que son campesinos porque al migrar a Canadá, ésta es su principal actividad. También los trabajadores que tienen una actividad laboral

distinta mientras están en México, tienden a responder que se dedican al trabajo agrícola. En la muestra, 76.8% de los entrevistados señaló que su ocupación principal mientras están en México es en la agricultura, el resto se dedica a la albañilería y, en menor medida, a actividades relacionadas con servicios.

Poco menos de una cuarta parte de los entrevistados (84 entrevistados) señaló que tiene una segunda actividad laboral; 31 de ellos se dedican a la albañilería, 26 tienen como segunda actividad el campo, 8 son comerciantes y el resto realizan algún oficio de servicios como segunda ocupación. Sólo cuatro entrevistados señalaron que tienen una tercera actividad laboral; tres albañiles y un fontanero.

Del grupo de nueve mujeres entrevistadas, ocho trabajan mientras están en México y dos tienen una segunda actividad laboral remunerada. Se ocupan principalmente en el comercio, o como empleadas domésticas, dos de ellas trabajan en el campo como segunda actividad.

La información sobre todos los miembros de los hogares de los entrevistados indica que de un total de 1,941 miembros, 320 son niños pequeños o ancianos, 504 son estudiantes y 485 señalaron que se dedican a labores del hogar sin recibir remuneración económica. El total de personas que realiza actividades laborales remuneradas es de 632. La mayoría, 67% (424) son campesinos o campesinos jornaleros; 7.9% (50 personas) se dedican a la albañilería, 5.5% (35) son empleados, 3.8% (24) son comerciantes, 2.6% (17) profesionistas y 1.5% (19) son obreros, el resto (63) realiza diversas actividades de servicios.

La información anterior reafirma que los hogares de los trabajadores que van a Canadá son principalmente hogares campesinos pues la mayoría de sus miembros se ocupan en este sector de actividad.

#### **4. Acceso de los trabajadores entrevistados a tierras de labor**

Además de ser campesinos, otra característica es que sean jornaleros. Más de tres cuartas partes de los entrevistados (281) no tienen acceso a tierras o si trabajan en la agricultura, no toman decisiones sobre el proceso productivo por no ser dueños de la tierra. Solamente 77 trabajadores



(21.5% del total de entrevistados) señalaron que tienen acceso a tierra: 24 son ejidatarios, 17 son pequeños propietarios y el resto tiene otras formas de acceso.

Sin embargo, al observar la situación de sus antecesores, encontramos que 57.2% (205) de los entrevistados señalaron que su padre tenía o tiene acceso a tierras: 19.3% como ejidatarios, 14.5% no especificó, 10.3% propietarios, 7.8% rentan, 2.2% utilizan tierra prestada y 1.4 tienen acceso a tierras comunales. El acceso a tierra de cultivo de los trabajadores ha cambiado dramáticamente respecto al de sus padres.

Del total de campesinos con acceso a tierra, 68 tienen parcela de temporal y 12 cuentan con riego. El promedio de hectáreas es de 1.1 hectáreas de riego por entrevistado y 2.2 para los que tienen de temporal. El principal cultivo es el maíz, que es cultivado por 76.6% de los entrevistados con acceso a tierras; algunos producen además sorgo, avena, verduras, pastura, caña, cebada y trigo. Estas características de la parcela son limitantes para una producción redituable, para la mayoría de los trabajadores que tienen acceso a tierra la agricultura no representa una fuente importante de ingresos. Según sus respuestas, durante la última temporada que cosecharon: 32% señalaron que la producción fue insuficiente; 16% señalaron que aunque sí cultivaron, no obtuvieron cosecha; 29% consideran que la producción fue suficiente para el consumo familiar y solamente 13% obtuvieron excedentes para vender.

La situación ocupacional de los entrevistados más común es como asalariados del sector agrícola y, en menor medida, como pequeños productores de cultivos básicos. En ambos casos complementando con distintas actividades de carácter informal en el sector de servicios.

## **5. Ingreso y empleo en México**

La inseguridad en el ingreso económico y la carencia de empleo son los principales motivos para que el trabajador decida ingresar al Programa. En el caso de la muestra para esta investigación, 58.4% de los trabajadores señalaron que, aunque tenían una forma de ingreso en México, éste no era suficiente ni estable y 14.2% decidió ingresar al Programa porque no tenía

trabajo en México. Cerca de 40% de los entrevistados han experimentado periodos de desempleo de once semanas en promedio.

Los trabajadores entrevistados reciben ingresos precarios por las actividades laborales que realizan en México. De acuerdo con la investigación, cuando tienen trabajo en México, sus percepciones son de \$544 pesos semanales en promedio. Para el grupo de mujeres entrevistadas, el promedio de ingresos fue menor: \$335 pesos semanales.

## **6. Otras formas de migración en la historia de los entrevistados**

En general, los entrevistados no tienen una historia migratoria internacional previa a su integración al Programa, muy pocos habían realizado algún viaje de trabajo a Estados Unidos antes de ir a Canadá. Lo que sí aparece como un rasgo más común en las historias laborales de los trabajadores es la migración a ciudades cercanas, estrategia característica de las regiones rurales del centro del país.

En el trabajo de campo observamos que tanto los trabajadores del Programa, como otros miembros de la familia se trasladan a ciudades cercanas a trabajar, ya sea diario, semanalmente o cada quince días. Además de ir a trabajar a Canadá, 36% de los entrevistados (128), señalaron que han trabajado fuera de su localidad por más de un mes y 28% (102) dijo que algún familiar ha trabajado fuera de su localidad por más de un mes; en promedio dos miembros de la familia lo han hecho.

Respecto a la migración a Canadá, casi la mitad de los entrevistados (173) señalaron que tienen algún familiar cercano que ha ido a Canadá a través del Programa; se trata, principalmente de hermanos o hermanas (124 casos). Trece de los entrevistados señalaron que su padre fue o es trabajador del Programa y once entrevistados tienen hijos o hijas que participan en el Programa. En buena medida esto muestra que el trabajo en Canadá está relativamente más relacionado con lazos familiares que con redes comunitarias.

La muestra incluye trabajadores que han ido a Canadá una o más temporadas desde el año 1977 hasta la fecha. Cerca de 10% participan desde antes de 1990; 24 entrevistados salieron por primera vez en 2001 y 29 en 2002. Entre el 63% y el 78% de los trabajadores entrevistados han participado durante las últimas cuatro temporadas. Y del total de entrevistados, 73%, (262) trabajaron en Canadá durante la temporada 2002.

Para concluir este capítulo es importante señalar que la metodología utilizada para recabar información en el proyecto del Colmex permite ilustrar las características de los trabajadores que participan en el Programa y que todavía tienen su residencia en zonas rurales de México. Para ser aceptado en el Programa, el candidato debe tener residencia en una zona rural, sabemos que la residencia rural sigue siendo una característica común pues casi en todos los casos seleccionados al azar se encontró al trabajador en el domicilio rural. Sin embargo, no fue posible considerar en la muestra a los participantes del Programa que se han mudado a zonas urbanas porque, por lo general, los participantes prefieren mantener en su registro la información sobre su domicilio inicial. Por lo tanto, las características descritas en este apartado corresponden a este tipo de participante.

## **Capítulo V. Relación del trabajador con el Programa**

### **1. Incorporación al Programa**

En los primeros años del Programa no se requerían mecanismos de difusión debido a que la demanda de trabajadores mexicanos era pequeña y la promoción que hacían los propios trabajadores era suficiente. La mayor parte de los entrevistados conocieron el Programa por algún familiar o amigo, o por otro trabajador que ya participaba. Menos del 5% obtuvo la información de algún empleado del Programa y 5.7% lo conoció por algún mecanismo promocional formal.

Sin embargo, ha sido necesario hacer algunas modificaciones para adecuar la operación del Programa a su crecimiento. Actualmente, además de los trabajadores, las oficinas de los SEE y los ayuntamientos son los principales promotores del Programa. Las SEE participan también en la orientación a los candidatos interesados sobre los trámites de solicitud de ingreso, y apoyan a la Oficina del Programa a contactar a los trabajadores que ya participan y que fueron solicitados por su empleador. El trabajador ya se ha familiarizado con estas oficinas, 73% de los entrevistados señala que ha acudido a los SEE, en donde se le ha proporcionado información para realizar sus trámites.

En los últimos años el gobierno federal ha realizado varias acciones encaminadas a descentralizar algunos procesos de la operación del Programa, especialmente la atención a los trabajadores. Aunque se ha logrado disminuir el número de visitas que tiene que hacer cada trabajador a la ciudad de México para realizar trámites, el nivel de centralización del Programa todavía significa un costo alto para los trabajadores. De acuerdo con los resultados de la entrevista, cada temporada los trabajadores tienen que viajar en promedio 6.8 veces a la ciudad de México para realizar sus trámites, el número de visitas es mayor para los trabajadores que realizan sus trámites por primera vez.

Desde mayo de 2002 el gobierno mexicano otorga un apoyo económico que puede ser de entre \$2,500 y \$5,000 pesos (dependiendo de la región de residencia) a los trabajadores de nuevo ingreso para financiar los viajes de su lugar de origen a la ciudad de México a realizar sus

trámites. De acuerdo con la evaluación de la temporada 2002 que realiza la oficina del Programa, 88.3% de todos los trabajadores de nuevo ingreso recibieron el apoyo en ese año.

El cuestionario de retorno que deben responder todos los trabajadores antes del 31 de enero del año posterior a su regreso de Canadá, todavía en el año 2003 debió responderse en la Oficina del Programa (del centro de la ciudad de México). Este “reporte de retorno” se ha convertido en un instrumento de captación de información bastante útil para darle seguimiento a los casos y para evaluar algunos aspectos del Programa. Los trabajadores que no cumplen este requisito pierden el derecho a solicitar trabajo para la siguiente temporada. Gracias a las adecuaciones realizadas al sistema de información del Programa, se planeaba que para el final de la temporada 2004 sería posible que los trabajadores respondieran el cuestionario en las oficinas de los servicios estatales de empleo y que los operarios pudieran capturar la información en el sistema.

Con el propósito de reducir el número de viajes a la ciudad de México, el gobierno mexicano solicitó al gobierno canadiense la certificación de centros médicos en otras regiones del país. A mediados de la temporada 2003 surgieron algunos problemas porque el gobierno canadiense comenzó a exigir como requisito para los trabajadores el examen de VIH. Aunque el requisito de este examen se está volviendo una práctica común en varios programas internacionales de empleo<sup>68</sup>, la legislación laboral mexicana prohíbe que este examen sea considerado un requisito para obtener empleo. Por lo anterior, los centros médicos certificados por el gobierno canadiense, que en esa fecha eran solamente clínicas del Gobierno del Distrito Federal, no aceptaron realizar el examen de VIH, de manera que los trabajadores deben pagar por la aplicación de la prueba en laboratorios privados (alrededor de \$175 pesos). En ese mismo año, la embajada canadiense modificó otros procedimientos sobre el certificado médico, lo que provocó el retraso de algunas salidas de los trabajadores. Frente a este problema, la embajada canadiense decidió incluir tres centros de salud adicionales: dos en el Estado de México y uno en San Luis Potosí; estos centros pertenecen a la Secretaría de Salud, del gobierno federal.

---

<sup>68</sup> Los resultados provisionales de la EMLI 2003 de la OIT indican que 21 países requieren que el candidato a la inmigración resulte seronegativo al VIH/SIDA.

## **2. Orientación al trabajador**

Las oficinas de SEE son las encargadas de proporcionar la información sobre el Programa a los trabajadores que fueron seleccionados. Por lo general se trata de una plática introductoria en la cual se informa a los trabajadores sobre las condiciones de trabajo, sus derechos laborales, los trámites y procedimientos pendientes, etc. Además de esto, cuando los trabajadores están en el aeropuerto esperando la salida, funcionarios de la Secretaría de Relaciones Exteriores proporciona más información acerca del apoyo que pueden solicitar en los Consulados mexicanos en Canadá, y responden las dudas que puedan tener los trabajadores.

Los resultados de la investigación indican que generalmente los trabajadores reciben información antes de salir a Canadá, pero que ésta es insuficiente. Al preguntar sobre los derechos laborales, 113 trabajadores entrevistados (31%) respondieron que no los conocen, o que no los recuerdan. Del grupo de trabajadores que hablaron de sus derechos, 234 sólo recordaron uno, 177 mencionaron dos, 92 trabajadores mencionaron tres, y sólo 13 recordaron más de cinco distintos derechos.

Una de las conclusiones de la investigación en México es que el trabajador mexicano requiere de una serie de apoyos para su incorporación al Programa y para desenvolverse con confianza durante su estancia en Canadá. Por otra parte, algunos aspectos del Programa son demasiado sofisticados para los trabajadores. Por ejemplo, cada vez es más importante que los participantes se familiaricen con procedimientos bancarios para poder considerar las distintas opciones de envío de dinero. El trámite de pensión es otro tema difícil, para realizar este procedimiento, es importante que el trabajador cuente con asesoría y con documentación que avale el tiempo trabajado. Los trabajadores pensionados reciben cada mes un cheque de un banco canadiense, y generalmente pierden una proporción importante del monto al hacerlo efectivo. El trámite de solicitud de reembolso de impuestos es otro de los asuntos complicados, al que me referiré más adelante.

### **3. Continuidad del trabajador en el Programa**

Los empleadores tienen la posibilidad de solicitar por nombre a los trabajadores que ya conocen, para fines administrativos del Programa a estos trabajadores se les califica como “nominales”. Alrededor de la mitad de los trabajadores que van a Canadá cada temporada son nominales, y en la temporada 2002 esta proporción fue de 68.3% (Ver cuadro 1). Los trabajadores valoran bien este mecanismo, 80% de los trabajadores de la muestra señalaron que pudieron continuar participando porque su patrón los requirió. En caso de que el trabajador no sea solicitado por su empleador, tiene posibilidad de realizar sus trámites de solicitud como trabajador seleccionado e ir con un empleador distinto.

Varios criterios sobre suspensión temporal o definitiva de los trabajadores del Programa no están escritos; más bien se han ido generando por las condiciones del acuerdo de trabajo entre el empleador y el trabajador, o por la operación cotidiana del Programa. Por ejemplo, si un trabajador abandona la granja antes de que su contrato termine, sin avisar al empleador, el empleador deberá reportarlo con el gobierno canadiense y, por lo tanto, automáticamente queda fuera del Programa ya que no podrá obtener visa de ingreso al país. Si el trabajador no acude a la oficina del Programa a responder el reporte de retorno antes de la fecha límite, la oficina del Programa no aceptará su solicitud de trabajo para la siguiente temporada. Si un trabajador deja de participar durante tres temporadas seguidas, también es suspendido

En la muestra de investigación encontramos diez trabajadores que dejaron de participar en el Programa por problemas de este tipo. Constatamos que en ocasiones el trabajador no cumple los requerimientos porque no cuenta con la información suficiente, quizá el número de casos se podría reducir proporcionando una mayor orientación al trabajador.

La continuidad en el Programa es la única manera que permite al trabajador acumular algunos beneficios laborales de largo plazo. La práctica de trabajador nominal ha funcionado como una forma de comprometer a ambas partes: trabajador y empleador. Los datos permiten afirmar que generalmente los empleadores quedan satisfechos con el trabajador y lo vuelven a solicitar todas las temporadas, sin embargo, la práctica no está exenta de abusos. Encontramos

ocho trabajadores que después de trabajar durante varios años con un mismo empleador, ya no han sido requeridos. La explicación era clara para algunos de ellos, pues saben que como ya son mayores (entre 48 y 56 años) “no trabajan igual”, y por lo tanto, ya no le interesan a su empleador. Aunque no es obligación del empleador solicitar a sus mismos trabajadores, es claro que se trata de un abuso que afecta seriamente su situación laboral. Lo más seguro es que el trabajador quede desempleado a esa edad pues tendrá muy pocas probabilidades de ser seleccionado para acudir a trabajar con otro empleador, además de que difícilmente podrá calificar para obtener su pensión, como veremos en el capítulo correspondiente.

Por otra parte, los resultados de la investigación muestran el empeño del trabajador para convertirse en trabajador nominal y para mantenerse como tal. El esfuerzo que realiza para que su empleador siempre esté satisfecho con su desempeño llega a limitar la libertad del trabajador y lo convierte en un empleado dócil y dispuesto a trabajar el tiempo que se le solicite, incluso en sus días de descanso. Algunos aspectos de la relación empleador-trabajador que se desarrolla en el marco del Programa es uno de los temas más delicados que deben reconsiderarse con mucha precaución.

#### **4. Algunos costos del programa**

El proyecto de investigación no buscaba realizar una evaluación de costos y beneficios del Programa, sin embargo, proporcionó algunos elementos para poner a consideración de los operadores. Parece ser que al paso de los años, el gobierno mexicano ha aceptado algunas condiciones que han significado una mayor carga de trabajo y mayor costo económico, tanto para el gobierno, como para los trabajadores. Aunque los datos presentados aquí no son suficientes para considerar el costo que asume México en la facilitación de mano de obra a la agricultura canadiense, nos indican algunas tendencias.

Un ejemplo que ilustra lo anterior tiene que ver con las modificaciones al Memorándum de Entendimiento (ME). El primer ME señalaba que HDRC debía solicitar los trabajadores mexicanos con 45 días de anticipación a la fecha en que éstos debían empezar a trabajar. Este periodo se ha reducido a 20 días, de acuerdo con el último ME revisado (2002). Además de esta



reducción, en la práctica es común que la oficina del Programa reciba las solicitudes con sólo diez días de anticipación.

