

Rosa María Vanegas

---

## Relaciones bilaterales México-Canadá. El *Memorandum* de Entendimiento y su contrato laboral

### *Memorandum de Entendimiento y sus normas operativas*

El *Memorandum* de Entendimiento es un acuerdo administrativo intergubernamental que no constituye un tratado internacional ni recurre a los arbitrajes internacionales, como en el caso de los tratados que están regidos por la Organización de las Naciones Unidas mediante el Convenio de Tratados Internacionales; por lo que lo considero más bien un pacto de caballeros, dado que ha operado durante 25 años y cuyas diferencias de interpretación o aplicación se solucionan mediante revisión propuesta por alguno de los países. El memorando por tanto, puede ser modificado en cualquier momento si así lo aprueban por escrito y también puede ser rescindido por cualquiera de los dos gobiernos notificándolo con tres meses de antelación.

El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos, como queda dicho, data de 1974 y fue revisado por última vez el 1 de enero de 1995, seguirá hasta el 1 de enero del 2000 y continuará en vigor si no hay objeciones por los gobiernos. Este programa se considera benéfico para ambas partes y además facilita el traslado de trabajadores agrícolas mexicanos temporales a las granjas canadienses, aunque debería haber algunos ajustes que beneficien más al trabajador mexicano, como el crear mecanismos de defensa de sus derechos laborales.

El memorando establece principios. Por ejemplo especifica que la operación del programa sea administra-

da de acuerdo con normas operativas. Los trabajadores son contratados con un salario especial y reciben de sus respectivos empleadores un alojamiento adecuado y trato igual al de los trabajadores canadienses que realicen el mismo tipo de labor agrícola y de acuerdo con las leyes canadienses: también estipula que podrán emplearse en cualquier actividad agrícola realizada por trabajadores canadienses y solamente durante los periodos determinados por Canadá, a menos que los trabajadores locales no estén disponibles.

Cada trabajador y su empleador firman un acuerdo laboral que describe las condiciones de trabajo. Este documento está sujeto a revisión anual por ambas partes y puede ser corregido después de consultar a las asociaciones de granjeros para que reflejen los cambios sugeridos.

Las normas operativas, de acuerdo con las leyes de inmigración canadienses, establecen directrices que limitan la admisión de trabajadores agrícolas mexicanos que buscan su entrada con el propósito de incorporarse al empleo temporal en el sector. Estos trabajadores deben ser seleccionados por México, tener entre 18 y 45 años de edad, satisfacer las leyes de inmigración de ambos países, ser parte del acuerdo de empleo y además ser casados o el sostén familiar

Canadá se compromete a notificar a México con 20 días laborales de antelación el número de trabajadores requeridos con el objeto de facilitar el proceso de documentación y permitir su llegada en las fechas solicitadas por los empleadores; de igual modo, también le

comunica de cualquier cancelación de solicitud de trabajadores antes de su salida de México.

Canadá revisa por medio de su embajada, los informes y otra documentación del trabajador para completar las autorizaciones de empleo y le informa a México cuando la documentación está completa.

El gobierno de Canadá comisiona al Servicio de Administración de Recursos Agrícolas Extranjeros y en Quebec a la Fundación de Empresas de Contratación de Mano de Obra Agrícola Extranjera para que transmitan las solicitudes de empleo aceptadas por un centro de empleo de Canadá y aprobadas y enviadas a sus oficinas por la Oficina Regional de la Comisión.

En reciprocidad, México se compromete, al recibir la información sobre los requerimientos de mano de obra, a reclutar, seleccionar y documentar a trabajadores seleccionables dentro de los 20 días laborales siguientes, notificando a la embajada cuando se reciban las solicitudes de los empleadores. Nombra un agente en Canadá con el propósito de asegurar el buen funcionamiento del programa, para beneficio mutuo de empleadores y trabajadores, el cual desempeña las funciones requeridas en virtud del acuerdo de empleo. México reconoce para fines de asistencia, el papel de cualquier organización nombrada por el gobierno canadiense, con el objeto de transmitir solicitudes aceptadas por una oficina de empleo en Canadá y aprobadas y remitidas a sus centros por la Oficina Regional de la Comisión. Se asegura de que su agente gubernamental ayude a los coordinadores del programa regional de empleo e inmigración en la administración del programa mediante el envío de información, por ejemplo: manifiestos de llegadas y repatriación, confirmación de transferencias, registro de personas ausentes sin permiso y otros casos acordados mutuamente. También garantiza que su representante de gobierno provea el programa de salud, nombre y número de seguridad social canadiense de todos los trabajadores que deban ser repatriados por razones médicas, antes o durante las reuniones de examen operacional.

