

Revista Latinoamericana de Derecho Social

Patricia Kurczyn Villalobos

LOS TRABAJADORES MIGRANTES MEXICANOS EN CANADÁ¹

MEXICAN MIGRANT WORKERS IN CANADA

LES TRAVAILLEURS MIGRANTS MEXICAINS AU CANADA

Patricia KURCZYN VILLALOBOS²

Miguel Ángel PASTRANA GONZÁLEZ³

RESUMEN: El presente artículo analiza el fenómeno de la migración laboral controlada, como es el caso del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales, celebrado entre México y Canadá. El tema es abordado desde los puntos de vista jurídico y sociológico; a través de consultas de acceso a la información se permitió analizar documentos y situaciones reales y concretas. Asimismo, a más de 40 años de la celebración del memorándum de entendimiento entre nuestro país y Canadá, se considera relevante realizar un estudio que muestre los cambios que ha tenido el marco normativo en materia de trabajo, así como los cambios en los contratos empleados; igualmente llegar a la comprensión que la globalización y la migración han ido en aumento, y que las condiciones de vida de los jornaleros también se han transformado a pesar de los esfuerzos de las autoridades y de la sociedad civil para la protección de los derechos humanos de los migrantes mexicanos.

Palabras clave: trabajadores agrícolas, migrantes, seguridad social, PTAT, migración, Memorándum de Entendimiento, granjas, condiciones de vida.

ABSTRACT: This article analyzes the phenomenon of controlled labor migration, such as the Seasonal Agricultural Workers Program, executed between Mexico and Canada. The issue is addressed from a legal and sociological point of view, through consultations of access to information it was possible to analyze documents and real and specific situations. Besides, more than 40 years of the celebration of the Memorandum of Understanding between our country and Canada, it is considered relevant to conduct a

study showing the modifications that the labor regulatory framework and the applying contracts have undergone; moreover, it is important to fully comprehend that both globalization and migration have increased, and that the living conditions of laborers have also changed despite the efforts of authorities and civil society to protect the human rights of Mexican migrants.

Keywords: Agricultural workers, migrants, social security, SWAP, migration, Memorandum of Understanding, farms, living conditions.

RÉSUMÉ: Le présent article analyse le phénomène de la migration du travail contrôlé comme l'en est du cas du Programme de Travailleurs Agricoles Temporaires, célébré entre le Mexique et le Canada. Le thème est abordé depuis un point de vue juridique et sociologique et furent réalisées des consultations aux autorités au travers de l'accès à l'information ce qui a nous permis d'analyser des documents et des situations réelles concrètes. De la sorte, a plus de 40 de la célébration du mémorandum de l'entente entre notre pays et Canada, nous considérons important la réalisation d'une étude démontrant les changements qui ont eu lieu dans la sphère normative en matière de travail ainsi que les contrats employés, et également arriver à la compréhension que la globalisation et l'immigration ont augmenté, et que les conditions des Travailleurs journaliers se sont aussi transformées. Malgré les efforts des autorités et de la société civile pour la protection des droits de l'homme des émigrants Mexicains.

Mots clés: travailleurs Agricoles émigrants. Sécurité sociale, PTAS, Immigration, Mémorandum D'entente, fermes, conditions de vie.

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Antecedentes*. III. *Marco jurídico*. IV. *¿Acuerdo ejecutivo intergubernamental o tratado internacional?* V. *Requisitos para el trabajo*. VI. *Seguridad social*. VII. *Condiciones de vida y laborales*. VII. *Conclusiones*.

I. INTRODUCCIÓN

A más de 40 años de la celebración del Memorándum de Entendimiento entre México y Canadá relativo al Programa de Trabajadores Agrícolas Mexicanos, las opiniones polarizadas a favor y en contra de éste son amplias; no obstante los diversos estudios sobre el impacto de orden económico y social que provoca la migración de jornaleros mexicanos, útil para el vecino país del norte que además representa mano de obra barata, no se refleja un cambio jurídico que amplíe su protección jurídica.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012 y la incorporación del artículo 28-A, dejan la regulación de dichas relaciones de trabajo bajo el Memorándum citado y conforme al contrato laboral correspondiente, cuyas cláusulas establecen que se sujetarán a las leyes de Canadá.

La migración, como consecuencia del modelo neoliberal y de una economía globalizada, ha discurrido entre normas restrictivas que han limitado las fronteras y los países de mayor poder económico en lo

que se acostumbraba llamar primer mundo, que aprovecha las condiciones de necesidad, pobreza y marginación de amplios sectores de la población de países menos favorecidos económica y socialmente para cubrir sus empleos menos remunerados o de actividades no calificadas.

Como es bien sabido, a nivel mundial la migración laboral no sólo no se ha podido frenar sino que ha ido en aumento; las circunstancias son diversas —guerras, desastres— pero es indudable que la pobreza y el desempleo en algunas regiones son el factor detonante de la salida de los lugares de origen. El fenómeno mundial ha sido motivo de la implementación de numerosos programas, pero según las regiones, las condiciones de los migrantes, el flujo mismo y las políticas públicas de cada país, las reglas y el trato difieren de un lugar a otro. A simple vista pueden advertirse tratamientos legales distintos en la Unión Europea y Estados Unidos, cuyos migrantes son también diferentes. En esta última, por lo que hace a Canadá y Estados Unidos, que encuentran en la fuerza de trabajo de América Latina, una mano de obra barata, se valen de un recurso que les permite satisfacer recursos de crecimiento y desarrollo.

Los contrastes de factores económicos y las crisis recurrentes, incluso las nuevas crisis que la violencia produce, han provocado desempleo y que jornaleros se vean en la necesidad de dejar de cosechar sus propias tierras e incursionar en la migración, con el fin de enviar remesas a sus familias y en ocasiones para buscar la formación de un patrimonio que les permita regresar para iniciar alguna actividad productiva, sin descartar que en ocasiones se queden en el extranjero.

El trabajo que ahora abordamos refiere la migración de los trabajadores agrícolas mexicanos a Canadá que ocurre a través del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales, que en lo subsecuente llamaremos PTAT, considerada una migración “legal” o “legalizada”, acordada, regulada y controlada por los gobiernos mexicano y canadiense. La participación del primero consiste principalmente en la selección de trabajadores y se deja el control de la admisión por parte del gobierno canadiense, que incluso abre sus fronteras para otro tipo de trabajos denominados de bajo perfil o baja especialización, que surgen como respuesta a la flexibilización laboral, en un sentido negativo al dejar de lado factores sociales y derechos humanos en materia del trabajo y de seguridad social.⁴

Por diversos medios de comunicación, el gobierno mexicano ha señalado los puntos positivos del PTAT, considerándolo una movilidad laboral ordenada, sistematizada y segura que ofrece trato digno a los trabajadores, pero algunas organizaciones, e incluso trabajadores que han participado en ese programa, se han manifestado en contra del cuestionable trato que en general han recibido, así como las condiciones laborales y prácticas discriminatorias de las que han sido víctimas —o todavía lo son—. Sin embargo, es innegable que año con año la cantidad de jornaleros que emigran a Canadá para formar

parte del multicitado programa se ha incrementado en mucho, basta señalar que inició con 203 trabajadores en 1974 y que para 2013 el número ascendió a 18,463.

Los objetivos del presente trabajo se dirigen a un análisis jurídico, con un enfoque social, respecto del marco legal que regula la migración de los trabajadores, así como la evolución que ha tenido su contratación y advertir si a través de los años de vigencia del Memorándum de Entendimiento se ha dado a los trabajadores mayor reconocimiento a sus derechos humanos o si, por el contrario, éstos se han visto menoscabados; igualmente se estudiará su regulación en relación con la legislación laboral mexicana, atendiendo a las condiciones reales de los trabajadores.

A pesar de que existen importantes esfuerzos por parte de organizaciones no gubernamentales y del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, entre otras instituciones y autores, falta información completa y actualizada respecto a los documentos oficiales que regula el PTAT, pues los contratos son modificados año con año, es decir, que del mismo modo, las condiciones de trabajo se modifican, y más aún, éstas en la realidad distan de ser conforme a la legislación aplicable; de ahí que hayan surgido manifestaciones para reclamar sus derechos.⁵

Por lo anteriormente expuesto, consideramos la necesidad y la importancia en abordar la problemática desde una perspectiva jurídica, con un enfoque social, para analizar el fenómeno migratorio que trajo consigo el PTAT. Este análisis principalmente se hace a través de los instrumentos jurídicos y tomando en cuenta las consecuencias en los derechos humanos de los jornaleros en materia laboral y de seguridad social; incluidos los impactos sociales.

II. ANTECEDENTES

El gobierno mexicano y el de los Estados Unidos de América en 1942, a través de un acuerdo binacional, crearon el *Emergency Farms Labor Program* o *Mexican Farm Labor Program*, también conocido como Programa Bracero. Este Programa se canceló en 1964 por presiones de organizaciones de derechos humanos, dados los abusos y maltratos a los que eran sujetos los trabajadores.⁶

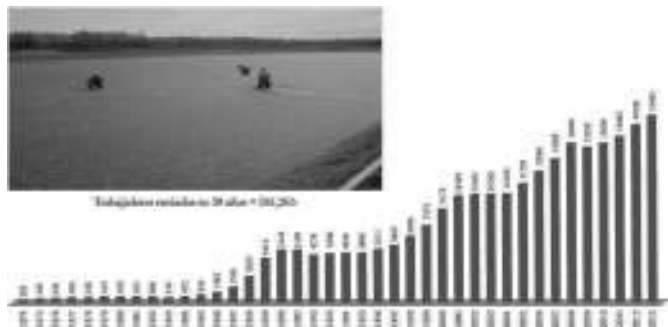
Dos años más tarde, en 1966, el gobierno de Canadá implementó el *Season Agricultural Workers Program* (SWAP), conocido en español como Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), que en sus inicios fue suscrito con países del Caribe como Trinidad y Tobago, Barbados, Granada, Antigua, Dominica, Federación de San Cristóbal, Santa Lucía, San Vicente, Granadinas y Montserrat.⁷

México inició negociaciones en 1974 y fue el 17 de junio del mismo año, cuando en Ottawa, Canadá, se firmó por vez primera el Memorándum de Entendimiento con Canadá relativo al PTAT, teniendo como único anexo el contrato de trabajo que habían de firmar los trabajadores y el cónsul de México, denominado éste como “Agente Gubernamental”.