Respecto a las confirmaciones y/o cancelaciones, el primer ME requería que HDRC enviara el manifiesto de vuelo 15 días antes de la fecha de salida de los trabajadores. Además, sólo permitía reducir en 20% el número de trabajadores requeridos en la primera solicitud. El ME de 2002 dice: “Canadá... promete avisar a México con razonable anticipación la cancelación de cualquier solicitud antes de que los trabajadores salgan de México,” y no se especifica qué porcentaje de cancelaciones serán permitidas. Es común que el gobierno canadiense cancele o posponga la salida de trabajadores con solamente siete días de anticipación, o incluso 24 horas antes de la salida de los trabajadores. Los cambios de última hora en la salida de los trabajadores desorientan al trabajador e implican pérdida de tiempo y dinero para el gobierno mexicano y para los trabajadores.

Adicionalmente, en los primeros años del Programa, el gobierno mexicano debía contar con una reserva de 100 trabajadores documentados para poder responder a cualquier solicitud urgente. Ahora, esta reserva debe ser del 10% del total de trabajadores solicitados, lo que implica que el gobierno mexicano necesita seleccionar y documentar 1,000 trabajadores de reserva cada temporada. De acuerdo con la evaluación de la temporada 2002, ese año acudieron 10,681 mexicanos a trabajar a Canadá; sin embargo, se realizaron 11,659 procedimientos, incluyendo exámenes médicos.

Otro ejemplo del trabajo y los costos económicos que México ha asumido tiene que ver con los exámenes médicos. En los primeros años, los trabajadores eran examinados por un médico en la embajada de Canadá de la ciudad de México. Más tarde, algunos centros médicos gubernamentales subsidiaban el costo de los exámenes, y a partir de 2001, el trabajador paga \$70.00 por cada examen. Además, a partir de la temporada 2003, los trabajadores deben pagar alrededor de \$175 pesos por la prueba de VIH.

El año 2002 fue el primero en que se desglosó en el Presupuesto de Egresos de la Federación el monto de recursos destinado a la operación del Programa por parte de la STPS. En la sección de la Secretaría, se registra en el rubro denominado “Programa de trabajadores agrícolas migrantes mexicanos a Canadá” un monto de \$23,396,454 pesos<sup>69</sup>. Esto significa que los gastos de administración que ejerció la oficina del Programa en 2002 fueron de alrededor de \$2,190 pesos por cada trabajador que fue a Canadá ese año. Esto sin incluir cálculos sobre el costo administrativo que asumen otras dependencias gubernamentales para realizar tareas del Programa, principalmente la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Es claro que el costo económico no puede ser el único indicador para considerar la viabilidad del Programa, sin embargo, es importante realizar un análisis en este sentido para lograr una negociación bilateral equilibrada. Para esto, sería interesante valorar la información anterior en comparación con el costo que el gobierno mexicano está ejerciendo en la creación de otro tipo de plazas de trabajo, considerando además la calidad de esas plazas y el grado de satisfacción de los beneficiados.

## **5. Apoyo del Consulado**

Los trabajadores saben que los consulados de México en Canadá son los encargados de apoyarlos durante su estancia en aquél país. Mientras esperan su salida en el aeropuerto de México, personal de la SRE proporciona orientación a los trabajadores y les entregan una tarjeta con el número telefónico 1-800 para comunicarse con el Consulado correspondiente.

El principal motivo que señalaron los entrevistados para recurrir al Consulado son problemas laborales, en segundo lugar, problemas de salud o accidentes y en tercer lugar, apoyo para realizar trámites como la devolución de impuestos retenidos, solicitud de permiso para regresar a México antes de que finalice su contrato, localización de alguna remesa de dinero extraviada, etc.

---

<sup>69</sup> Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Presupuesto de Egresos de la Federación, México, 2002.

Los datos de la investigación muestran que existen varias razones por las que los trabajadores no recurren al Consulado siempre que lo requieren, y que cuando recurren a esta instancia, la solución de los casos es poco satisfactoria. De acuerdo con la experiencia de los trabajadores que han recurrido al Consulado para realizar un trámite, solamente 23% tuvieron una solución expedita, mientras que poco menos de la mitad señala que no fue posible resolver el trámite a través del Consulado.

México cuenta con tres consulados en las provincias que participan en el Programa. El Consulado de Toronto atiende a las provincias de Ontario y Manitoba, con cinco funcionarios dedicados al Programa. El Consulado de Montreal, con dos funcionarios, atiende los ranchos de Quebec. En el año 2002, el Consulado de Vancouver abrió una oficina de vinculación en Calgary para atender mejor a los trabajadores de la provincia de Alberta, en total son dos personas las que se ocupan del Programa. La provincia de Ontario recibe entre 70 y 80% de los trabajadores mexicanos, para los meses de mayor afluencia, el Consulado cuenta con apoyo de grupos de voluntarios y con apoyo de personal de la embajada mexicana en Ottawa. Es claro que el tamaño del Programa ha rebasado la capacidad de los consulados mexicanos en Canadá, en 2002 se estaba analizando la posibilidad de crear un Fondo de Administración para el Programa, similar al que actualmente opera para el Programa de trabajadores del Caribe, cuya administración es financiada con un fondo creado con 5% de los ingresos de los trabajadores. En el caso de los trabajadores mexicanos, el Consulado considera que esta opción sería viable, solamente si se incrementan los salarios de los trabajadores. En 2005 la Secretaría de Relaciones Exteriores abrió un consulado en la ciudad de Leamington, Ontario, una de las áreas de mayor afluencia de trabajadores del Programa.

Empieza a ser visible el apoyo que proporcionan algunas agrupaciones sociales canadienses a los trabajadores del Programa. Alrededor de 15% de los entrevistados señaló que ha tenido contacto con alguna organización o grupo que realiza actividades para apoyar a los trabajadores temporales en Canadá. Principalmente se trata de grupos religiosos, y en menor medida de grupos de voluntarios o de organizaciones no gubernamentales. Las principales tareas de estos grupos que conocen los trabajadores mexicanos del Programa es el apoyo en la defensa de los derechos laborales, en la realización de trámites, como por ejemplo, los procedimientos para el reembolso de impuestos, y el apoyo para el mejor entendimiento del idioma.

Quizá porque los trabajadores no se sienten suficientemente representados; 60% de los entrevistados considera que sería conveniente la existencia de una organización sindical de trabajadores temporales mexicanos en Canadá que los represente y defienda. 14% estaría de acuerdo con ciertos condicionamientos (básicamente que la organización sindical tuviera un carácter democrático) y 21.2% no estarían de acuerdo. Sin embargo, ante la prohibición que hace la legislación canadiense para la formación de sindicatos de trabajadores agrícolas, los gobiernos mexicano y canadiense deben crear mecanismos más eficaces para la atención de los trabajadores y para la protección de sus derechos laborales.

Es interesante contrastar esta información con el estudio de Griffith sobre el H2A mencionado en capítulos anteriores. En ese estudio, 70% de los trabajadores entrevistados respondieron que preferirían que el proceso de solicitud y contratación de trabajadores se hiciera directamente con el gobierno mexicano y 95% señalaron la necesidad de que existan oficinas del gobierno mexicano para atender los problemas de los trabajadores en los Estados Unidos. En primer lugar, estos datos indican la probabilidad de reducir los abusos laborales y los riesgos de los trabajadores mediante la institucionalización del visado H2 en acuerdos bilaterales. En segundo lugar, señalan la gravedad de que los trabajadores no cuenten con alguna organización que los represente.

La falta de organización formal de los trabajadores del Programa con Canadá repercute en otra grave omisión. A diferencia de los empleadores, los trabajadores del Programa no tienen representación en las negociaciones bilaterales que se realizan regularmente para el funcionamiento del Programa. En estas reuniones están presentes el HDRC, por parte del gobierno canadiense; FARMS como representante de los empleadores; y funcionarios de la Secretaría de Relaciones Exteriores y/o de la del Trabajo, por parte del gobierno mexicano y en representación de los trabajadores.

## **Capítulo VI. Condiciones laborales y de vivienda de los trabajadores mexicanos en Canadá**

### **1. Condiciones de alojamiento y de estancia de los trabajadores mexicanos en las comunidades en Canadá**

#### **a) Características de la vivienda y servicios para los trabajadores en Canadá**

De acuerdo con los registros de la oficina del Programa, los trabajadores mexicanos se emplean en unidades agrícolas pequeñas, de entre 5 y 15 trabajadores; aunque participan también en el Programa algunos grandes productores con unidades de más de 50 trabajadores. En la muestra de la investigación, lo más común es que el tamaño de los ranchos de los entrevistados fuera de 20 trabajadores. El promedio de trabajadores por rancho resultó de 45: pues encontramos diez trabajadores que van a ranchos con más de 200 empleados y algunos que trabajan en ranchos con más de mil trabajadores. Con referencia a los estudios sobre la agricultura canadiense, estos datos podrían estar indicando que en la fecha en que inició el Programa, las empresas registradas eran pequeñas, pero en los últimos años, algunas grandes empresas agrícolas han comenzado a contratar trabajadores mexicanos a través del Programa.

Los empleadores tienen la obligación de proporcionar albergues con servicios, muebles y utensilios necesarios para la estancia de los trabajadores, obligaciones que varían de acuerdo con la legislación de cada provincia. En los primeros años del Programa, los empleadores adecuaban las cocheras u otras áreas de su casa para instalar a los trabajadores, e incluso algunos eran alojados en trailer, o en la casa antigua del rancho. En los ranchos de más reciente creación, desde el principio se construyeron los albergues específicos para los trabajadores temporales.

De acuerdo con funcionarios de la oficina del Programa, las principales críticas sobre su operación tenían que ver con las deficiencias en el cumplimiento de las obligaciones del empleador respecto a las condiciones de alojamiento de los trabajadores. Uno de los puntos problemáticos es el hacinamiento, desafortunadamente las características de la muestra (que incluye trabajadores que ya dejaron de ir a Canadá) no nos permitió conocer el tipo predominante de vivienda en la actualidad, ni verificar si existe hacinamiento. Sin embargo, por algunas conversaciones con los trabajadores y con los funcionarios de las distintas dependencias que colaboran en el programa, consideramos que las críticas sirvieron para que los empleadores

realizaran esfuerzos por mejorar las condiciones de la vivienda que proporcionan a los trabajadores.

En general, la apreciación que tienen los entrevistados sobre las condiciones de vivienda en los ranchos de Canadá fue positiva. Las viviendas que proporcionan los agricultores cuentan con los servicios necesarios. Del total de entrevistados, 99.2% señaló que la vivienda en donde se albergó cuenta con electricidad, 97% cuentan con agua entubada dentro de la vivienda, 96.9% con baño y regadera adentro, 98.6% con agua caliente, 98% tienen cocina en la misma vivienda, también 98.3% tienen mesas y sillas, 95% tienen utensilios de cocina. Sobre este último punto, 13 trabajadores señalaron que no se les proporcionan utensilios de cocina y, en algunos casos, los tiene que comprar el trabajador o le son descontados de su salario. La calefacción es el servicio menos común en las casas de trabajadores, 11.5% de los entrevistados no tienen el servicio. Pero esto es relativo porque los empleadores que hospedan trabajadores durante los meses pico de la temporada, de mayo a septiembre, no están obligados a proporcionar calefacción en los albergues.

A partir de la revisión de estudios sobre otros programas de empleo temporal, es posible afirmar que las condiciones de vivienda de los trabajadores extranjeros en Canadá son mejores a las de los trabajadores de algunos programas similares. Las malas condiciones de alojamiento para los trabajadores parece ser una característica de las comunidades de trabajadores temporales extranjeros, como sucedía en Francia, y actualmente en Sudáfrica y en los países de la región árabe. Lo que es posible apreciar mediante esta investigación es que ha habido importantes mejoras de las condiciones de alojamiento de los trabajadores extranjeros en Canadá, y que existe la posibilidad de que los consulados mexicanos realicen inspecciones regulares de las viviendas y demanden a HDRC los cambios necesarios.

#### b) Relación del trabajador mexicano con las comunidades en Canadá

Varios estudios sobre el Programa hacen referencia a la dificultad de integración que tienen los trabajadores extranjeros en la dinámica local de las comunidades canadienses, aspecto que sí confirmamos en la investigación. Existen varias dificultades para la integración de los mexicanos en Canadá, un factor importante es que la mayoría de los ranchos están fuera de las comunidades,

96.6% (346) de los entrevistados trabajan en ranchos alejados de los poblados y sólo 12 señalaron que el rancho al que acostumbran ir se encuentra en alguna población. Lo más frecuente es que los ranchos se encuentren a 20 kilómetros de distancia, y la distancia promedio del rancho a la población más cercana es de siete kilómetros, aunque algunos se ubican a 150 kilómetros de distancia de algún poblado.

Los trabajadores que viven en ranchos cercanos a alguna población, acuden regularmente al pueblo caminando o en bicicleta. En los ranchos ubicados en áreas que cuentan con transporte público los trabajadores pueden movilizarse fácilmente. Sin embargo, más del 70% de los entrevistados van al pueblo solamente cuando el patrón o alguien del rancho los puede llevar.

Esta situación limita la independencia del trabajador y, junto con otras condiciones, fomenta una relación paternalista entre el patrón o capataz y el trabajador. Del total de entrevistados, 35.8% señalaron que deben pedir permiso si desean salir del rancho fuera de la jornada laboral; y, 34.3% no acostumbran salir del rancho sin avisar al patrón o al supervisor, aún fuera de la jornada de trabajo.

La mayoría de los entrevistados acude al pueblo una vez por semana. Por lo general pasan de dos a tres horas haciendo sus compras en el supermercado, o los trámites para enviar dinero a sus familiares en México. Muy pocos respondieron que realizan otras actividades en el pueblo, como asistir a la iglesia, comer en un restaurante, ir a un bar, practicar algún deporte, o simplemente pasear y conversar con otros trabajadores mexicanos. Las salidas semanales o de cada quince días son los únicos momentos en que los trabajadores conviven con sus compañeros fuera del rancho.

Los entrevistados más antiguos señalan que antes acostumbraban llamar a sus familiares en México del teléfono privado del rancho. Actualmente, 44% de los entrevistados realiza sus llamadas de un teléfono público instalado en el rancho; 42% realiza sus llamadas en un teléfono de pago, fuera del rancho; en estos casos, la distancia promedio entre la caseta telefónica y los ranchos es de 23 kilómetros. Esto muestra, además, una de las limitaciones que tienen los trabajadores para contactar al Consulado.

De acuerdo con la experiencia del trabajo de campo, los trabajadores mexicanos se sienten muy limitados por el desconocimiento del idioma inglés o francés. El idioma se convierte además un obstáculo para la integración del trabajador en la dinámica de las comunidades canadienses y para realizar sus actividades personales de manera independiente. Es muy común que recurran al apoyo del patrón, del capataz, o de algún compañero de trabajo más experimentado para realizar trámites bancarios, o para hacer compras en el supermercado.

Algunos agricultores proporcionan condiciones para que los trabajadores realicen actividades recreativas en el rancho. Una quinta parte de los entrevistados señaló que cuentan con algunas facilidades de recreación en el rancho; 67% de ellos se refiere a canchas deportivas o espacios para jugar fútbol, basketball o baseball y 31% se refieren a televisión, reproductora de video o juegos de mesa.

Algunos trabajadores realizan actividades recreativas fuera del rancho, la más común son los torneos de fútbol. 15.9% de los entrevistados realizaron alguna actividad recreativa fuera del rancho, ya sea organizada por el patrón o por su cuenta. Sólo 22% de los entrevistados señaló que el patrón realizó alguna actividad recreativa para los trabajadores fuera del rancho; se refieren principalmente a alguna convivencia, comida o día de campo, pocos mencionan paseos organizados por el patrón.

Canadá recibe casi 20 mil trabajadores agrícolas temporales extranjeros, 80% van a los ranchos de Ontario. La presencia de trabajadores extranjeros durante las temporadas agrícolas ha llegado a impactar la vida de algunas comunidades de esta provincia. Los trabajadores extranjeros se han convertido en consumidores importantes para la economía local, tanto por las compras semanales de víveres, como las de artículos para traer a México. También son clientes importantes para bancos y agencias de envío de dinero<sup>70</sup>.

---

<sup>70</sup> Harald Bauder, *et al.* "Impacts of Foreign Farm Workers in Ontario Community", en *Sustainable Rural Communities Program*. OMAFRA, s/f.



## **2. Ingresos y condiciones laborales de trabajadores mexicanos en la agricultura canadiense**

### a) Salarios e ingresos; deducciones y prestaciones

En este apartado me referiré a los resultados de la investigación del Colmex de acuerdo con las respuestas proporcionadas por los trabajadores sobre sus salarios e ingresos anuales. En algunos casos utilizaré los datos del reporte de retorno de la temporada 2002, que es el cuestionario que todos los trabajadores responden en la oficina del programa a su regreso de Canadá. En el caso de los trabajadores entrevistados, 95% señaló que recibe pago por hora trabajada, al resto le pagan a destajo, forma que es más común en el tabaco y en la cosecha de fresa. El promedio del salario pagado por hora para la temporada 2002, según los datos del reporte de retorno fue de \$7.25 DC.

A pesar de que los entrevistados reconocen que el salario agrícola en Canadá es bajo, el ingreso es uno de los mayores atractivos que tiene para ellos el Programa. Los entrevistados que en alguna ocasión han trabajado en Estados Unidos, o que conocen a personas que lo han hecho, consideran que el pago por hora en Canadá es bajo respecto al de Estados Unidos. Por otra parte, el trabajador asume una serie de costos mediante deducciones a su salario que merman sus ingresos anuales.

Los trabajadores tienen poca información sobre las normas que rigen las deducciones a su salario, sin embargo, la mayoría de los entrevistados considera que la proporción de deducciones del salario es demasiado alta y sienten que algunas deducciones son injustas, y que otras no deberían aplicarse a trabajadores temporales extranjeros pues ni ellos, ni sus familiares pueden disfrutar los beneficios.