En el *Memorándum* se señala que todos los trabajadores de México incorporados al empleo en Canadá, en virtud del marco de referencia de éste, tienen los siguientes derechos y beneficios: un régimen de compensación a trabajadores por causa de lesiones recibidas o enfermedades contraídas como resultado del empleo, un seguro para cubrir gastos médicos no pro-

fesionales, así como atención hospitalaria y beneficio por defunción.

Ambas partes acuerdan que el empleador o el agente del empleador y el agente gubernamental sean responsables de la selección y provisión del servicio más económico de transporte aéreo a y desde Canadá. El empleador o el agente del mismo notifica dichas disposiciones a la Comisión de Empleo e Inmigración de Canadá.

El antecedente de este documento parte de la experiencia obtenida por México y Estados Unidos en la aplicación del Programa Bracero de 1942 a 1964, durante y después de la segunda guerra mundial.

El *Memorándum* se ha reestructurado desde su inicio (1974) hasta enero de 1995, conforme a la experiencia obtenida tanto por los trabajadores y empleadores, como por los órganos gubernamentales encargados de operar administrativamente el programa en ambos países.

A pesar de que el *Memorándum* de Entendimiento no es considerado un instrumento jurídico internacional, ha mostrado su utilidad práctica para posibilitar soluciones en el marco de la migración regional, por lo que es importante difundirlo y enriquecerlo conforme a los instrumentos internacionales de la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados internacionales de la Organización de Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo y con la protección de los derechos humanos de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

### *Contrato laboral entre el empleador y el trabajador agrícola temporal*

Acuerdo para el empleo temporal de trabajadores agrícolas mexicanos en Canadá

Debe ser firmado por el empleador y el trabajador y en él se manifiesta que los gobiernos de ambos países desean el empleo temporal de trabajadores en las provincias canadienses; este país determina que tales trabajadores son necesarios para satisfacer la demanda de mano de obra del mercado laboral en esta especialidad. Los gobiernos expresan que han firmado un *Memorándum* de Entendimiento para tal efecto, que convienen en que el acuerdo de referencia se firme por cada empleador y



Trabajadores mexicanos en el aeropuerto de la Ciudad de México. (Foto: Rosa María Vanegas.)

trabajador y que, acuerdan que un representante gubernamental mexicano (denominado representante del gobierno) deberá comisionarse en Canadá para auxiliar en la administración del programa.

## Ámbito y periodo del empleo

El empleador acordó dar ocupación al agricultor mexicano asignado por el gobierno de México, conforme al programa y aceptando los términos y condiciones. Se señala que el número de trabajadores será establecido en la solicitud de aceptación. El empleador se compromete a contratar al trabajador por un periodo no inferior a 240 horas en seis semanas o menos, señalando la fecha de conclusión del periodo. Se aclara que para el caso de un trabajador transferido, el periodo de empleo no será inferior a las horas antes mencionadas. La jornada laboral del trabajo no excederá de ocho horas, aunque podrán acordar las partes la prolongación de dicha

jornada en casos necesarios. En donde sea factible y se llegue a acuerdos, los pagos podrán efectuarse a destajo o por pieza conforme a las costumbres de la zona y el espíritu del programa, teniendo los trabajadores mexicanos los mismos derechos que los canadienses.

Por cada seis días continuos laborales se disfrutará de un día de asueto, sin embargo, por cuestiones de tipo laboral las partes podrán acordar mutuamente aplazar los días de descanso. Al trabajador se le concede un periodo de prueba de catorce días laborales, a partir de su llegada al lugar de trabajo, por lo que no podrá ser despedido durante ese lapso, excepto por causa justificada o por rehusarse a laborar.

Cuando el empleador solicite la transferencia de un trabajador y ambas partes estén de acuerdo, se le otorgará un periodo de prueba de siete días laborales a partir de su llegada a la siguiente granja y se le denominará nominal a partir del octavo día de que esté laborando.

El empleador entregará al trabajador y al agente gubernamental, cuando lo soliciten, un ejemplar de las reglas de conducta, atención y disciplina de seguridad, así como del mantenimiento de la propiedad. El reglamento debe estar visible en el lugar de la estancia del trabajador.