El 27 de abril de 1995, a pesar de que continuaba en vigor ese Memorándum de Entendimiento firmado 20 años atrás, se ratificó para establecer nuevas bases y se anexaron las normas operativas así como el contrato individual de trabajo que rige las relaciones de los empleadores y jornaleros pertenecientes al PTAT y el Convenio de Seguridad Social entre Canadá y los Estados Unidos Mexicanos.

Para 2014, seguían vigentes el Memorándum y las Normas Operativas de 1995, aunque cada año existen nuevos contratos o acuerdos de empleo. El Memorándum denomina a los contratos de trabajo como “acuerdos de empleos”, aunque los anexos son denominados “contratos”. Para esta fecha había un contrato aplicado en ocho de las nueve provincias de Canadá, y otro que rige única y exclusivamente en la provincia de Columbia Británica.

Como se mencionó en líneas precedentes, la cifra de los jornaleros mexicanos que trabajan en las distintas provincias de Canadá, ha tenido un crecimiento exponencial, como lo demuestra la siguiente estadística:



La estadística que se presenta muestra de manera consistente el crecimiento de la población que emigra a través de este programa, la cual, como se dijo antes, inició con 203 trabajadores y aumentó a 18,463 en 2013, lo que si bien tiene un impacto considerable en relación con las remesas, también se refleja en la vida social de los trabajadores y sus familiares.⁸

III. MARCO JURÍDICO

1. Constitución y LFT

Nuestra carta magna contempla en su artículo 123 fracción XXVI que el contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado y que además de las cláusulas ordinarias, especificará que los gastos de repatriación correrán por cuenta del empresario; supuesto que en la práctica no ocurre así en el contrato de trabajo que firman los jornaleros y el agente de gobierno en el marco del PTAT.

Como es sabido, la legislación mexicana laboral encuentra su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,⁹ y en sus leyes reglamentarias; de esta forma, la segunda Ley Federal del Trabajo fue expedida el 1o. de abril de 1970,¹⁰ la cual en su artículo 28 reguló originalmente las relaciones trabajo fuera del país y que a la letra dice:

Artículo 28. Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:

I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:

a) Los requisitos señalados en el artículo 25.

b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia... o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social...

d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;

II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;

III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró...

IV. El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios; y

V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

Se transcribe el texto por la importancia de su análisis, pues en el Memorándum de Entendimiento y en los contratos relacionados con el PTAT, se refiere que las controversias se someterán a consulta de ambas naciones, y que las relaciones laborales se sujetarán a las leyes de Canadá, lo cual contravenía lo estipulado en el artículo 28 recién citado, pues los contratos establecían la modalidad de contratos a prueba, e igualmente contravenía lo referente a gastos de traslado, comida, vivienda que quedaban a cargo del trabajador.¹¹

Hoy, con la adición del artículo 28-A LFT,¹² se legalizan esas cláusulas, dejando todo al acuerdo de las partes, a la *pacta sunt servanda*, como si se tratara de un contrato civil, lo que de ninguna forma debiera

darse en tanto que la finalidad del contrato de trabajo es determinar condiciones mínimas de trabajo como lo estipula la Ley y sobre las cuales se pretende pactar condiciones superiores. Es evidente que la pretensión es no obstaculizar la finalidad original de la LFT cuyo objetivo, en este tema, sería la protección de la clase vulnerable, en este caso los jornaleros migrantes; sin embargo, esta finalidad no parece quedar bien definida en el nuevo artículo 28-A LFT, que estipula lo siguiente:

Artículo 28-A. En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero, se atenderá a lo dispuesto por dicho acuerdo, que en todo momento salvaguardará los derechos de los trabajadores, conforme a las bases siguientes:

I. Las condiciones generales de trabajo para los mexicanos en el país receptor serán dignas e iguales a las que se otorgue a los trabajadores de aquel país;

II. Al expedirse la visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio, se entenderá que dicha autoridad tiene conocimiento de que se establecerá una relación laboral entre el trabajador y un patrón determinado;

III. Las condiciones para la repatriación, la vivienda, la seguridad social y otras prestaciones se determinarán en el acuerdo;

IV. El reclutamiento y la selección será organizada por la Secretaría del Trabajo...

V. Contendrá mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero...

Como se puede advertir, esta disposición en plena vigencia reduce la protección para los trabajadores, al dejar que todo se estipule en el contrato y que se amolde a las normas del Memorándum de Entendimiento. Si bien la ley y los tratados no pueden contradecirse ni incumplirse, la protección se deja que la pacten las partes mismas.

A. Memorándum de Entendimiento

Ahora bien, analizaremos las modificaciones y la evolución que sufrió el Memorándum de Entendimiento entre los gobiernos de los Estados Unidos Mexicanos y de Canadá relativo a la admisión en este último país de trabajadores agrícolas migratorios mexicanos, tomando como punto de partida el suscrito en Ottawa el 17 de junio de 1974 —vigente hasta 1995—¹³ documento que consta de tres hojas, en el cual se hace la aclaración de que no constituye un tratado internacional sino que únicamente es una cooperación entre México y Canadá. En este Acuerdo de Voluntades se expresa:

- a) Entre las principales obligaciones del gobierno mexicano se encuentra reclutar y seleccionar a jornaleros, mantener una reserva de trabajadores listos para laborar, con documentación y datos listos, para una probable fecha de contratación.
- b) Por su parte el gobierno de Canadá regulará la admisión de las personas que laborarán en dicha nación; solicitará la cantidad de personas a emplear; notificará, en su caso, las cancelaciones de dichas peticiones en un tiempo prudente; y, del mismo modo, otorgará los permisos de empleo.
- c) Que la duración sería desde la fecha de firma hasta por tres años, pero que si ninguna nación lo rescindía, continuaría vigente, hasta que alguna de las partes lo diera por terminado.
- d) El gobierno canadiense anunciaría la cantidad de trabajadores posibles a requerir con 40 días de anticipación y 15 días antes de la fecha de arribo a Canadá se daría el número exacto, no pudiendo disminuir de una cantidad de 20% del número de trabajadores solicitados inicialmente.
- e) Entre los requisitos se solicitaban certificados médicos de los trabajadores, lo que pudo haber ocasionado prácticas discriminatorias.
- f) El cónsul del gobierno mexicano, deberá nombrar un *Agente Gubernamental* para efectos de protección al trabajador, únicamente bajo este instrumento y su respectivo anexo que constituye el acuerdo o contrato de trabajo.

El 27 de abril de 1995, se ratificó el Memorándum de Entendimiento, en el que únicamente se hace referencia en que los gobiernos de ambos países desean continuar con el PTAT, que éste cuenta con dos anexos, uno en que se encuentran las normas operativas, así como el contrato o acuerdo de empleo sobre el cual se regularían las relaciones de trabajo.

El documento tendría una vigencia hasta el año 2000, pero podría seguir si ninguno de los países pedía su rescisión, por lo que el Memorándum, aún vigente, a 20 años, ha modificado la mayoría de las obligaciones y los derechos.

Las condiciones y los términos de este acuerdo binacional continúa con la aclaración de que efectivamente no es, ni será considerado un tratado internacional, sino que conserva su naturaleza de acuerdo administrativo intergubernamental, el cual, entre sus principales características y diferencias con el original, numeral 1 inciso b), señala que los *trabajadores van a ser empleados a un costo especial*. La mayoría de las estipulaciones originales fueron plasmadas en el Anexo I, denominado Normas Operativas del Memorándum de Entendimiento.

Entre los cambios que se dan entre los dos acuerdos que se firmaron el 17 de junio de 1974 y el 27 de abril de 1995 podemos advertir lo siguiente:

- El gobierno canadiense sólo podrá avisar al gobierno mexicano con 20 días de anticipación a la fecha

de su llegada a Canadá, la cantidad de jornaleros requeridos.

- La autoridad en Canadá que regulará el PTAT será el Servicio de Administración y Recursos Agrícolas Extranjeros y en Québec, la Fundación de Empresas de Contratación de Mano de Obra Agrícola Extranjera.
- El inciso d) de las obligaciones para México expresa tener lista una cantidad de 300 trabajadores, examinados médicamente, que no tengan ninguna causa física que disminuya sus habilidades.
- Los empleadores pagarán el servicio de transportación aéreo más económico.¹⁴

Además de estas diferencias y puntos centrales del documento, también se hace la distinción de que a partir de esta fecha el gobierno canadiense tiene menos injerencia y el Agente Gubernamental mexicano y el empleador o su agente se convierten en los responsables directos, lo cual disminuye las responsabilidades directas del gobierno canadiense. Puede decirse que el actual Memorándum y sus Normas Operativas, se vuelven más restrictivas y menos equitativas entre los gobiernos y por ende desiguales para los empleadores y los trabajadores.