### Deducción de costos del viaje

Para que el trabajador llegue a Canadá, el empleador paga, a través de FARMS y de la embajada canadiense en México, el boleto de avión y \$150 DC por la visa de cada trabajador. El empleador recupera esos gastos mediante descuentos del salario del trabajador de la siguiente

manera: durante el primer mes puede descontar \$150 DC en cada periodo de pago semanal y a partir del segundo mes, cada semana puede descontar 4% del total del salario. El descuento total por de transporte no puede exceder los \$425 DC.

### Seguro de empleo

A partir de 1993, a todos los extranjeros que trabajan en Canadá, aunque sea de manera temporal, se les descuenta un porcentaje de su salario para seguro de empleo. Este es el descuento con el que hay mayor desacuerdo entre los trabajadores entrevistados, pues ni ellos, ni sus familias residen ni residirán en Canadá y por lo tanto, no obtendrán ningún beneficio al pagar este seguro.

### Plan de pensión

La legislación canadiense no contempla la pensión para trabajadores temporales, pero se ha hecho una excepción para que los trabajadores del Programa cuenten con pensión al cumplir 65 años. A partir de 1993, al trabajador del Programa se le descuenta un porcentaje de su salario para el Plan de Pensión. Aunque este impuesto se aplica a trabajadores que perciben más de \$3,300 DC anuales, el empleador debe descontarlo en todos los casos, y al final del año, los trabajadores que recibieron menores percepciones pueden reclamar el reembolso. Como la cotización se determina de acuerdo con el número de semanas trabajadas durante su vida, el monto de la pensión para los trabajadores del Programa es muy bajo<sup>71</sup>; además de que el gobierno canadiense retiene un impuesto de 15% sobre el monto de la pensión. El trabajador del Programa tiene la posibilidad de solicitar una pensión anticipada a los 60 años, y recibir 80% del monto mensual correspondiente.

La agencia gubernamental mexicana que tiene como función apoyar a los trabajadores a realizar los trámites de pensión ante el gobierno canadiense es la Dirección de Protección y Asuntos Consulares de la SRE. De acuerdo con los archivos de esta oficina, en el tiempo que lleva el Programa, 357 trabajadores han solicitado su pensión. Pera esta cifra no es exacta; el gobierno canadiense revisa los expedientes de los trabajadores para evaluar el monto de dinero de la

---

<sup>71</sup> Un trabajador de la muestra de investigación recibe actualmente pensión y es de \$67 DC mensuales.

pensión y contacta directamente a los trabajadores, de manera que la oficina de la SRE no tiene la certeza sobre el número de trabajadores que actualmente reciben pensión.

Sobre el tema de las pensiones no hay suficiente claridad en los mecanismos de apoyo y seguimiento por parte del gobierno mexicano. El reporte de investigación del Colmex señalaba la necesidad de que los gobiernos establezcan mecanismos efectivos para la tramitación de las pensiones pues en los próximos años será cada vez mayor el número de participantes que cumplen la edad de jubilación. Por su parte, en el año 2002 el Consulado mexicano en Toronto empezó a organizar una base de datos con información sobre trabajadores pensionados del Programa.

### Impuesto al salario

De acuerdo con la legislación canadiense, el empleador debe retener siempre una proporción del salario por *Tax Deduction Income*. Sin embargo, los trabajadores tienen derecho a reclamar el reembolso de deducciones por este concepto si sus ingresos fueron menores a \$14,000 DC anuales, y según el número de dependientes del trabajador. En la temporada 2002, 77.5% del total de trabajadores mexicanos que fueron a Canadá tenían derecho a solicitar el reembolso del impuesto al salario porque percibieron menos de \$14,000 DC<sup>72</sup>.

Generalmente los trámites de reembolso de impuestos se realizaban a través de los consulados, además de que los consulados no son oficinas especializadas para este tipo de trámites, estas actividades incrementaban la carga de trabajo. A partir de la temporada 2002, los consulados refieren a los trabajadores que solicitan apoyo para realizar el trámite de solicitud de reembolso a una oficina contable privada. El Consulado de Toronto señala que en ese año se logró reducir el tiempo de recuperación de los impuestos, la condonación de intereses y multas, los pagos en parcialidades, recuperar impuestos de ejercicios anteriores y algunos convenios de pago para evitar intervención de salarios. El despacho contable cobró \$35.00 DC a cada trabajador que utilizó sus servicios.

---

<sup>72</sup> Calculada con información del reporte de retorno de la Oficina del Programa.

## Seguro Médico

El *Workplace Safety and Insurance Board* cubre a los trabajadores en caso de accidente relacionado con el trabajo. Además, a partir de 1995, si no existe la cobertura de seguro médico no ocupacional en la provincia, los empleadores retienen una proporción del salario del trabajador para pagar un seguro. Actualmente, para garantizar que todos los trabajadores estén cubiertos, los consulados mexicanos contratan a una aseguradora privada para gastos médicos y discapacidades derivadas de accidentes o enfermedades no profesionales. Para el pago de este servicio, los empleadores retienen \$3.22 DC semanalmente del salario de cada trabajador.

Por lo general, los trabajadores que enferman o tienen algún accidente son atendidos en Canadá. Si el trabajador requiere de un periodo de recuperación más largo y está en condiciones de viajar, es trasladado a México para continuar con el tratamiento. En esos casos, el trabajador es atendido en algún hospital público cercano a su comunidad de residencia. Sin embargo, no siempre los efectos del trabajo en la salud de los trabajadores se manifiestan durante su estancia en Canadá, y el seguro de salud no cubre esos casos.

En caso de muerte del trabajador, FARMS proporciona al patrón \$1,500 DC para subsidiar los gastos funerarios y de repatriación.

## Otras deducciones

El empleador debe proporcionar alimentos a sus trabajadores o, en su caso, todas las facilidades (cocina, utensilios, combustible, etc.) para que ellos preparen sus comidas, además de destinar 30 minutos de descanso durante la jornada laboral para cada comida. En el caso de proporcionar alimentos, el empleador puede descontar del salario del trabajador una cantidad máxima de \$6.50 DC por comida por día. Actualmente los empleadores han optado por la segunda alternativa. Los resultados de la entrevista de la investigación muestran que en promedio los trabajadores gastan \$60 DC semanales en la compra de víveres.

## Ingresos de los trabajadores mexicanos por temporada

Para que el gobierno mexicano cuente con información precisa sobre las horas trabajadas, el salario, los descuentos aplicados y los ingresos totales de cada trabajador, el contrato de trabajo especifica que los empleadores deben enviar cada temporada al agente gubernamental mexicano los registros de asistencia de los trabajadores y la nómina. Sin embargo, la oficina del Programa nunca ha obtenido esa información. De manera que los datos disponibles no son los más precisos por tratarse de fuentes indirectas.

Sobre este punto contamos con dos fuentes de información: las respuestas de los trabajadores entrevistados sobre la última temporada que trabajaron en Canadá, y el reporte de retorno de la temporada 2002<sup>73</sup>. Las diferencias entre el promedio de ingreso bruto y de ingreso neto de los trabajadores en estas dos fuentes varía entre el 12.7% y el 19.7%; rango que representa la merma salarial por retenciones. La información disponible sobre los ingresos anuales promedio de los trabajadores oscila entre \$8,573 y \$7,308 DC por temporada.

Al comparar estos montos con la información recabada en campo sobre los salarios que obtienen los trabajadores en México, se entiende como, a pesar de que el salario agrícola en Canadá es bajo, los ingresos de los trabajadores son el incentivo principal para participar en el Programa. De acuerdo con el valor del salario mínimo nacional del año 2002 en México<sup>74</sup>, si un trabajador se ocupara en México el mismo tiempo que trabaja en Canadá, obtendría menos de \$900 DC por año, como ilustro a continuación. El salario mínimo diario para el año 2002 en México fue de \$39.74 pesos. Considerando seis días de trabajo por semana, durante cinco meses, que fue la duración promedio de estancia en Canadá en la temporada 2002, los trabajadores percibirían en México alrededor de \$4,768.80 pesos por temporada anual de trabajo. Si trabajaran 7 días a la semana, por el mismo periodo de tiempo, el ingreso por temporada sería de \$ 5,563.60 pesos. Incluso, si tuvieran la oportunidad de trabajar durante todo el año, el ingreso sería de \$14,465 pesos<sup>75</sup>. No hay que olvidar que el monto de los ingresos que perciben los trabajadores

---

<sup>73</sup> En ambos casos se toman los promedios de los ingresos de los trabajadores por temporada: el promedio de ingresos de los trabajadores de la muestra en la última temporada que estuvieron en Canadá y el promedio de ingresos de todos los trabajadores que trabajaron en Canadá en 2002, mediante el Programa.

<sup>74</sup> De acuerdo con la información proporcionada por los trabajadores entrevistados, el salario que reciben en México por realizar actividades laborales es poco mayor al mínimo, pero el trabajo es escaso.

<sup>75</sup> Alrededor de \$2,330 DC.

en Canadá no sólo depende del nivel del salario, sino del trabajo intenso que realizan los mexicanos en Canadá, como veremos en el siguiente apartado.

b) Jornada laboral e intensidad de trabajo

De acuerdo con la legislación canadiense, la jornada laboral para trabajadores agrícolas varía según la actividad, pero por lo general es de ocho horas diarias y de seis días de trabajo por uno de descanso a la semana. En pocas actividades el agricultor tiene obligación de pagar las horas extras y, en los casos en que es obligatorio, sigue siendo relativo, por ejemplo, los empleadores en las empacadoras sólo tienen que pagar horas extras cuando se rebasan las 50 horas semanales, y sobre el monto sólo se precisa que debe estar en el rango de una hora a hora y media del salario por hora regular<sup>76</sup>.

De acuerdo con los resultados de la investigación, todos los entrevistados han trabajado horas extras, y por lo general, se les pagan las horas extras trabajadas al mismo precio que las horas de jornada. En el caso de quienes reciben pago por trabajo a destajo, las horas extras se les pagan según el salario por hora normal establecido para esa actividad. Otros datos y observaciones obtenidos durante el trabajo de campo muestran la intensidad del trabajo de los mexicanos en Canadá. Los entrevistados laboran un promedio de 9.3 horas diarias, y hubo algunos casos extremos en que han trabajado jornadas de 17 horas. Lo más común es que trabajen medio día del domingo, que es el día de descanso obligatorio.

La experiencia de los trabajadores participantes indica que “se trabaja mucho y duro en Canadá”. Además de las jornadas de trabajo extensas, el ritmo de trabajo es muy acelerado y los periodo de descanso son cortos, escasos, y en ocasiones, nulos. El trabajo de cosecha puede ser muy rutinario, en varias actividades, el trabajador tiene que mantener posiciones incómodas durante toda la jornada de trabajo, ya sea agachado, de rodillas, o con cargas pesadas. Para algunos trabajadores resulta difícil laborar en condiciones climáticas extremas, como pueden ser la temperatura ambiente, o la temperatura de los invernaderos y de los hornos de tabaco. El hecho de desconocer el idioma de los patrones o supervisores es un elemento más de tensión para el trabajador. A pesar de la fatiga y el deterioro que implica para los trabajadores, los entrevistados no consideran que las jornadas de más de ocho horas representen un problema, pues “a eso

---

<sup>76</sup> FARMS, *Employer Information Package*. 2001.

vamos” y “mientras más trabajamos, más ganamos”, incluso manifiestan temor a no tener la posibilidad de trabajar horas extras.

Los trabajadores consideran que ellos se comprometen más que los empleadores, generalmente están dispuestos a trabajar horas extras si el patrón lo necesita. En primer lugar porque si se niega, puede ser perjudicado de acuerdo con la interpretación que se haga del contrato de trabajo. Independientemente de lo que el trabajador mexicano pueda considerar como una obligación, los entrevistados señalan que por lo general acceden a trabajar horas extras porque su trabajo es temporal y necesitan obtener el mayor ingreso posible. Respecto al trabajo extra, el contrato dice: “La jornada normal de trabajo no excederá las ocho horas, pero el empleador podrá pedir al trabajador y éste acceder, a la prolongación de dicha jornada, cuando la urgencia de la situación así lo requiera,...”. Y sobre el día de descanso: “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.”

Por el contrario, el acuerdo no especifica cómo el empleador compensará al trabajador cuando, por razones de las condiciones de la producción, no haya trabajo que realizar, o solamente se requiera a los trabajadores laborar pocas horas al día. Situación que han experimentado una buena parte de los entrevistados. Se dan casos en que las condiciones de producción obligan a disminuir las horas de trabajo, e incluso a suspender actividades. Esto es sumamente desconcertante para los trabajadores mexicanos, por la manera en que perjudica sus ingresos. Algunos trabajadores, incluso han tomado la decisión de regresar a México, poniendo en riesgo su continuidad en el Programa.

El contrato que firman el trabajador y el empleador desde antes de que el primero viaje hacia Canadá, especifica las fechas de inicio y final de actividades, pero estas fechas son determinadas por el empleador de manera tentativa y los cambios quedan sujetos a los requerimientos de la producción agrícola. Es común que el trabajo se termine antes de la fecha señalada en el contrato. De acuerdo con la información del cuestionario de retorno aplicado por la oficina del Programa al final de la temporada 2002, 35% de todos los trabajadores mexicanos que

fueron a Canadá esa temporada regresaron a México cuando su contrato expiró; 60% regresaron antes porque se terminó el trabajo, lo que no significa rompimiento de contrato de ninguna de las dos partes. El restante 5% rompió su contrato por distintas razones.

El regreso del trabajador antes de lo previsto se presentaría de manera más frecuente si no fuera por la posibilidad que tienen los empleadores de transferir trabajadores a otro rancho. La transferencia se hace con la autorización del trabajador y siguiendo las normas administrativas para informar a FARMS, a HDRC y al Consulado Mexicano.

La transferencia puede ser favorable para el empleador por varias razones, en los casos en que tiene un grupo de trabajadores en el rancho y las condiciones climáticas impiden las labores agrícolas, o la cosecha fue menor que la esperada, de manera que no puede asignar ocho horas diarias de trabajo a todos los trabajadores. También llega a suceder que el empleador no calcula adecuadamente el número de trabajadores que requerirá, o se presentan errores en la requisición o en el envío de trabajadores, ya sea de parte de FARMS o de la oficina del Programa en México.

En muchos casos, el trabajador también desea ser transferido, pues esto significa en términos prácticos la extensión de su contrato. Cuando se transfieren trabajadores entre agricultores, los gastos del viaje del trabajador son compartidos.

Como vemos, a pesar de que las condiciones laborales se negocian bilateralmente, y se estipulan en un contrato, éstas siguen siendo precarias como efecto de las características del sistema de trabajo en el sector agrícola canadiense, pero también como resultado del diseño y operación del Programa. Algunos de los factores de la precariedad laboral son: 1) deficiencias en la legislación laboral para el sector agrícola; 2) limitado apoyo del consulado mexicano como representante de los intereses de los trabajadores, por varias razones; 3) carencia de mecanismos de apoyo a los trabajadores distintos al consulado, principalmente por la prohibición para constituir sindicatos; 4) las estipulaciones del contrato de trabajo, especialmente la condición de laborar con el empleador designado previamente; 5) la clasificación de trabajador nominal; entre otras.



## Capítulo VII. Impacto del Programa en el desarrollo agrícola canadiense

El proyecto de investigación del NSI, además del trabajo en México, contemplaba el componente de investigación en los países del Caribe y el componente de investigación en Canadá. Uno de estos estudios, a cargo de Ann Weston y Luigi Scarpa<sup>77</sup>, se planteaba como eje de investigación la siguiente pregunta: ¿cuál es la función que ha desempeñado el Canada's Seasonal Agricultural Workers Program (CSAWP) en la agricultura canadiense? En este caso, CSAWP se refiere a los acuerdos bilaterales que estableció Canadá con México y con los países anglófonos del Caribe.

En este capítulo retomo las principales conclusiones del estudio de Weston y Scarpa ya que, por su actualidad y pertinencia, complementa el análisis del Programa. Los autores de esta investigación analizan la función que ha desempeñado el CSAWP en el desarrollo de la agricultura canadiense y especialmente en su exitosa adaptación a los cambios globales de las últimas décadas.

El dinamismo de la producción agrícola de Canadá durante las últimas décadas ha sido impulsado por dos factores fundamentales: el incremento del consumo nacional y el crecimiento de la exportación de productos agrícolas hacia Estados Unidos y hacia México. El monto de la exportación agrícola creció 57% entre 1993 y 2001, en ese último año la exportación de productos agrícolas de Canadá representó el 10% del superávit comercial de Canadá. En otras palabras, Canadá contribuyó con 4% de las exportaciones mundiales de productos agrícolas y pasó a ser el tercer exportador mundial después de Estados Unidos y de la Unión Europea. El sector de producción de frutas y hortalizas, con una importante participación de trabajadores mexicanos, es uno de los que ha crecido con mayor dinamismo.

En 2001, más de 1,800 agricultores canadienses utilizaban el Programa y en ese mismo año se contrataron 18,146 trabajadores; alrededor de 60% de ellos eran mexicanos. Como señalo en otros capítulos, en la temporada 2002, casi 60% de los trabajadores

---

<sup>77</sup> Ann Weston y Luigi Scarpa de Masellis. *Op. Cit.*

mexicanos trabajó en el sector de frutas y hortalizas, ya sea en ranchos o en invernaderos. En cambio, hay una mayor concentración de trabajadores caribeños en las plantaciones de tabaco. El auge de la producción en invernaderos ha impulsado la mayor demanda de trabajadores de CSAWP: mientras que en 1993 este sector utilizaba 4% de los trabajadores extranjeros, en 2002 utilizó 14%.

