

Capítulo 2

Funcionamiento del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México – Canadá

Este segundo capítulo comprende la descripción del panorama general del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá. Abarca la explicación el establecimiento del Memorandum de Entendimiento, bajo el cual se establecen los términos y condiciones del acuerdo bilateral. Así como una breve explicación de cómo opera el programa en el contexto institucional, es decir, quiénes son los principales encargados del funcionamiento del programa y cuáles son sus principales responsabilidades. Además se muestran los resultados de las evaluaciones del programa que se han realizado por personas y organismos expertos en el tema. Esto nos servirá para comprender el PTAT de manera general como un modelo de *Best Practices* y a hacer hincapié en saber si lo que está establecido dentro del Marco Jurídico y el Marco Institucional, se lleva a cabo de forma puntual.

2.1 Establecimiento del Programa de Trabajadores Agrícolas México – Canadá.

En la década de los setenta, las provincias de Ontario, Quebec, Manitoba y Alberta solicitaron a México que les enviara mano de obra agrícola estacional. México se comprometió a través de un acuerdo administrativo bilateral a enviar jornaleros mexicanos a dicho país. La propuesta se basó en este caso en la experiencia obtenida con Estados Unidos con el Programa Bracero.¹ A partir de 1973, el gobierno de Canadá inició negociaciones con el gobierno de México para establecer un acuerdo similar al que ya tenía

¹ Vanegas. op. cit, p. 3

con algunos países de Caribe, un acuerdo que le permitiera desplazar temporalmente a trabajadores mexicanos con el objetivo de cubrir la escasez de mano de obra agrícola necesaria para su producción.

En 1974 en Ottawa la capital canadiense, se firmó el Memorandum de Entendimiento del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales entre el gobierno de México y el gobierno de Canadá para “ofrecer una alternativa de ocupación segura y redituable a los trabajadores agrícolas mexicanos, que satisficiera las necesidades de los granjeros canadienses”² De este modo la embajada de México en Canadá ha pronunciado que “el Programa de Trabajadores Agrícolas es un modelo de cooperación binacional que permite mantener un flujo migratorio temporal ordenado y seguro de trabajadores agrícolas mexicanos, al tiempo que garantiza el respeto a sus derechos laborales, sociales y humanos”.

Los principios rectores, normas operativas y condiciones de empleo quedaron establecidas en el Memorandum de Entendimiento entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno del Canadá relativo al Programa de los Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales. (Ver anexo 1)

Dentro de los principios rectores se establece, entre otros aspectos, que los trabajadores serán empleados en cualquier actividad realizada por trabajadores canadienses en el sector agrícola, únicamente durante los periodos determinados por Canadá. Para poder dar inicio al compromiso laboral, los trabajadores así como los empleadores deberán firmar el Acuerdo de Empleo. Éste describe las condiciones de empleo del Programa, y está sujeto a revisión y corrección por ambas partes, para la administración exitosa del Programa y apego a los principios contenidos en el Memorandum.

² Cámara de Diputados LX Legislatura, Servicio de Investigación y Análisis, Subdirección de Política Exterior, Centro de Documentación Información y Análisis, consultado el 25 de febrero de 2008, disponible en : <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spe/SPE-ISS-CI-15-07.pdf>

Las normas operativas acordadas entre los gobiernos de México y Canadá solicitan que los trabajadores mexicanos tengan por lo menos 18 años de edad. Para efectos de la administración queda estipulado que Canadá asigna al Servicio de Administración de Recursos Agrícolas Extranjeros (FARMS por sus siglas en inglés) y a la Fundación de Empresas de Contratación de Mano de Obra Agrícola Extranjera (FERME por sus siglas en francés) en la región de Quebec (que incluye las provincias de Quebec, New Brunswick y la Isla del Príncipe Eduardo) como organismos encargados del funcionamiento del PTAT.

El Memorandum señala que México esta comprometido a reclutar a personas que sean verdaderamente trabajadores agrícolas y que aprueben el examen médico, para asegurarse que no sufran de enfermedades infecto-contagiosas que pudieran disminuir sus habilidades para realizar satisfactoriamente el trabajo asignado. Esto con motivo de cumplir con las leyes migratorias de ambos países.