2. Respecto de la seguridad social, los ordenamientos que rigen fueron firmados hasta 1995, regulando más de 20 años después cuestiones relacionadas con la seguridad social de los jornaleros y su incorporación a regímenes obligatorios. Esta protección que se entiende tardía, se logró a muchos años de entrada en vigor y funcionamiento del PTAT, pero sin duda constituyen un avance en los derechos humanos y la seguridad social de los migrantes. Los convenios y convenciones referidos son las siguientes:

B. Convenio de seguridad social entre Canadá y los Estados Unidos Mexicanos¹⁵

Este convenio fue firmado el 27 de abril de 1995 y entró en vigor el 1o. de mayo de 1996. Las finalidades del mismo fueron evitar la doble tributación y considerar las semanas cotizadas y laboradas en ambos países, manteniendo los seguros obligatorios del régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social. Contiene el principio de totalización de periodos de seguro, tomando en cuenta periodos cotizados en ambos países.

Asimismo el convenio contempla la conservación de derechos y el pago de pensión en el extranjero. Se garantiza el pago de pensiones respecto de invalidez, vejez, cesantía, muerte y supervivencia, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El Instituto Mexicano del Seguro Social es el encargado a través de la Coordinación de Asuntos Internacionales (CAI), de verificar y realizar los cálculos correspondientes a las semanas cotizadas de los trabajadores en el extranjero.

Es pertinente hacer la aclaración de que el encargado de pagar dichos seguros, así como el correspondiente a gastos médicos por enfermedad ocupacional y no ocupacional, es el propio trabajador, contrario a lo que sucede en nuestro país, pues las cuotas son tripartitas, es decir, pagadas por el patrón-trabajador-gobierno.

Por otra parte, no existe regulación alguna respecto del Infonavit.¹⁶

*C. Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familias*¹⁷

En esa Convención se establecen de manera general las condiciones del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), las condiciones de los trabajadores y la protección de sus derechos humanos, de acuerdo con los tratados internacionales en materia de derechos humanos en que México es parte.

2. Contratos de trabajo

En la actualidad hay un contrato especial para la Columbia Británica, y otro para las otras ocho provincias que participan en el PTAT, y lo que tienen en común es que todos los contratos se someten a las leyes de Canadá y a las propias de las provincias en las que se presta el trabajo, y desde luego las normas del Memorándum de Entendimiento.

El primer contrato celebrado data de 1974 y se denominó Contrato Individual de Trabajo para la Prestación de Servicios por Trabajadores Agrícolas Migratorios Mexicanos en Canadá. Cabe mencionar que se advierte que éste era un contrato más equitativo y con mayores beneficios para los trabajadores frente a las condiciones actuales, aunque se establecían los periodos de prueba que nuestra legislación no contemplaba.¹⁸ Las principales características de dicho contrato eran:

- Un tiempo de trabajo no menor a seis semanas, ni mayor a ocho meses.
- Un periodo de prueba de siete días.
- Un pago no inferior a 80 dólares canadienses por semana.
- Pago por alimentos de 2.10 dólares diarios.
- La vivienda sin costo alguno, que correría a cargo del empleador.
- El costo del viaje correspondía al empleador, y sólo en caso de que no se pasara el periodo de prueba, el gobierno mexicano pagaría los gastos de viaje; y si los trabajadores hubiesen sido requeridos por nombre (trabajadores nominales), los gastos correrían por cuenta del empleador.

- La duración de la jornada de ocho horas podría ser extendida de común acuerdo, pero no ser mayor de doce horas (contrario a la LFT).
- Un día de descanso por cada seis de trabajo, y que sólo en casos extraordinarios por cuestiones de faenas agrícolas podría ser aplazado (situación contraria a la LFT).
- Existía un fondo de ahorro del 20% de las percepciones que sería destinado a las familias de los trabajadores y entregado a éstas.

Para 2014, ocho de las nueve provincias participantes, exceptuada Columbia Británica, contaban con un contrato con características que representan desventajas sustanciales con el primer contrato y que afecta al trabajador en su economía, pues los pagos de alimentos, vivienda e incluso la transportación estaban a cargo del trabajador, en clara contravención a LFT, como ha quedado a partir de la entrada en vigor a las reformas a la LFT de 2012 con la incorporación del artículo 28-A ya expuesto.

El contrato se denomina Contrato de Trabajo para Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá-2014, entre cuyas principales características encontramos las siguientes:

- Periodo contractual no inferior a 240 horas, ni mayor a ocho meses.¹⁹
- Jornada de no más de ocho horas diarias.²⁰
- Por cada seis días de trabajo, tendrá derecho a un día de descanso.²¹
- El alojamiento correrá a cargo del empleador.
- El trabajador deberá pagar un seguro por enfermedad, accidente ocupacional y no ocupacional y muerte.
- El trabajador pagará el viaje, para lo cual desde el primer día de trabajo debe pagar al empleador el costo del viaje, con una tasa del 10% de tasa bruta.
- El trabajador pagará sus comidas, lo que no debe de exceder de 6.50 dólares diarios y cuenta con 30 minutos de descanso por cada comida.
- Se implementa un régimen de transferencias a otros empleadores, con el consentimiento del trabajador y del agente gubernamental.²²

Por último, el contrato más rígido y desventajoso; con mayores variantes es el aplicado en la Columbia Británica, denominado Contrato de Trabajo para Trabajadores Agrícolas Mexicanos en Columbia Británica (C.B.), para 2014. En este contrato haremos hincapié únicamente en las diferencias centrales con el contrato utilizado para las demás provincias en el mismo año 2014, siendo las siguientes:

- El pago de los salarios se realizará por hora y/o a destajo, dependiendo de la función del trabajador.
- El alojamiento corre por cuenta del trabajador, pagando por concepto de renta la cantidad de 5.36 dólares canadienses diarios, no pudiendo ser una renta mayor de 826 dólares canadienses por la estancia total del trabajador; cantidades que serán retenidas por los empleadores.
- El día mínimo de trabajo será de cuatro horas, para que puedan descontarse o deducirse los seguros, rentas, comidas y viaje.
- El pago por concepto de comidas será de 12 dólares diarios por las tres comidas.
- El seguro de vida y demás será de 94 centavos de dólar diarios

Las condiciones de las horas y días de descanso son similares y son los usos y costumbres de las localidades, las que rigen las relaciones de trabajo, con sujeción a las leyes canadienses y de Columbia Británica.

Los contratos humanitarios. Si bien es cierto que el contrato de trabajo se regula en nuestra legislación en el artículo 20 de la LFT, y que la doctrina ha analizado sus elementos así como sus vicisitudes hasta considerar en los tiempos modernos que la flexibilidad contractual resulta necesaria, no podemos perder de vista que tanta flexibilidad puede implicar el menoscabo de los derechos humanos laborales y la aceptación de pérdida de derechos que se traduce en injusticia social. La flexibilidad no debe implicar debilidad jurídica.

La naturaleza propia de un contrato de trabajo es *sui generis*, como lo es el derecho del trabajo y sus instituciones en general; es especial tanto por su tradición histórica y sus orígenes como por la clase a la que pretende proteger de la explotación de la mano de obra que genera lucros injustificados. Dicho de otra manera: “El trabajo es un hecho social, independiente de cualquier naturaleza jurídica; por ello, en cualquier forma coincide con el esfuerzo humano productivo y necesario para sobrevivir”,²³ por lo que lo en función de su indudable y prioritaria circunstancia, bajo cualquier modalidad, en cualquier tiempo y espacio, debe tener la más amplia protección jurídica, social y económica.

Con base en lo anterior se pretende y se propone dar un enfoque a los contratos con un sentido humanitario, tendente a disminuir las desigualdades sociales, sin necesidad de esclavizar al hombre; por el contrario, debe pugnarse siempre por su libre y sano desarrollo en los distintos ámbitos de la vida, que incluye la capacitación y el trabajo. En este tenor, frente a la voluntad de las partes en el caso particular de los contratos de trabajo deben prevalecer los derechos de los trabajadores y el contrato debe quedar supeditado a la fuerza normativa de las leyes proteccionistas. Por ello y porque es claro que el trabajador es sujeto y no objeto, se observan y se presumen algunas condiciones violatorias de los derechos humanos, como lo es que en el contrato se plasmen posibles transferencias, es decir que

un trabajador pasa a trabajar con otro empleador que, aunque mediante su consentimiento expreso, éste bien puede darse bajo presiones y que puede suponer una utilidad económica para el empleador de la cual no participa el trabajador mismo. Esta posibilidad que por mucho tiempo se practicó en el deporte, precisamente entre los jugadores del fútbol, da la impresión de vivir en tiempos de la esclavitud, cuando un amo vendía al esclavo, lo que actualmente se practica mediante transferencias, que si bien se requiere la voluntad del jornalero, sin duda éste se encuentra en desventaja ante el temor de perder el empleo, en caso de no acceder a esas transmisiones.

Con la globalización y los modelos económicos, en el caso del PTAT y sus contratos, se demuestra que las barreras proteccionistas a favor de los trabajadores, consagrados en la legislación laboral se han perdido, dando la apariencia de que el trabajo es un negocio, objeto de comercio y de que se trata de contratos civiles o mercantiles.

Existe una problemática de medular importancia que se refiere a la fuerza protectora en y de los contratos de trabajo, ya que cualquier contravención a la ley laboral, debe hacerse nula, como lo establece el artículo 5 LFT que ordena la irrenunciabilidad de los derechos; así, el trabajador no podía renunciar a sus derechos; hoy el artículo 28-A de la LFT legaliza esa reducción de derechos y se acerca más a un contrato civil, restándole fuerza al contrato de trabajo y venciendo el histórico carácter que lo distinguía.