Weston y Scarpa coinciden con Tanya Basok en que los propios agricultores que emplean trabajadores extranjeros mediante el Programa reconocen que la mano de obra extranjera es esencial para mantener el sector hortícola canadiense en un nivel competitivo.

Sin considerar a los trabajadores extranjeros, en 2001 el sector agrícola de Canadá empleó a 326,600 personas, cantidad equivalente a 2.2% de la PEA del país. El empleo de trabajadores agrícolas canadienses<sup>78</sup> había venido declinando desde 1987 en un promedio anual de 2.4%. Si consideramos solamente a los sectores productivos que utilizan el CSAWP, el decremento total del empleo de trabajadores locales en el sector fue de 20,380 trabajadores en 1983 a 14,778 en el año 2000. En ese mismo periodo la proporción de trabajadores contratados a través del CSAWP aumentó de 4,564, (18% del total de trabajadores) a 16,269 (53% del total de trabajadores agrícolas en los sectores que utilizan el CSAWP).

Continuando con el análisis de los sectores agrícolas que utilizan CSAWP, y de acuerdo con la manera en que se presentan las estadísticas canadienses, Scarpa y Weston clasifican a los trabajadores agrícolas en tres grupos: los CSAWP, los trabajadores canadienses que trabajan por horas y los empleados agrícolas asalariados. En 2001, el primer grupo de trabajadores contribuyó con 45% del total de horas trabajadas, los segundos con 31% y los últimos con 24%. Estos datos muestran claramente que el CSAWP no puede seguir considerándose como un complemento de oferta de mano de obra en el sector, ha pasado a ser fundamental. (Cuadro 2)

---

<sup>78</sup> Las estadísticas canadienses consideran trabajadores canadienses a los que son ciudadanos y a los extranjeros que han obtenido su residencia.

**Cuadro 2. Número de trabajadores agrícolas en los sectores de frutas y verduras y de tabaco**

Año	1983		1990		2000	
	Abs.	relativos	Abs.	relativos	Abs.	relativos
Trabajadores CSAWP	4,564	18.3	12,598	40.6	16,269	51.8
Trabajadores canadienses por hora	13,748	55.1	12,699	40.9	9,518	30.3
Trabajadores canadienses por salario	6,632	26.6	5,705	18.4	5,260	16.7
Total	24,944	100	31,002	100	31,407	100

Fuente: Tomado de gráfica 6a en, Weston y Scarpa p. 27

Tanto para los investigadores en Canadá, como para nosotros en México, los datos sobre salarios de los trabajadores tuvieron que buscarse de manera indirecta. Weston y Scarpa señalan que desde 1997 no se registra ni se publica información oficial sobre salarios en el sector agrícola. En el cuadro 3, tomado de Weston y Scarpa, se analiza la tendencia de los salarios entre 1992 y 1997. El salario general para trabajadores agrícolas está muy por debajo del promedio del salario industrial, y es aún menor en el sector de frutas y hortalizas. Los resultados de la investigación en México muestran que el salario no es lo que atrae a los trabajadores, sino el monto del ingreso que pueden llegar a percibir cada temporada, como resultado de un trabajo intenso.

**Cuadro 3. Evolución de los salarios en algunos sectores**

Año	General agrícola	Operador de maquinaria	Frutas y verduras	General ganadería	Supervisor	Salario mínimo industrial
1992	8.14	8.73	7.03	9.11	11.22	13.75
1997	9.27	10.70	8.32	10.38	13.24	14.87

Fuente: Scarpa y Weston, p. 28. Tomado de *Statistics Canada, CANSIM II y Canadian Economic Observer, Historical Statistical Supplement 1997/98, julio 1998.*

Para el análisis de esta información se debe considerar que, por lo general, en las distintas provincias y sectores agrícolas el salario no está cubierto por la legislación sobre salarios mínimos. La manera de determinar el salario para los trabajadores de CSAWP se especifica en los contratos entre los empleadores y los trabajadores de la siguiente manera: “el primero debe pagar al trabajador el salario mínimo establecido en la provincia, o lo que

determine anualmente la HDRC para la actividad laboral que realizará el trabajador, o una cantidad equivalente al salario que el empleador pague a sus trabajadores canadienses por el mismo tipo de trabajo”. Weston y Scarpa señalan que sólo en algunas actividades y sectores se paga en realidad el salario mínimo establecido para los trabajadores de CSAWP.

La falta de regulación sobre salarios mínimos en el sector agrícola influye en lo contencioso que se ha convertido el tema. De hecho, a pesar de que en el acuerdo de trabajo se especifica que “el empleador mantendrá y enviará al agente gubernamental registros de asistencia al trabajo y nóminas de pago precisas y adecuadas” al final de cada temporada, en realidad, ni FARMS ni el gobierno canadiense han hecho llegar al mexicano estos registros. Tampoco las oficinas encargadas en Canadá han publicado de manera oficial la información sobre los salarios que en realidad se pagan a los trabajadores de CSAWP, ni los salarios determinados anualmente por HDRC.

Como se aprecia en el Cuadro 4, elaborado por Weston y Scarpa con base en los informes de FARMS, el promedio de ingresos por trabajador creció 11% de la temporada 1993 a la del año 2001, como resultado de un incremento similar en el salario de los trabajadores del Programa en el mismo periodo. El promedio del ingreso anual de los trabajadores mexicanos es un poco mayor \$8,230 DC, ya que una proporción significativa de trabajadores caribeños trabajan en cultivos en donde el salario es menor. Los cálculos de Scarpa y Weston coinciden con los de la investigación realizada en México y corroboran algunas de las conclusiones: “Esos ingresos son generalmente más altos que los que existen en los países de origen de los trabajadores, lo que también explica que tan atractivo puede ser el Programa, independientemente de qué tan bajos pueden parecer los salarios en relación con los estándares canadienses”<sup>79</sup>.

---

<sup>79</sup> Ann Weston y Luigi Scarpa, *Op. Cit.*, p 37.

**Cuadro 4. Trabajo temporal e ingresos de los trabajadores CSAWP 1993-2001**

Año	No. De trabajadores	Semanas trabajadas	Horas trabajadas	Salario por hora de trabajadores CSAWP (DC)	Ingresos totales por temporada (DC)	Ingresos por trabajador (DC)
1993	11,212	213,028	11,929,568	6.35	75,752,757	6,756
1994	11,041	209,779	11,747,624	6.70	78,709,081	7,129
1995	11,393	216,467	12,122,152	6.85	83,036,741	7,288
1996	11,542	219,298	12,280,688	6.90	84,736,747	7,342
1997	12,482	237,158	13,280,848	6.90	91,637,851	7,342
1998	13,104	248,976	13,942,656	6.90	96,204,326	7,342
1999	14,750	280,250	15,694,000	6.90	108,288,600	7,342
2000	16,269	309,111	17,310,216	7.00	121,171,512	7,448
2001	18,146	344,774	19,307,344	7.10	137,082,142	7,554

Fuente: Weston y Scarpa, p 37. Cálculo que realizan los autores a partir del Reporte de FARMS para 2001

“El hecho de que los salarios apenas se han incrementado y que el crecimiento del número de trabajadores ha sido continuo, sugiere que la oferta de mano de obra es altamente elástica.”<sup>80</sup>. Si en realidad el gobierno canadiense está preocupado por generar empleos para sus ciudadanos, el aumento de los salarios agrícolas podría ser un atractivo, sin embargo, se ha utilizado al Programa para mantener bajos los salarios agrícolas, como un subsidio a la producción agrícola. Por otra parte, la transferencia de algunos costos de la administración del Programa de parte del gobierno canadiense al mexicano y al trabajador, como señalo en el capítulo V, es finalmente un subsidio indirecto para la agricultura canadiense. Un análisis en este sentido debe orientar la reformulación económica hacia un funcionamiento más equitativo del Programa.

---

<sup>80</sup> *Ibid*, p. 32

## **Capítulo VIII. Impacto del PTAT en el bienestar de las familias de los trabajadores mexicanos**

El impacto del Programa en el bienestar de las familias de los trabajadores es uno de los hallazgos más interesantes del estudio del Colmex. En este capítulo retomo el apartado del reporte del Colmex sobre el tema.

### **1. Impacto familiar**

El principal impacto que tiene la emigración de trabajadores mexicanos a Canadá a través del Programa se deriva del ingreso del trabajador. Las características de este tipo de migración, permiten al trabajador realizar pocos gastos durante su estancia en Canadá y ahorrar una parte considerable de sus ingresos. Además, por tratarse mayoritariamente de jefes de familia, el envío de remesas es muy frecuente. De acuerdo con las conversaciones con trabajadores entrevistados, “lo que más le interesa al trabajador recién llegado a Canadá es enviar dinero para los gastos familiares, después de uno o dos envíos se tiene que empezar a guardar”<sup>81</sup>.

En la investigación, 90% de los trabajadores considera que su participación en el Programa les ha permitido mejorar su bienestar y el de su familia. El dinero que envían los trabajadores a sus familias, en la mayoría de los casos es la base del sustento del hogar: 85.5% de las familias destina las remesas en primer lugar para gastos de alimentación; en segundo lugar, a gastos relacionados con la educación de los hijos, y gastos de salud (médicos y medicinas). La inversión en la vivienda familiar es importante, pero es posible solamente después de varias temporadas de trabajo en Canadá: 65% de los entrevistados han construido, ampliado o mejorado su vivienda.

En realidad queda poco dinero para otro tipo de gastos, la inversión en alguna actividad productiva es poco frecuente, y se trata de pequeños negocios como la “tiendita”,

---

<sup>81</sup> Entrevista con Mateo Morales, Presidente Municipal de San Lucas Tecopilco, Tlaxcala y trabajador del Programa.

o tortillería adaptada en una sección de la casa habitación. Otra manera en que han invertido sus ganancias del trabajo en Canadá es en la compra de verdura u otras mercancías para ofrecer en el ambulante.

La continuidad del trabajador en el Programa es una característica apreciada por los trabajadores pues la frecuencia y el número de salidas son factores que, sin duda alguna, influyen en la situación de bienestar de sus familias. La selección de la muestra nos permitió obtener información de trabajadores con distinto tiempo de exposición en el Programa, el tiempo promedio de participación de los entrevistados es de 6.6 temporadas.

Una hipótesis de la investigación era que a mayor número de viajes del trabajador, éste puede llegar a tener la oportunidad de planear estrategias de trabajo, ingreso, inversión y ahorro que le permitirían realizar diversas mejoras materiales en su hogar, así como una mejor educación de los hijos o iniciar algún negocio propio. Para constatar el impacto diferenciado del Programa se clasificaron los datos de los trabajadores en tres categorías de acuerdo al número de temporadas que cada uno ha participado. En el cuadro 5 se ilustra la clasificación para el análisis de impacto diferenciado:

**Cuadro 5. Clasificación de los entrevistados según el número de salidas**

Clasificación de trabajadores entrevistados por número de salidas a trabajar a Canadá	No. Trabajadores	%
<b>Grupo A.</b> Entre 1 y 4 salidas	165	46.1
<b>Grupo B.</b> De 5 a 8 salidas	85	22.6
<b>Grupo C.</b> 9 o más salidas	112	31.3
Total de trabajadores	358	100

Fuente: Verduzco y Lozano. Research Project. *A Study of the Program for Temporary Workers in Canadian Agriculture*. Colegio de México. Octubre 2003.

De acuerdo con esta clasificación, se analizaron los siguientes indicadores con los resultados que a continuación se explican:

- 1) Escolaridad<sup>82</sup>. El nivel de escolaridad de los hijos e hijas de los trabajadores ha experimentado un impacto como resultado de la participación de sus padres en el Programa. Los datos del Cuadro 6 confirman lo que los trabajadores respondieron verbalmente: gracias a su participación en el Programa, sus hijos han podido continuar sus estudios. El promedio de escolaridad de los hijos (as), considerando las familias de todos los trabajadores, es de 9.8 años, esto es, 2.1 años más de estudio que sus padres (recordamos que el promedio de escolaridad de los entrevistados es de 7.7 años).

**Cuadro 6. Escolaridad de los hijos(as) que ya no asisten a la escuela**

Escolaridad	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Total
Promedio escolaridad	8.7	9.9	10.5	9.8
De 1 a 3 años	2			2
% en el grupo	3%			1%
% del total	1%			1%
De 4 a 6 años	16	1	21	38
% en el grupo	23.9%	4%	19.4%	19%
% del total	8%	.5%	10.5%	19%
De 7 a 9 años	39	17	41	97
% en el grupo	58.2%	68%	38%	48.5%
% del total	19.5%	8.5%	20.5%	48.5%
De 10 a 12 años	7	6	29	42
% en el grupo	10.4%	24.0%	26.9%	21%
% del total	3.5%	3%	14.5%	21%
Más de 12	3	1	17	21
% en el grupo	4.5%	4.0%	15.7%	10.5%
% del total	1.5%	.5%	8.5%	10.5%
TOTAL	67	25	108	200
	33.5%	12.5%	54.0%	100%

Fuente: Verduzco y Lozano. Research Project. *A Study of the Program for Temporary Workers in Canadian Agriculture*. Colegio de México. Octubre 2003.

Es cierto que la mayor escolaridad de los hijos tiene relación con la tendencia creciente en escolaridad que muestran las estadísticas nacionales, sin embargo, al analizar los resultados según los años de participación del trabajador en el Programa, surgen diferencias muy claras, que muestran la influencia del Programa en la escolaridad de los hijos(as). A mayor exposición del trabajador en el programa, mayor escolaridad de sus hijos.

<sup>82</sup> En este caso se consideraron solamente a los hijos de los trabajadores que ya dejaron de asistir a la escuela.



Aunque en casi todas las localidades donde residen los entrevistados cuentan con escuela primaria de educación gratuita, debido al nivel de ingresos, los gastos relacionados con la educación de los hijos, como transporte y la compra de materiales representan una proporción importante del gasto familiar. Cuando la localidad no cuenta con secundaria o preparatoria, los gastos de las familias aumentan por el costo del transporte. La educación de sus hijos es una prioridad para los trabajadores del Programa, y la mayor satisfacción es que sus hijos han podido continuar estudios de preparatoria o profesionales, gracias a los ingresos que el trabajador percibe trabajando en Canadá, pues no tienen la necesidad de pedirles que dejen la escuela para trabajar. En el Cuadro 6 se puede apreciar que existen 200 casos de hijos de trabajadores que ya no asisten a la escuela, 21 de estos casos cuentan con más de 12 años de estudios y, 17 de ellos son hijos de los trabajadores con mayor tiempo en el programa.

- 2) Ocupación de los hijos de los trabajadores. La antigüedad de los trabajadores en el Programa se refleja también en la ocupación de sus hijos. Los hijos de los trabajadores con mayor exposición al Programa se dedican en menor medida a las actividades del campo<sup>83</sup>. Los años de trabajo en Canadá permiten al trabajador que sus hijos logren no sólo mayor escolaridad, sino insertarse en mayor medida en otro tipo de actividad laboral distinta a la agrícola, situación que, en cierta medida, por las deficientes condiciones de la agricultura, puede estar implicando un cierto proceso de movilidad social ascendente para una parte de los hijos de los trabajadores que van al Canadá. (Ver Cuadro 7)

---

<sup>83</sup> Para el análisis de este tema se consideraron solamente los hijos de trabajadores que están en edad de trabajar (mayores de 18 años)

**Cuadro 7. Ocupación de los hijos mayores de 18 años según categoría del trabajador**

	<b>Grupo A</b>	<b>Grupo B</b>	<b>Grupo C</b>	<b>Total</b>
Hogar	27	29	52	108
% del grupo	30%	43.9%	27%	31%
Estudiante	6	13	42	61
% del grupo	6.6%	19.7%	21.8%	17.5%
Trabajar en E.U.			7	7
% del grupo			1.6%	2%
Comercio y servicios	13	6	30	49
% del grupo	14.4%	9%	27%	14%
Oficio	2	0	3	5
% del grupo	2.2%		1.5%	1.4%
Obrero	3	3	1	7
% del grupo	3.3%	4.5%	0.5%	2%
Profesionista	2	0	13	15
% del grupo	2.2%		6.7%	4.3%
Construcción-albañil	6	1	4	11
% del grupo	6.6%	1.5%		3.1%
Campo	31	13	36	80
% del grupo	34.4%	19.7%	18.7%	22.9%
No información			4	4
	90	66	192	348

Fuente: Verduzco y Lozano. Research Project. *A Study of the Program for Temporary Workers in Canadian Agriculture*. Colegio de México. Octubre 2003.

3) De acuerdo con las observaciones del trabajo de campo y con las características de las comunidades de origen de los trabajadores, la adquisición en propiedad de la vivienda familiar es un indicador de la capacidad de ahorro de los trabajadores. Una de las conclusiones de la investigación del Colmex es que, independientemente de la edad del trabajador, los participantes más antiguos en el Programa tienen más posibilidades de tener vivienda propia. Mientras que el 47% de los trabajadores del grupo A cuentan con vivienda propia, 94% de los trabajadores que han participado en el programa por más de ocho años son dueños de su vivienda. Aún considerando solamente a trabajadores de entre 36 y 50 años de edad, el porcentaje de dueños de sus viviendas es de 62% para el grupo A y de 92% para el grupo C. El impacto del programa se manifiesta también en las posibilidades del trabajador para ampliar y mejorar la vivienda familiar. Las viviendas de trabajadores con más visitas a Canadá son más amplias y están mejor dotadas de servicios básicos.

En este punto vale la pena recordar que para muchos trabajadores, especialmente los que llevan menos años participando, el trabajo temporal en Canadá es la principal fuente de ingresos familiares. Aunque se trate de un empleo temporal, que en teoría debería ser complementario de otras actividades laborales en México, para la mayoría de los trabajadores la estancia en Canadá constituye su principal actividad laboral. Como señaló un entrevistado: “El trabajador sabe que lo más probable al regresar a México es que no tendrá trabajo, por lo que procura tener un fondo de ahorros”<sup>84</sup>.