En el Acuerdo de Empleo anexo al Memorandum de Entendimiento, se detallan las condiciones bajo las cuales los trabajadores deberán participar en el programa. Todo ello para establecer el ámbito y el periodo de empleo, alojamiento y comidas, el pago de salarios, deducción de los salarios, seguro de enfermedad y accidente ocupacional y no ocupacional, mantenimiento de registros de trabajo y nómina, arreglos de viaje y recepción, entre otros. Está estipulado que el periodo de empleo total no será inferior a 240 horas de trabajo, las cuales tienen que ser repartidas en seis semanas. Asimismo las jornadas de trabajo no excederán las 8 horas, sin embargo puede existir una prolongación de la jornada en caso de ser necesario y ésta será por mutuo acuerdo. Del mismo modo se establecen seis días consecutivos de labores por uno de descanso, sin embargo el empleador podrá solicitar que se aplase por alguna urgencia de trabajo y también será por mutuo acuerdo. Con esto se

señala que a los trabajadores mexicanos se les otorgan los mismos derechos que a los trabajadores canadienses.

En cuanto al alojamiento, el empleador acepta proporcionar al trabajador alojamiento gratuito y adecuado que cuente con la aprobación de las autoridades gubernamentales responsables de la salud y vivienda de cada provincia. Igualmente el empleador deberá proveer al trabajador comidas razonables y adecuadas. En caso de que el trabajador prefiriese preparar sus propios alimentos, se le tendrán que proporcionar utensilios de cocina e instalaciones sin costo para el trabajador.

Sobre el pago de salarios, el Acuerdo dicta que el salario a pagar será el salario mínimo establecido legalmente en la provincia en la que se encuentre el trabajador. Lo mínimo que podrán recibir será un pago por 40 horas semanales en promedio. Del mismo modo, el empleador descontará del salario de los trabajadores, por concepto de impuestos y otras deducciones estipuladas en el Acuerdo.

Los trabajadores cuentan con un seguro de enfermedad y accidente ocupacional y no ocupacional que es pagado por el empleador al inicio del contrato por el tiempo de su estancia en Canadá. La suma de la prima del seguro será reembolsada paulatinamente al empleador mediante deducciones hechas a su salario. Sobre el costo de transporte, de igual forma el empleador cubrirá los gastos en un inicio y más adelante descontará semanalmente al trabajador por este concepto un máximo de \$400 dólares en total.

Las obligaciones del empleador según lo señalado en el Acuerdo, consisten en no trasladar al trabajador a otra zona sin su consentimiento y sin notificar a los respectivos agentes gubernamentales, además de aceptar a los trabajadores agrícolas que le han sido asignados. El trabajador por su parte, esta obligado a residir en el mismo lugar de empleo o en donde su empleador lo asigne, además de obedecer y cumplir con las reglas del

empleador que se relacionen con la seguridad, disciplina, mantenimiento y cuidado de la propiedad. Asimismo está obligado a regresar a México una vez terminado su periodo de trabajo. Estos son los aspectos operativos más importantes a destacar de lo establecido en el Memorandum, aunque también el documento abarca aspectos como repatriación prematura, compromisos financieros, divulgación acerca de la información de los trabajadores cuando sea necesario frente a los organismos pertinentes, entre otros.

La Subsecretaría de Empleo a través de la Coordinación General de Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, promueve la participación en el PTAT como una alternativa de empleo seguro y rentable a los trabajadores agrícolas mexicanos que se que se encuentren en periodos de desempleo, para que el beneficio económico obtenido por su trabajo repercuta en su familia.³ Sin embargo existen algunas discrepancias entre lo que está establecido en el Memorandum y los requisitos que le solicitan a los trabajadores, pues podrían interpretarse como medidas restrictivas a la participación. Por ejemplo, en el Memorandum se establece que los trabajadores mexicanos que cuenten con mínimo 18 años de edad pueden ser candidatos a participar en el Programa, mientras que en los requisitos por parte de la STPS se establece un rango de edad entre 23 y 43 años de edad. También se establece que la escolaridad mínima será tercero de primaria y máximo tercero de secundaria. Además son elegibles preferentemente hombres y mujeres casados y con hijos, lo que no está establecido en el Memorandum. Con ello, lo que podría llegar a más personas se reduce con los requisitos establecidos.

Estas medidas podrían interpretarse como medidas restrictivas por parte del gobierno mexicano, sin embargo también es entendible que el gobierno pida esta tipo de

³ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Subsecretaría de Empleo y Política Laboral: Coordinación General de Empleo. Programa de Trabajadores Agrícolas Migratorios Temporales Mexicanos con Canadá, consultado el 25 de febrero de 2008, disponible en: http://www.stps.gob.mx/03_sub_capacita/01_dge/trabajadores.htm

requisitos, como parte del compromiso que tiene con Canadá pues si el trabajador demuestra que tiene dependientes económicos, asegurará su regreso al término del periodo de trabajo establecido. Como lo mencionan algunos autores al decir que existe una tendencia implícita por parte de los gobiernos a seleccionar trabajadores con bajos niveles educativos y con familia para asegurar su regreso a casa después de la temporada de trabajo.⁴ Algunas otras críticas acerca del establecimiento y contenido del Memorandum entre México y Canadá, señalan que este acuerdo fue tomado de los acuerdos anteriormente establecidos con países más pequeños (los del Caribe), con menor influencia económica y diplomática; y que México se vio presionado a aceptar lo ya establecido, por lo que no pudo obtener mayores ventajas de ello.⁵