IV. MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO: ¿ACUERDO EJECUTIVO INTERGUBERNAMENTAL O TRATADO INTERNACIONAL?

Es importante distinguir, si el Memorándum de Entendimiento firmado entre los gobiernos de los Estados Unidos Mexicanos y de Canadá es un acuerdo intergubernamental o un tratado internacional, enfocándonos principalmente en la interpretación a nuestro derecho vigente.

- El Memorándum de Entendimiento firmado en 1974, establece en su punto 12, que: "...es un arreglo intergubernamental ejecutivo y por tanto no constituye un tratado internacional".
- En la ratificación del Memorándum de Entendimiento de 1995, en su punto 2, inciso c) establece, que: es un acuerdo administrativo intergubernamental, que no constituye un tratado internacional y cuya diferencia sobre la interpretación o aplicación del mismo o sus anexos, será solucionada mediante consulta entre ambas partes.

La principal diferencia estriba en el trato de arreglo intergubernamental ejecutivo y el acuerdo administrativo intergubernamental. La coincidencia es negar la naturaleza de un tratado internacional.

Si bien en principio aceptamos que este Memorándum no es un convenio internacional, es necesario analizar su naturaleza jurídica para lo cual es necesario remitirnos a la Ley para la Celebración de

Tratados Internacionales, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 2 de enero de 1992, esto es casi 18 años después de la firma del primer Memorándum de Entendimiento del PTAT, que en su artículo segundo, inciso II lo califica como:

II. “Acuerdo Interinstitucional”: el convenio regido por el derecho internacional público, celebrado por escrito entre cualquier dependencia u organismo descentralizado de la administración pública federal, estatal o municipal y uno o varios órganos gubernamentales extranjeros u organizaciones internacionales, cualquiera que sea su denominación, sea que derive o no de un tratado previamente aprobado.

El ámbito material de los acuerdos interinstitucionales deberá circunscribirse exclusivamente a las atribuciones propias de las dependencias y organismos descentralizados de los niveles de gobierno mencionados que los suscriben.²⁴

La exposición de motivos de la Ley, refiere:

Un acuerdo interinstitucional obliga a las partes firmantes según el derecho internacional público, pero, a diferencia de los tratados, no requiere ser sometidos a la aprobación del Senado, pues no son Ley Suprema de la Nación y, en contraste con los contratos internacionales privados, no son regulados por reglas del derecho internacional privado.

Ahora abordaremos lo que el derecho internacional distingue entre tratados y convenciones internacionales y entre tratados y acuerdos intergubernamentales, para lo cual es necesario recurrir a la Convención de Viena sobre el derecho de los Tratados,²⁵ celebrada el 23 de mayo de 1969, pero que entró en vigor hasta el 27 de enero de 1980. Es de resaltarse que México y Canadá son partes integrantes y firmantes de esta Convención,²⁶ también llamada Tratado de Tratados, que sienta las bases y lineamientos para la comprensión del derecho internacional.

El mencionado instrumento internacional, en su parte I, artículo 2o., refiere que se entenderá por *Tratado: un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular.*

El artículo 4o. establece la irretroactividad de la Convención, que será aplicada a los tratados que fueren celebrados por los Estados después de la entrada en vigor de la Convención; de tal manera que en 1974, no existía y por lo tanto no había distinción entre acuerdo intergubernamental, interinstitucional o tratado, sino que todo esto surge con posterioridad, es decir hasta 1980, con la entrada en vigor de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, y hasta 1992 con la Ley Sobre Tratados Internacionales en México y aquí es necesario recordar que en 1995, se firma un nuevo Memorándum de Entendimiento, el cual ya queda sujeto a las disposiciones de la Convención de Viena.

Ahora bien al interpretar lo anteriormente esgrimido, podemos hacer unas inferencias: la convención de Viena refiere que cualquier acuerdo por escrito entre naciones es un tratado internacional y se registrará por el derecho internacional público. Al lado de esta disposición debe atenderse la jerarquía constitucional que con las reformas y la jurisprudencia pone sus normas a la par de los tratados, es decir por encima de la Ley de Celebración de Tratados, la cual es una ley federal. En función de ello los tratados internacionales tendrán la misma jerarquía y en aquellos casos en que contravenga la Constitución, seguirá prevaleciendo esta última.²⁷ En tal caso, y ya que fue ratificada la Convención de Viena, todo Memorándum de Entendimiento debiera considerarse, independientemente del nombre que se les dé, como un tratado, y por lo tanto debiera ser aprobado por la Cámara de Senadores, que es el órgano facultado para ratificar tratados según el artículo 133 constitucional. En estos términos, y de aceptarse esta teoría, podríamos deducir que el Memorándum de Entendimiento por el cual se rige el PTAT, podría ser un acuerdo internacional sin validez para nuestro sistema jurídico mexicano.

V. REQUISITOS PARA EL TRABAJO

Las autoridades que intervienen en México para la selección y reclutamiento de los jornaleros son, en primer término:

a) la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de dos operadores:

- el Servicio Nacional del Empleo,²⁸ y
- el Servicio Nacional del Empleo en las delegaciones estatales.

b) la Secretaría de Relaciones Exteriores.

c) la Secretaría de Gobernación.

d) la Secretaría de Salud.

e) la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En cuanto a Canadá, las Asociaciones de Granjeros de las Provincias (presumibles empleadores), gestionan ante los gobiernos de sus provincias, que soliciten a través del Memorándum de Entendimiento para el PTAT, la cantidad de trabajadores que necesitan, con el señalamiento de las funciones a desempeñar; entre las cuales se encuentran las relacionadas con los principales cultivos que son de verduras, tabaco, frutas, invernaderos y apicultura.

El Servicio Nacional de Empleo se encarga del reclutamiento de candidatos, a través de las oficinas correspondientes en los estados.

Los requisitos que originalmente se exigen para ser seleccionados se encuentran los siguientes:²⁹

1. Experiencia laboral. Ser jornalero campesino o peón de campo (de preferencia) y debe constar su ocupación en alguno de los siguientes documentos: acta de matrimonio, acta de nacimiento o cartilla militar.
2. Edad. Tener entre 22 y 40 años.
3. Estado Civil. Ser casado o vivir en unión libre (por más de tres años, en caso de concubinato sin hijos).
4. Escolaridad. Contar con tercero de primaria como mínimo y con primero de preparatoria como máximo. Se requiere que sepa leer y escribir de manera fluida.
5. Otros. Radicar en zona rural. Están excluidos quienes radiquen en la capital de la entidad federativa o en zonas conurbadas o en las principales ciudades de los estados. Contar con alguien que pueda atender y resolver los compromisos del trabajador mientras éste se encuentre en Canadá. Las exigencias de los canadienses para contratar a los trabajadores del campo se pueden entender como elementos que serán una clase de impedimento para permanecer en Canadá, o evitar que los trabajadores busquen o intenten permanecer en el país. Sin embargo, las exigencias de estado civil y de residencia son discriminatorias; en cuanto a la edad sería entendible la exigencia de la mayoría de edad —18 años— como la edad mínima para trabajar en el extranjero como lo marca la LFT.³⁰

Actividades diversas

Consideramos pertinente prestar atención de forma breve al surgimiento de diversos programas de movilidad laboral, que en la actualidad funcionan con Canadá y que igualmente se tramitan a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Desde 2002, surge un programa sin la intervención directa del gobierno de Canadá para empleos de bajo perfil o poca especialización, implementando un nuevo modelo denominado *Low Skilled Workers Program* (LSWP), también conocido como *Low-Skilled Foreign Workers Program* (LSFWP) o *Low Skilled Pilot Program* (LSPP).³¹ A través de este programa intentan solventar las necesidades de algunas empresas canadienses, y servir en sectores distintos al agrícola, como son la construcción, el turismo y de servicios entre otros.

Este programa ofrece salarios equivalentes a los recibidos por los trabajadores canadienses, y cubre el costo del viaje redondo. Tienen cobertura médica por lesiones y enfermedades ocupacionales y no ocupacionales y en todo caso se sujetan a las leyes provinciales y convenios colectivos aplicables.

En este orden de ideas, existen múltiples sitios web en los cuales se ofrece trabajo en Canadá, pero el portal del gobierno mexicano³² ofrece una cantidad considerable de empleos denominados de bajo perfil; fenómeno que cada vez crece más. Las características de estas contrataciones son sustancialmente distintas al PTAT, que el tema principal de este trabajo.

VI SEGURIDAD SOCIAL.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define a la seguridad social como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas contra las privaciones económicas y sociales, que de no ser así ocasionaría la desaparición de una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte. También es la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a la familia con hijos.³³

Como se sabe, no existe seguridad social para trabajadores migrantes ilegales o informales³⁴ tema que no se aborda en este trabajo sin desconocer que es una realidad urgente de atender; sin embargo, sí debe hacerse mención de la existencia de mecanismos legales internacionales de protección social para migrantes legales, como es el caso del PTAT. Estos trabajadores que prestan sus servicios de forma subordinada, de igual forma se deben subordinar a las leyes del país en que laboran. En el caso del PTAT, se aplica a los jornaleros el Convenio de Seguridad Social Entre Canadá y los Estados Unidos Mexicanos, que es un instrumento específico.