## **2. Impacto comunitario**

Como en otros casos de migración internacional, es posible deducir que el PTAT está impactando en las comunidades de los trabajadores mediante el flujo de dinero y el incremento de la capacidad de compra de las familias de los trabajadores. Estos efectos se han analizado en otros estudios sobre migración realizados en comunidades con importantes contingentes de sus habitantes trabajando en el extranjero. En el caso del estudio del PTAT, a pesar de que pocos trabajadores han logrado realizar otro tipo de inversiones (tortillería, tienda de víveres, comercio, etc.), la creación de estos pequeños negocios, de alguna manera proporciona un ingreso a la familia y genera empleo para algunos de sus miembros que se quedan en la comunidad. Los trabajos de construcción de viviendas que se realizan con los recursos que los migrantes obtienen en Canadá son realizados por el mismo trabajador o por otros miembros de la familia, de manera que el impacto de esta actividad en la comunidad es mínimo.

La investigación confirma que la capacidad de ahorro de los participantes en el Programa es limitada y que la posibilidad de realizar inversiones de otro tipo es remota, no sólo porque los ingresos provenientes del trabajo en Canadá no llegan a ser abundantes, a pesar de ser mucho mayores a los locales, sino también por las limitaciones propias de los entornos en que viven los trabajadores en México.

---

<sup>84</sup> Entrevista con Mateo Morales, Presidente Municipal de San Lucas Tecopilco, Tlaxcala y trabajador del Programa.

Desde que se propuso la creación del Programa, en 1974, se planteó la posibilidad de que pudiera tener impacto en el desarrollo agrícola de las comunidades de los trabajadores. Sin embargo, esto no ha sucedido por varias razones, algunas ya mencionadas. La principal es la poca accesibilidad de los participantes a tierras de cultivo, así como lo pequeño de sus superficies. Otro aspecto importante es que la situación de la agricultura de pequeña escala en México. Por otra parte, el gobierno mexicano no ha implementado programas de apoyo dirigidos a los trabajadores del Programa.

Los objetivos y características del Programa limitan la posibilidad de que los trabajadores mexicanos desarrollen habilidades en el trabajo agrícola que les permitan emprender iniciativas similares en sus regiones de residencia. Recordemos que el Programa se orienta al reclutamiento de trabajadores temporales no calificados y que ello por si mismo no puede ser una panacea para que alivie todas las deficiencias que normalmente viven este tipo de trabajadores.

La actividad principal que realizan los trabajadores mexicanos en Canadá es la cosecha de productos agrícolas. Esta actividad, según su propia apreciación, es sencilla, monótona y a veces mecánica. Pocos trabajadores han tenido oportunidad de realizar actividades agrícolas que les permitan adquirir una experiencia más amplia en el proceso productivo, como son el manejo del tractor o la supervisión. Además, los trabajadores que han logrado obtener puestos distintos al de cosechador, lo han hecho después de varias temporadas (de siete a once) de trabajar en la cosecha.

## CONCLUSIONES

El análisis de un programa como el PTAT se debe abordar en dos sentidos: a) como una opción laboral que se presenta para algunos trabajadores mexicanos, como resultado de una necesidad del sector agrícola canadiense; y b) como la administración bilateral del flujo migratorio de trabajadores temporales de un país a otro. Estos dos aspectos no son independientes; se trata de análisis complementarios que enfatizan en aspectos distintos. En el primer sentido, el eje de análisis son las distintas opciones laborales de los trabajadores que participan en el programa, y el balance de ventajas y desventajas que el Programa proporciona a los trabajadores y a los empleadores. En el segundo sentido se evaluaría al PTAT frente a otros flujos migratorios internacionales “controlados”; lo que incluye las características propias del Programa y las características del proceso de migración que el programa implica. De este trabajo de tesis es posible recuperar consideraciones teóricas y empíricas que pueden orientar un análisis del PTAT en ambos sentidos.

Por supuesto, un aspecto fundamental del análisis de los programas internacionales de empleo es la situación laboral del sector de actividad en el país receptor. En términos formales, el compromiso del gobierno canadiense en el acuerdo binacional es garantizar que se dé a los trabajadores extranjeros “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”<sup>85</sup>. Sin embargo, aún suponiendo que siempre se cumpliera este compromiso, la mera necesidad que tiene Canadá por diseñar un Programa de empleo para trabajadores extranjeros porque los trabajadores locales no quieren tomar esos empleos, en parte se explica por la precariedad de las condiciones laborales a las que se invita a los extranjeros. Este tema, aunque en términos formales no sería parte de la evaluación de un Programa, no puede dejarse de lado por ser una implicación del proceso migratorio que se deriva del programa de empleo.

La mayoría de los flujos migratorios responden a causas de tipo económico o laboral; las personas migran en busca de empleo e ingresos que no les es posible obtener en sus países de origen. Por tanto, las principales causas de este tipo de migración son la falta de capacidad de los

---

<sup>85</sup> Memorandum de entendimiento entre los gobiernos de México y de Canadá para el PTAT

países de origen para proporcionar empleos bien remunerados, y la escasa demanda de cierto tipo de empleos en los países desarrollados por parte de los habitantes de esos lugares, principalmente por tratarse de trabajos mal remunerados y con condiciones laborales precarias. El Programa de trabajadores agrícolas temporales entre México y Canadá se estableció como respuesta a la necesidad del sector agrícola canadiense de contar con mano de obra de bajo costo disponible para realizar actividades laborales de manera estacional. La iniciativa de negociar un programa de empleo con otro país muestra el interés particular del gobierno canadiense por regular este flujo migratorio. El propósito principal era doble: apoyar el desarrollo del sector agrícola, pero contando con mecanismos institucionales para contrarrestar efectos no deseados que podrían derivarse de la presencia de los trabajadores extranjeros.

El PTAT ha permitido al gobierno canadiense lograr ambos propósitos. Además de “satisfacer la demanda temporal de los agricultores de trabajadores agrícolas poco calificados durante las temporadas de plantación y cosecha”, el Programa ha sido un factor importante para la “prosperidad económica de Canadá y su competitividad agrícola en el comercio mundial a través de la oportuna realización de las tareas de cultivo, cosecha, procesamiento y venta de productos agrícolas”. Por otra parte, con la firma de este acuerdo, el gobierno canadiense ofrece al mexicano “mejorar el bienestar económico de los trabajadores migrantes y de sus familias, proporcionándoles trabajo temporal de tiempo completo en actividades de uso intensivo de mano de obra en la agricultura, con salarios relativamente más altos que los que podrían obtener en sus países por actividades similares o alternas y, facilitar el regreso voluntario de los trabajadores a sus países, al terminar su empleo temporal en Canadá”<sup>86</sup>.

Por los años de la firma del primer acuerdo predominaban las corrientes teóricas sobre los beneficios que proporciona la migración para el desarrollo de los países de origen de los trabajadores. Por lo anterior, se asumía al programa como una forma de cooperación internacional pues proporcionaría elementos que impulsarían el desarrollo; principalmente el flujo de remesas y la adquisición de habilidades específicas de los trabajadores.

---

<sup>86</sup> Se usan comillas porque las frases fueron tomadas textualmente del documento del Human Resource Development Canada sobre la creación del Programa, citado en Colmex, p. 6.

El proyecto del NSI, particularmente el componente de México, realizado por el Colmex y el trabajo de Weston y Scarpa, muestran que, efectivamente, el PTAT ha logrado satisfacer la necesidad de mano de obra estacional para la agricultura canadiense, y que incluso es un factor fundamental en el dinamismo de algunos sectores agrícolas de Canadá.

Además ha proporcionado al gobierno mexicano la posibilidad de ofrecer empleos a habitantes de zonas rurales a cambio de salarios relativamente más altos de los que podrían obtener en México. A los treinta años de su operación, el PTAT ha ofrecido más de 100 mil puestos de trabajo, y actualmente el número de trabajadores que acuden cada año pasa los 11 mil. Este número no es comparable con la magnitud de la emigración de mexicanos hacia los Estados Unidos (alrededor de 450 mil al año). Sin embargo, en muchas comunidades mexicanas, especialmente de la región central del país, el trabajo temporal en Canadá mediante el PTAT es la principal fuente de ingresos para una elevada proporción de familias.

En el capítulo ocho de este trabajo he expuesto los resultados de la investigación del Colmex sobre el impacto del programa a nivel familiar y comunitario. La participación en el programa sólo empieza a tener algún impacto en el bienestar de las familias de los trabajadores después de varias temporadas de trabajo en Canadá. El impacto se refleja principalmente en una mayor escolaridad de los hijos de los trabajadores, en una mayor posibilidad de incorporarse a actividades laborales distintas a la agricultura, y en el mejoramiento de las condiciones de vivienda familiar. Sin embargo, el carácter y la magnitud de estos cambios no permiten clasificarlos como indicadores de desarrollo sino como indicadores de reducción de la pobreza.

Una de las explicaciones generales sobre el bajo impacto del Programa se relaciona con las características del empleo que ofrece: actividades de baja calificación, con poca o nula capacitación o potencial de desarrollo de nuevas habilidades, difícil movilidad laboral en el propio sector agrícola y nula hacia otros sectores, y principalmente porque los ingresos de los trabajadores no son suficientes para realizar inversiones productivas pues el salario es bajo y el trabajo es temporal. Influyen además las condiciones de desarrollo de las comunidades de origen y residencia del trabajador en México. En algunos casos, la migración ha impulsado procesos de desarrollo en las comunidades de origen de los trabajadores, como señalo que sucedió en algunas

regiones del país durante el periodo del programa Bracero, pero el caso del PTAT ha sido distinto. Durante los años de operación del Programa, México ha sufrido la desaceleración de su economía, con efectos muy negativos en la dinámica de generación de empleo y en la agricultura de pequeña escala. Dos datos resultantes de la investigación del Colmex sustentan esta afirmación: una importante proporción de participantes señala que se incorporó al Programa porque no tenía empleo en México o, en caso de tenerlo, éste era incierto y mal remunerado; y, actualmente el trabajo temporal que realizan en Canadá es su actividad laboral principal y los ingresos que perciben en Canadá representa el grueso del ingreso anual del trabajador.

He analizado en este texto algunas de las estrategias que utilizan los países desarrollados para resolver necesidades específicas de mano de obra. Si estas estrategias pudieran ser apreciadas como opciones para los trabajadores de países como México, entonces el análisis del PTAT podría realizarse comparándolo con opciones como la migración a Estados Unidos ya sea con visa H2 o de manera indocumentada.

Las comunidades en donde se realizó el trabajo de campo para la investigación del Colmex no se caracterizan por la cantidad de habitantes que han emigrado a los Estados Unidos, como sucede en otras regiones del país. Solamente en las comunidades de Morelos y de Tlaxcala existe un número importante de habitantes que acuden a trabajar a Estados Unidos mediante la visa H2A. A pesar de que los entrevistados reconocen las deficiencias del PTAT, la apreciación general de los trabajadores sobre el Programa es positiva. Especialmente frente a las opciones de trabajar legal o ilegalmente en Estados Unidos. Muchos trabajadores participantes han tenido la opción de ir a Estados Unidos y mejorar sus ingresos, pero no quieren exponerse a los riesgos de la ilegalidad, y quienes han tenido oportunidad de ir a Estados Unidos de manera legal con la visa H2, consideran que ese mecanismo es muy deficiente en comparación con el PTAT: no ofrece seguros de repatriación, no garantiza seguro médico, ninguna institución gubernamental puede respaldarlos frente a abusos laborales, existe una mayor incidencia de riesgos de accidentes, de abusos en el proceso de reclutamiento y en el propio trabajo, entre otros problemas conocidos por los entrevistados.



A pesar de las dificultades y riesgos de la migración ilegal, no está de más señalar una de sus ventajas, respecto a los programas internacionales de empleo. Tanto el PTAT como la visa H2 impiden la movilidad laboral del trabajador, los contratos especifican el tipo de trabajo y el empleador para el que se da autorización de laborar y obliga al migrante a regresar una vez terminado el contrato de trabajo. El trabajador indocumentado no tiene este tipo de limitaciones contractuales, de manera que tiene posibilidad de utilizar estrategias para emplearse en distintas actividades a lo largo del año, e incluso de trabajar en otro sector de actividad laboral.

La posibilidad de trabajar legalmente en Canadá es el atractivo fundamental del Programa para los trabajadores participantes, especialmente ante un entorno laboral y socioeconómico cada vez más difícil que presentan muchas comunidades de origen de los migrantes. Otra de las características del PTAT mejor valoradas por los participantes es que les permite acudir año con año a trabajar a Canadá. Esta es, además, la condición fundamental para que el Programa logre tener impacto en el bienestar de las familias de los trabajadores.

Respecto a la operación del Programa, sostengo en este texto que la administración y operación del programa pueden considerarse exitosos. Retomando el análisis que hace Ruhs de cinco programas internacionales de empleo temporal, y de acuerdo con los resultados de la investigación del Colmex, se puede concluir que el PTAT no ha generado casi ninguna de las consecuencias adversas que presentan otros programas similares. A lo largo de treinta años, el gobierno mexicano ha sido capaz de ir modificando los mecanismos de operación del Programa para adaptarse a la creciente demanda de trabajadores por parte de los agricultores canadienses. El reclutamiento de trabajadores no ha encontrado limitaciones por parte de la oferta de mano de obra; por el contrario, las dificultades económicas de las zonas rurales en México han incrementado las expectativas sobre el Programa entre los trabajadores y sus familiares, así como en sus comunidades de residencia. Tampoco esta creciente demanda de empleo en México ha desembocado en la contratación de trabajadores al margen del Programa. El gobierno mexicano no ha perdido el control del reclutamiento de trabajadores y, en general, este proceso, que ha sido problemático en otros programas internacionales de empleo, en el caso del PTAT ha sido exitoso. En otras palabras, no han surgido mecanismos alternos al Programa para contratar trabajadores

mexicanos de manera ilegal, ni suelen presentarse abusos durante los procesos de reclutamiento y documentación de trabajadores.

Otro logro importante del Programa es el control del retorno de los trabajadores. Cada año, al finalizar su estancia, los trabajadores regresan a México y, en los primeros meses del siguiente año, inician el proceso de solicitud para volver la siguiente temporada de trabajo. Por este aspecto del diseño del Programa y por el control que ambos gobiernos han logrado ha sido posible evitar el establecimiento de familias mexicanas en Canadá, problema que con frecuencia enfrentan otros programas de empleo.

Por otra parte, hasta ahora, los empleadores del sector agrícola canadiense no recurren al trabajo indocumentado. A diferencia de lo que ocurre en Estados Unidos, en Canadá, los programas de empleo para extranjeros no han propiciado la “ilegalidad manufacturada” a la que se refiere Cornelius. Esta ilegalidad es resultado de la reticencia del gobierno anfitrión de aumentar las cuotas de visas de trabajo para este tipo de empleos en correspondencia con la necesidad real.

En los capítulos de este documento hemos mencionado algunos focos rojos en relación con la operación del Programa. Por ejemplo, es importante conocer con mayor detalle cómo se están distribuyendo los costos del programa, en especial los de los procesos de promoción, selección y documentación de trabajadores, entre los gobiernos mexicano y canadiense, y entre los empleadores y trabajadores. No solamente los costos están siendo asumidos en mayor medida por el lado mexicano, también, el gobierno mexicano ha realizado en mayor medida ajustes administrativos para atender el crecimiento del Programa y las necesidades de los empleadores canadienses. He señalado algunas deficiencias administrativas y ajustes pendientes que tendría que realizar el gobierno canadiense, entre los más urgentes, proporcionar las nóminas de los trabajadores y organizar los archivos sobre pensiones.

Además de los problemas operativos, se presentan casos de abuso de los derechos laborales de los trabajadores, que aunque pueden tener relación con el diseño del Programa, generalmente son consecuencia de la vulnerabilidad de estos trabajadores ante un sistema de empleo y una legislación insuficiente. Señalo en este documento varios de los problemas laborales

que encontró el estudio del Colmex, así como la necesidad de hacer más eficiente el monitoreo sobre las condiciones laborales. Sin embargo, el hecho de que exista un acuerdo negociado de manera bilateral que rige la elaboración de los contratos de trabajo entre el empleador y el trabajador hace menos desfavorable para los trabajadores el panorama laboral. El mejor funcionamiento de este punto depende en gran medida de los resultados de las negociaciones bilaterales y del papel que desempeñen los gobiernos canadiense y mexicano en las distintas funciones que les corresponden.

Las condiciones del trabajo agrícola de baja calificación, para el que se ha diseñado el Programa, es necesariamente un aspecto fundamental del análisis del Programa. El trabajo agrícola, en mayor medida el de la cosecha, está considerado entre los que requieren mayor esfuerzo físico y en donde se presenta mayor riesgo de accidentes y de efectos sobre la salud de los trabajadores. Adicionalmente, los bajos salarios y las condiciones de temporalidad del trabajo propician la intensidad de las jornadas de trabajo, lo que perjudica aún más la integridad física del trabajador. Su situación como extranjeros es un factor más de tensión en los trabajadores del Programa pues enfrentan dificultades de comunicación por desconocer el idioma; problemas de adaptación a un clima distinto; falta de apoyo de sus familiares; carencia de recursos para integrarse a las comunidades canadienses; y pocas alternativas de distracción y diversión.