## Alojamiento y comida

El empleador proporcionará alojamiento adecuado y gratuito al trabajador, con la aprobación de la autoridad gubernamental, responsable de la salud y de la vivienda en la provincia que corresponda; en ausencia de esta autoridad, deberá contar con la aprobación del representante del gobierno. También le proporcionará alimentos, pero si el trabajador prefiere prepararse su comida el patrón proporcionará utensilios de cocina, combustible e instalación sin costo alguno y debe permitir un mínimo de 30 minutos por cada comida.

## Pago de salarios

El empleador permitirá al Ministerio de Fomento de los Recursos de Canadá, o a quien este asigne, tener acceso a información y registros necesarios para cumplir con lo establecido en el contrato.

El empleador pagará, en el lugar donde el trabajador labora, con salarios semanales y en moneda canadiense, a una tarifa equivalente a:

- El salario mínimo establecido en la provincia en que esté contratado el mexicano.
- La tarifa determinada anualmente por el Ministerio de Fomento de los recursos de Canadá, que corresponde al salario vigente para el tipo de trabajo agrícola realizado por el trabajador en el lugar en que se realice la jornada.
- La tarifa pagada por el empleador a los trabajadores canadienses que realizan el mismo tipo de labor agrícola, la que sea más elevada, siempre y cuando el promedio mínimo semanal sea de 40 horas; en caso de que no se pueda observar, el ingreso semanal promedio pagado al trabajador durante el periodo de empleo será como se establece en el párrafo anterior, de acuerdo al salario mínimo por hora prevaleciente. Si por alguna razón no se laborara, el trabajador recibirá un adelanto para cubrir sus gastos personales.

## El agente gubernamental y los contratantes

Éstos acuerdan que en caso de que el empleador sea incapaz de localizar al trabajador por ausencia, accidente o fallecimiento de éste, el empleador pagará al agente gubernamental los salarios que se adeuden y éste retendrá la cantidad en depósito para el beneficio del trabajador. El agente gubernamental realizará las gestiones pertinentes para localizar al trabajador y entregarle el depósito; en caso de fallecimiento, se entregará a los herederos.

## Deducción de salario

El trabajador acepta que el patrón recupere mediante descuentos la cantidad destinada a cubrir la prima del seguro médico no ocupacional. Dicha deducción no será aplicada en las provincias donde exista la cobertura médica provincial. Se hará el descuento sobre el salario a una suma no mayor a 6.50 dólares canadienses diarios por concepto de comidas proporcionadas al trabajador. También se deducirán las exigidas al empleador por la ley y las demás deducciones aprobadas por el acuerdo.

## Seguro de enfermedad ocupacional y no ocupacional y por accidente

El empleador dará cumplimiento a todas las leyes, reglamentos y ordenanzas relativas a las condiciones establecidas por la autoridad competente y, además, en ausencia de leyes que regulen el pago de compensación a trabajadores por lesiones personales sufridas o enfermedad contraída como resultado del trabajo, obtendrá cobertura de seguro aceptada por el agente gubernamental, en la que se proporcione compensación similar al trabajador. El empleador informará al agente gubernamental dentro de las 48 horas siguientes las lesiones que sufra un trabajador que requieran atención médica.

El trabajador acepta que el empleador pague por anticipado a la compañía de seguros contratada por el gobierno de México la suma de la prima del seguro por el periodo de su estancia en Canadá. Dicha suma será recuperada por el empleador efectuando descuentos a los salarios del trabajador. En el caso de que el trabajador salga de Canadá antes de concluir el periodo de trabajo, el empleador podrá recuperar de la aseguradora la parte de la prima del seguro no utili-

El empleador entregará al trabajador y al agente gubernamental, cuando lo soliciten, un ejemplar de las reglas de conducta, atención y disciplina de seguridad, así como del mantenimiento de la propiedad. El reglamento debe estar visible en el lugar de la estancia del trabajador.

## Alojamiento y comida

El empleador proporcionará alojamiento adecuado y gratuito al trabajador, con la aprobación de la autoridad gubernamental, responsable de la salud y de la vivienda en la provincia que corresponda; en ausencia de esta autoridad, deberá contar con la aprobación del representante del gobierno. También le proporcionará alimentos, pero si el trabajador prefiere prepararse su comida el patrón proporcionará utensilios de cocina, combustible e instalación sin costo alguno y debe permitir un mínimo de 30 minutos por cada comida.

## Pago de salarios

El empleador permitirá al Ministerio de Fomento de los Recursos de Canadá, o a quien este asigne, tener acceso a información y registros necesarios para cumplir con lo establecido en el contrato.