2.1.1 Marco Institucional para la administración del programa en México y en Canadá

El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales es administrado por el gobierno de Canadá mediante el Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo Social de Canadá, (HRSDC-RHDSC) que forma parte del gobierno federal canadiense, así como por el Ministerio de Ciudadanía e Inmigración de Canadá (CIC). Los propietarios de las granjas que deseen contratar a los trabajadores mexicanos bajo este programa, tienen primero que demostrar ante HRSDC que han intentado contratar a trabajadores canadienses para realizar el mismo trabajo agrícola. Después de la comprobación, se aprueban las ofertas de trabajo

⁴ George Usha & Julie Young, "Immigration to Canada: The Case of Mexicans, Joint Centre of Excellence for Research on Immigration and Settlement", University of Toronto, 2006, consultado el 26 de febrero de 2008, disponible en: http://www.eliamep.gr/eliamep/files/MIGSYS_Canada_Mexicans_July_06.pdf

⁵ Leigh Binford, "Campos agrícolas, campos de poder: El Estado mexicano, los granjeros canadienses y los trabajadores temporales mexicanos", *Migraciones Internacionales*, Vol. 3, núm. 003, (enero-junio 2006), p.16

para los trabajadores en el marco del PTAT y el CIC expide los permisos para los trabajadores agrícolas.⁶

HRSDC está en constante comunicación con CIC y con la Embajada de Canadá en México para facilitar la movilidad de los trabajadores. Esto con el objetivo de conocer los datos acerca del proceso también con la industria agrícola en Canadá administrada por FARMS y FERME para la región de Quebec.

Tanto FARMS como FERME, pertenecen al sector privado y son organizaciones sin fines de lucro, que se fundaron en 1987 y 1989 respectivamente para incorporarse al sistema federal. Están autorizados por HRSDC para administrar oficialmente el PTAT y para ayudar a los trabajadores a obtener un lugar de trabajo en Canadá por medio de los centros locales de Servicios Canadá.⁷

El Ministerio de Asuntos Internacionales y Comercio Internacional de Canadá, a través de la Embajada de Canadá en México se encarga de recibir y procesar con las agencias canadienses pertinentes las autorizaciones de empleo y visas de los trabajadores agrícolas seleccionados, así como la revisión de los exámenes médicos. Los ministerios provinciales de salud se encargan de verificar los documentos correspondientes a los trabajadores que entran a cada provincia y revisan las condiciones en las que los trabajadores son alojados.⁸

⁶ Heather Gibb, “Trabajadores Agrícolas de Tierras Lejanas. Resultados de un Estudio Internacional sobre los Trabajadores Agrícolas Temporales de México y el Caribe que trabajan en Granjas de Notario”, The North-South Institute. L’Institut Nord-Sud, 2006, consultado el 26 de febrero de 2008, disponible en: http://www.nsi-ins.ca/english/pdf/Farmworkers_Spa.pdf

⁷ Consejería Agroalimentaria de México en Canadá. “Mexican Agricultural Workers Program”, consultado el 27 de febrero de 2008, disponible en: <http://www.nasda.org/accord/Mx-CanProgTrabAgr.pdf>

⁸ *ibid*

Asimismo, los gobiernos provinciales canadienses son los encargados de instaurar las normas provinciales en materia de derechos humanos y trabajo, así como el establecimiento del marco jurídico sobre seguridad laboral.⁹

Existen varias organizaciones sociales de apoyo a migrantes, entre ellas grupos religiosos y otro tipo de organizaciones no gubernamentales de entre las cuales destaca el Sindicato de Trabajadores Unidos de la Alimentación y el Comercio (UFCW por sus siglas en inglés y TUAC por sus siglas en francés) que proporcionan servicios de información a los trabajadores.

El sindicato “cree que una fuerza de trabajo por contrato temporal será capaz de negociar salarios más altos y mejores condiciones de vida y de trabajo sin necesariamente llevar a la quiebra económica a los granjeros cuya agricultura depende de ellos”.¹⁰ Aunque los sindicatos de trabajadores agrícolas están prohibidos en Ontario, los trabajadores temporales tienen el derecho a formar asociaciones que no participen en negociaciones colectivas o en la representación de los trabajadores. En Quebec algunos trabajadores desempeñan sus actividades en invernaderos sindicalizados y regidos por una negociación colectiva, aunque no participen activamente, el Sindicato les ofrece sus servicios por medio de centros de apoyo.