Por otra parte, y siguiendo a Gabriela Mendizábal,³⁵ hay otros instrumentos legales que rigen para México como son el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares; la Convención relativa a la Lucha Contra la discriminaciones en la esfera de la Enseñanza, de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura; los Convenios de la OIT 19, sobre la igualdad de trato en accidentes del trabajo; 97 sobre los trabajadores migrantes; 102 sobre normas mínimas de seguridad social; 118 sobre la igualdad de trato en accidentes del trabajo; 123 sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes; y 157, sobre conservación de los derechos de seguridad sociales. Así como las recomendaciones igualmente de la OIT, números 86 y 151, sobre los trabajadores migrantes. También señala que regirá para la seguridad social además de la Ley Federal del Trabajo, la legislación del Instituto Mexicano del Seguro Social. A estos convenios pueden agregarse las dos recomendaciones que acompañan al Convenio 102 citado.

La Constitución mexicana en su artículo 123 constitucional apartado A, fracción XXIX,³⁶ incorpora la seguridad social como reconocimiento a un derecho humano social, esto es, un derecho humano de orden prestacional, o de segunda generación que consagra nuestra carta magna. De igual modo establece el sistema de seguridad social para los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión y del Distrito Federal en su apartado B, fracción XI.

Con la finalidad de satisfacer los derechos consagrados en la Constitución, se han establecido a nivel federal principalmente tres instituciones gubernamentales, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas, el primero de ellos es la institución dedicada a los trabajadores del sector privado, al que debieran sujetarse los trabajadores agrícolas que presten sus servicios en territorio nacional y para quienes la LFT tiene un capítulo especial.

El servicio del IMSS se presta y administra por un organismo público descentralizado, que en su artículo 11, dividido en cinco fracciones define los siguientes seguros: “enfermedad y maternidad; invalidez; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; guarderías y prestaciones sociales. Estos seguros se financian por medio de cuotas tripartitas, del gobierno, del empleador y del trabajador. El seguro de riesgos de trabajo se financia por el empleador y la cuota social del Estado.

A partir de 2005, el Consejo Técnico del IMSS estableció para población abierta tres posibilidades de incorporación que se ofrecen para los trabajadores, los cuales son:³⁷

- Seguro médico para la familia.
- Incorporación voluntaria al régimen obligatorio.
- Continuación voluntaria en el régimen obligatorio.

De las principales críticas a la seguridad social en México es la existencia de una política fragmentada en distintas leyes y otorgada en varias instituciones: por un lado para los derechohabientes del IMSS (sector privado), los del ISSSTE (sector público federal) y los del ISSFAM (sector de la Fuerzas Armadas Mexicanas) a lo que se agregan los sistemas de seguridad social para los trabajadores al servicio de los gobiernos estatales y que, por ende, son 31 sistemas distintos, lo que contribuye al reto de hacer realidad la propuesta de un sistema de seguridad social universal y de incluir a los actores sociales, entre los cuales estén los trabajadores migrantes con la posibilidad de establecer la propia migración de derechos de seguridad social.

VII. CONDICIONES DE VIDA Y LABORALES

Resulta importante destacar el papel que tienen los migrantes en la economía y las remesas que aportan para la manutención de familias completas y que constituyen parte de la economía nacional, otra razón más para considerar que deben contar con seguridad social, independientemente de que se hayan o no suscrito los tratados antes referidos.

En el caso particular de Canadá, en que media un Memorándum de Entendimiento, hace no sólo posible sino incluso necesario incorporar a los trabajadores migrantes al régimen de seguridad social obligatorio, migrando con sus propios derechos y dejando cubierta la seguridad social para sus beneficiarios residentes en territorio mexicano.

Numerosas han sido las críticas y cuestionamientos al PTAT, por diversas organizaciones no gubernamentales, investigadores y prensa, incluso las agrupaciones sindicales UFCW (por sus siglas en inglés), Sindicato de Trabajadores de la Alimentación y del Comercio (en español).

La revista bilingüe *Atoctli*³⁸ publicada en territorio canadiense es una fuente importante de información para los migrantes en la que además se les brindan apoyos de traducción, intérpretes y presentaciones interculturales, principalmente. En el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, existe un Seminario Permanente de Migración México-Canadá-Estados Unidos: Impacto de los Programas de Trabajadores Temporales en el Mercado de Trabajo Agrícola Global.³⁹

A pesar de todos los esfuerzos académicos y asistenciales de la sociedad civil (sin demérito de los de las autoridades), queda un largo camino de lucha para que los trabajadores obtengan condiciones de vida dignas, mientras trabajan en los campos canadienses. Es menester señalar que la información sobre estos temas llega a ser limitada, pues no se encuentran los instrumentos administrativos internacionales con facilidad, y los portales oficiales de los gobiernos tampoco cuentan con documentos como el Memorandum de Entendimiento y sus respectivos anexos.

La investigadora del Colegio de Michoacán, Ofelia Becerril Quintana, en una reciente entrevista para la *Jornada de Oriente*,⁴⁰ sostiene que los trabajadores consideran que las condiciones de trabajo a las que son sometidos podrían ser consideradas formas de esclavitud moderna, pues las jornadas de trabajo llegan hasta catorce horas diarias, y que el racismo del que son víctimas algunos trabajadores es latente y constante, a pesar de las leyes que existen en ese país para erradicar esas prácticas que atentan en contra del ser humano. Por otro lado, se apuntó que las condiciones salariales no han tenido un aumento considerable en los últimos cinco años, así como las condiciones de vivienda son precarias a lo que se agrega el tema de climas extremos.

Fred Decosse,⁴¹ en conferencia impartida en 2014, denominada “Trabajadores temporales marroquíes bajo contratos OMI”, en el Seminario Permanente celebrado en el Instituto de Investigaciones Sociales, recalcó que se beneficia más a los países destino que a los trabajadores. Por otro lado, en el mismo orden de ideas señaló que se genera una relación de “...utilitarismo migratorio, pues los trabajadores pierden sus derechos y únicamente valen en función de su utilidad económica...”; del mismo modo indicó que los salarios otorgados a los jornaleros son bajos, lo que genera una dependencia a la fuente de trabajo.

Lo anterior podríamos interpretarlo como un círculo vicioso, esto es, que el trabajador, a pesar de recibir poco, prefiere seguir recibéndolo a no recibir nada en virtud de que no cuenta con recursos u

otro modo de vida para poder realizar otra actividad. Esta condición deja al trabajador cautivo y esclavizado.

Otra de las problemáticas, latentes es la concerniente a la salud; la especialista Jenna Henebry,⁴² afirma que los trabajadores migrantes no reportan sus problemas de salud o lesiones, por miedo a ser deportados o no volver a ser contratados, pero estos problemas de salud se deben principalmente a factores como: largas jornadas laborales, falta de equipo y capacitación. La especialista refiere que los problemas de salud se recrudecen por inadecuadas atenciones médicas, pues los factores de discriminación que sufren los jornaleros hace que no exista una sensibilización hacia ellos y sus padecimientos pasen inadvertidos. Pero eso va más allá pues regresan a México enfermos y al llegar tampoco reciben una adecuada asistencia médica, además de no contar con historiales médicos.

También resulta importante considerar las condiciones familiares de los jornaleros migrantes mexicanos en Canadá; al respecto, Julio Ismael Camacho Solís expuso la problemática que se vive en Chiapas, y refirió que se documentan casos de hogares cuyos integrantes, sean hijos, padres o familiares cercanos, emigran, lo que genera demandas de abandono, divorcio, violencia entre los hijos, hasta violaciones sexuales entre hermanos, y que ha impactado esta migración de forma negativa en la sociedad chiapaneca.⁴³

Aunado a las difíciles condiciones de vida, y problemas sociales y familiares a los que se enfrentan los jornaleros que migran a Canadá, aparecen las llamadas *listas negras* de trabajadores que buscan la sindicación o luchan por sus derechos laborales; diversas asociaciones han demandado públicamente tales prácticas.

En 2011, la Confederación Nacional Campesina exigió la comparecencia ante el Senado de Javier Lozano, entonces secretario del Trabajo, para que explicara la supuestas acciones emprendidas en contra de campesinos mexicanos en Canadá, esto a raíz de supuestas denuncias que realizaron campesinos adscritos al PTAT, pues alegaban que sus derechos laborales les eran negados, por encontrarse en *listas negras*, dadas sus actividades sindicales. A esta denuncia se unió la de Gerardo Sánchez García,⁴⁴ que sostuvo que el Consulado de Vancouver es quien gira instrucciones para que los trabajadores con actividad sindical no vuelvan al PTAT. El mismo Sánchez García recalcó que la amenaza a los jornaleros de ser repatriados o incluidos en la lista negra es una realidad.⁴⁵

Elizabeth Velasco publicó en *La Jornada* que tres ex empleados (Diego Prieto, Javier Valdez y Félix Martínez) del consulado de México en Vancouver revelaron ante las autoridades laborales de Columbia Británica, en Canadá, que recibieron órdenes expresas de funcionarios de la Secretaría de Relaciones Exteriores y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de realizar una campaña *antisindical, de despido y exclusión*, de jornaleros adscritos al PTAT, que durante su estancia se hubiesen afiliado al

Sindicato de Trabajadores de Alimentación y del Comercio (UFCW). También apuntaron que de la embajada y otras autoridades, les pedían lista de las granjas donde se sospechaba que había trabajadores en contacto con la UFCW, para incluirlos en bitácora que se enviaba a la STPS, y que dichos trabajadores fueran enviados a otras granjas donde no había sindicato.⁴⁶ Esta acción atenta contra un derecho consagrado en nuestra Constitución, en el artículo 123 apartado A, fracción XVI, citado antes y en el cual se reconoce el derecho de asociación de los trabajadores.