El empleador pagará, en el lugar donde el trabajador labora, con salarios semanales y en moneda canadiense, a una tarifa equivalente a:

- El salario mínimo establecido en la provincia en que esté contratado el mexicano.
- La tarifa determinada anualmente por el Ministerio de Fomento de los recursos de Canadá, que corresponde al salario vigente para el tipo de trabajo agrícola realizado por el trabajador en el lugar en que se realice la jornada.
- La tarifa pagada por el empleador a los trabajadores canadienses que realizan el mismo tipo de labor agrícola, la que sea más elevada, siempre y cuando el promedio mínimo semanal sea de 40 horas; en caso de que no se pueda observar, el ingreso semanal promedio pagado al trabajador durante el periodo de empleo será como se establece en el párrafo anterior, de acuerdo al salario mínimo por hora prevaeciente. Si por alguna razón no se laborara, el trabajador recibirá un adelanto para cubrir sus gastos personales.

## El agente gubernamental y los contratantes

Éstos acuerdan que en caso de que el empleador sea incapaz de localizar al trabajador por ausencia, accidente o fallecimiento de éste, el empleador pagará al agente gubernamental los salarios que se adeuden y éste retendrá la cantidad en depósito para el beneficio del trabajador. El agente gubernamental realizará las gestiones pertinentes para localizar al trabajador y entregarle el depósito; en caso de fallecimiento, se entregará a los herederos.

## Deducción de salario

El trabajador acepta que el patrón recupere mediante descuentos la cantidad destinada a cubrir la prima del seguro médico no ocupacional. Dicha deducción no será aplicada en las provincias donde exista la cobertura médica provincial. Se hará el descuento sobre el salario a una suma no mayor a 6.50 dólares canadienses diarios por concepto de comidas proporcionadas al trabajador. También se deducirán las exigidas al empleador por la ley y las demás deducciones aprobadas por el acuerdo.

## Seguro de enfermedad ocupacional y no ocupacional y por accidente

El empleador dará cumplimiento a todas las leyes, reglamentos y ordenanzas relativas a las condiciones establecidas por la autoridad competente y, además, en ausencia de leyes que regulen el pago de compensación a trabajadores por lesiones personales sufridas o enfermedad contraída como resultado del trabajo, obtendrá cobertura de seguro aceptada por el agente gubernamental, en la que se proporcione compensación similar al trabajador. El empleador informará al agente gubernamental dentro de las 48 horas siguientes las lesiones que sufra un trabajador que requieran atención médica.

El trabajador acepta que el empleador pague por anticipado a la compañía de seguros contratada por el gobierno de México la suma de la prima del seguro por el periodo de su estancia en Canadá. Dicha suma será recuperada por el empleador efectuando descuentos a los salarios del trabajador. En el caso de que el trabajador salga de Canadá antes de concluir el periodo de trabajo, el empleador podrá recuperar de la aseguradora la parte de la prima del seguro no utili-

zada. El trabajador informará al empleador y al agente gubernamental dentro de las 48 horas siguientes de las lesiones sufridas que requieren atención médica.

La cobertura del seguro incluirá los gastos del seguro médico no ocupacional por ejemplo por accidentes, enfermedades, hospitalización y prestaciones en caso de fallecimiento y cualquier otro gasto que en virtud del contrato entre el gobierno de México y la aseguradora pueda redundar en beneficio del trabajador. En caso de fallecimiento del trabajador durante el periodo de empleo, el patrón notificará al agente gubernamental y después de recibir instrucciones proporcionará entierro adecuado o enviará al agente gubernamental una cantidad equivalente a los costos en que el empleador hubiera incurrido, para cubrir los costos realizados por el gobierno de México para trasladar el cuerpo a su lugar de origen.

### Mantenimiento de registros de trabajo y nómina

El empleador entregará permanentemente al agente gubernamental los registros de asistencia y nóminas de pago.

### Arreglos de viaje y recepción

El empleador pagará el transporte aéreo de ida y vuelta del trabajador y hará arreglos para recibir al jornalero mexicano, designar a quien lo haga y transportarlo al lugar de empleo y al término del contrato, trasladarlo al lugar de su salida de Canadá y como consecuencia informar y obtener el conocimiento del agente gubernamental para los arreglos de viaje.

El trabajador pagará al patrón los costos ocasionados por las operaciones del programa por medio de deducciones a su salario a un cuatro por ciento, una cantidad no inferior a 150 dólares, ni superior a 425. De existir un acuerdo federal provincial sobre la selección de trabajo extranjero con cuotas de recuperación de costos y asociados, el 50 por ciento de tales cuotas se reembolsará al empleador dentro de las cuatro primeras semanas.