En México las Secretarías implicadas para el funcionamiento del programa son: la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la Secretaría de Gobernación (SEGOB) y la Secretaría de Salud (SS).

La Secretaría de Relaciones Exteriores en coordinación con los Consulados Mexicanos y con la embajada de México en Canadá, asegura los documentos de viaje para

⁹ *ibid*

¹⁰ Leigh Binford, 2006. op. cit. p. 24

los trabajadores y otorga protección en caso de presentarse algún problema durante su estancia en Canadá. El Consulado de México, en el lugar que se encuentren los trabajadores, es el contacto directo entre el gobierno federal de México y las agencias canadienses que intervienen en el funcionamiento del programa. También fungen como agentes que supervisan el cumplimiento de los contratos entre los trabajadores y los empleadores canadienses.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se encarga del reclutamiento y selección de los trabajadores agrícolas en México, a través de las oficinas denominadas Servicios Estatales de Empleo. También coordina la elaboración de los expedientes de los trabajadores y se asegura que cumplan con todos los requerimientos para poder dar seguimiento a los contratos que establezcan con los empleadores canadienses.

Por su parte la Secretaría de Gobernación, otorga los documentos de migración necesarios que corresponden a los trabajadores agrícolas temporales en Canadá. Esto mediante el Instituto Nacional de Migración.

La Secretaría de Salud realiza los exámenes médicos requeridos a los trabajadores y publica una aprobación médica, tomando en consideración la actividad que los trabajadores realizarán en Canadá. En los últimos años, la Secretaría de Salud ha llevado a cabo un programa de descentralización que ha facilitado a los trabajadores la realización de los exámenes médicos en lugares más cercanos a su residencia. Anteriormente se contaba con 5 clínicas de salud ubicadas en el Distrito Federal, en la actualidad se cuenta con clínicas en el Estado de México, Oaxaca, Jalisco, Yucatán, San Luís Potosí, Puebla y Tlaxcala, dando un total de 15 centros de salud previamente certificados por los canadienses.

Actualmente en Canadá el programa funciona en las provincias de Ontario, Quebec, Manitoba, Alberta, Saskatchewan, New Brunswick, Isla del Príncipe Eduardo, Nueva

Escocia, y a partir del 2004 el programa se extendió a la provincia de Columbia Británica.

11

2.2 La trayectoria del PTAT hasta el 2006

Desde el inicio del programa en 1974, el número de trabajadores por año ha ido aumentando consecutivamente cada año. La primera participación de trabajadores fue de 203, para el 2006 la cifra registrada por la STPS fue de 12, 868 trabajadores. (Ver anexo 2)

En el artículo de Becerril Quintana¹², se argumenta que los trabajadores agrícolas del PTAT ya no pueden ser considerados como una minoría, pues en el año 2000 representaban el 53% del total de los trabajadores de la agricultura y el sector agroalimentario de Canadá, incluso también representaban el 45 % del total de las personas que trabajaban por hora en ese sector.

“La mayoría de los trabajadores que regresan cada año lo hacen porque son solicitados por los patrones, esto es, por la relación de trabajo que se ha establecido entre ambos; más del 70% de los trabajadores mexicanos y el 95% de los jamaíquinos son nominales”.¹³ A lo que hay que añadir que este número crece cada año. Al respecto, Basok¹⁴ afirma que los empleadores canadienses tienen permitido “nombrar” a los trabajadores que ya han trabajado anteriormente con ellos, lo cual explica que los trabajadores regresen a trabajar al mismo lugar.

¹¹ Ressources Humaines et Développement Social Canada, Expansion de Programme des travailleurs agricoles saisonniers du gouvernement du Canada en Colombie-Britannique, consultado el 27 de febrero de 2008, disponible en: <http://www.hrsdc.gc.ca/fr/sm/comm/rhdc/nouvelles/2004/040520a.shtml>

¹² Ofelia Becerril, “Políticas laborales, prácticas de empleo e implicaciones de género: los trabajadores y trabajadoras mexicanos migrantes en Canadá”, Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa, México, 20085, p. 45

¹³ Ann Weston en Vanegas. op. cit, p. 5 |

¹⁴ Tanya Basok, “Migration of Mexican Seasonal Farm Workers to Canada and Development: Obstacles to Productive Investment”, *International Migration Review*, Vol. 34, no. 1, 2000, p. 82

En el 2005 la mayor parte de los trabajadores, casi el 70%, provenía de seis estados de la República principalmente, Estado de México (24%), Tlaxcala (16%), Guanajuato (7%), Puebla (7%), Morelos (6%) e Hidalgo (6%). El porcentaje restante pertenece a otros estados entre los cuales los principales son: Nayarit, Sinaloa, Durango, Chiapas, Yucatán, Veracruz, Oaxaca, Michoacán, Distrito Federal, San Luis Potosí, Jalisco.¹⁵

En Canadá la mayor parte de los contratos se localizan en Ontario que en el 2005 representaron el 61% y Quebec se registraron en ese mismo año 27% de los contratos de todo el Programa.¹⁶ Esto significa que aproximadamente el 90 % de los contratos se llevan a cabo en estas dos provincias.