A raíz de las declaraciones de dichos empleados y de las demandas de la UFCW, y el caso 61973/, abierto luego de que varios empleados de las granjas Sidhu se quejaron, y a raíz de las audiencias en las que declararon Valdez y Prieto, el gobierno mexicano demandó ante el Consejo de Relaciones Laborales de Columbia Británica una suspensión provisional de las audiencias sobre el caso antes referido; el gobierno nacional alegó que:

México sufriría un daño irreparable si las audiencias continúan en la manera actual... así como pidió... no escuchar ninguna prueba de lo que hizo México... con la acusación de que la UFCW... pretende violar su inmunidad y de orillar a la CRL a involucrarse en acciones soberanas de un Estado extranjero con respecto a sus propios ciudadanos.⁴⁷

Desde 2011, la sección 1518 de la UFCWU (United Food and Commercial Workers Union), se ha enfrentado legalmente contra diversas empresas y el gobierno mexicano, por la situación que viven los jornaleros en Canadá, y que el gobierno mexicano no apoya a los connacionales para que puedan ser sindicalizados. El 22 de marzo de 2013, esta unión de trabajadores presentó una demanda ante la Suprema Corte de Columbia Británica en contra del Consejo de Relaciones Laborales de dicha provincia y así como en contra del consulado general mexicano en Vancouver. El organismo sostiene que México no goza de inmunidad de quejas de prácticas laborales injustas.⁴⁸ La activista de la organización Justicia para los Trabajadores Migrantes, Adriana Paz, declaró que existe una represión a los trabajadores que buscan defender sus derechos, que el consulado hace listas negras y el trabajador es castigado sacándolo del PTAT, por uno o dos años, y en algunos casos de forma definitiva. Esta activista plantea que se eliminen los procesos de repatriación o despido por enfermedad o problema laboral, así como un mecanismo de obtención de residencia permanente, pues los migrantes son una mano de obra esencial para Canadá.⁴⁹ Los trabajadores migrantes son vulnerables por su escaso conocimiento de sus derechos laborales, como lo refirió el Sindicato.

Por su parte, el gobierno mexicano por conducto de la Secretaría de Relaciones Exteriores, a través de los consulados de México en Canadá y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tienen responsabilidades conjuntas como son las de vigilar que las condiciones de empleo sean adecuadas y de

acuerdo con la legislación canadiense vigente, facultades y obligaciones que se disponen en el Memorándum de Entendimiento.

Un factor trascendental para las condiciones de vida y laborales de los trabajadores agrícolas, es la participación de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo, pues esta instancia es la encargada de la designación de los trabajadores a determinadas granjas (aunque en ocasiones es a petición directa del empleador); la movilidad de una granja a otra (circunstancia autorizada en las reglas operativas del Memorándum de Entendimiento), así como las instancias ante quienes pueden acudir los jornaleros para la protección de sus derechos y el seguimiento que se le da a las mismas quejas.

En el caso concreto, la mencionada coordinación emite la convocatoria y criterios de reclutamiento; realiza cambios, modificaciones y cancelaciones de las requisiciones; así como da el seguimiento a la estancia de los trabajadores, lo anterior a través de los reportes enviados por los consulados de México en Canadá.

Ahora bien, existen diversas solicitudes de acceso a la información, en donde los peticionarios les requieren tanto a la Secretaría de Relaciones Exteriores como a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, información referente a las granjas y al Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales.⁵⁰ En los que se advierte que existen formatos de requisiciones en los cuales los empleadores solicitan el número de trabajadores o los nombres de los trabajadores que solicitan para laborar, así como los periodos y la movilidad de éstos.

Existen dos casos en particular que resultan muy interesantes, los recursos de revisión RDA 4958/14 y RDA 426/15,⁵¹ ambos sustentados en contra de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como sujeto obligado y resueltos por el entonces Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos (actualmente Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos), el primero de los anteriores referente al tema de la Granja El Dorado y el segundo respecto de la granja Red Rock.

En las anteriores resoluciones si bien existen elementos jurídicos muy interesantes, lo que interesa para fines del presente artículo son reportes de ambas granjas en los cuales contienen diferentes rubros: número, expediente, nombre, paterno, materno, sexo, provincia, granja, fecha de salida, fecha de regreso, tipo reporte y descripción. En ambos casos se advierte que respecto de esas dos granjas existieron quejas por parte de los jornaleros.

En algunas de las quejas encontramos que: la paga no es justa, el trabajo no corresponde a lo estipulado en el contrato, se paga por horas por destajo, malos tratos del empleador o de la familia de éste, entre otros. Sin embargo también existen en estos recursos de revisión temas de repatriación de jornaleros.

La granja El Dorado únicamente participó en el PTAT como empleador contratante en los años 2007 y 2009, y en los años 2012 y 2013 le fueron transferidas tres personas. Y el caso de la granja Red Rock ubicada en Alberta, un reporte en especial particular refiere golpes por parte de un capataz a un jornalero.

Pero tanto el gobierno canadiense como el mexicano cuentan con listas de empleadores suspendidos, que previo a esa suspensión existen otras medidas como las amonestaciones verbales o por escrito, sin embargo, al estar suspendidos no pueden elegir trabajadores extranjeros por un periodo de dos años; existe un portal de Internet del gobierno canadiense en la que se indicaba qué granjas no pueden contratar jornaleros extranjeros.⁵²

De lo anterior se advierte que las autoridades mexicanas y canadienses verifican el cumplimiento de las normas laborales y buscan que los derechos de los jornaleros sean respetados, y existen sanciones para quienes violen las normas, como lo es la suspensión del programa para dichas granjas, pero de igual forma se advierte que en la realidad existen estas condiciones de vida de algunos inmigrantes. Todos los anteriores factores laborales, personales, familiares y sociales nos llevan a reflexionar y pugnar por mejores condiciones para los trabajadores migrantes temporales, a fin de obtener una mayor productividad y una mejora en la vida de los migrantes

VIII. CONCLUSIONES

Los retos para abatir las desigualdades y el menoscabo de los derechos humanos de los jornaleros que emigran a Canadá apoyados en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales, cada vez son mayores por parte del gobierno, asociaciones civiles y grupos de académicos, pero a pesar de estos importantes esfuerzos siguen pareciendo insuficientes para provocar el cambio; lo cierto es que las organizaciones de la sociedad civil han contribuido y procurado una mejor vida para los connacionales, pero aún falta mucho por avanzar.

El mayor reto corresponde a México, pues como se advierte, el gobierno canadiense cada vez ha tenido menor injerencia, y el gobierno mexicano con las reformas a la Ley Federal del Trabajo, en la práctica deja a la deriva a los migrantes cuya protección por parte del derecho nacional no parece fortalecerse a pesar de las acciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de la Secretaría de Relaciones Exteriores, como las inspecciones del trabajo y las amonestaciones a las granjas que incumplen con la normatividad y las condiciones establecidas en el PTAT.

A lo largo de este trabajo hemos logrado distinguir que los derechos de los trabajadores contratados bajo el PTAT, en cuanto a la normatividad han sufrido un detrimento y han dejado la resolución de controversias a consultarse entre países, pero en realidad sujetándose a las leyes canadienses.

Por otro lado, no pasa inadvertido el hecho de que la economía, las condiciones de vida y el desempleo, entre otros factores (puede ahora pensarse que la violencia misma tiene influencia) que se viven en algunas regiones de nuestro país, obliga a los trabajadores a vender su mano de obra en el exterior; en países que obtienen ganancias fructíferas, permite a sus industrias y economía crecer y con ello su seguridad social. Por otra parte, en medio de las crisis económicas que propician el aumento de la población migrante para participar en el PTAT o algún otro programa como *Low Skilled Workers Program* (LSWP), genera una contribución significativa con las remesas que envían para sus familias, aunque el costo que tienen que pagar algunos de ellos parece demasiado alto: extenuantes jornadas laborales, condiciones de vivienda paupérrimas en climas extremos, problemas raciales de los cuales son víctimas al igual que otras posibles discriminaciones como lo es no contar con seguridad social similar a otros trabajadores en Canadá, y enfermedades o lesiones, algunas dentro de la categoría de los riesgos de trabajo. Pero esto no ocurre sólo porque una de las partes decida que así sea; significa que el gobierno mexicano no ha generado las cláusulas necesarias para obtener mejores condiciones laborales y de seguridad social, temas en los que tiene que trabajar arduamente para abatir esta problemática y ayudar realmente a los jornaleros migrantes nacionales. Las necesidades de los empleadores canadienses permiten ser menos complacientes, y no permitir abusos y menos que éstos se legalicen en los contratos. En concreto, lo que se requiere es garantizar un trato digno, lo que incluye un salario remunerador.

La tradición laboralista debe mantenerse a la vista —y desde luego en la práctica— del trabajo de migrantes en cualquier parte del mundo.

La debilidad económica no puede avalar la flexibilidad laboral por la que se ha pugnado en las últimas décadas.⁵³ El desnivel económico y social entre las partes no implica que se apruebe y consienta la desigualdad, que representa violación a los derechos humanos sociales y económicos.