El empleador podrá descontar al trabajador en el primer mes la cantidad de 150 dólares (en deducciones parciales proporcionales) y el cuatro por ciento a partir de la quinta semana, sin exceder el promedio de las primeras semanas.

Las dos partes aceptan que para el caso de un trabajador de transferencia, el segundo empleador continuará las deducciones por los gastos asociados a partir del descuento efectuado por el primer empleador.

### Obligaciones del empleador

El empleador acepta no trasladar al trabajador a otra zona de empleo o transferirlo o prestarlo a otro empleador sin el consentimiento del trabajador y con la aprobación escrita del Ministerio de Fomento de los Recursos Humanos de Canadá y del agente gubernamental. También acepta que los mexicanos aprobados por el programa están autorizados por sus permisos de empleo a efectuar labores agrícolas para el granjero al que han sido asignados.

Se establece que cualquier persona que induzca o ayude a un trabajador extranjero a realizar trabajos para otra persona o efectuar labores no agrícolas sin el consentimiento del Ministerio de Fomento de los Recursos Humanos de Canadá será responsable y declarado culpable con una multa hasta de cinco mil dólares y/o dos años de prisión, conforme a la Ley de Migración.

### Obligaciones del trabajador

El trabajador acepta laborar y residir en el lugar de empleo o en el que el empleador requiera, con la aprobación del agente gubernamental; trabajar durante el periodo de empleo bajo la dirección y supervisión del empleador, en las jornadas agrícolas que se solicite; y obedecer y cumplir las reglas establecidas, para la seguridad, disciplina, cuidado y mantenimiento de la propiedad.

Mantendrá la vivienda proporcionada en el mismo estado de limpieza en que la recibió y acepta que el empleador deduzca, con aprobación del agente gubernamental, el costo que ocasione al empleador por el mantenimiento de la vivienda en condiciones adecuadas de limpieza.

No trabajará, para otra persona sin la aprobación del Ministerio de Fomento de los Recursos Humanos de Canadá, el agente gubernamental y el empleador, excepto en situaciones causadas por incumplimiento del contrato por el patrón o por disposiciones alternas de empleo.

## ANTROPOLOGÍA

### Repatriación prematura

Al finalizar el periodo de prueba, el patrón, en consulta con el agente gubernamental, podrá terminar el compromiso de trabajo por incumplimiento del contrato del mexicano por negarse a trabajar u otra razón, suficientemente estipulada en el acuerdo y que obligue a la repatriación del contratado. El costo será pagado en una de tres formas: si el trabajador es nominal, el costo de la repatriación será pagado por el empleador; si es seleccionado por el gobierno de México y el contratado cumplió menos del cien por ciento del término del contrato, el pago total corresponderá al trabajador. En caso de no pagar éste, devolverá al empleador mediante el agente gubernamental la cantidad complementaria a la cantidad descontada previamente.

Si en opinión del agente gubernamental, las condiciones personales y/o domésticas del trabajador en su

país requieren de su repatriación, ésta podrá efectuarse y el costo será pagado por el trabajador; si el contratado es repatriado por salud, verificada por un médico canadiense, el empleador pagará el gasto de transporte y subsistencia, excepto en los casos de una condición física preexistente a la salida de México, en cuyo caso el costo lo cubrirá el gobierno mexicano.

Si el agente gubernamental, en consulta con el Ministerio de Fomento de los Recursos Humanos de Canadá, determina que el empleador incumple las obligaciones acordadas, podrá rescindirle y, si no existe empleo agrícola alterno para el trabajador, mediante la Comisión de Empleo e Inmigración de la zona, el empleador cubrirá los gastos de repatriación y, si no se completa el periodo y se da por terminado, el trabajador recibirá del empleador un pago destinado a asegurar que el total de salarios pagados no sea menor que el que hubiera recibido, si él hubiera cubierto el periodo de empleo.



Registro de la documentación en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (Foto: Rosa María Vanegas.)

Si un trabajador transferido no fue apto para las tareas asignadas por el empleador receptor, dentro del periodo de prueba, el patrón regresará al jornalero al empleador previo y éste cubrirá los gastos de repatriación.

### Varios

En caso de incendio, la responsabilidad del empleador por las ropas personales del trabajador se limitará a un tercio del valor de remplazo, hasta un máximo de 150 dólares, el resto del costo de la sustitución será cubierto por el gobierno de México.