2.2.1 Participación de las mujeres dentro del Programa

En 1989 se integraron al Programa 37 trabajadoras agrícolas y del mismo modo el número de trabajadoras fue incrementándose año con año, pues en el 2006 se registraron casi 400 trabajadoras. La mayoría de estas mujeres trabajan en las provincias de Ontario, Quebec y Alberta.¹⁷

Una evaluación realizada por Becerril, en el año 2002, acerca de la participación de las mujeres en el Programa demuestra que “de las primeras 37 mujeres empleadas en 1989, se pasó a un promedio de 70 trabajadoras por año durante el periodo de 1990 a 1993. En 1994 se registró una baja y sólo participaron 48 trabajadoras, pero entre 1995 y 1997 hubo

¹⁵ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Subsecretaría de Empleo y Política Laboral. Coordinación General de Empleo, “Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en el Exterior México-Canadá, Seasonal Agricultural Workers Program (SAWP) México-Canadá (1974-2006)”, consultado el 27 de febrero de 2008 disponible en: <http://www.unitarny.org/mm/File/H.A.%20Valencia%20SAWP%20Mexico-Canada.pdf>

¹⁶ *ibid*

¹⁷ Embajada de México en Canadá. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México – Canadá y la asistencia brindada por los consulados a los trabajadores mexicanos en el exterior”, consultado el 27 de febrero de 2008, disponible en: http://www.sedi.oas.org/ddse/migrantes/contenidos/Presentaciones/Dia%201%20-%20Nov.28/Mexico_ESP.ppt

un repunte con el empleo de 60 mujeres en promedio. Conforme a esa tendencia, en 1998 se dio el mayor incremento (de más del 200%) con 145 trabajadoras.”¹⁸ Además una de las cifras más altas registradas hasta ese momento fue en el 2001 con 369 mujeres, aunque en el año 2002 esta cifra bajó a 339 los años consecutivos, la tendencia fue a la alza, de ese modo en el año 2006 se registraron 395 trabajadoras. (Ver anexo 3)

El sector en el que generalmente trabajan las mujeres es en la pizca de fresa. Los empleadores canadienses reconocen las habilidades de las trabajadoras para trabajar en otros sectores como en el empaque de frutas y hortalizas, sin embargo argumentan que la mano de obra femenina no es muy solicitada debido a que para contratar mujeres, los empleadores tienen que construir viviendas separadas de los hombres, lo cual representa un gasto adicional. También en ocasiones se requiere de mayor esfuerzo físico para realizar algunas tareas y las mujeres sólo realizan las tareas de selección, empaque, recolección de frutas y pizca de fresa. ¹⁹

Acerca del trabajo de las mujeres en el programa, Preibish afirma que “oficialmente no existe una discriminación por género, pero en la práctica es innegable”,²⁰ esto se debe principalmente a que en el trabajo agrícola se utiliza maquinaria pesada que físicamente para las mujeres resulta más complejo utilizar. Por otra parte, Barrón comenta que “el trato entre hombres y mujeres emigrantes es cordial; ambos comparten trabajo y horario para alimentos, aunque hay actividades de mujeres que revelan su condición de género subordinado”. También asevera que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo

¹⁸ Ofelia Becerril, “Relación de Género, Trabajo Transnacional y Migración Temporal: Trabajadores y Trabajadoras Agrícolas Mexicanos en Canadá, Primer Coloquio Internacional. Migración y Desarrollo: transnacionalismo y nuevas perspectivas de integración”, octubre 2003, consultado el 27 de febrero de 2008, disponible en: http://meme.phpwebhosting.com/~migracion/ponencias/20_3.pdf

¹⁹ Becerril, 2003. op. cit, p. 6

²⁰ Kerry Preibish, “La tierra de los (no) libres: migración temporal México-Canadá y dos campos de reestructuración económica neoliberal”, en Binford & D’Aubeterre, coordinadoras, op. cit, p.51

está relacionada con el detrimento de vida de las familias rurales en México, más allá de la propia inestabilidad económica.²¹

