

Capítulo 3

Funcionamiento del Programa de Trabajadores Agrícolas en la Provincia de Quebec

Este capítulo comprende la descripción del funcionamiento y crecimiento de PTAT en la Provincia de Quebec hasta el 2006. A partir de la experiencia personal laboral con el PTAT en esta región, surge el interés de conocer de qué manera es similar o diferente del resto del Canadá. Para lograr este objetivo se realizaron entrevistas a los trabajadores agrícolas que laboran en la Provincia de Quebec; además de algunas entrevistas a empleadores y agentes del Consulado General de México en Montreal. En la última parte de este capítulo se hace un breve análisis comparativo en base a los resultados de las entrevistas que se realizaron en la Provincia de Quebec y los resultados de los estudios realizados para el resto del Programa, que fueron abordados en el capítulo 2.

3.1 Datos acerca del Programa en Quebec

El número de participantes en la región de Quebec, como ha ocurrido en el resto del Programa, aumenta cada año. Datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social afirman que en 1994 participaron únicamente 832 trabajadores y que para el 2006 esta cifra se elevó hasta llegar a los 3010 trabajadores mexicanos en Quebec. Esto significa un aumento de más del 360% en 12 años. (Ver anexo 4)

Quebec es la segunda región receptora de mano de obra mexicana, en el 2005 los trabajadores en esta región representaban el 27% del total del Programa de Trabajadores Agrícolas México-Canadá. Además, según cifras reportadas por los agricultores *québécois*, de

todos los trabajadores agrícolas extranjeros que laboran en la región de Québec, el 75% son trabajadores mexicanos.¹

Según el anexo 4, que muestra la gráfica de crecimiento de trabajadores por año en Quebec, entre el año 2000 y el 2006 se registró un aumento en la participación casi mil 500 nuevos trabajadores que ingresaron al Programa, con lo que en el año 2006 se registraron poco más de 3 mil trabajadores. Para la STPS estas cifras representan un crecimiento de poco más del 100% de trabajadores atendidos y colocados de la estrategia migratoria del Sistema de Apoyos Económicos a la Movilidad Laboral Externa (SAEMLE) del Programa de Apoyo al Empleo del gobierno federal que inició con la administración del presidente Vicente Fox. El SAEMLE comenzó sus actividades en mayo de 2002 con el objetivo de apoyar a los trabajadores agrícolas que participan por primera vez en el PTAT, para facilitar la participación de trabajadores agrícolas de todos los estados de la República Mexicana.²

Un informe ejecutivo de la STPS sobre evaluación del impacto del SAEMLE³ realizado en 2004, indica que este estrategia beneficia a los jornaleros que participan por primera vez en el PTAT, ya que a los que se participan del SAEMLE se les apoya con aproximadamente \$3000 M.N para gastos de trámite. Con ello, lo que se pretende es aumentar y agilizar los procesos operativos en el reclutamiento, selección y envío de jornaleros agrícolas de otros estados que no habían participado anteriormente en el Programa. A pesar de los esfuerzos del gobierno federal por aumentar la participación de los trabajadores, la participación de mujeres en el PTAT tanto en Quebec como en el resto de Canadá, aún sigue

¹ Le Bulletin des Agriculteurs, “FERME: Travailleurs agricoles saisonniers étrangers au Québec”, 2006, consultado el 2 de marzo de 2008, disponibles en:

http://www.lebulletin.com/informations/actualite/article.jsp?content=20061028_131146_7340

² Programa de Apoyo al Empleo. Segundo Informe de ejecución 2002. Consultado el 15 de marzo de 2008, disponible en: http://pnd.fox.presidencia.gob.mx/pdf/2002/pag_112-127.pdf

³ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. “Evaluación del Impacto del Sistema de Apoyos Económicos a la Movilidad Laboral al Exterior(SAEMLE)”, 2004, consultado el 15 de marzo de 2008 disponible en: http://www.stps.gob.mx/transparencia07/programas_sociales/estudiosPAE/saemle.pdf

siendo una proporción muy baja, ya que su participación sólo se registra en la cosecha de fresas y en algunos invernaderos. (Ver anexo 5)

No sólo el número de trabajadores ha ido aumentando consecutivamente, también el número de empleadores ha crecido cada año. Como lo muestran los datos de la *Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'oeuvre Étrangère* (FERME), en 10 años de 1996 a 2006, se registró un aumento de 279 nuevos granjeros de diversos sectores que han solicitado la mano de obra mexicana. Según los datos de la gráfica del anexo 6, en 1996 FERME registró 91 empleadores y en el año 2006 se registraron 350. (Ver anexo 6)

El censo realizado por el organismo de estadística de Canadá⁴, reportó en 2006 un total de 30 675 granjas agrícolas en Quebec. Esta cifra incluye a los pequeños productores que utilizan su producción para consumo local en sus comunidades o pequeñas granjas agrícolas familiares. Sin embargo, FERME registra a los medianos y grandes productores cuya producción es para consumo local, nacional y de exportación principalmente a Estados Unidos, que solicitan mano de obra extranjera para el PTAT.

Como ya se ha mencionado anteriormente, FERME es una organización sin fines de lucro que fue fundada en 1989 por un grupo de cinco asociaciones de productores de horticultura y que ahora tiene un Consejo de Administración compuesto exclusivamente de productores agrícolas que utilizan mano de obra extranjera. Esta fundación trabaja directamente con el gobierno mexicano a través del Consulado General de México en Montreal. Esto con el objetivo de ayudar a los productores agrícolas a reclutar la mano de obra extranjera, y así cubrir sus necesidades en los periodos de más trabajo.⁵

⁴ Statistique Canada. “Le Recensement de l’agriculture dénombre 30 675 fermes au Québec”, 2006 consultado el 2 de marzo de 2008, disponible en: http://www.statcan.ca/francais/agcensus2006/media_release/qc_f.htm

⁵ Fondation des Entreprises en Recrutement de Main –d’oeuvre Étrangère, consultado el 2 de marzo 2008, disponible en: <http://www.fermequebec.com/>

En el 2003, además del Programa de Trabajadores Agrícolas, FERME firmó un acuerdo con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) para la integración de trabajadores guatemaltecos al mercado laboral *québécois*. En este proyecto además de la OIM, también participan el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Trabajo de Guatemala. Del mismo modo, FERME estableció este proyecto con el gobierno de Canadá bajo la supervisión del Ministerio de Desarrollo y Recursos Humanos. Aunque este programa, conocido como: Programa para los Trabajadores poco Calificados, no es un acuerdo bilateral entre gobiernos el “Memorandum de Entendimiento entre la *Fondation des Entreprises pour le Recrutement de la Main-d’oeuvre Étrangère* (FERME) y la Oficina de Guatemala para la Implementación del Proyecto Trabajadores Migrantes a Canadá”, sí se basa en los principios básicos del PTAT, ya que también cuentan entre otras prestaciones, con seguro de vida y gastos médicos.