Si el gobierno y los empleadores canadienses pretenden ser justos podrían revisar la legislación que prohíbe que los trabajadores agrícolas formen sindicatos. Esta limitación tiene muchas implicaciones, pero la consecuencia más importante es que los trabajadores del Programa, a diferencia de los empleadores, no participan en las negociaciones bilaterales. En estas reuniones funcionarios de HDRC, por parte del gobierno canadiense; de FARMS como representante de los empleadores; y de la Secretaría de Relaciones Exteriores y/o de la del Trabajo, por parte del gobierno mexicano y en representación de los trabajadores discuten temas que afectan a los trabajadores, pero ninguno de ellos está presente. Por mejor papel que el gobierno mexicano pueda desempeñar como defensor de los intereses de los trabajadores del Programa, la falta de participación de los trabajadores en estas negociaciones es una omisión grave.

Sobre este aspecto, he señalado en el texto la necesidad de replantear el papel del gobierno mexicano a través de sus consulados en Canadá. En el cumplimiento de la función que se les asigna como representantes de los trabajadores mexicanos en Canadá, los consulados han adquirido una serie de funciones que los han rebasado por varias razones, entre otras, porque la estructura diplomática de la Cancillería no está diseñada con esos objetivos.

Con la perspectiva de contribuir al perfeccionamiento de una herramienta que tiene que ser ajustada, especialmente en los últimos años en que su operación se lleva a cabo en un contexto cada vez más abrumador, señalo tres contradicciones que actualmente enfrenta el PTAT, en términos generales:

**La primera** tiene que ver con el diseño del Programa y con la situación de los mexicanos como trabajadores extranjeros. La continuidad que garantiza el Programa a los trabajadores mexicanos, como se ha visto, es la condición para que su participación tenga impacto en su bienestar y en el de su familia; sin embargo, esta misma herramienta influye en las circunstancias que propician abusos de los derechos laborales.

Como he señalado a lo largo del texto, existen muchos factores que hacen que el trabajador esté dispuesto a trabajar horas extras o durante los días de descanso y que además se cuide de objetar desacuerdos o problemas por el temor a que el empleador no desee solicitarlo para la siguiente temporada.

En este contexto, se vuelve más delicado otro aspecto del PTAT que tiene que ver con su diseño: el acuerdo de trabajo prohíbe la movilidad del trabajador en el mercado laboral canadiense, lo que lo convierte en mano de obra cautiva. Esta circunstancia es resultado de una **segunda** contradicción que se desprende del origen y la razón de ser de los programas de empleo temporal para trabajadores extranjeros: se crean con el objeto de satisfacer una necesidad permanente de la agricultura del país huésped de contar con mano de obra extranjera de manera temporal y, por lo tanto, los trabajadores son contratados para un sector específico y por un tiempo determinado.

En la mayoría de los casos, el trabajador extranjero invitado es considerado temporal independientemente de que la actividad en que labora sea permanente, como pasa con los trabajadores mexicanos que trabajan estacionalmente en la agricultura canadiense, pero acuden cada temporada con el mismo empleador. El trabajo agrícola no es necesariamente temporal, al contrario, los cambios tecnológicos han propiciado que los trabajos agrícolas se extiendan cada vez más a lo largo del año. Si no se encuentra algún mecanismo administrativo para generar condiciones para que estos trabajadores sean considerados como permanentes, la contratación de trabajadores mediante el Programa seguirá siendo solamente una herramienta de la estrategia de “rotar a trabajadores temporales con trabajos permanentes”<sup>87</sup>.

Como señala Cornelius, con la estrategia de los programas de empleo temporal los gobiernos eluden el debate sobre la permanencia de este tipo de empleos en el mercado laboral. La opción para el gobierno de Canadá sería aceptar su necesidad de recurrir al trabajo de extranjeros en el sector agrícola, no porque se trate de un trabajo temporal, sino por ser un trabajo con inferiores condiciones laborales, menor protección legal y menor salario que el resto de los empleos que genera la economía de aquel país. Esto permitiría abrir la posibilidad para negociar bilateralmente que la legislación canadiense deje de considerar como temporales a algunos trabajadores del Programa (los que acuden cada año por un cierto número de meses, por ejemplo), igualmente se podrían incrementar los beneficios laborales de los trabajadores del Programa.

**La tercera** contradicción que enfrenta el PTAT es independiente de su diseño y operación; se relaciona con las tendencias en el desarrollo del sistema de producción agrícola canadiense y con los ajustes de los mercados laborales. La dinámica de la agricultura canadiense en los últimos años ha sido un factor fundamental para la estabilidad del Programa, y por tanto, para la continuidad de los trabajadores participantes. Al mismo tiempo, el dinamismo de la agricultura canadiense ha sido impulsado por la elasticidad de la oferta de mano de obra de bajo costo que proporciona el Programa.

---

<sup>87</sup> Wayne Cornelius. *Op. Cit.*

Paralelamente al proceso de crecimiento del sector agrícola, su dinamismo se ha concentrado en grandes empresas y se ha reducido el número de unidades productivas, lo que representa un reto para la futura operación del Programa. La incorporación de las empresas agrícolas ha intensificado la demanda de mano de obra y podría tener efectos en la naturaleza de la relación con los trabajadores. Basok alerta sobre una de las posibles consecuencias de este proceso en la relación empleador-trabajador. La autora considera que la baja deserción de trabajadores del Programa no sólo se debe a los controles administrativos, en mayor medida se explica porque durante muchos años los trabajadores se han relacionado con empresas pequeñas con características familiares. Ahora que los empleadores son corporaciones agroindustriales, la relación laboral puede ser afectada de manera negativa, ampliando las posibilidades de deserción.<sup>88</sup>

Por otra parte, los ajustes del mercado global y las modificaciones de los mercados laborales de algunos sectores productivos canadienses, entre ellos, el agrícola, puede estar produciendo otro riesgo para el Programa: que los empleadores opten por estrategias distintas a la contratación de trabajadores extranjeros temporales mediante acuerdos bilaterales.

El estudio de Weston que expuse en el capítulo siete, señala cómo actualmente la mano de obra proporcionada por el CSAWP no es complementaria: el crecimiento de la demanda de trabajadores estacionales extranjeros contratados indica que esta mano de obra se ha vuelto fundamental para la agricultura de Canadá. Mientras México y los países del Caribe continúen resistiendo la presión para mantener los salarios bajos, la demanda de trabajadores por parte de Canadá se puede extender, pero quizá no en las mismas condiciones.

Es posible que la reciente creación de nuevos “programas de empleo para extranjeros” para contratar mano de obra para otros sectores productivos de Canadá sea una respuesta a las presiones globales. En 2002 se implementó en Canadá el programa piloto *Foreign Worker Program* (FWP), mediante el cual el gobierno permite a los empleadores contratar trabajadores extranjeros en algunas empacadoras de carne, en la industria de la construcción y en algunas

---

<sup>88</sup> Tanya Basok. “He came, he saw, he stayd. Guest Worker Programmes and the Issue of Non-Return”, en *Internacional Migration*. Vol. 38, No. 2, 2000.

actividades del sector turismo. Posiblemente tuvo buenos resultados, pues el siguiente año el gobierno canadiense permitió continuar con contrataciones internacionales. En 2003, mediante este programa, una agencia privada fungió como intermediaria en la contratación de 160 trabajadores guatemaltecos en Quebec. Este tipo de contrataciones se han extendido al sector agrícola en otras provincias de Canadá, algunos de los trabajadores contratados son mexicanos, pero no se trata de una ampliación del CSAWP. En estos casos no se han firmado acuerdos bilaterales y el gobierno mexicano no ha tenido participación alguna.

En general, se podría decir que tanto los empleadores como el gobierno federal y los de las provincias canadienses están satisfechos con el CSAWP. Sin embargo, el desarrollo agrícola y la dinámica económica global pueden presentar retos para el Programa, como lo muestra la creciente contratación de trabajadores extranjeros con la intervención de las autoridades migratorias de Canadá y sin acuerdo bilateral entre los gobiernos. Si proliferan programas como el FWP, las posibilidades de mejorar el escenario para los trabajadores de CSAWP serán sumamente limitadas.

Weston y Scarpa son pesimistas respecto al futuro del Programa. Por una parte, la demanda de trabajadores temporales puede continuar creciendo, pero junto con esfuerzos para disminuir los costos de producción que permitan a los agricultores de Canadá mantener la competitividad en los mercados internacionales. Otro indicador de esta presión es la tendencia a trasladar la producción a lugares en donde la mano de obra es todavía más barata que en Canadá. La creciente competencia puede conducir a trasladar la producción fuera del Canadá, como parece indicar la reciente asociación de productores agrícolas canadienses con productores mexicanos en Sinaloa y Veracruz<sup>89</sup>.

Ahora que los empleadores canadienses de otros sectores han mostrado interés por contratar trabajadores extranjeros, por las razones que hemos mencionado, es primordial que el intercambio se realice mediante convenios gubernamentales bilaterales y que se mantengan los mecanismos de control del PTAT.

---

<sup>89</sup> Entrevista con Celina Vázquez, funcionaria de la oficina del Programa.

## ANEXO A

### Acuerdos bilaterales sobre migraciones laborales internacionales: Respuestas a la Encuesta de la OIT (2003)

Estado	Acuerdos	Comentarios
Albania	Sí	Italia y Grecia: empleo estacional (en vigor desde 1997) Turquía: protección social (ratificado por el Parlamento en 2003)
Alemania	Sí	Se han concluido los siguientes acuerdos con respecto a empleo: – acuerdos de asociación con Estados candidatos a la UE y Turquía – acuerdos bilaterales de contratación para manufacturas – acuerdos bilaterales de trabajadores invitados ( <i>Gastarbeiter</i> ) Alemania ha concluido acuerdos bilaterales de seguridad social con un cierto número de Estados, aunque no se refieren especialmente a los trabajadores migrantes. No obstante, en algunos acuerdos se incluye específicamente a los trabajadores migrantes, por ejemplo en los casos de los antiguos países de reclutamiento de mano de obra (ex Yugoslavia, Marruecos, Túnez y Turquía). Nuevos acuerdos sobre seguridad social han entrado en vigor con Croacia (1998) y Eslovenia (1999). <i>Acuerdos</i> Australia: Sin restricciones a sectores de actividad económica o grupos ocupacionales específicos de trabajadores. 1.1.2003 Bosnia y Herzegovina: Sin restricciones a sectores de actividad económica o grupos ocupacionales específicos de trabajadores prestaciones familiares. Bulgaria: Sin restricciones a sectores de actividad económica o grupos ocupacionales específicos de trabajadores. 1.2.1999. Canadá y Quebec: Sin restricciones a sectores de actividad económica o grupos ocupacionales específicos de trabajadores. 1.4.1988. Chile: Sin restricciones a sectores de actividad económica o grupos ocupacionales específicos de trabajadores. 1.1.1994. China: Sin restricciones a sectores de actividad económica o grupos ocupacionales específicos de trabajadores. 4.4.2002. Croacia: Sin restricciones a sectores de actividad económica o grupos ocupacionales específicos de trabajadores. 1.12.1998. Rep. Checa: Sin restricciones a sectores de actividad económica o grupos ocupacionales específicos de trabajadores. 1.9.2002. Hungría: Sin restricciones a sectores de actividad económica o grupos ocupacionales específicos de trabajadores. 1.5.2000. Israel: Sin restricciones a sectores de actividad económica o grupos ocupacionales específicos de trabajadores. 1.5.1975. Japón: Sin restricciones a sectores de actividad económica o grupos ocupacionales específicos de trabajadores. 1.2.2000. Rep. de Corea: Sin restricciones a sectores de actividad económica o grupos ocupacionales específicos de trabajadores. 1.1.2003. Macedonia: Sin restricciones a sectores de actividad económica o grupos ocupacionales específicos de trabajadores. No ha entrado aún en vigor. Marruecos: Sin restricciones a sectores de actividad económica o grupos ocupacionales específicos de trabajadores. 1.8.1986. Polonia: Sin restricciones a sectores de actividad económica o grupos ocupacionales específicos de trabajadores. 1.5.1976 y 1.10.1991. Eslovaquia: Sin restricciones a sectores de actividad económica o grupos



		ocupacionales específicos de trabajadores. Se espera que entre en vigor en otoño de 2003.
		Eslovenia: Sin restricciones a sectores de actividad económica o grupos ocupacionales específicos de trabajadores. 1.9.1999.
		Túnez: Sin restricciones a sectores de actividad económica o grupos ocupacionales específicos de trabajadores. 1.8.1986.
		Turquía: Sin restricciones a sectores de actividad económica o grupos ocupacionales específicos de trabajadores. 1.11.1965. prestaciones familiares
		Estados Unidos: Sin restricciones a sectores de actividad económica o grupos ocupacionales específicos de trabajadores. 1.12.1979.
		Ex Yugoslavia: Sin restricciones a sectores de actividad económica o grupos ocupacionales específicos de trabajadores. 1.9.1969.
		El acuerdo sobre seguro de desempleo concluido con la ex Yugoslavia está todavía en vigor. Existen asimismo acuerdos sobre prestaciones familiares con Marruecos y Túnez.
Argelia	Sí	Malí – Inmigración - 1977 - Visas Nigeria – Inmigración - 1996 - Visas Marruecos – Inmigración - 1999 – Visas
Argentina	Sí	1) Perú: Acuerdo migratorio laboral (julio 1999). No se especifican sectores ni actividades. Aplicable a trabajadores en relación de dependencia y autónomos. Facilita regularización, contratación y admisión. 2) Bolivia: Acuerdo migratorio laboral (julio 1999). 3) Paraguay: Acuerdo migratorio laboral (aún no ha entrado en vigor). 4) Brasil: Exención de visado para trabajadores altamente calificados (1997). 5) Chile: Acuerdo migratorio laboral (octubre 1972). No se especifican sectores ni actividades. Aplicable a trabajadores de temporada (no calificados) y temporarios. Facilita la contratación y admisión. Derechos de los trabajadores: a) trabajar en igualdad de condiciones que nacionales; b) recibir gratuitamente tarjeta de trabajador de temporada o temporario; c) asistencia médica; d) facilidades para envío de remesas.
Australia	Sí	<i>Acuerdos de seguridad social:</i> igualdad de trato, mantenimiento de derechos adquiridos, exportación de beneficios: Austria 1/12/92; Canadá 1/9/89; Chipre - 1/1/93; Dinamarca - 1/1/01; Alemania - 1/1/03; Irlanda - 1/4/92; Italia - 1/9/88; Malta - 1/7/91; Portugal 1/11/92; España - 3/6/91. <i>Acuerdos de seguridad social:</i> igualdad de trato, mantenimiento de derechos adquiridos, exportación de beneficios, y determinación de la legislación aplicable: Países Bajos - 1/4/92; Estados Unidos - 1/10/02; Nueva Zelanda - 1/7/02. <i>Otros acuerdos bilaterales:</i> no utilizados específicamente para el reclutamiento, admisión, empleo y protección social de trabajadores migrantes. El <i>Trans-Tasman Travel Arrangement</i> con Nueva Zelanda (1973). Libre circulación, empleo y residencia. Acuerdos de Vacaciones y trabajo ( <i>Working Holiday Maker</i> ) (WHM) con 14 Estados (Canadá, Irlanda, Japón, Rep. de Corea, Países Bajos, Malta, Reino Unido, Finlandia, Alemania, Suecia, Dinamarca, Chipre, Noruega y Hong Kong (China). Sobre la base de la reciprocidad los acuerdos de vacaciones y trabajo permiten a los jóvenes de estos países emplearse ocasionalmente durante sus vacaciones en Australia.