2.2.2 Lo que representa el Programa para ambas partes

El trabajo regulado y la vida estacional, de las mujeres y hombres mexicanos en los campos del Canadá han generado, como menciona Becerril, procesos cambiantes y complejos no solamente en la agricultura canadiense sino en sus comunidades de origen, sus familias y en ellos mismos como individuos. Al respecto Becerril también argumenta que “hay quienes el hecho de encarar la experiencia de vivir en otro país, en otra cultura, en otro idioma en otras condiciones de trabajo y de otros grupos étnicos, les ha transformado la manera de entender el mundo y les ha dado un nuevo sentido a su vida”.²²

Los hombres y las mujeres que trabajan y viven en Canadá, lo hacen evidentemente para mejorar su calidad de vida para ellos y para sus familias. Los trabajadores apuestan a su trabajo y su vida en Canadá con la esperanza de una mejor vida para ellos, ellas y sus familias. Barrón comenta que en los estudios realizados a las y los trabajadores del Programa, comúnmente responden: “estamos aquí por necesidad”. Algunas trabajadoras que son madres solteras afirman que ellas son las que tienen que trabajar porque los hombres no se hicieron responsables de sus hijos. Para algunas mujeres la decisión de trabajar en Canadá ha representado el enfrentar sus miedos y sus inseguridades, por eso recurren al coraje para ir en busca de ingresos para su familia. “Para algunos trabajar seis

²¹ Antonieta Barrón, “Condiciones laborales de los inmigrantes regulados en Canadá”, Comercio Exterior, Vol. 5, núm.4, (abril 2000), p. 352

²² Becerril, 2003. op.cit, p. 7

meses en ese país significa no trabajar el resto del año en México o laborar en alguna actividad por cuenta propia en forma descansada”²³

Los ingresos que obtienen los trabajadores de su labor temporal en Canadá representan, según Brem²⁴, muchas veces más los ingresos que hubieran obtenido en México. Una gran cantidad de trabajadores que llegan a Canadá, provienen de comunidades rurales poco desarrolladas y sus ganancias, como jefes de familia, las utilizan para el bienestar de las mismas. Una de las grandes prioridades para los trabajadores es la educación de sus hijos, los estudios hechos han demostrado que con las remesas enviadas a sus familias, sus hijos pueden extender sus estudios y lograr un nivel de escolaridad más alto que el de sus padres, lo que les permitirá más adelante obtener un trabajo no agrícola. Otra de las prioridades a las que destinan las remesas es en la vivienda, un gran número de trabajadores mexicanos han invertido en construir o modificar sus casas, o para añadir cuartos a las casas de sus padres. Mientras más tiempo participen los trabajadores en el programa, su vivienda será más moderna y confortable.

El mismo estudio también remarca que al tomar en cuenta que los trabajadores vienen de diferentes comunidades, no es fácil determinar el impacto económico del dinero que ellos envían. Algunos trabajadores después de destinar una buena parte de sus ahorros en cubrir sus prioridades, llegan a abrir algún negocio familiar. Una gran diferencia que se ha identificado, entre los trabajadores mexicanos y los trabajadores caribeños, es que los trabajadores caribeños una vez cubiertas sus necesidades básicas invierten en procesos agrícolas en sus países de origen. Con ello, han intentado adaptar algunas de las técnicas adquiridas en Canadá a sus pequeños negocios agrícolas familiares.

²³ Barron. op. cit, p.352

²⁴ Brem. op. cit, p.15

Binford coincide con Brem acerca de las inversiones que los trabajadores realizan, ya que muchos de los trabajadores del PTAT creen que invertir en la educación de sus hijos es mucho más importante que invertir en sus tierras, animales o en algún pequeño negocio. La inversión en la educación abarca grandes porcentajes de sus ingresos después de ello, también destinan un buen porcentaje en el mantenimiento de sus hogares.²⁵

Acercas de los beneficios económicos que obtienen los trabajadores de este programa, Barrón explica que, a pesar de las condiciones laborales adversas a las que se enfrentan muchas veces, la situación en México está mucho peor, pues las jornadas en Canadá aunque son arduas, en México los jornaleros agrícolas enfrentan el mismo número de horas por las cuales su “pago” es mucho menor.²⁶

El *Waterloo Public Interest Research Group*²⁷ en su artículo sobre los trabajadores agrícolas que llegan a Ontario, ilustra que:

- a. Tienen la oportunidad de ahorrar más dinero que en México.
- b. Tienen la oportunidad de satisfacer las necesidades básicas de su familia y mejorar su calidad de vida.
- c. Tienen la oportunidad de seguir utilizando sus habilidades en la agricultura.
- d. Tienen el potencial para seguir aprendiendo.²⁸

²⁵ Leigh Binford, “The Seasonal Agricultural Workers Program and Mexican Development”, 2001-2002, FOCAL Point, consultado el 2 de Marzo de 2008, disponible en : http://www.focal.ca/pdf/pp_leigh_binford.pdf, p.9

²⁶ Barrón. op. cit, p. 353

²⁷ El Waterloo Public Interest Research Group, fundado en 1973, es un servicio de la University of Waterloo (Ontario) para estudiantes y público en general, que apoya en la investigación, educación y toma de acciones sobre cuestiones de de justicia social y medio ambiente.