6

Este convenio para los trabajadores agrícolas guatemaltecos surgió de la iniciativa directa de la Oficina para Guatemala de la OIM así como de los ministerios de Asuntos Exteriores, del Trabajo y para Asuntos Sociales de Guatemala. Con ello, la OIM funge como intermediario entre la Provincia de Quebec y el Gobierno de Canadá para establecer este acuerdo, además de ofrecer asistencia técnica al gobierno guatemalteco.⁷

En el 2005 se registraron alrededor de 700 hombres y mujeres guatemaltecos participantes del Programa de Trabajadores poco Calificados. Estos trabajadores se empezaron a colocar en las nuevas granjas que ingresaron a FERME aunque también muchos en granjas donde había trabajadores mexicanos. Como el caso de FRAISEBEC INC., uno de los más

⁶ Organización Internacional para las Migraciones, “Proyecto Trabajadores Agrícolas Temporales Guatemala – Canadá”, consultado el 20 de marzo, disponible en:

<http://www.oim.org.gt/ProyectoTrabajadoresAgricolasTemporales.pdf>

⁷ Organización Internacional para las Migraciones. Oficina Regional para el Cono Sur de América Latina, consultado el 20 de marzo, disponible en : <http://www.oimconosur.org/notas/buscador.php?nota=559>

grandes productores de fresa en Canadá, donde anteriormente la mayoría de los trabajadores extranjeros eran mexicanos y en el 2005 los guatemaltecos superaron la cifra con 60 trabajadores y trabajadoras.⁸ Debido a que no sólo el número de trabajadores de Guatemala ha ido aumentando, sino también el número de granjas que ingresan a FERME se ha acrecentado, esto no representa una amenaza para la mano de obra mexicana, pues los empleadores *québécois* año con año requieren más mano de obra para sus cultivos e invernaderos. Como lo menciona René Mantha, Director General de FERME, “*nous avons encore connu une augmentation tant du nombre de travailleurs que du nombre de producteurs-employeurs, et ce, dans toutes les régions agricoles de Québec. Ces augmentations sont principalement dû aux pénuries de main d’œuvre locale, tant du côté des travailleurs journaliers que des saisonniers*”.⁹

3.2 Entrevistas realizadas a los trabajadores de Quebec

El objetivo de hacer entrevistas fue para tener una idea global de la situación en Quebec y poder hacer una comparación de los aspectos a mejorar en las condiciones de vida y de trabajo. Las entrevistas fueron realizadas la primera semana del mes de marzo 2008. Hay que considerar que en Canadá y especialmente en Quebec, el invierno es mucho más prolongado donde se registran temperaturas por debajo de los cero grados, con nevadas regulares durante los primeros cuatro meses del año por lo que las entrevistas fueron realizadas a trabajadores que laboran en invernaderos. Según *Statistique Canada*, desde finales de los noventa, la

⁸ En el 2004 se registraron 55 trabajadores mexicanos en Fraisebec Inc. y en 2005 disminuyó a 50, lo que significa que 5 trabajadores fueron transferidos a otras granjas. Entrevista con Gustavo Uribe agente consular para el PTAT, Consulado General de México en Montreal, marzo 2008

⁹ René Mantha. Directeur Général FERME, “Bilan de la saison 2005 des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique et du Guatemala”, consultado el 27 de febrero de 2008 disponible en : <http://www.mapaq.gouv.qc.ca/NR/rdonlyres/EC18D398-C92A-4A8E-AE07-B4DED1C0EE52/7867/9h35Bilandelasaison2005Maindoeuvre.pdf>

cultura de los invernaderos ha ido tomando mucho más fuerza en Quebec y en el resto de Canadá, tanto en el sector de flores y plantas de ornato, como en el de hortalizas como los tomates, pepinos, pimientos y lechuga.¹⁰

Con la implementación de cada vez más tecnología de horticultura protegida e hidroponía, los trabajadores tienen oportunidad de llegar a laborar en invierno pues la temperatura de estos invernaderos está controlada. Con ello aumenta el tiempo que pueden laborar en Canadá, porque el invierno ya no es un impedimento, aunque el tiempo máximo establecido de permanencia son 8 meses.

Las entrevistas se realizaron a 24 hombres trabajadores mexicanos participantes del PTAT, que arribaron a Quebec a principios del 2008 para trabajar en invernaderos. El cuestionario que se aplicó fue un modelo utilizado anteriormente por Kimberly Knowles de la *University of Guelph*, para su tesis de maestría intitulada: *The Seasonal Agricultural Workers Program in Ontario: From the Perspective of Jamaican Migrants*, con la finalidad de conocer las condiciones de vida y de trabajo de los participantes jamaíquinos. Este cuestionario fue adaptado a las necesidades de este estudio por lo que algunas preguntas fueron modificadas y adaptadas al contexto mexicano. En la sección “A” del cuestionario referente a los antecedentes del trabajador, se omitió la fecha de nacimiento ya que la edad no es una variable que se esté considerando en este estudio. En la sección “B” se añadieron preguntas para obtener mayor información acerca de la situación laboral, tales como: ¿Cuántas horas trabaja a la semana?, ¿Cuál es salario que recibe?, ¿Cómo es la relación con su patrón?, ¿Cómo es la relación con sus compañeros?. Además para poder saber si entre los trabajadores entrevistados, aparte de la Provincia de Quebec ya habían estado en otras provincias, se

¹⁰Statistique Canada. “L’industrie des cultures de serre du Canada: une préoccupation grandissante”, 1999, consultado el 3 de marzo de 2008, disponible en : http://www.statcan.ca/francais/kits/agric/green_f.htm

agregaron 2 preguntas más: ¿Cuál es la principal diferencia entre la provincia donde trabajó? y ¿Cómo considera las condiciones de trabajo en la Provincia de Quebec?. También la sección “E” del cuestionario original referente a la opinión de los trabajadores acerca del racismo y discriminación fue eliminada, ya que el estudio está más enfocado a cuestiones laborales. La sección “E” en el cuestionario aplicado para las entrevistas se refiere a cuestiones generales y la pregunta que se agregó en esa sección fue ¿Cómo ha impactado el PTAT en su vida desde que se involucró en él? Y ¿Cómo califica la participación del Consulado en el Programa? De este modo el cuestionario adaptado consta de 5 secciones y 39 preguntas. (Ver anexo 7)

Para poder realizar las visitas a los invernaderos se solicitó el apoyo del Consulado General de México en Montreal directamente a los encargados del Programa en esa circunscripción: Emb. Edgardo Flores Rivas, Cónsul Pilar Siqueiros, Fernando Borja y Gustavo Uribe. De manera que mediante las visitas regulares que realiza el consulado a las granjas, en este caso a los invernaderos, se pudo entrevistar a los trabajadores. Se hicieron 3 visitas los días 4, 5 y 6 de marzo y las entrevistas fueron realizadas en 3 diferentes invernaderos de la Provincia de Quebec. En la región de Laval, Montérégie y Vaudreil-Dorion.