El trabajador acepta que cualquier información personal en poder del gobierno federal de Canadá y de la provincia en donde se efectuó la jornada se remita al Ministerio de Fomento de los Recursos Humanos, Ministerio de Ciudadanía e Inmigración canadiense, al agente gubernamental y al servicio administrativo de recursos agrícolas extranjeros; en Quebec, a la Fundación de Negocios y Reclutamiento de Mano de Obra Agrícola Extranjera y a la empresa de seguros. Para facilitar la tarea del programa, este consentimiento incluye información mantenida en virtud de la ley del seguro de desempleo; información relacionada con salud, servicios sociales o compensación por accidentes, retenida por el gobierno de la provincia en donde se trabaja e incluida la identificación alfanumérica; información y registros médicos y de salud.

### Recursos financieros

En caso de que el trabajador solicite dinero prestado al patrón, no podrá ser superior a un mes de salario y, si no paga el préstamo antes del término del contrato, el empleador solicitará por escrito al agente gubernamental el pago dentro del mes posterior al vencimiento del contrato o tres meses si el jornalero regresa a México antes del compromiso fijado. El agente gubernamental entregará la cantidad al patrón en un periodo razonable.

El acuerdo está regulado por las leyes de Canadá y de la provincia donde esté comprometido el trabajador. Las versiones inglesa, francesa y española del contrato tienen la misma fuerza legal.

En el contrato se anota el nombre del trabajador, su firma y la de un testigo; asimismo, el nombre del empleador, dirección, razón social, teléfono, fax, lu-

gar de empleo del mexicano, la firma del agente gubernamental y del testigo.

Como ya se ha señalado, en los acuerdos existen una serie de derechos y deberes para los trabajadores agrícolas en cada provincia. En Quebec se menciona entre otros, que el mexicano está protegido por un seguro, contra los riesgos de un accidente de trabajo, cubierto económicamente por el empleador, entendiéndose este accidente como una lesión o herida ocurrida en el lugar de trabajo en una labor encomendada por el empleador. Para estos casos, el mexicano debe avisar al patrón, capataz o al consulado general de México en Montreal, para comunicarse al consulado se les proporciona un número telefónico sin costo alguno y también tienen derecho a contar con primeros auxilios y atención médica inmediata.

Se otorga una compensación por incapacidad laboral, cuando el médico autoriza con una constancia médica, prescribiendo al trabajador días de descanso a causa de algún accidente laboral u otra razón de salud. El empleador cubre el salario del primer día del accidente, en los siguientes catorce días el trabajador tiene derecho al 90 por ciento de sus ingresos a cargo del patrón y a partir del día quince recibe 90 por ciento de su salario por parte de la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo hasta ser dado de alta.

El empleado tiene derecho a no aceptar un trabajo que considere de alta probabilidad de accidente, para lo cual deberá advertirlo al empleador, explicando las razones por las que lo considera peligroso y permanecerá en el lugar del trabajo disponible para otra labor. El empleador citará al representante de prevención de accidentes para revisar la situación y decidir las correcciones que sean necesarias.

Si el patrón y el representante de previsión determinan que no existe peligro, el trabajador reanudará sus labores o, si en su opinión persiste el peligro, precisará la intervención del Consulado general de México.

El Consulado de México recomienda a sus connacionales no abusar de las bebidas alcohólicas, ya que de ocurrirles un accidente en estado de ebriedad perderán todos sus derechos y correrán el riesgo de ser despedidos.

Se estipula que si el empleador requiere que trabajen en días feriados, previamente acordados, los jornaleros tendrán derecho al pago de un día doble, en el entendido de ciertas condicionantes: para el 24 de junio (fiesta nacional de Quebec), el empleado debe ha-

ber laborado un mínimo de diez días entre el 1 y 23 de junio para poder recibir el pago doble (máximo de ocho horas adicionales aunque trabajen más). Para otras fiestas, como el viernes santo, lunes anterior al 25 de mayo (día de la reina), 1 de julio (día de Canadá), primer lunes de septiembre (día del trabajo), segundo lunes de octubre (acción de gracias), si es trabajador seleccionado por el gobierno de México, deberá laborar un mínimo de 60 días antes del día festivo para tener derecho al pago doble; si es trabajador nominal, tiene derecho a todos los días feriados desde su llegada, excepto el 24 de junio que tiene sus propias condiciones.