Así, a más de 40 años de vida del PTAT, el panorama que se avizora no es del todo claro para los tiempos venideros. No obstante, el camino debe ser en un solo sentido, y ese es que existan acuerdos equitativos entre las naciones, que las leyes de México protejan a los trabajadores migrantes, las cuales deben otorgar mayor certidumbre a la persona que trabaja en el extranjero. No puede olvidarse que el contrato de trabajo, por su naturaleza especial no puede quedar sometido exclusivamente a un acuerdo entre las partes, ya que éstas no son iguales. Los empleadores canadienses, como patrones tienen un estatus económico y social de mayor nivel que los jornaleros mexicanos, casi todos con educación limitada y grandes necesidades económicas. Esta desigualdad, como siempre se ha dado en las relaciones laborales, crea una gran desventaja para el trabajador, la parte débil y que en este caso es más frágil al residir en un país ajeno, como extranjero y en un medio extraño, distinto al habitual que ya no hace falta describir.

Por último, debemos ser críticos y reconocer que el camino es difícil, que el gobierno mexicano enfrenta grandes retos y tiene la obligación de proteger a sus nacionales que salen al extranjero a trabajar en estos programas de movilidad laboral, en un marco de respeto a los derechos humanos sociales y económicos que igualmente son universales, interdependientes, indivisibles y progresivos.

IX. BIBLIOGRAFÍA

CAMACHO SOLÍS, Julio Ismael, *Los trabajadores migrantes e informales excluidos de la Seguridad Social propuestas de inclusión*, 6a. Conferencia Internacional de Política e Investigación en Seguridad Social, Luxemburgo, 2010.

CONSULADO GENERAL DE MÉXICO EN MONTREAL, “Disposiciones generales de Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales”, disponible en <http://consulmex.sre.gob.mx/montreal/index.php/es/programa-de-trabajadores-agricolas> (consultada el 1o. de marzo de 2014).

Contrato Individual de Trabajo para la Prestación de Servicios por Trabajadores Agrícolas Migratorios Mexicanos en Canadá (Primer contrato utilizado en 1974). El documento fue proporcionado por la Secretaría de Relaciones Exteriores, a través del derecho al acceso de información ejercido a través del Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de datos —Actualmente Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos—, 30 de abril de 2014.

Contrato de Trabajo para Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá-2014. El documento fue proporcionado por la Secretaría de Relaciones Exteriores, en cumplimiento a la resolución del Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos —Actualmente Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos—, 30 de abril de 2014.

Contrato de Trabajo para Trabajadores Agrícolas Mexicanos en Columbia Británica (C.B.), para el año 2014. El documento fue proporcionado por la Secretaría de Relaciones Exteriores, en cumplimiento a la resolución del Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos —Actualmente Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos—, 30 de abril de 2014.

DÁVILA, Patricia, “Exigen al secretario del Trabajo explique lista negra de jornaleros en Canadá”, *Revista Proceso* (en línea), México, 10 de agosto de 2011, disponible en <http://www.proceso.com.mx/?p=278352> (consultada el 15 de mayo de 2014).

GODOY, Emilio, “México reprime sindicalización de trabajadores migratorios... en Canadá”, *Revista Proceso* (en línea), 12 de abril de 2013, disponible en <http://www.proceso.com.mx/?p=338828> (consultada el 15 de mayo de 2014).

GÓMEZ-ROBLEDO VERDUZCO, Alfonso, *Derecho internacional: temas selectos*, México, UNAM, 2008.

HENNEBRY, Jenna L., “Trabajadores emigrantes regresan enfermos o lastimados de Canadá”, *Boletín UNAM-DGCS-217*, disponible en http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2010_217.html (consultada el 13 de marzo de 2014).

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Las nuevas relaciones del trabajo*, México, Porrúa, 1999.

——— (coord.), *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?*, México, UNAM, 2003.

——— et al. (coords.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, México, UNAM, 2003.

LUTZ, Bruno et al., “Cuerpo y biopanoptismo en México a principios del siglo XXI: el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales a Canadá”, *Revista Estudios Fronterizos*, Mexicali, núm. 21, SCIELO, 2010, disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-69612010000100004 (consultada el 1o. de marzo de 2014).

Memorándum de Entendimiento entre el gobierno de Los Estados Unidos Mexicanos y el gobierno de Canadá relativo a la admisión en Canadá de trabajadores agrícolas migratorios mexicanos (original, firmado en junio de 1974, en Ottawa, Canadá). (El documento fue proporcionado por la Secretaría de Relaciones Exteriores, en cumplimiento a la resolución del Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos —Actualmente Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos— de fecha 30 de abril de 2014).

Memorándum de Entendimiento entre el gobierno de Los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Canadá relativo a la admisión en Canadá de trabajadores agrícolas migratorios mexicanos temporales (firmado el 27 de abril 1995, convenio que rige actualmente el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales). (El documento fue proporcionado por la Secretaría de Relaciones Exteriores, en cumplimiento a la resolución del Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos —Actualmente Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos—, 30 de abril de 2014).

MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, *La protección social de los trabajadores migrantes*. 6a. Conferencia Internacional de Política e Investigación en Seguridad Social, Luxemburgo, 2010.

MUÑOZ CARRILLO, Luis Manuel, “Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá: Costos y Beneficios”, Washington DC, The George Washington University, 2011, disponible en http://www.gwu.edu/~ibi/minerva/Spring2011/Luis_Munoz_Spanish_version.pdf (consultada el 1o. de marzo de 2014).

Normas Operativas para el Memorándum de Entendimiento entre los Gobiernos de los Estados Unidos Mexicanos y Canadá (Anexo I del Memorándum de Entendimiento firmado en 1995). El documento

fue proporcionado por la Secretaría de Relaciones Exteriores, a través del IFAI.

ORGANIZACIÓN DE LA NACIONES UNIDAS, “Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares”, http://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/docs/cmw_c_mex1_sp.doc (consultada el 19 de febrero de 2014).

“Apoyo para trabajadores migrantes en Canadá”, *Revista Atoctli para trabajadores migrantes*, disponible en <http://atoctli.com/es> (consultada el 1o. de marzo de 2014).

“Servicio Nacional de Empleo de Moleros”, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Requisitos para la contratación de personal para el PTAT”, disponible en <http://www.sne.morelos.gob.mx/ptat.html> (consultada el 19 de febrero de 2014).

SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO, “Información gubernamental acerca del PTAT”, disponible en http://www.empleo.gob.mx/es_mx/empleo/acuerdo_de_cooperacion_laboral_mexicocanada (consultada el 19 de febrero de 2014).

SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO, “Requisitos para los trabajadores que desean incorporarse al PTAT”, disponible en http://www.empleo.gob.mx/es_mx/empleo/servicio_nacional_de_empleo (consultada el 19 de febrero de 2014).

———, “Información estadística referente al PTAT”, http://www.migracion-ue-alc.eu/documents/conf_y_eventos/2013/Pasantia%20Mexico/1.SRE_Programa%20de%20Trabajadores%20Canada.pdf (consultada el 25 de abril de 2014).

TREJO GARCÍA, Elma del Carmen, “Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT)”, *LX Legislatura*, México, 2007, <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spe/SPE-ISS-CI-15-07.pdf> (consultada el 19 de febrero de 2014).

VELASCO C., Elizabeth, “Ordenaron SRE y STPS a consulado en Canadá hacer campaña antisindical”, *La Jornada*, 19 de marzo de 2012, disponible en <http://www.jornada.unam.mx/2012/03/19/politica/015n1pol> (consultada el 16 de mayo de 2014).

VARELA LOYOLA, Víctor Hugo, “Urgen activistas e investigadores a revisar el programa de trabajadores a Canadá”, *La Jornada de Oriente*, 7 de marzo de 2014.

¹ Recibido el 1o. de julio de 2015 y aceptado para su publicación el 9 de septiembre de 2015.

² Investigadora con licencia del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM; presidenta de la Sociedad Mexicana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (SMDTSS).

³ Profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM; colaborador de la *Revista Latinoamericana de Derecho Social*; miembro activo de la SMDTSS. miguepg111@hotmail.com.

⁴ Cabe mencionar que el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), no es exclusivo de México, y que el gobierno canadiense, lo ha realizado interrumpidamente desde 1966 con otros países. Jamaica, Trinidad y Tobago, Barbados, entre otros países del Caribe. http://www.migracion-ue-alc.eu/documents/conf_y_eventos/2013/Pasantia%20Mexico/1.SRE_Programa%20de%20Trabajadores%20Agricolas%20Temporales%20Mexico-Canada.pdf.

⁵ En septiembre de 2005, 32 trabajadores agrícolas migrantes mexicanos fueron despedidos y deportados de una granja de arándanos en la provincia canadiense de la Columbia Británica; el motivo de su despido-deportación fue el reclamar y organizar una huelga exigiendo el cumplimiento de su contrato laboral, así como mejores condiciones de trabajo y de vivienda.

Información obtenida del diario digital de Ecuador, obra de Andriana Paz Ramírez, <http://elecuadoriano.net/2014/02/20/somos-como-esclavos-que-viajan-en-avion-y-con-visa-de-trabajo-trabajadores-migrantes-en-canada/>.

⁶ Muñoz Carrillo, Luis Manuel; *Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá: Costos y Beneficios*, Washington, The George Washington University, 2011, p. 8.

⁷ Consultada el 10 de marzo de 2014, disponible http://www.gwu.edu/~ibi/minerva/Spring2011/Luis_Munoz_Spanish_version.pdf.

⁸ La estadística, junto con otros datos es proporcionada por el Servicio Nacional del Empleo, a través de la Dirección de Mo puede encontrar en http://uealc.eu/documents/conf_y_eventos/2013/Pasantia%20Mexico/1.SRE_Programa%20de%20Trabajadores%20Agricolas%20TemCanada.pdf.

⁹ El artículo 73 constitucional establece en la fracción X que el Congreso de la Unión tiene facultades para legislar, entre otras materias, las leyes reglamentarias del artículo 123.