Debido a que las entrevistas se realizaron al mismo tiempo que la visita regular por parte del Consulado, según los métodos de investigación cualitativa sobre *validity / reliability issues*, algunas de las respuestas podrían estar influenciadas por esta presencia y no ser cien por ciento fehacientes. Esto puede implicar cierto sesgo en la interpretación de la información, sobre todo en la parte evaluativa de las funciones de los agentes consulares.

Los invernaderos visitados fueron los siguientes (Ver anexo 8):

Tabla 1. Invernaderos visitados

Aux Aubépines Inc. 3150 Rue De l'Eglise St-Polycarpe, Québec	Serres Lefort Inc. 644 Rang 3 Ste-Clothilde Quebec	Serres Sylvain Cléroux 1570, rue Principale Ste-Dorothée, Laval
---	---	--

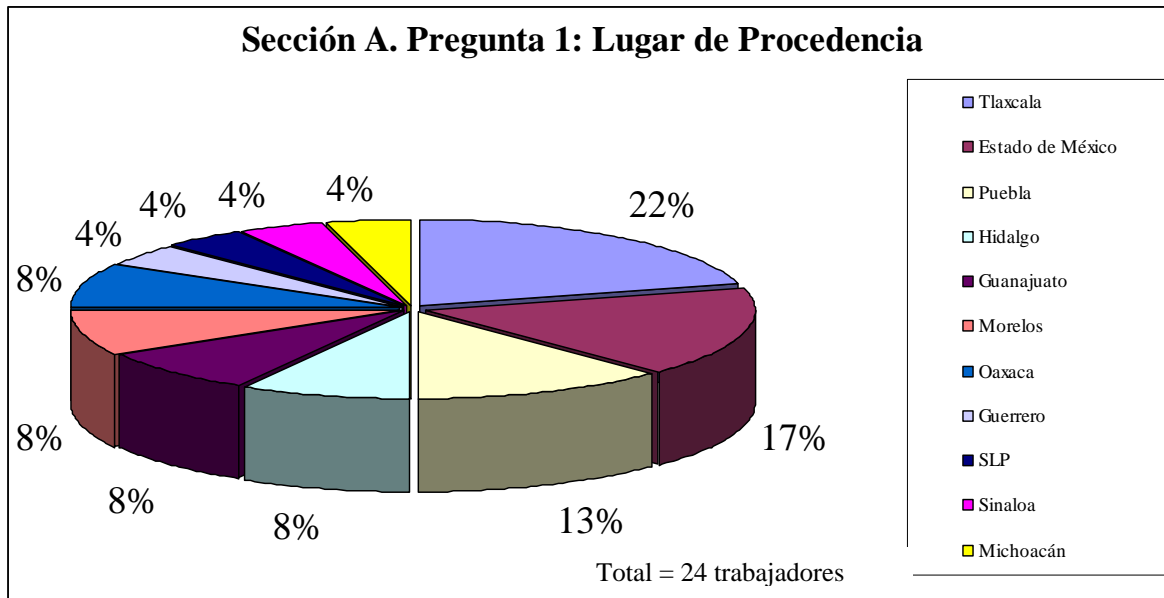
Cada invernadero se especializa en diferentes productos, por ejemplo el invernadero Aux Aubépines Inc. es especialista en flores pequeñas de jardín como el jazmín y las rosas, entre otras con sus diferentes variedades. En Serres Lefort Inc. se cultiva verduras, como la cebolla, jitomate, lechuga, y algunas plantas de ornato que posteriormente son vendidas a los grandes productores, en algunas ocasiones salen del invernadero para transplantarse en la tierra. En Serres Sylvain Cléroux cuentan con una gran variedad de plantas tropicales, de pascuas, de primavera, de otoño y de invierno, así como gran variedad de legumbres. Ellos realizan en el mismo lugar el proceso de producción y comercialización en viveros.

3.2.1 Resultados

En la Sección “A” del cuestionario que se aplicó, se puede identificar los antecedentes de los trabajadores, tales como: lugar de procedencia, cuántos años lleva en el Programa, el tiempo que permanece en Canadá. Así como su nivel de estudios, el número de hijos que tiene y si realiza alguna otra actividad económica en México.

Los trabajadores entrevistados procedían de 11 diferentes Entidades Federativas de la República Mexicana. Según los resultados, de los 24 trabajadores entrevistados, 5 provenían de Tlaxcala, 4 del Estado de México, 3 de Puebla, 2 de Hidalgo, 2 de Guanajuato, 2 de Morelos, 2 de Oaxaca, 1 de Guerrero, 1 de San Luís Potosí, Sinaloa y 1 de Michoacán.

Gráfica #1



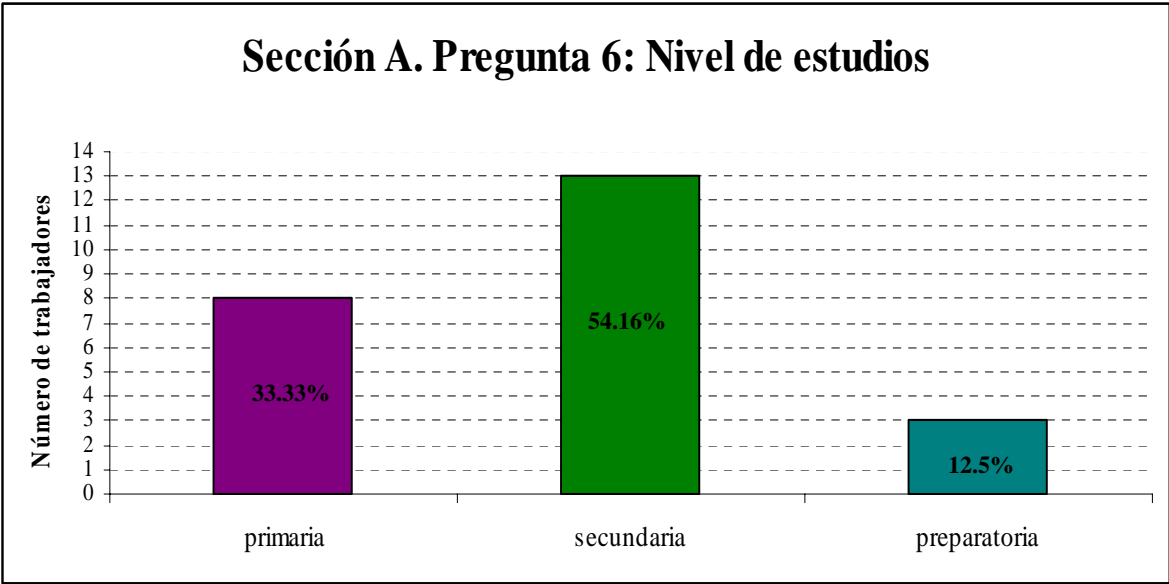
La pregunta 2 permitió identificar la antigüedad de los trabajadores entrevistados dentro del Programa. El trabajador con mayor antigüedad en el Programa declaró haber trabajado desde hace 11 años y el trabajador menor antigüedad declaró haber trabajado desde hace 3 años. La mayoría de los trabajadores entrevistados participan en el Programa desde hace 6 años.