²⁸ Waterloo Public Interest Research Group, “Migrant Workers in Ontario. Growing the Food We Eat”, University of Waterloo, consultado el 2 de marzo de 2008, disponible en: http://www.wpirg.org/downloads/WPIRG_MigrantWorkersInOntario.pdf

En la Reunión de Expertos sobre Migración Internacional y Desarrollo en América Latina y el Caribe que se llevó a cabo en el 2005, se afirmó que las remesas tienen un efecto positivo en el ingreso de las familias que las reciben y que contribuye de manera significativa a mejorar su calidad de vida. Por otro lado, las remesas contribuyen a reducir parcialmente los niveles de pobreza, sin embargo no deben percibirse como mecanismos que reemplacen a las estrategias para superar este gran problema social.

Heather Gibb de *The North-South Institute* resalta la importancia que tiene el programa no sólo para los trabajadores mexicanos, sino para los agricultores canadienses, pues la agricultura representa 90 mil millones de dólares al año para la economía canadiense. Canadá se encuentra en el 4º lugar a nivel mundial de exportación de alimentos y productos alimentarios a otros países. Este estudio también revela que en el año 2004 tan solo la provincia de Ontario, exportó alrededor de 7 mil 400 millones de dólares en alimentos y productos alimentarios destinados a Estados Unidos y más de 50 mil millones destinados a México.²⁹

Con estas cifras los granjeros canadienses están consientes de que participan en un mercado internacional competitivo y que un balance en sus precios es necesario para seguir llevando a cabo este tipo de transacciones.

2.3 *Best Practices* y recomendaciones al Programa según la evaluación de los estudios realizados

²⁹ Gibb. op. cit, p.6

The North South Institute muestra los resultados de las evaluaciones hechas hacia el programa en diferentes aspectos.³⁰ Con este y otros resultados, se puede identificar, de manera general, si efectivamente se cumple lo establecido tanto en el Memorandum de Entendimiento como en el Acuerdo para el Empleo Temporal de los Trabajadores Agrícolas Mexicanos en Canadá.

Uno de los principales aspectos es la cuestión de los salarios y las deducciones en las que se menciona que conforme a los contratos de empleo, los trabajadores deben ser remunerados como a los mismos ciudadanos canadienses que realizan el mismo tipo de trabajo, conforme al salario establecido por cada provincia. Sin embargo en muchas ocasiones a los trabajadores canadienses les pagan más que a los trabajadores mexicanos por el mismo trabajo.

Los estudios del Instituto Norte-Sur revelan que muchos de los trabajadores no cuentan con la información para solicitar prestaciones parentales o de maternidad del seguro de desempleo que cubren de su salario. Tampoco tienen información muy clara acerca de las pensiones de jubilación, ni de las indemnizaciones de laborales. Esto podría solucionarse con intérpretes en su lugar de trabajo de los cuales puedan obtener esa información, porque muchas veces el idioma es una barrera en la comunicación. Además los trabajadores sugieren que sus aportaciones al seguro de desempleo, sean destinadas a un fondo común al cual tengan mayor acceso. Y que dependiendo de la antigüedad que tengan con el mismo empleador su salario, se vaya acrecentando por la experiencia adquirida.

En cuanto a las horas de trabajo, se expone que generalmente los trabajadores prefieren trabajar el mayor número de horas posible para maximizar sus ganancias en la temporada. Los contratos de empleo establecen una semana de 40 horas semanales en

³⁰ *ibid*

promedio. Sin embargo, en las épocas de mayor trabajo las horas a la semana se extienden hasta 70, sin días de descanso.³¹ Al respecto se recomienda respetar por lo menos un día de descanso para que los trabajadores, sean más productivos. También se recomienda que los trabajadores sean rotados en las actividades para que no siempre sean los mismos trabajadores que realicen las mismas actividades.³²