¹⁰ Ley Federal del Trabajo consultada el 27 de abril de 2014, disponible en http://www.normateca.gob.mx/Archivos/66_D_3119_07-05-2012.pdf.

¹¹ Incluso el importe del boleto de avión se descuenta en pagos parciales a los trabajadores.

¹²

Ley Federal del Trabajo consultada el 27/04/2014, disponible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>.

- ¹³ Tómese en cuenta que el Tratado de Libre Comercio entre Canadá, Estados Unidos y México, se firmó el 17 de diciembre de 1992 y entró en vigor el 1o. de enero de 1994, y se acompañó de dos acuerdos de cooperación, uno de ellos el de Cooperación Laboral para América del Norte (ACLAN), en cuyo anexo I se determinó una declaración de principios por la cual los tres países se comprometían a cumplir con sus legislaciones laborales, lo cual no refería extraterritorialidad alguna.
- ¹⁴ A pesar de que está contemplado que el empleador pagará el servicio, el trabajador en el contrato se compromete a pagar a través de deducciones diarias al salario el costo del transporte, que en su momento cubrió el empleador.
- ¹⁵ <http://www.treaty-accord.gc.ca/text-texte.aspx?lang=eng&id=102208>. La condición de seguridad social se vuelve a tratar en la última parte de este trabajo.
- ¹⁶ Consideramos importante dar un apartado especial a la seguridad social de los migrantes, por lo que se abordará más adelante.
- ¹⁷ Documento disponible en http://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/docs/cmw_c_mex1_sp.doc. (consultada el 24 de marzo de 2014).
- ¹⁸ Los contratos a prueba fueron eliminados en la segunda LFT y volvieron a regularse con las reformas de noviembre de 2012.
- ¹⁹ En el contrato que firman los trabajadores y los representantes del gobierno se establece un periodo de prueba de 14 días. Dicho periodo de prueba no contemplado en la anterior legislación laboral mexicana.
- ²⁰ Salvo pacto en contrario, por las necesidades del empleo, y de común acuerdo entre el trabajador y empleador, conforme a las costumbres del distrito en que laboren.
- ²¹ Salvo pacto en contrario y de acuerdo con las necesidades del trabajo.
- ²² Convirtiendo al trabajador en un objeto de comercio, o un bien mueble, transferible.
- ²³ Kurczyn Villalobos, Patricia, *Las nuevas relaciones de trabajo*, México, UNAM, 1999, p. 181.
- ²⁴ Ley consultada en el portal oficial de la Cámara de Diputados, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/216.pdf>.
- ²⁵

Instrumento <http://www.derechos.org/nizkor/ley/viena.html> (consultada el 15 de mayo de 2014).

- ²⁶ Gómez-Robledo Verduzco, Alfonso, *Derecho internacional: temas selectos*, México, UNAM, 2008, *cit.*, p. 172. México firmó la Convención el 23 de mayo de 1969 y fue aprobado por el Senado hasta el 25 de septiembre de 1974. Por su parte el gobierno de Canadá no firmó dicho convenio, sino hasta el 14 de octubre de 1970, el gobierno canadiense depositó su instrumento de adhesión, ante el secretario general de las Naciones Unidas. La Convención fue aprobada y entró en vigor el 27 de enero de 1980, aprobado por 79 votos a favor, 19 abstenciones y un voto en contra por parte de Francia.
- ²⁷ Tesis 2a./J.69/2014, *Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Decima Época, libro 7, t. I, junio 2014, p 555.
- ²⁸ Como antes se dice, la operación se realiza mediante un mecanismo de movilidad laboral entre Canadá y México a través del Servicio Nacional del Empleo que depende de la STPS, encargado de reclutar y seleccionar a personas (desempleadas y subempleadas) que cuenten con experiencia laboral requerida por el empleador que es la única instancia autorizada para el reclutamiento, selección y contratación de trabajadores.
- ²⁹ <http://www.sne.morelos.gob.mx/ptat.html>.
- ³⁰ Artículo 29 LFT.
- ³¹ Muñoz Carrillo, Luis Manuel, *Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá: Costos y Beneficios*, *cit.*, p. 8, disponible en http://www.gwu.edu/~ibi/minerva/Spring2011/Luis_Munoz_Spanish_version.pdf (consultada el 1 de marzo de 2014).
- ³² www.empleo.gob.mx.
- ³³ Camacho Solís, Julio Ismael, *Los trabajadores migrantes e informales excluidos de la seguridad social propuestas de inclusión. 6a. Conferencia Internacional de Política e Investigación en seguridad social*, Luxemburgo, 2010, 19/9-1/10, p. 9.
- ³⁴ Camacho Solís, Julio Ismael, *Los trabajadores migrantes...*, *cit.*, p. 7.
- ³⁵ Mendizábal Bermúdez, Gabriela, *La protección social de los trabajadores migrantes. 6a. Conferencia Internacional de Política e Investigación en Seguridad Social*, Luxemburgo, 2010, 19/9-1/10.
- ³⁶ Además del derecho humano a la protección de la salud que se inserta en el artículo 4o. constitucional.
- ³⁷ Muñoz Carrillo, Luis Manuel, *op. cit.*, p. 18.

- ³⁸ Revista *Atoctli*, www.atocli.com.mx. Es una publicación digital e impresa que se distribuye gratuitamente, aportación de voluntarios. No es exclusiva para mexicanos sino para todos los trabajadores migrantes que laboran en las granjas canadienses, por lo que es un apoyo para los latinoamericanos principalmente.
- ³⁹ http://www.ijs.unam.mx/indexcontent.php?_module=435&a82c2454322b64c506e53a2b23a772d9&2a3b56f83608ded2d4b5710cd4f440ca&b6ec740bc044e5297f46ba20c4ca36de&49f6a572ad24f68b9fec5fc38d8127de.
- ⁴⁰ Artículo periodístico, de *La Jornada de Oriente*, 7 de marzo de 2014, disponible en <http://www.lajornadadeoriente.com.mx/2014/03/07/urgen-activistas-e-investigadores-a-revisar-el-programa-de-trabajadores-a-canada/>.
- ⁴¹ http://www.ijs.unam.mx/indexcontent.php?_module=604&9cf81d8026a9018052c429cc4e56739b.
- ⁴² http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2010_217.html.
- ⁴³ Camacho Solís, Julio Ismael, ponencia “Los trabajadores migrantes e informales excluidos de la seguridad social propuesta de inclusión”, Asociación Internacional de la Seguridad Social.
- ⁴⁴ Diputado federal en esa época y después dirigente de la Confederación Nacional Campesina.
- ⁴⁵ Dávila, Patricia, “Exigen al secretario del Trabajo explique lista negra de jornaleros en Canadá”, *Revista Proceso* (en línea), México, 10 de agosto de 2011, disponible en <http://www.proceso.com.mx/?p=278352> (consultada el 15 de mayo de 2014).
- ⁴⁶ Velasco C., Elizabeth, “Ordenaron SRE y STPS a consulado en Canadá hacer campaña antisindical”, *La Jornada*, 19 de marzo de 2012, disponible en <http://www.jornada.unam.mx/2012/03/19/politica/015n1pol> (consultada el 16 de mayo de 2014).
- ⁴⁷ *Idem*. Resulta pertinente hacer la aclaración que no se encuentra información alguna posterior del caso 61973/, sin embargo, existe un comunicado oficial de algunos diputados de la LXI Legislatura, de fecha 25 de abril de 2012, publicada en la *Gaceta Parlamentaria*, número 3498-XI, en la que se exhorta al Ejecutivo Federal a dar cumplimiento a la Ley Federal del Trabajo, permitir la libre asociación sindical, así como a que las negociaciones del PTAT, cumplieran con lo estipulado por el artículo 28 de la LFT, referente a los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y su familia, disponible en <http://gaceta.diputados.gob.mx/Black/Gaceta/Anteriores/61/2012/abr/20120425-XI/ComunicacionOficial-1.html> (consultada el 17 de mayo de 2014).

48

Godoy, Emilio, "México reprime sindicalización de trabajadores migratorios... en Canadá", *Revista Proceso* (en línea), 12 de abril de 2013, disponible en <http://www.proceso.com.mx/?p=338828> (consultada el 15 de mayo de 2014).

⁴⁹ *Idem*.

⁵⁰ Recursos de Revisión RDA 1773/ 14 sentido de la resolución modifica, RDA 1774/14 sentido de la resolución revoca, RDA 1777/14 sentido de la resolución modifica, RDA 3184/14 sentido de la resolución modifica, RDA 3259/14 vs. SRE sentido de la resolución modifica, todos los anteriores sustentados en contra de la Secretaría de Relaciones Exteriores, y resueltos por el Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos, actualmente Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos. Información disponible en <http://buscador.ifai.org.mx/buscador/bienvenido.do> (consultada el 4 de julio de 2015).

⁵¹ Información disponible en <http://buscador.ifai.org.mx/buscador/bienvenido.do> (consultada el 10. de agosto de 2015).

⁵² Información disponible en <http://www.cic.gc.ca/english/work/list.asp> (consultada en marzo de 2015).

⁵³ La flexibilidad laboral tiene varias modalidades; en el caso que nos ocupa nos referimos a la tolerancia en las condiciones mínimas y máximas que se conocen en derecho del trabajo. Hay flexibilidad, como la horaria, o en otras modalidades que lejos de menoscabar los derechos de los trabajadores pueden facilitarles la ejecución de sus tareas. De tal suerte que la flexibilización no es el monstruo que *a priori* pudiera entenderse.