La pregunta 4 sirvió para identificar el tiempo aproximado que los trabajadores pasan en Canadá. Hay que considerar que, como está establecido en el Memorandum, el tiempo máximo que puede pasar un trabajador en Canadá son 8 meses. El resultado de las entrevistas marcó que el tiempo mínimo que pasan es 3 meses y el máximo 8 meses. El promedio de tiempo que los trabajadores pasan en Canadá es 6 meses.

En cuanto al nivel de estudios de los trabajadores, como lo muestra la gráfica número 2, la mayoría cuenta con estudios de secundaria, 8 de los trabajadores entrevistados tienen estudios de primaria y sólo 3 cuentan con estudios de bachillerato o preparatoria. En estos 3 últimos casos, los estudios de bachillerato o preparatoria quedaron inconclusos con lo que

oficialmente el último comprobante de estudios es el Certificado de Secundaria. No en todos los casos de trabajadores con estudios de secundaria pudieron concluir este nivel educativo.

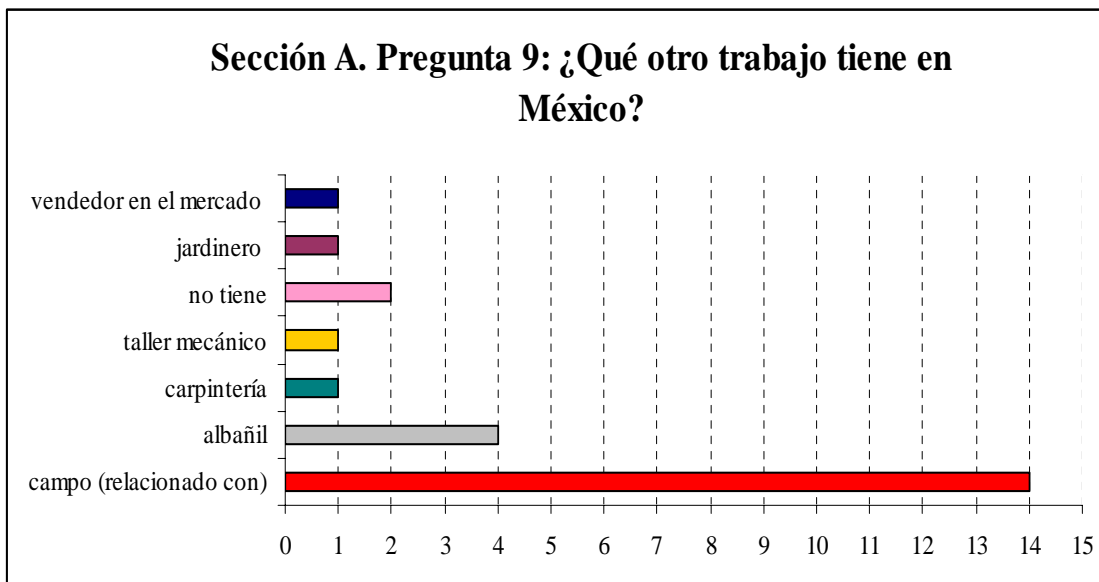
Gráfica #2



Los 24 trabajadores entrevistados respondieron a las preguntas 6 y 7, estar casados y tener hijos e hijas. Los trabajadores tienen entre 2 y 5 hijos, y en promedio un trabajador tiene 3 hijos.

Al preguntarles a los trabajadores si cuentan con algún otro empleo en México, la mayoría de los trabajadores respondió trabajar o haber tenido algún trabajo relacionado con el campo. Como se muestra en la siguiente gráfica número 3, sólo 2 de los 24 trabajadores respondieron que ya no cuentan con ningún tipo de trabajo formal en México. Además para la pregunta 11: ¿De qué manera se involucró en el programa?, la gran mayoría de los trabajadores respondió que se involucró en el Programa porque alguien de su familia o su localidad ya había participado en el mismo, y ese fue su canal de comunicación.

Gráfica #3

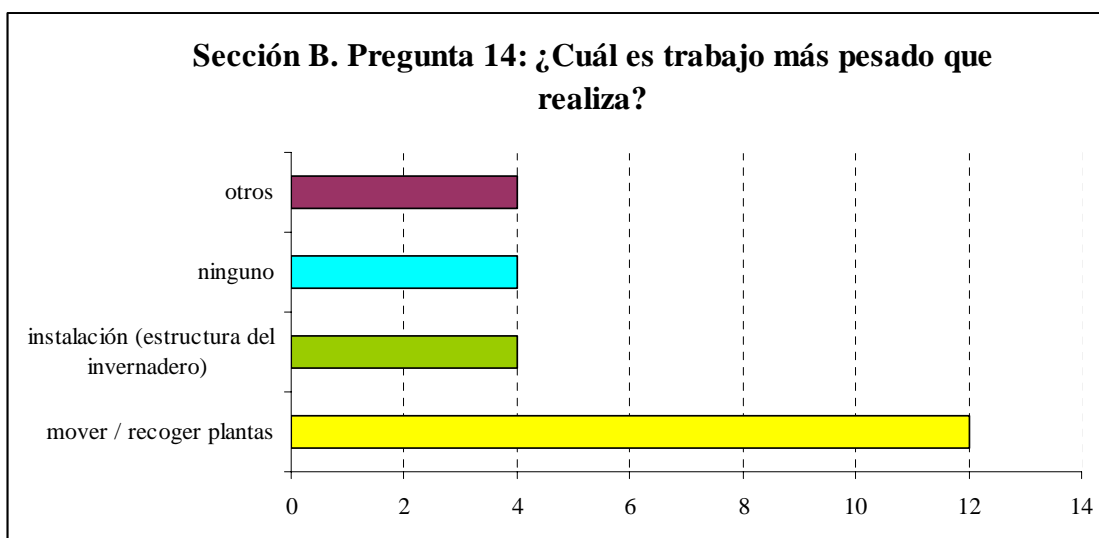


Las preguntas de la Sección “B” del cuestionario se refieren a las condiciones de trabajo. Esto con el fin de saber, qué trabajo realizan, cuántas horas trabajan a la semana, si el trabajo que realizan es difícil, cómo son sus relaciones de trabajo con sus compañeros y con su empleador, entre otras. Como todos los trabajadores entrevistados fueron de trabajadores en invernadero, la mayoría de las respuestas de esta sección son muy parecidas. Por ejemplo, en la pregunta 11 ¿Qué trabajo realiza? , las respuestas van desde armar la estructura interna del invernadero, que es la parte inicial, hasta la cosecha de las hortalizas o el traslado de las plantas más grandes, que es la parte final a realizar más adelante. Entre las respuestas más comunes, estaba el acomodar las plantas, regar, acomodar las planchas con macetas, clasificar las plantas por tipo, trasladar las plantas más grandes, entre otras. Según las respuestas de la pregunta 12, los trabajadores trabajan un promedio aproximado de 45 horas a la semana, esto depende de la temporada de trabajo en la que se encuentren, porque existen meses más concurrentes que otras. El mayor número de horas que hasta ese momento habían trabajado a la semana fue 60,

y el menor fue 35 horas. Por este trabajo en la Provincia todos los trabajadores del PTAT reciben un salario de 8.52\$ CAN.