Acerca del alojamiento, los estudios del Instituto Norte-Sur, indican que el Ministerio de Salud no siempre realiza una inspección de las viviendas antes de la llegada de los trabajadores. Y que los principales problemas que se reportan, son espacios muy pequeños y falta de privacidad por el número excesivo de personas. Sin embargo las buenas prácticas apuntan que: en muchos casos los empleadores proporcionan al trabajador una habitación propia, televisión en español por satélite y lugares para realizar actividades sociales o deportivas. Esto podría continuar como una buena práctica, si se reduce el número de trabajadores por unidad habitacional y si se hacen inspecciones periódicas para detectar fallas o incomodidades.³³

El trabajo agrícola está clasificado Canadá como uno de los más peligrosos, ya que la tasa de accidentes y mortalidad en este trabajo supera al de muchas otras industrias. Los trabajadores agrícolas corren riesgo con la maniobra de las maquinas, con el manejo de pesticidas y con otros productos agroquímicos. Esto indica que la seguridad de los trabajadores se ve vulnerada porque según el sondeo del Instituto Norte-Sur, una gran cantidad de trabajadores no reciben una adecuada capacitación sobre el manejo de máquinas o productos químicos. Además tampoco reciben el equipo necesario para realizar

³¹ Kerry Preibish , “Social Relations Practices between Seasonal Agricultural Workers, their Employers, and the Residents of Rural Ontario”, Canada’s Seasonal Agricultural Workers Program as a Model of Best Practices in Migrant Worker Participation in the Benefits of Economic Globalization Project, The North-South Institute : http://www.nsi-ins.ca/english/pdf/exec_sum_preibisch.pdf

³² Brem. op. cit, p. 7

³³ Gibb. op. cit, pp.14-15

sus tareas, como vestimenta y demás equipo de protección. En caso de que algún trabajador se vea afectado, los problemas de salud pueden perdurar incluso cuando ya ha regresado a México y aquí ya no contará con el seguro médico que lo cubría.³⁴ Las recomendaciones al respecto se basan en el hecho que todos los trabajadores que utilicen tanto maquinaria como productos químicos deben recibir una capacitación en español, además de recibir información acerca de los riesgos. Con la Ley de salud y seguridad en el trabajo de Ontario, que entró en vigor en el año 2006, los trabajadores están más protegidos ya que pueden negarse a realizar alguna actividad que los ponga en riesgo.³⁵

Un aspecto más a tratar revisar dentro del Programa, es la transferencia de trabajadores la cual debería facilitarse. De este modo los trabajadores que concluyan su trabajo en una granja, podrán continuar en otra que así lo necesite. Las recomendaciones que se plantean consisten en establecer un marco legal para llevarlas a cabo y que tanto FARMS como FERME, supervisen estos procesos. Estos son los organismos de empleadores que pueden obtener información sobre las necesidades de los lugares de trabajo de una forma más efectiva.³⁶

De manera general lo que estos estudios plantean, es la atención de los aspectos con mayor conflicto para los trabajadores y que pueden mejorar para beneficio mutuo. Pues mejores condiciones para los trabajadores, los harán más productivos y eso beneficia a los empleadores. Los estudios de *The North-South Institute* recomiendan que:

³⁴ Brem. op. cit, p. 10

³⁵ Gibb. op. cit, p.24

³⁶ Brem. op. cit, p. 7

- a. Los propietarios de granjas deberían ponerse de acuerdo sobre ciertas reglas básicas que se apliquen a todas las granjas que emplean a trabajadores agrícolas de México y el Caribe.
- b. Las reglas deberían estar en disponibles tanto en inglés como en español.
- c. Los agentes gubernamentales de los países de origen deberían inspeccionar las granjas a menudo.
- d. Los propietarios de las granjas deberían fomentar una mejor comprensión por parte de los trabajadores de las leyes laborales y sobre derechos humanos en Ontario y en el resto de Canadá. Si las reglas se aplican a los trabajadores agrícolas, éstos tienen derecho a saber cómo se aplican.
- e. Las comunidades que acojan a trabajadores agrícolas temporales también necesitan entender las reglas en materia de inmigración y empleo, y los derechos laborales que se aplican a los trabajadores agrícolas, a fin de poder resolver los problemas que surjan.³⁷

A través del resultado de las evaluaciones se puede asumir que el Programa de Trabajadores Agrícolas como un ejemplo de *Best Practices*, necesita tener varias modificaciones para que pueda ser un modelo óptimo. Lo que está establecido dentro del marco jurídico e institucional, se lleva a cabo de una manera que en la práctica puede mejorar. Es un hecho que los estudios revelan aspectos que habitualmente suceden, sin embargo esto no puede interpretarse como una regla absoluta para decir que en todas las granjas ocurren las mismas fallas.

³⁷ Gibb. op. cit, p.17