### *Secretaría de Relaciones Exteriores de México*

Esta secretaría proporciona a los trabajadores mexicanos agrícolas que llegan a Quebec algunas indicaciones tales como: laborar de lunes a sábado (este último día hasta el mediodía) y eventualmente el domingo (los días lluviosos no se suspende la jornada a menos que el patrón indique lo contrario); rehusar una tarea acordada en el contrato así como las peleas, ausencias o frecuentes retrasos entrañarían medidas disciplinarias. Las drogas están prohibidas y el consumo excesivo de bebidas alcohólicas implica sanciones, incluido el despido. No se puede llevar mujeres a las estancias y hay que respetar los horarios establecidos. El trabajador es responsable de cualquier daño ocasionado en las viviendas. El patrón no se responsabiliza de robos en los dormitorios y los trabajadores pueden solicitar que les guarden su dinero o valores en un lugar seguro. Cuando regresan a México, las sábanas, trastes de cocina y los muebles deben quedarse en las viviendas, debidamente aseadas. Las normas de seguridad en el trabajo deben respetarse en todo momento y en todas partes.

Independientemente de que en el contrato se especifican los derechos y obligaciones de los trabajadores mexicanos temporales, y de que es una obligación del patrón tener en un lugar visible, con base en el contrato, el documento que señala las normas internas para los mexicanos que laboran en cada granja, a petición de algunos patronos se ha solicitado a la Secretaría de Relaciones Exteriores que dichas normas sean exhibidas con papel oficial, para darle más formalidad y brindar mayor seguridad al trabajador y así evitar situaciones que puedan llegar hasta la pérdida de vidas; por

otro lado, si el trabajador tiene alguna duda sobre las indicaciones dadas, tiene el derecho de aclararlas no sólo con el patrón, sino también con los responsables del programa en los consulados mexicanos.

### *Conclusiones*

El programa de trabajadores temporales mexicanos en la agricultura canadiense beneficia a ambas naciones: a Canadá le permite mantener mano de obra calificada con altos niveles de rendimiento en comparación con los trabajadores de otras nacionalidades (Haití); al aumentar el rendimiento de las cosechas mejora la calidad y se incrementa la producción, lo cual es importante ya que una buena proporción del producto se exporta hacia otros países, entre ellos Estados Unidos. Éste es uno de los factores que explica la demanda laboral mexicana y se refleja en el alto porcentaje de los trabajadores nominales que son solicitados año con año.

Puesto que el *Memorándum* de Entendimiento es un acuerdo administrativo, está sujeto en buena medida a las voluntades de quienes participan en el Programa de Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales, sobre todo los patronos, por lo que me permitiré señalar algunas consideraciones al respecto.

Si bien no es un acuerdo internacional, como ya se señaló, sí es recomendable que esté regido por los ordenamientos jurídicos que dicta la Organización de las Naciones Unidas, con objeto de proteger los derechos de las partes.

En efecto, el programa beneficia a ambas naciones en la medida que es una oferta de empleo para los trabajadores agrícolas mexicanos y cubre una demanda laboral de los granjeros canadienses; sin embargo, suceden algunos errores e incumplimientos al *Memorándum*, sus normas operativas y al contrato laboral, razón por la cual se requiere que los derechos laborales de los trabajadores migratorios temporales sean salvaguardados debidamente.

En la práctica, la remuneración que perciben los trabajadores mexicanos es el salario mínimo canadiense para las labores agrícolas (6.95 dólares canadienses por hora) y es menor al que reciben los trabajadores locales; además, también ocurre que otro tipo de labores más tecnificadas se otorgan al canadiense con una remuneración mayor, por lo que debe establecerse una vigilancia en las nóminas que cubren los patronos.