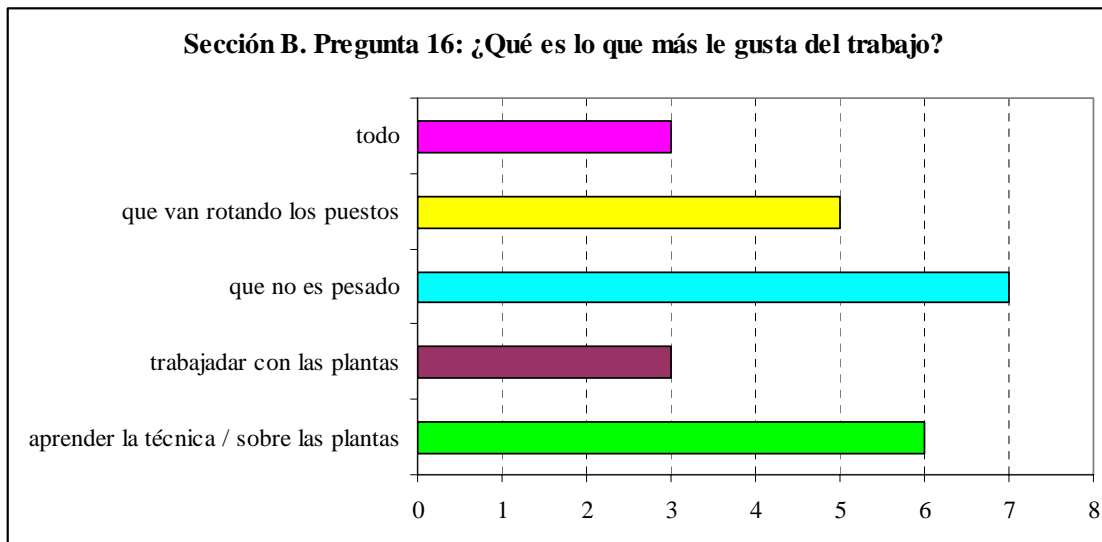
La siguiente gráfica número 4, muestra los resultados de la pregunta 14, acerca del trabajo más pesado realizan. Los trabajadores, respondieron para la pregunta 15, que lo que realizaban en el invernadero no es difícil.

Gráfica #4



En la siguiente gráfica número 5 se ilustran las respuestas de la pregunta 16 referente a lo que les gusta más a los trabajadores de su trabajo.

Gráfica #5



En cuanto a la relación que tienen los trabajadores con sus respectivos empleadores y compañeros de trabajo, todas las respuestas de los trabajadores afirmaron que la relación tanto con su empleador así como con sus compañeros de trabajo es: buena, muy buena y excelente. Según algunas respuestas de la pregunta 16, el trato que reciben los trabajadores por parte de su empleador es bueno. Y la relación entre compañeros de trabajo es amable y cordial. Para las preguntas 19 y 20, únicamente 8 de los 24 trabajadores entrevistados, declararon haber trabajado en otra provincia, en todos 8 casos los trabajadores laboraron en la Provincia de Ontario. De ello, 5 de los 8 trabajadores mostraron mayor preferencia por las condiciones de trabajo en Quebec, ya que consideraron que las condiciones son mejores y que la principal diferencia es la técnica de trabajo. Los 3 trabajadores restantes consideraron que las condiciones de trabajo son iguales tanto en Quebec como en Ontario.

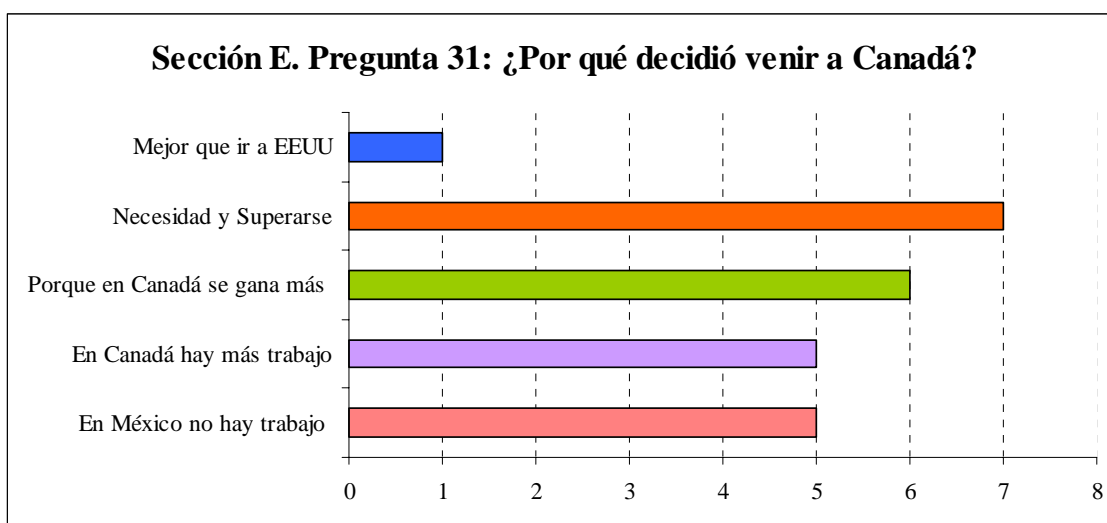
La Sección “C” del cuestionario, se refirió a la vida social de los trabajadores en Canadá. En este caso las respuestas de todos los trabajadores también coincidieron

repetidamente. En la pregunta 21 que corresponde a las actividades que han realizado para entretenerse, las respuestas más recurrentes fueron: ver la televisión, escuchar la radio y sólo en un invernadero algunas respuestas indicaron que reciben clases de francés por parte de su empleador. Cabe destacar que durante la visita a este invernadero (Aux Aubepines Inc.), se pudo observar que los trabajadores se comunicaban en francés con sus colegas locales. Todas las respuestas de los trabajadores indicaron que el jueves es el día que salen más temprano para realizar la compra de víveres, depositar dinero en el banco o hacer otro tipo de compras.