Austria	Sí	<p>Hungría – Acuerdo de trabajadores fronterizos; pasantías - 1 abril 1998 Acuerdos sujetos a contingentes.</p> <p>Suiza – Acuerdo de trabajadores invitados; residencia permanente. Sistema basado en contingentes para el empleo de jóvenes trabajadores y la residencia permanente de empleados y sus familias</p> <p>Unión Europea: tratado de adhesión - 1995 – Libre movimiento de trabajadores nacionales de la UE y ciertos miembros de sus familias</p> <p>Espacio Económico Europeo: tratado de adhesión 1995. Libre movimiento de trabajadores nacionales del EEE y ciertos miembros de sus familias.</p> <p>Estados miembros de la OMC – Compromisos de Austria en el Modo 4 del AGCS, bajo la lista consolidada de compromisos de la UE - 1995</p> <p>Acuerdos sobre seguridad social con Estados miembros de la UE, Australia, Bosnia, Chile, Islandia, Israel, Serbia y Montenegro, Canadá, Croacia, Liechtenstein, Macedonia, Noruega, Filipinas, Polonia, Suiza, Eslovaquia, Eslovenia, Rep. Checa, Túnez, Turquía, Hungría, Estados Unidos y Chipre</p> <p>Acuerdos sobre seguridad social en el marco de la UE y el Consejo de Europa.</p>
Bahrein	No	-
Barbados (T)	Sí	Reino Unido, Canadá. CARICOM: beneficios de seguridad social
Belarús	Sí	<p>Acuerdos de trabajo temporario y protección social:</p> <p>Federación de Rusia 1996; Moldova 1997; Ucrania 1996; Polonia 1996; Lituania, firmado en 1997 (aún no entró en vigor); Kazajstán, firmado en 1997 (aún no entró en vigor); Armenia 2001.</p> <p>Existe también un acuerdo de cooperación en migraciones laborales y protección de trabajadores migrantes en el marco de la CEI (firmado por Belarús en 1997).</p>
Bélgica	-	<p>Turquía (1977): ocupación de trabajadores.</p> <p>Argelia, Marruecos, Túnez, y ex Yugoslavia (1977): empleo y estancia de trabajadores. Grecia (1977): emigración de trabajadores (ocupados en la explotación del carbón).</p>
Bolivia	Sí	<p>Argentina: protocolo adicional, tipos de residencia a otorgar</p> <p>Perú: tipos de residencia a otorgar (26.11.02)</p> <p>Chile: Mercosur (5.04.02)</p> <p>Comunidad Andina: Instrumento Andino de Migración Laboral</p>
Brasil	Sí	Seguridad social: Argentina (18.11.82); Chile (10.05.95)
Brasil (E)	Sí	Portugal (2003): todas las profesiones
Bulgaria	Sí	<p>Alemania: empleo de duración determinada en la hotelería y restauración – 1992; empleo de estudiantes en vacaciones de verano – 1999; estudiantes de escuelas técnicas y hotelería en prácticas previas a la graduación 1992</p> <p>Suiza: aprendices y pasantes – 1995</p> <p>Rep. Checa: empleo mutuo de ciudadanos - 1999, en vigencia 2000</p> <p>Portugal: empleo mutuo de nacionales – 2002</p> <p>Grecia: trabajadores estacionales – 1995</p> <p>Luxemburgo: aprendices y pasantes 2002, en vigencia 2003</p>
Burundi	Sí	Países de los Grandes Lagos (1978): prestaciones de seguridad social para trabajadores migrantes
Canadá	Sí	<p>Trabajadores estacionales en la agricultura: Jamaica (1966), Barbados (1967), Trinidad y Tabago (1967), México (1974), Organización de Estados del Caribe Oriental (1976)</p> <p>Protección social para trabajadores migrantes: incluyen pensiones, igualdad de trato, exportación de beneficios, totalización, legislación aplicable:</p>

		Antigua y Barbuda (1994), Australia (1989), Austria (1987), Barbados (1986), Bélgica (1987), Chile (1998), Croacia (1999), Chipre (1991), Rep. Checa (2003), Dinamarca (1986), Dominica (1989), Finlandia (1988), Francia (1981), Alemania (1988), Grecia (1983), Grenada (1999), Guernsey (1994), Hungría (2003), Islandia (1989), Irlanda (1992), Israel (2003), Italia (1979), Jamaica (1984), Jersey (1994), Corea (1999), Luxemburgo (1990), Malta (1992), México (1996), Países Bajos (1990), Nueva Zelandia (1997), Noruega (1987), Filipinas (1997), Portugal (1981), San Kitts y Nevis (1994), Santa Lucía (1988), San Vicente y las Granadinas (1998), Eslovaquia (2003), Eslovenia (2001), España (1988), Suecia (1986), Suiza (1995), Trinidad y Tabago (1999), Estados Unidos (1984), Uruguay (2002), Reino Unido (1998) sobre contribuciones de seguridad social para trabajadores destacados en el extranjero.
China	Sí	Alemania y Corea: seguridad social Rusia: acuerdo de migraciones laborales
Chipre	No	-
Colombia	Sí	España (2001): ordenación y regulación de flujos migratorios laborales
Corea	No	Cuando entre en vigor el sistema de permisos de empleo (agosto de 2004), el Gobierno se propone suscribir memoranda de entendimiento con los países de envío de trabajadores
Croacia	Sí	Los acuerdos sobre seguridad social contienen cláusulas de protección para los trabajadores migrantes: Austria (1998), Bosnia y Herzegovina (2001), Rep. Checa (2000), Serbia y Montenegro (2003), Canadá (2001), Luxemburgo (2001), Macedonia (1997), Países Bajos (2000), Alemania (1998), Eslovaquia (1998), Eslovenia (1998), Noruega (1974), Suiza (1998), Italia (1957), Bélgica (1954), Bulgaria (1957), Dinamarca (1977), Francia (1950), Hungría (1957), Polonia (1957), Suecia (1978), Reino Unido (1958). Otros acuerdos bilaterales firmados con Alemania (2002) y la República Checa (2003) cubren todas las profesiones.
Ecuador	Sí	España (4-3-64): doble nacionalidad; (1960) seguridad social; (18-10-2001) Protección derechos trabajadores; (29-5-2001) Regulación y ordenación de los flujos migratorios Colombia (29.1.93): Reglamento de tránsito aéreo transfronterizo; (18-4-90): convenio sobre tránsito de personas y vehículos; (24-8-2000): acuerdo sobre indocumentados Chile (26-9-90): indocumentados
Egipto	Sí	Qatar, Jordania (1974-1981), Emiratos Arabes Unidos (1988-1990), Iraq, Libia, Líbano, Grecia, Sudán, Italia, Marruecos, Kuwait. Acuerdos de promoción de la cooperación bilateral en materia laboral y organización de la fuerza de trabajo en los países signatarios (contratos, acomodación, obligaciones de los trabajadores y los empleadores).
El Salvador	No	-
Emiratos Arabes	Sí	Túnez, Marruecos, Sudán y Egipto (1981) y Yemen (1988); organización de relaciones laborales, contratos de empleo individual, supervisión gubernamental de la puesta en práctica de las normas internacionales.
Eritrea	Sí	Mercado Común para Africa Oriental y Austral (COMESA) – Protocolo sobre libre movimiento de personas, mano de obra, servicios, derechos de establecimiento y residencia.
Eslovaquia	Sí	República Checa (1992): empleo mutuo de nacionales sin permiso de trabajo (previo registro en la oficina pertinente) 1992, sin cuota. Finlandia (1998): pasantes, sin cuota.

		<p>Luxemburgo (1998): empleo de pasantes, cuota: 20 por año.  Alemania (1996): pasantes. Cuota 700 personas (desde 2001: 1000 en total), estacionales (1991, sin cuota); construcción y restauración 1996, cuota: 1480.   Hungría (1999): cuenta propia y estacionales, con cuota.   Polonia: cuenta propia y estudiantes, 1992, sin cuota.   Fed. de Rusia (1995): trabajadores destacados por contrato, estacionales, con cuota.   Suiza: intercambio de pasantes (1995).   Ucrania: 1997, con cuota. Cuenta propia, estacionales, trabajadores destacados.</p>
España	Sí	Marruecos (1999), Colombia, Ecuador y la República Dominicana (2001), Rumania y Polonia (2002); Guinea Bissau y Bulgaria (2003).
Estados Unidos	Sí	<p>Los siguientes acuerdos cubren contratación, admisión y empleo de trabajadores migrantes. La protección social se encuentra cubierta por la legislación nacional.</p> <p>Todos los miembros de la OMC (Abril 1994) - Modo 4 del AGCS sobre el movimiento de personas físicas proveedores de servicios.</p> <p>Canadá y México - Acuerdo sobre comercio de bienes y servicios 1994  Singapur - Acuerdo sobre comercio de bienes y servicios 2004  Chile – Acuerdo sobre comercio de bienes y servicios 2004</p> <p>Acuerdos sobre seguridad social: Australia 2002; Austria 1991; Bélgica 1984; Canadá 1984; Chile 2001; Finlandia 1992; Francia 1988; Alemania 1979; Grecia 1994; Irlanda 1993; Italia 1978; Rep. de Corea 2001; Luxemburgo 1993; Países Bajos 1990; Noruega 1984; Portugal 1989; España 1988; Suecia 1987; Suiza 1980; Reino Unido 1985;</p>
Estonia	Sí	<p>Alemania (1995): intercambio de trabajadores invitados.  Suecia: intercambio de practicantes, cuota.</p>
Etiopía	No	-
Fiji	No	-
Filipinas	Sí	<p>Austria (1982), Reino Unido e Irlanda (1989), España (1989), Francia (1994), Canadá (1997), Quebec (1998), Países Bajos (2001), Suiza (2001), Bélgica (2001) – Cubre los emigrantes filipinos. En general incluye exportación de beneficios, pago de beneficios, asistencia administrativa mutua, beneficios de pensiones, enfermedad y fallecimiento.</p>
Finlandia	Sí	<p>Australia: Vacaciones y trabajo, 2002  Seguridad social: Canadá (1/2/1988), Quebec (1/4/1988), EE.UU. (1/11/1922), Estonia (1/10/1997), Israel (1/9/1999), Letonia (1/6/2000), Lituania (1/8/2001)</p>
Francia	Sí	<p>Argelia: entrada, permanencia y empleo - (27.12.1968, última modificación: 01.01.2003)  Marruecos: Mano de obra (01.06.1963); permanencia y trabajo (09.01.1987); intercambio de jóvenes profesionales (24.05.2001)  Túnez: mano de obra (01.08.1963); acta adicional del 08.09.2000 al acceso a permanencia y trabajo (17.03.1988)  Senegal: acuerdo sobre circulación (13.06.1996)  Argentina: intercambio de pasantes (26.09.1995)  Canadá: Vacaciones y trabajo ( 06.02.2001); intercambio de jóvenes (03.10.2003)  Quebec: Programa de movilidad de jóvenes (intercambio de notas franco-quebecois de 23.12.1981 y 18.06.1982)</p>

		Japón: Vacaciones y trabajo ( 08.01.1999)
		Nueva Zelandia: Vacaciones y trabajo (02.06.1999)
		Turquía: Conv. mano de obra (09.04.1965)
		Bulgaria: intercambio de jóvenes profesionales ( 09.09.2003)
		Hungría: intercambio de pasantes profesionales (04.05.2000)
		Polonia: estacionales (20.05.2003); intercambio de pasantes profesionales (29.05.1990)
		<i>Seguridad social:</i>
		Andorra (01.01.2003). Croacia (01.04.1951).Guernsey, Aurigny, Herm y Jethou (01.12.1965). Jersey (14.05.1980). Macedonia 801.04.1951). Mónaco (01.04.1954). Polonia (01.03.1949). Rumania (01.02.1978). San Marino (01.01.1951). Eslovaquia (01.07.1949). Eslovenia (01.04.1951). Rep. Checa (01.07.1949). Argelia (01.02. 1982). Marruecos ( 01.01.1967). Túnez (01.07.1966). Benin (01.09.1981). Camerún (01.03.1992). Cabo Verde (01.04.1983). Congo (01.06.1988). Côte d'Ivoire (01.01.1987). Gabón ( 01.02.1983). Madagascar (01.03.1968). Malí (01.06.1983). Mauritania (01.02.1967). Níger (01.11.1974). Senegal ( 01.09.1976). Togo (01.07.1973). Canadá 01.03.1981). Estados Unidos ( 01.07.1988). Quebec (01.11.1981).
		Israel (01.10.1966). Filipinas ( 01.11.1994). Turquía (01.08.1973)
Grecia	Sí	Empleo estacional: Bulgaria (1996) y Albania (1997). Cooperación en asuntos laborales (incluye gente de mar): Egipto (1981) Cooperación sobre fuerza de trabajo: Bulgaria (1992)
Guatemala	Sí	México: grupo binacional de asuntos migratorios (1989) Instalación del grupo para trabajadores agrícolas (2002): intercambio de información, homologación de horarios, tráfico de indocumentados, regularización.
Honduras	Sí	Canadá: aún no se ha firmado el acuerdo pero ya se envió un primer grupo de trabajadores hondureños.
Hungría	Sí	Suiza: intercambio de pasantes, 1996, cuota Luxemburgo (1996), recepción de practicantes, cuota Francia (2001), intercambio de profesionales practicantes, cuota Austria (1998), practicantes, cuota Alemania: trabajadores invitados (1990) cuota. Eslovaquia (1999): mutuo empleo, cuota (cuota para estacionales). Rumania, intercambio de practicantes (2001) cuota y estacionales (2001) cuota.
India	Sí	Qatar (1985): Regulación de la contratación de nacionales indios. Condiciones de empleo, costos de viaje, condiciones del contrato de trabajo, solución de conflictos, constitución de comités de solución de conflictos.
Indonesia	Sí	Malasia – acuerdo informal/formal 1993 - Guía para la contratación de personal de servicio doméstico de Indonesia (1996) - Procedimientos para la colocación de trabajadores indonesios no pertenecientes al servicio doméstico (1998) Kuwait – acuerdo informal/formal (1996) Jordania – acuerdo informal/formal (2001)
Irlanda	No	Vacaciones y trabajo
Islandia	Sí	Acuerdos con los países nórdicos. EEE: libre movimiento de trabajadores (1994) Tratado de Schengen.

Japón	No	-
Kazajstán	Sí	CEI (1994) migraciones de mano de obra y protección social de trabajadores migrantes Azerbaiyán (2000) idem Mongolia (1994) contratación Kirguistán (2003) mano de obra y protección social en agricultura (zonas fronterizas)
Kenya	No	-
Kuwait	No	-
Líbano	Sí	-
Malasia	No	-
Malawi	No	-
Malta	Sí	Entre otros, EE.UU., Canadá y Australia. Contribuciones a la seguridad social,
Marruecos	Sí	pensiones Alemania, mano de obra, 21/5/1963 Francia, mano de obra, 1/6/1963 Bélgica, mano de obra - 17/2/1964 Países Bajos, empleo de marroquíes, 14/5/1969 España – fuerza de trabajo - 25/6/2001 Qatar – empleo de marroquíes - 19/5/1981 Iraq – cooperación fuerza de trabajo - 21/5/1981 EAU - cooperación fuerza de trabajo - 22/12/1981 Jordania - cooperación fuerza de trabajo - 4/8/1983 Bahrein - cooperación fuerza de trabajo
Mauricio	No	-
México	Sí	Canadá (1974): como resultado de un memorándum de entendimiento: Programa detrabajadores agrícolas migratorios temporales mexicanos.
Myanmar	Sí	Tailandia: memorándum de entendimiento sobre cooperación en el empleo de trabajadores (en vigor el 22/6/2003).
Nicaragua	Sí	Costa Rica: administración ordenada de los flujos migratorios con fines de empleo (2002).
Noruega	Sí	UE/EEE y países nórdicos
Nueva Zelandia	Sí	<i>Seguridad social:</i> Australia 2002; Grecia 1994; Irlanda 1994; Países Bajos 1992; Reino Unido 1990; Canadá 1997; Dinamarca 1997; Italia (aún no ratificado) <i>Acuerdos bilaterales o multilaterales sobre trabajadores migrantes:</i> Nueva Zelandia no ha suscrito acuerdos bilaterales o multilaterales dirigidos específicamente al reclutamiento, admisión, empleo o protección social de trabajadores migrantes. No obstante, existen acuerdos que resultan pertinentes: Vacaciones y trabajo con Japón, Reino Unido, Canadá, Irlanda, Malasia, Países Bajos, Francia, Corea Rep. de, Alemania, Italia, Hong Kong (China), Chile, Suecia y Argentina. Aún no están en vigor con Bélgica y Uruguay. En negociación con Finlandia, Noruega y Taiwán (China). <i>Acuerdo Trans-Tasman Travel</i> con Australia: libertad de residencia y trabajo. Acuerdo con Singapur para proveedores de servicios, visitantes de negocios, transferencias dentro de la empresa.
Omán	No	
P. Bajos	No	

Pakistán	Sí	
Panamá	No	
Perú	Sí	Instrumento Andino de Migración Laboral
Polonia	Sí	<i>Alemania</i> 1990 Contratos para empresarios polacos, cuota para 2002-2003: 22.290 personas divididas en cuatro sublímites sectoriales: construcción, trabajos de aislación, preservación de monumentos, y otros. Desarrollo de capacidades de trabajadores polacos. Trabajadores estacionales por hasta tres meses por año. 1974, 1976, 1991: seguridad social <i>Francia</i> Seguridad social: 1949. 1990: Prácticas de formación ocupacional 1992: Trabajadores estacionales. Empleo ilimitado hasta seis meses por año. <i>España</i> 2003 Seguridad social. 2002 Empleo permanente, empleo estacional de hasta 9 meses por año, prácticas y formación vocacional. <i>Bélgica</i> 1967: seguridad social; 1990 empleo de practicantes <i>Luxemburgo</i> 2001 seguridad social; 1996 intercambio de practicantes <i>Suiza</i> 1993 Intercambio de practicantes <i>República Checa, Eslovaquia:</i> 1947 Seguridad social; 1992 empleo mutuo de nacionales <i>Libia</i> empleo de enfermeras 1980 <i>Empleo mutuo de nacionales:</i> <i>Rusia</i> 1994; <i>Belarús</i> 1995; <i>Lituania</i> 1994; - <i>Ucrania</i> 1994 <i>Seguridad social</i> <i>Libia</i> 1987; <i>Austria</i> 2000; <i>Bulgaria</i> 1962; <i>Grecia</i> 1986; <i>Yugoslavia</i> 1959; <i>Hungría</i> 1959
Portugal	Sí	<i>Cabo Verde:</i> temporal de trabajadores para prestación de servicios 1997 <i>Bulgaria:</i> contratación recíproca de trabajadores (17-7-03)
Qatar	Sí	Acuerdos bilaterales con 14 países
Reino Unido	Sí	Acuerdo UE-Turquía; <i>Japón:</i> intercambio de jóvenes <i>Seguridad social:</i> <i>Austria</i> 1981; <i>Barbados</i> 1992; <i>Bélgica</i> 1958; <i>Bermudas</i> 1969; <i>Canadá</i> 1995; <i>Chipre</i> 1983; <i>Dinamarca</i> 1960; <i>Finlandia</i> 1984; <i>Francia</i> 1958; <i>Alemania</i> 1961; <i>Gibraltar</i> 1974; <i>Islandia</i> 1985; <i>Irlanda</i> 1960; <i>Isla de Man</i> 1977; <i>Israel</i> 1957; <i>Italia</i> 1953; <i>Jamaica</i> 1997; <i>Jersey y Guernsey</i> 1994; <i>Luxemburgo</i> 1955; <i>Malta</i> 1996; <i>Mauricio</i> 1981; <i>Países Bajos</i> 1955; <i>Nueva Zelanda</i> 1983; <i>Noruega</i> 1991; <i>Filipinas</i> 1989; <i>Portugal</i> 1979; <i>España</i> 1975; <i>Suecia</i> 1998; <i>Suiza</i> 1969; <i>Turquía</i> 1961; <i>Estados Unidos</i> 1984; <i>Yugoslavia</i> (se aplica actualmente a <i>Serbia y Montenegro, Bosnia y Herzegovina, Croacia, Eslovenia y la ex República Yugoslava de Macedonia</i> 1958 <i>Contratación de trabajadores de cuidado de salud</i> <i>España</i> 2001; <i>India</i> 2002; <i>Filipinas</i> 2002; <i>Indonesia</i> 2002. <i>Protección social</i> <i>Bosnia y Herzegovina</i> (1/12/1957), <i>Bulgaria</i> (1/1/2000), <i>Francia</i> (1/7/1949), <i>Croacia</i> (1/7/2000), <i>Israel</i> (1/7/2002), <i>Canadá</i> (1/1/2003), <i>Chipre</i> (1/3/2000), <i>Lituania</i> (1/8/2000), <i>Luxemburgo</i> (1/3/2002), <i>Hungría</i> (1/12/1959), <i>Alemania</i> (1/9/2002), <i>Yugoslavia</i> (1/12/1957), <i>Suiza</i> (1/7/1997), <i>Ucrania</i> (1/4/2003), <i>Estados Unidos</i> (12/7/1968). <i>Atención de salud:</i> <i>Afganistán</i> (29/4/1987), <i>Iraq</i> (13/4/1983), <i>Yemen</i> (21/4/1985), <i>Camboya</i> (23/4/1981), <i>Cuba</i> (11/9/1961), <i>Chipre</i> (25/5/1973), <i>Libia</i> (11/11/1981), <i>Sudán</i> (23/7/1970), <i>Siria</i> (29/4/1976).
Rep. Checa	Sí	