## ANTROPOLOGÍA

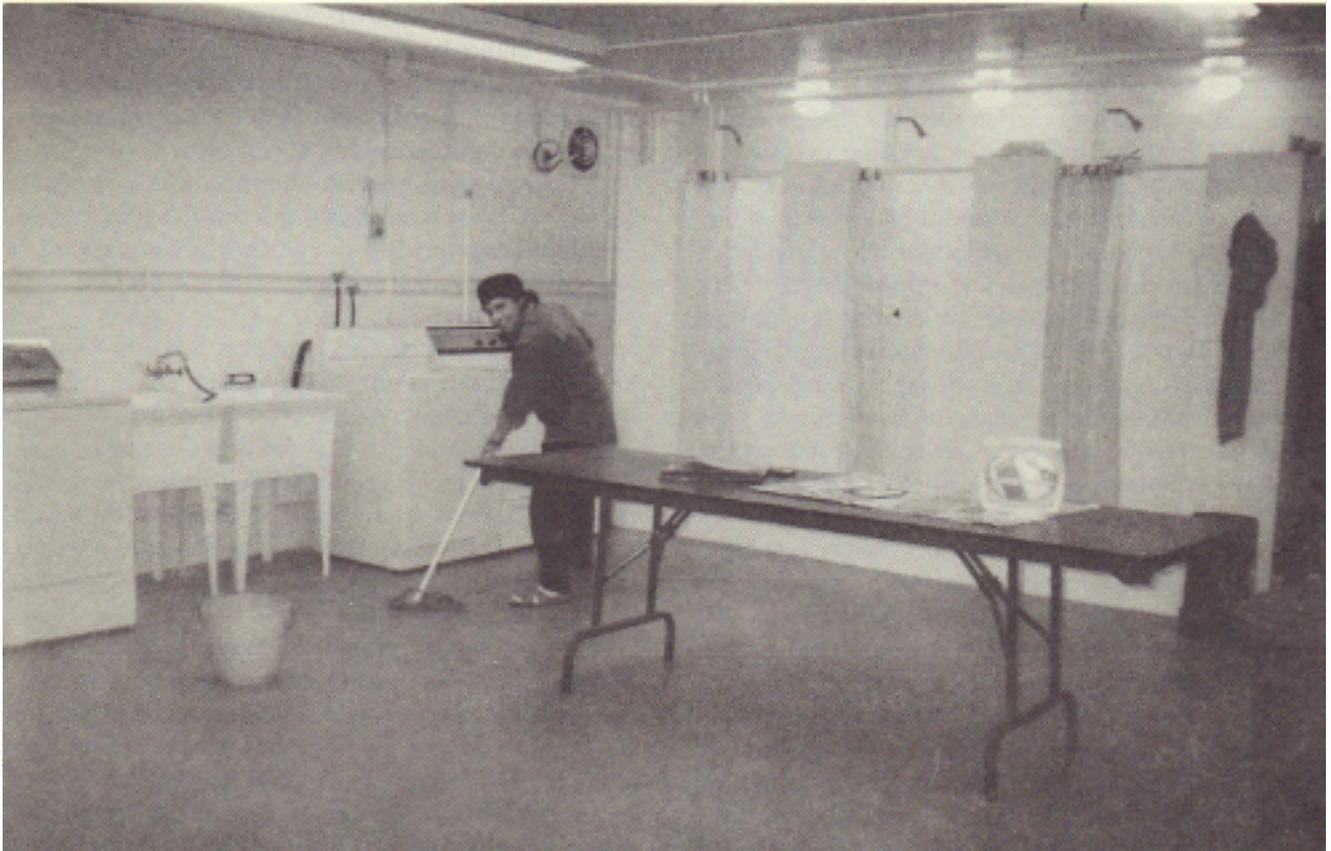
Existen diferencias en las condiciones de vivienda, que pueden ser excelentes o deplorables, y también algunas carencias en la dotación de ropa, equipo y herramientas de trabajo. Es recomendable que los responsables de salud realicen revisiones periódicas a las viviendas, así como los consulados y las asociaciones de granjeros para verificar el cumplimiento de las condiciones de vida y trabajo. Debido a la experiencia en el funcionamiento del programa, se ha flexibilizado la admisión y permanencia respecto de la edad.

Cuando el trabajador labora la semana o menos días y se ausenta el día de pago, el patrón no cubre en todos los casos los salarios laborados por ausencia, accidente o fallecimiento del trabajador, aunque el agente gubernamental realice las gestiones para localizar al mexicano y entregarle el depósito; en caso de fallecimiento se le entrega a la familia.

Cuando el trabajador se enferma o sufre un accidente, que a consideración del médico requiere varios

días de reposo, los patrones no cubren el salario correspondiente, por lo que el trabajador tiene que continuar su labor a pesar de su estado físico. Es recomendable que los consulados respalden al mexicano en esta situación, exigiendo al empleador el pago correspondiente conforme al acuerdo. En el caso de Quebec, está protegido por un seguro contra los riesgos de un accidente de trabajo y se otorga una compensación por incapacidad determinada por el médico. Este tipo de prestaciones son diferenciadas de acuerdo con las políticas internas de cada provincia, sería deseable uniformizarlas.

Canadá es una nación multicultural, con un alto desarrollo económico y se ha convertido en un país atractivo para quienes buscan encontrar un mejor nivel de vida fuera de sus países de origen; esto ha hecho que modifique continuamente leyes y requisitos de migración. El programa, aun a baja escala, representa un alivio para la migración definitiva y el aumento de



Labores en la estancia, Ontario, Canadá, 1998. (Foto: Rosa María Vanegas.)