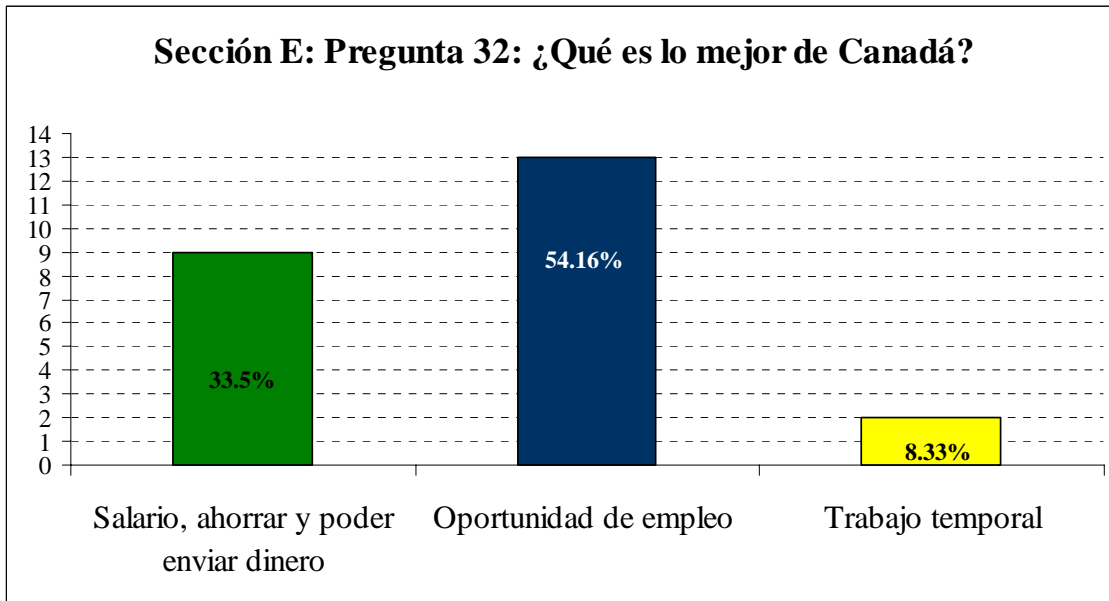
La Sección “D” referente a las condiciones de vida, mostró los mismos resultados para todos los trabajadores. En todos los casos las viviendas son para 6 personas y cuentan con los servicios básicos al interior de la misma como cocina, baño, además de lavadora y secadora, radio y televisión por cable.

Las 8 preguntas generales reflejadas en la Sección “E”, permiten identificar las principales razones que tuvieron los trabajadores para ir a Canadá, cómo el Programa ha impactado en su vida y cómo podría mejorar. A continuación se presentan las gráficas número 6, 7, 8 y 9 para las respuestas 31, 32, 36 y 37, respectivamente.