		<i>Empleo recíproco:</i>
		Alemania 23/4/1991 - cuota = 1400 por año; Alemania – empleo estacional 11/3/1991; Polonia 16/6/1992; Eslovaquia 1/1/1993; Viet Nam - 9/8/1994 - cuota = 200 para 2002; Suiza: practicantes 6/6/1997 - cuota = 100 por año; Rusia - 21/9/1998; Hungría: practicantes 11/4/2000 - cuota = 300 por año; Bulgaria - 5/5/2000; Mongolia - 13/12/2000; Lituania – practicantes 29/9/2000 - cuota = 200 por año; Luxemburgo – Practicantes 1/5/2001 - cuota = 30 por año; Austria - 26/2/2001; Austria – practicantes 26/2/2001
Rumania	Sí	España – Trabajadores estacionales, permanentes y pasantes 2002 Suiza –pasantes 2000 Luxemburgo – pasantes 2001 Hungría: Estacionales y pasantes 2001 Alemania: trabajadores invitados 1992 y estacionales 1999 Rwanda - RD del Congo - libre circulación de bienes y personas 1979 Burundi y RD Congo – seguridad social - 1979 – pensiones y riesgos profesionales.
Senegal	Sí	Seguridad social: Francia, Malí, Mauritania y Gabón. Objeto: garantías de protección social para los trabajadores de los países signatarios en materia de prestaciones familiares, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
Seychelles	No	-
Singapur		-
Sri Lanka	Sí	-
Sudáfrica	Sí	Permisos de trabajo para mano de obra no calificada con Botswana (1975), Lesotho (1973), Mozambique (1965), Swazilandia (1975)
Sudán	Sí	Egipto y Jordania (2003): intercambio de mano de obra
Suriname	No	-
Suecia	Sí	<i>Protección social:</i> UE/EEE – 1994; Argelia 1988; Australia – 1988; Bosnia y Croacia y Eslovenia –1979, en vigencia 1992; Canadá 1986, en Herzegovina vigencia 2003; Cabo Verde, 1991; Chile 1996; Israel 1993; Marruecos 1982; Acuerdo Multilateral Nórdico (Dinamarca, Finlandia, Islandia y Noruega) 1992; Polonia 1989; Quebec 1988; Turquía 1981; Estados Unidos 1987; Suiza 2002 (y libre circulación)
Suiza	Sí	España (1961) e Italia (1964): reclutamiento. UE/AELC (2002) Libre movimiento de personas: derechos de establecimiento y de participación en actividades económicas
Siria	No	-
Tayikistán	Sí	CEI – Cooperación en migraciones laborales y protección social de trabajadores migrantes de la CEI – en vigor 11/08/1995 CEI Cooperación en la lucha contra la migración irregular 6/3/1998 Kirguistán, cooperación en migraciones laborales y protección social, 2000
Tailandia	Sí	Taiwán (China) empleo de trabajadores tailandeses - 2002 Japón –programa de capacitación - 2003 – memorándum de entendimiento
Togo	Sí	Acuerdos concluidos con los Estados de la Conferencia Interafricana de Previsión Social (CIPRES) sobre protección social de trabajadores
Túnez	Sí	1)Francia - seguridad social SS – 1966, residencia y trabajo - 1988 2)Bélgica - 1976 3) Países Bajos -1980 4) Argelia - - 1982 5) Luxemburgo - SS -1982



	6) Alemania - a) SS -1986; b) residencia y trabajo -2000
	7) Italia: a) SS -1987; b) residencia y trabajo - 1995
	8) Libia - SS - 1988
	9) Marruecos - SS -1999
	10) Austria - SS -2000
	11) Egipto - SS - 2001
	12) España - SS -2002
Ucrania	Sí
	CEI (1995): Cooperación sobre migraciones laborales y protección social de trabajadores migrantes
	Belarús (1996): mano de obra y protección social
	Armenia (1996): mano de obra y protección social
	Viet Nam (1998): acuerdo recíproco de empleo y protección social
	Letonia (1995): mano de obra y protección social
	Lituania (1995): acuerdo recíproco de empleo
	Moldova (1994): mano de obra y protección social
	Polonia (1994): acuerdo recíproco de empleo
	Rusia (1993): mano de obra y protección social
	Eslovaquia (1998) acuerdo recíproco de empleo ( 2.300 personas por año)
	Portugal-
Uruguay	Sí
Zimbabwe	Sí
	Mozambique – plan social para trabajadores migrantes. Las modalidades operativas deben aún implementarse.

Fuente: OIT. EMLI, 2003.

## **ANEXO B.**

### **Metodología de la investigación. Estudio sobre el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales PTAT entre México y Canadá realizado por El Colegio de México**

El trabajo de investigación realizado por el Colmex es fundamentalmente de carácter empírico, y contempló distintas formas para la recolección de información. A lo largo del proceso de investigación se realizaron varias entrevistas con funcionarios del Programa sobre aspectos operativos: los problemas más comunes, las limitaciones y logros de cada oficina encargada, etc. Se realizaron entrevistas también con funcionarios de la Secretaría de Relaciones Exteriores y del Consulado mexicano en la ciudad de Toronto.

La herramienta principal para la evaluación del Programa fue la aplicación de un cuestionario a una muestra de trabajadores participantes. El cuestionario fue diseñado por el equipo de trabajo a partir de una lista de indicadores proporcionados por el NSI. Este centro de investigación había realizado un proyecto piloto de investigación sobre los trabajadores mexicanos en la agricultura canadiense y, con esa base, propuso una investigación con tres componentes: el Programa entre México y Canadá, el Programa entre Canadá y los países anglófonos de la región del Caribe y el estudio en Canadá. Entre otros propósitos, se buscaba obtener información que permitiera realizar un análisis comparativo entre ambos programas, de manera que era importante considerar los indicadores propuestos, agregando los pertinentes para el análisis específico del Programa en México. En el caso de México, el director del proyecto, el Dr. Gustavo Verduzco consideró importante incluir en el cuestionario algunas secciones de preguntas sobre temas como la composición de las familias de los entrevistados y sus historias laboral y de migración. Los resultados que arrojan esas secciones se retoman también en este trabajo por ser fundamentales para entender el contexto del trabajador y para apreciar el impacto del programa en el bienestar de sus familias de los trabajadores.

El cuestionarios contenía diez secciones: datos del trabajador, composición familiar, historia laboral, trabajo temporal en Canadá, relación del trabajador con el programa, condiciones de vivienda y de trabajo en Canadá, salarios y deducciones, relaciones del

trabajador con la comunidad en Canadá, ahorros y remesas y mejoras a la vivienda y otras adquisiciones hechas por el trabajador y su familia.

#### Selección de la muestra de participantes.

En el momento de la investigación, la base de datos de la oficina del Programa contaba con 23 mil registros con información de los trabajadores que estaban suscritos en 1993 y de los que se habían incorporado hasta el año 2002, aun si se habían dado de baja. El análisis de esta base de datos nos permitió conocer varias características de los participantes del programa y, por lo tanto, determinar las características de las localidades a seleccionar para realizar el trabajo de campo y la aplicación de cuestionarios.

Los trabajadores del Programa habitan en diferentes estados del país, en muchas comunidades dispersas en cada uno de los estados. Por eso, los estados seleccionados para realizar el trabajo de campo debían tener dos características: a) Contar con un número importante de participantes desde los primeros años del Programa; y b) Que se pudieran encontrar comunidades rurales con una concentración relativamente alta de participantes.

Como uno de nuestros objetivos consistía en explorar los posibles impactos del Programa en el bienestar de los trabajadores y sus familias, era de suma importancia entrevistar a trabajadores con distinto tiempo de experiencia trabajando en Canadá a través del Programa. Por eso, para no perder la posibilidad de incluir en nuestra muestra a trabajadores con más años de exposición al Programa, descartamos estados de reciente incorporación. El segundo criterio tiene que ver con el perfil general de los trabajadores que habitan en comunidades rurales, en donde la posibilidad de tener un trabajo en el sector agrícola es mayor.

Para la aplicación del cuestionario, seleccionamos los estados de México, Tlaxcala y Morelos. México y Tlaxcala son los estados que han concentrado el mayor número de participantes cada temporada; los siguientes estados serían Guanajuato y Puebla, y luego Morelos. Sin embargo, después de analizar la base de datos de la oficina del Programa, encontramos que en el estado de Puebla las comunidades que concentran un mayor número

de trabajadores son ahora parte del área metropolitana de la ciudad de Puebla; el resto de los participantes se encuentran dispersos en muchas comunidades a lo ancho del estado. En el caso de Guanajuato, casi la mitad de los trabajadores viven en comunidades del municipio de Irapuato, una región muy urbanizada, y el resto de los participantes residen en comunidades dispersas en el estado.

Por las razones anteriores, decidimos no aplicar cuestionarios ni en Puebla ni en Guanajuato, ya que muchos trabajadores de esos estados son actualmente residentes de áreas urbanas, y la localización de habitantes rurales sería sumamente difícil. Por lo tanto, además de los estados de México y Tlaxcala, decidimos trabajar en el estado de Morelos que es el quinto en importancia numérica, y en donde encontramos comunidades rurales con una importante concentración de trabajadores.

A partir del análisis de esa información, fueron seleccionados dos municipios en el Estado de México: Santa María Jajalpa y Juchitepec; dos en el de Morelos: Miacatlán y Tepoztlán, y; tres en Tlaxcala: San Lucas Tecopilco, Nanacamilpa y Sánctorum. Se revisó información demográfica y socioeconómica básica de cada municipio, y de las comunidades seleccionadas y se realizaron entrevistas con funcionarios de los ayuntamientos y con otras autoridades locales (ejidales y/o comunales, párroco, maestros, etc).

En total se aplicaron 358 cuestionarios: 158 en el estado de Tlaxcala, 150 en Morelos y 150 en el Estado de México. La selección de entrevistados en cada municipio se determinó de manera aleatoria a partir del registro de trabajadores.

Quizá la muestra no sea representativa de todos los trabajadores que van a Canadá a través del Programa. Pero es posible afirmar que, aun sin una muestra estadísticamente representativa, la información obtenida revela un perfil homogéneo de la mayor parte de los trabajadores del Programa. La mayoría de los trabajadores participantes son residentes de comunidades rurales, de manera que la muestra “ilustra” y describe un perfil común entre los trabajadores temporales mexicanos que van a Canadá.

## BIBLIOHEMEROGRAFIA Y DOCUMENTOS

Appleyard, Reginald, Ed. *The Impact of Migration on Developing Countries*. OCDE, Paris, 1989.

Appleyard, Reginald. Ed. *Emigration Dynamics in Developing Countries*, Vol. III. International Organization for Migration, Reino Unido, 1999.

Basok, Tanya. "He came, he saw, he stayed. Guest Worker Programmes and the Issue of Non-Return", en *International Migration* Vol. 38 No. 2, 2000, pp 215-236.

Basok, Tanya. *Tortillas and Tomatoes. Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*. McGill-Queens's University Press. Canada, 2002.

Bauder, Harald, Kerry Preibish, Siobhan Sutherland and Nash, Kerry. "Impacts of Foreign Farm Workers in Ontario Community", in *Sustainable Rural Communities Program*, OMAFRA s/f.

Caloca Rivas, Rigoberto. *Migración y desarrollo autogestivo en San Lucas Tecopilco, Tlaxcala*. Tesis de la Universidad Iberoamericana, 1999.

Castillo García, Manuel Angel y Palma, Silvia Irene. "Central American International Emigration: Trends and Impacts", en Appleyard, R. Ed. *Emigration Dynamics in Developing Countries*, Vol. III. Pp 285-334. International Organization for Migration, Reino Unido 1999.

Castles, Stephen. "International Migration and the Global Agenda: Reflections on the 1998 UN Technical Symposium", en Appleyard, Reginald. *Education, Migration and Development*. IOM. UN Ginebra, 1999

Cornelius, Wayne. "El control de los indeseables", en *Periódico Reforma, Sección Enfoque*. 23 enero 2005, México, D. F.

Diario La Hora. Guatemala, Guatemala, 27 de mayo de 2002.

Durand, Jorge y Massey, Douglas S. *Clandestinos. Migración México – Estados Unidos en los albores del SXXI*. Universidad Autónoma de Zacatecas – Ed. Miguel Angel Porrúa, México, 2003.

Escobar Latapí, Agustín. “The Dynamic of Mexican Migration” en Appleyard Reginald, Ed. *Emigration Dynamics in Developing countries*. Vol III. International Organization for Migration. pp 18-116, Reino Unido, 1999.

FARMS. *Employer Information Package*. 2001.

Geronini, Eduardo, *Acuerdos bilaterales de migración de mano de obra: modo de empleo*. Estudios sobre migraciones internacionales No. 65. OIT. Ginebra, 2004.

Geronini, Eduardo, Cachón, Lorenzo y Ezequiel Texidó. *Acuerdos bilaterales de migración de mano de obra: Estudio de casos*. Estudios sobre migraciones internacionales # 66 .OIT. Ginebra, Suiza, Marzo 2004.

Griffith, David, Heppel, Mónica, y Torres, Luis. *Guest in Rural America: Profiles of Temporary Workers Program from U. S. And Mexican Perspectives*. Reporte Final. Universidad de Carolina del Este. Mayo 2002.

Human Resources Development Canada. Acuerdo para el empleo temporal de trabajadores agrícolas mexicanos en Canadá. 2001.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Datos de Población por localidades. Censo 2000, Disco Compacto.

Mármora, Lelio. *Las políticas de migraciones internacionales*. OIM – Paidós, Buenos Aires, Argentina, 2002.

Martin, Phillip y Straubhaar, Thomas. “Best Practices to Reduce Migration Pressures” en *International Migration*. Vol 40 (3) Special Issue. 1/2002.

Memorandum de Entendimiento entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el gobierno de Canadá relativo al Programa de Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales.

Miller, Mark. "Introduction", en *International Migration Review*. Vol. XX No. 4, Invierno 1986.

Pellegrino, A. "Colombia Immigrants to Venezuela", en Appleyard Reginald. *The impact of International Migration on Developing Countries*. Pp 301-322. OCDE, 1989.

Ruhs, Martin. *Temporary foreign workers programmes: Policies, adverse consequences, and the need to make them work*. Perspectives on labour migration No. 6. OIT Ginebra, 2003.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Presupuesto de Egresos de la Federación, México, 2002.

Secretaría de Relaciones Exteriores. Consulado General de México en Toronto, Canadá. *Informe sobre la temporada 2002 del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá*.

Secretaría de Trabajo y Protección Social STPS. Informe de la temporada. Programa de Trabajadores Agrícolas Migratorios Temporales Mexicanos en Canadá. 1994-2002.

Secretaría de Trabajo y Protección Social STPS. Manual de normas y procedimientos. Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México- Canadá. 1999.

Verduzco, Gustavo. "El Programa de Trabajadores Agrícolas Mexicanos con Canadá: un contraste frente a la experiencia con Estados Unidos", en *Estudios Demográficos y Urbanos*, Vol. 14, Núm. 1. El Colegio de México, Enero-Abril 1999, pp 165-191.

Verduzco Gustavo y Lozano María Isabel. Research Project. *A Study of the Program for Temporary Mexican Workers in Canadian Agriculture*. El Colegio de México. Octubre 2003.

Verduzco Gustavo y Unger, Kurt. "Los trabajadores mexicanos en la agricultura de California. Evolución de cultivos y demanda global". *Estudio Binacional México-Estados Unidos sobre migración*. Secretaría de Relaciones Exteriores. México, 1999.

Verduzco Gustavo y Unger, Kurt. “La estructuración histórica del proceso migratorio entre México y Estados Unidos”. *Estudio Binacional México-Estados Unidos sobre migración*. Secretaría de Relaciones Exteriores. México, 1999.

Weil, Patrick. “Toward a Coherent Policy of Co-Development”, en *International Migration*, Vol. 40 (3) Special Issue. International Organization of Migration. Ginebra, 2002.

Weston, Ann y Scarpa de Masellis, Luigi. *Hemispheric Integration and Trade Relations – Implications for Canada’s Seasonal Agricultural Workers Program*. Reporte Final. The North-South Institute. January 2004.