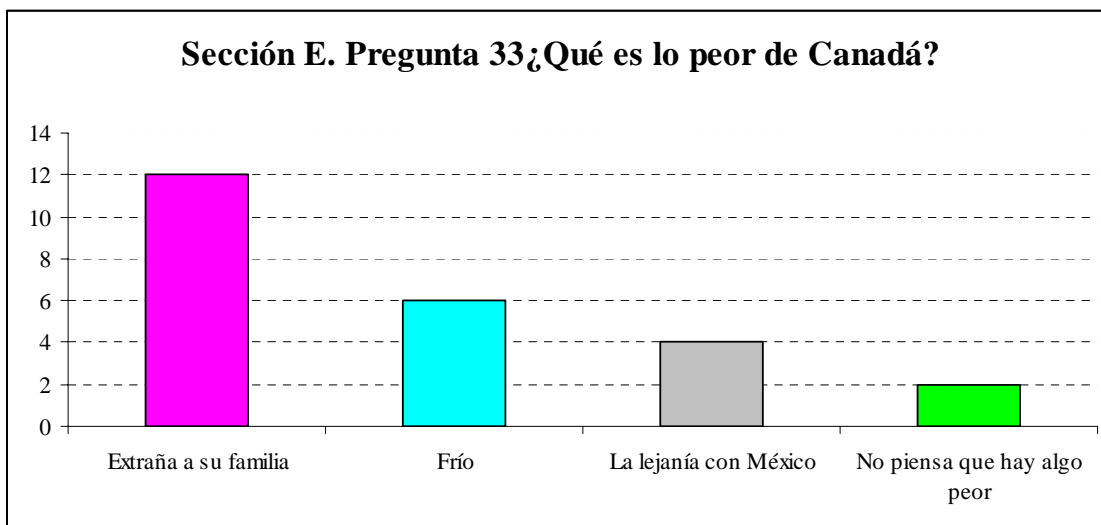
Gráfica #6



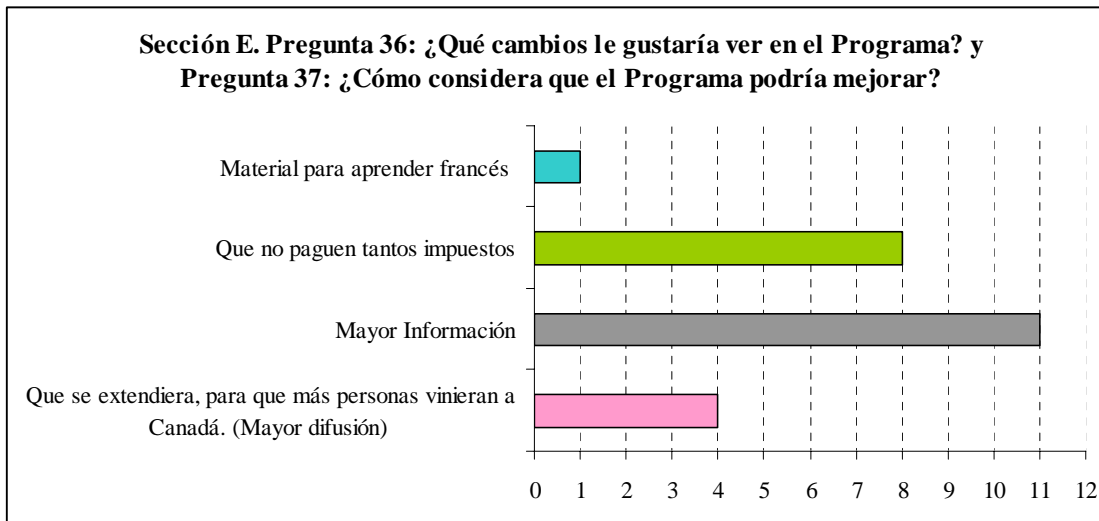
Gráfica #7



Gráfica #8



Gráfica #9



3.2.2 Interpretación de resultados

En la época del año en la que se realizaron las entrevistas no es la temporada en la que hay más trabajadores en las granjas, por lo que únicamente se entrevistaron a 24 de los más de 3000 trabajadores. Además por las limitaciones de tiempo y lejanía de los invernaderos de la ciudad de Montreal donde se localiza el consulado, en esas fechas sólo se pudieron visitar 3 invernaderos de las más de 300 granjas registradas. Si se toman en cuenta los datos oficiales para el 2006 en cuanto al número de trabajadores en Quebec (ver anexo 4), y número de empleadores (ver anexo 6), tanto los trabajadores entrevistados como los invernaderos visitados estarían representando únicamente al 8% del total que se registró en el año 2006. Por lo tanto este estudio no revela las respuestas de una muestra representativa del total de trabajadores ni de empleadores en la provincia de Quebec. Además sólo se considero a uno de los sectores en los que se emplean los trabajadores mexicanos, que es el sector de los invernaderos y según el trabajo que realicen en los otros sectores, las respuestas podrían variar.

A pesar de estas limitaciones lo que se pretendió con este estudio fue identificar las principales fallas del programa en la región para saber como se pueden solucionar y que el Programa sea en la práctica un *Model of Best Practices*.

Con las respuestas registradas de la Sección “A” del cuestionario, se pudo identificar que por lo menos el 34% de las entidades federativas de la República Mexicana estaban representadas en el estudio. Además se puede notar que de manera general, se cumple con los requisitos de participación por parte de la STPS y de lo establecido en el Memorandum de Entendimiento, ya que el periodo mínimo de trabajo que se indicó fueron 3 meses y el máximo 8 meses. También, el nivel máximo de estudios oficial registrado fue secundaria, todos los trabajadores entrevistados dijeron estar casados, todos respondieron tener hijos, y aproximadamente el 60% de los trabajadores declaró realizar en México todavía alguna actividad relacionada con el campo. Con ello se cumplen con los requisitos solicitados por la STPS. Según los resultados, los trabajadores se involucraron en el Programa porque más gente de su comunidad participa o ha participado en él, lo que podría significar que el número de trabajadores de la misma localidad pueda aumentar paulatinamente. De los trabajadores entrevistados, 2 de ellos manifestaron que en México ya no cuentan con ningún otro tipo de empleo, pero esto podría tener su explicación en que los mismos 2 trabajadores también apuntaron que pasan 8 meses de trabajo en Canadá, por lo que en México están relativamente poco tiempo para tener otro trabajo formal que no sea familiar.

Las respuestas de la Sección “B”: Condiciones de trabajo, dejaron ver la descripción general del trabajo que se realiza en un invernadero, con lo que se podría estimar como un trabajo no tan complicado y físicamente no tan demandante. Lo que propicia buenas relaciones de trabajo entre trabajadores y empleadores. Los conflictos o malos entendidos que se registraron fueron según los trabajadores, básicamente por falta de comunicación o por el

idioma. El 33% de los trabajadores entrevistados tuvo la experiencia de trabajar en la Provincia de Ontario. El 75% de los 8 trabajadores que trabajaron anteriormente en Ontario declaró que las condiciones de trabajo son mejores en la Provincia de Quebec. Este alto porcentaje puede deberse a que los mismos trabajadores calificaron el trabajo de los invernaderos como un trabajo “noble”.

En la Sección “C” sobre la vida social que tienen los trabajadores en Canadá, muchas de las respuestas también. Con ello se puede deducir que debido a las condiciones climáticas, los trabajadores no realizan actividades al exterior en esta época del año. Aunque durante esta época sólo salen un día a la semana al supermercado y al banco, algunas respuestas indicaron que en el verano algunos días terminan de laborar más temprano para disfrutar un poco del buen clima. Además también se pudo percibir en algunos casos el interés de ambas partes (trabajadores – empleadores), en que los trabajadores aprendan francés. Un trabajador indicó en su respuesta que nunca se imaginó que alguna vez iba a aprender francés, de lo que podría interpretarse como una motivación laboral.

Las condiciones de vida que proyectaron las respuestas de la Sección “D” fueron semejantes en todos los casos. Debido al poco número de invernaderos visitados no se puede generalizar pero sí se puede demostrar con base en este estudio, que por lo menos el 8% de las viviendas de las granjas en donde se alojan los trabajadores en la Provincia de Quebec cuenta con los servicios básicos, como baño y cocina, dentro de su vivienda además de radio y televisión por cable. También con base en las respuestas y en lo que se pudo observar, las viviendas de los trabajadores pueden ser calificadas como plausibles y confortables. (Ver anexo 9)

La última parte de la entrevista, la Sección “E”, reveló las respuestas más fructíferas para la evaluación del Programa. La mayoría de los trabajadores decidieron emigrar a Canadá

dentro del Programa por razones económicas y de oportunidad de empleo alguna razón económica. Sólo un trabajador mencionó que tomo esa decisión porque es más seguro que irse a Estados Unidos. Lo que demuestra que con este Programa ahora los trabajadores tienen otra opción para poder mejorar su condición de vida, ya no sólo está la opción de irse a Estados Unidos y encontrarse un trabajo de indocumentado para poder enviar dinero a sus familias. Además de que piensa en su seguridad, pues sabe que estar en el Programa implica laborar legalmente con condiciones seguras previamente establecidas.

En las respuestas se puede apreciar que los trabajadores valoran el tener empleo, pues eso les ayuda evidentemente a mejorar sus condiciones de vida y las de su familia. Todos los trabajadores expresaron que desde su ingreso al PTAT sí ha cambiado la vida de alguna manera, ya que algunos aunque lo que no les gusta de Canadá es el frío y estar lejos de su familia, están satisfechos con el trabajo y con el dinero que pueden ahorrar. Se puede observar también por medio de las respuestas que se obtuvieron que el nivel adquisitivo de los trabajadores ha aumentado. Ahora pueden comprar bienes materiales para sus hogares en México, como automóviles, uniformes para sus hijos, también han podido construir, comprar o ampliar sus viviendas en México y tener acceso a otros bienes y servicios los cuales antes no tenían acceso.

La calificación que los trabajadores otorgaron a la participación del consulado fue generalmente buena, no obstante en la mayoría de los casos comentaron que se puede mejorar o que el consulado podría apoyarlos con mayor información en materia de impuestos y prestaciones a las que tienen acceso. Con lo anterior se deduce que algunos de los trabajadores desde su ingreso no han tenido clara la información acerca de sus derechos y obligaciones. Esto también se relaciona con los cambios o mejoras en el Programa que les gustaría ver a los

trabajadores, ya que la mayoría de las respuestas se enfocaron en pedir que se regulen el tema de los impuestos para que no se les descuenten tanto.

En general las respuestas de los trabajadores fueron positivas, en ningún caso hubo alguna respuesta muy diferente a las demás, también la mayoría de las respuestas que dieron los trabajadores coincidieron en algunos aspectos. Si bien la muestra tomada no es una muestra representativa y la presencia de un representante del consulado pudo haber alterado algunas respuestas, por lo menos existe una tendencia general en las respuestas, con lo que se deduce que los datos obtenidos a partir de estas respuestas de los trabajadores sí son confiables.

3.3 Análisis comparativo del resto del Programa con la Provincia de Quebec

Este apartado trata los principales aspectos a comparar que tienen que ver con lo expuesto en el capítulo 2, en el subcapítulo 2.3 (*Best Practices* y recomendaciones al Programa según la evaluación de los estudios realizados) y lo proyectado en el estudio de caso de este capítulo 3. Estos aspectos son: la cuestión de los salarios, las horas de trabajo, el alojamiento, y el trabajo pesado que se pudo identificar en los estudios anteriores.

Sobre los salarios y deducciones, reportes oficiales del *Ministère du Travail du Québec* y de la *Canada Revenue Agency / Agence du revenu du Canada*¹¹ confirman que los trabajadores agrícolas temporales siempre habían recibido el salario mínimo, sin embargo a partir del 2004 los trabajadores reciben un salario que rebasa con un pequeño porcentaje el salario mínimo. En el 2003 los salarios registrados para las provincias fueron los siguientes:

¹¹ Ministère du Travail. Rapport du Comité sur les travailleurs agricoles, décembre 2003, Quebec, consultado el 10 de marzo de 2008, disponible en : <http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/Travailleursagricoles.pdf>

Tabla 2. Salario mínimo en Canadá 2003.

Quebec / PEI	Notario	Columbia Británica / Manitoba / Alberta/ Saskatchewan	New Brunswick / Nueva Escocia
7, 30\$ CAN	6, 85\$ CAN	8\$ CAN	\$6 CAN

Evidentemente este sueldo ha ido aumentando año con año, sin embargo se puede observar que las provincias con menor número de trabajadores temporales mexicanos, Columbia Británica, Manitoba, Alberta y Saskatchewan, son las que registraron un mejor salario mínimo ese año. Y las provincias con mayor demanda de trabajadores, Ontario y Quebec, registraron en el 2003 un salario mínimo menor a 8\$ CAN.

En Quebec los salarios registrados para los trabajadores fueron los siguientes:

Tabla 3. Salario registrados en Quebec para trabajadores del PTAT 2005-2008

Año/Salario en \$CAN	2005	2006	2007	2008
Salario mínimo	7,60\$	7, 75\$	8,00\$	-----
Salario recibido	7,95\$	8.25\$	8.25\$ →	8.52\$

Después de las Provincias de Columbia Británica, Manitoba, Alberta y Saskatchewan, la Provincia de Quebec es la mejor pagada, por lo que los demás Provincias reciben un salario un poco menor a lo que reciben los trabajadores de las Provincias anteriormente mencionadas.

Los estudios realizados por el Instituto Norte-Sur revelan que a los trabajadores locales les pagan más que a los trabajadores mexicanos, por el mismo trabajo. Esto podría tener su explicación en que los trabajadores locales tienen que pagar mayores impuestos y consumir

bienes y servicios que rebasan los gastos de un trabajador mexicano, ya que los trabajadores cuentan con alojamiento y servicios en su mismo lugar de trabajo.

Los impuestos que deben de pagar los trabajadores mexicanos tanto al gobierno federal como al gobierno de la Provincia en donde laboren, son por concepto de impuesto sobre la renta (RRQ), régimen de pensiones (RPC) y seguro de desempleo (AE), que asciende aproximadamente al 15% de su sueldo. Anteriormente todos los trabajadores contaban con un crédito de impuestos de 15,000\$ CAN, con lo que si un trabajador percibía un salario anual menor de esa cantidad quedaba exento de pagar impuestos. Sin embargo por disposición del gobierno federal a partir del 2005, ese crédito se redujo a 9,000\$ CAN. Esta disposición si afectó a los trabajadores, pues ahora por concepto de impuestos llegan a deducirles hasta el 30% de su salario neto.

Además del pago de impuestos, los trabajadores tienen que cubrir una parte de los gastos de transporte y seguro médico, que se les va deduciendo semana a semana. Con estos descuentos, por ejemplo, un trabajador en la Provincia de Quebec que trabajó 6 meses y que ganó 10,000\$ CAN, aproximadamente estaría percibiendo 6,000\$ o 7000\$ CAN. Esta cantidad aun sigue siendo muy representativa para muchas familias, ya que significa un salario de más de \$10, 000 M.N al mes, sin embargo está cantidad anteriormente era mucho mayor porque el crédito de impuestos era más alto.

Una de las principales fallas que se pueden comparar entre los dos resultados es que los trabajadores no están completamente enterados de cómo funciona el sistema de impuestos. Por lo que casi nunca saben cuales son las deducciones que tendrán por el salario que reciben. Y las prestaciones que tienen.

Sobre las jornadas de trabajo los resultados revelan que en efecto, los trabajadores realizan más horas de trabajo a la semana de las que están establecidas. No obstante esto

queda establecido por mutuo acuerdo con el empleador y los trabajadores prefieren trabajar más para maximizar sus ganancias en a temporada. En ocasiones han existido quejas por parte de los trabajadores, que cuando hay temporadas bajas laboran menos de 35 horas a la semana, con lo que resultan molestos al estar en Canadá y no poder trabajar.

Acercas del alojamiento, se pudo observar en el estudio de caso que los trabajadores estaban cómodos en el lugar que les asignaron dentro del lugar de trabajo. Esto sin embargo no coincide con los estudios realizados en el resto de Canadá, principalmente en Ontario, pues los resultados proyectan que las viviendas no siempre son inspeccionadas y que hasta 20 trabajadores pueden llegar a utilizar un baño y que los espacios que les dan son muy pequeños y evidentemente no tienen privacidad. Esto se puede deber a que en Ontario el número de trabajadores que llegan a trabajar rebasa por más de 7000 trabajadores a la Provincia de Quebec, por lo que en una granja el número de trabajadores siempre es mayor. Sin embargo esto no justifica que las viviendas no sean inspeccionadas y que los trabajadores no se sientan cómodos en el lugar en el que se alojan.

En el estudio realizado en Quebec no se detectó que el trabajo fuera agotador, ya que como se explicó anteriormente el trabajo que se realiza en los invernaderos es menos pesado que el trabajo en el campo. Los resultados de los estudios realizados en Ontario, indicaron sin embargo que en otros sectores como la lechuga, el tabaco, pepino, etc. si se requiere de mayor esfuerzo físico. En todos los sectores los trabajadores están clasificados como trabajadores de alto riesgo, y la falta de capacitación en maquinaria como en el manejo de agroquímicos que vulnera su seguridad.