

# Diagnóstico operativo del Programa de trabajadores agrícolas migratorios temporales mexicanos en Canadá

**E**sta investigación tiene como objetivo demostrar que existe una relación estrecha entre las condiciones laborales, la calidad de vida en el trabajo que proporciona el empleador canadiense y el servicio que ofrecen los consulados mexicanos en las provincias de Ontario y Quebec, en Canadá, con los incumplimientos al contrato laboral por parte del Trabajador Agrícola Mexicano (TAM) que participa en el Programa de Trabajadores Agrícolas Migratorios Temporales Mexicanos en Canadá (PTAT).

El PTAT surgió a petición expresa del gobierno canadiense para cubrir la necesidad de mano de obra agrícola en ese país, y también como una alternativa al desempleo en el sector agrícola mexicano. A través de la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), el gobierno de México firmó en 1974 un convenio de intercambio de oferta de mano de obra (México) y demanda de trabajadores (Canadá) denominado Memorandum de Entendimiento (ME), con sus anexos respectivos. En él se establecían las obligaciones de ambos países, las responsabilidades de las instancias ejecutoras, las condiciones laborales, así como las obligaciones y los derechos de los actores: TAM y empleadores canadienses. Este ME dio nacimiento al PTAT que la SRE, con apoyo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través de la Coordinación General de Empleo (CGE), opera desde 1974. El PTAT tiene como objetivo general reclutar, seleccionar y promover el envío de TAM a Canadá, en el marco del ME suscrito por los gobiernos de ambos países.

Durante los 30 años de operación, el PTAT ha presentado un comportamiento ascendente en el envío de TAM: en 1974 fue de 203 jornaleros, mientras en 1999 de 7 574. Este incremento obedeció a diversas razones, entre las que destacan la productividad y la oportunidad en el envío de los TAM.

Es importante destacar que cada logro del PTAT se debe al esfuerzo conjunto de las dependencias reguladoras: SRE, STPS, Secretaría de Gobernación

\* Consultora de la Coordinación General de Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

(SG), Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), Centros de Salud de la Jurisdicción Sanitaria Cuauhtémoc del Gobierno del Distrito Federal, la embajada de Canadá en México, así como a la cooperación de los granjeros canadienses y particularmente a los TAM.

El PTAT ha ayudado a mejorar el nivel de vida de los participantes y sus familias, los ha dotado entre otras cosas de conocimientos que involucran la asimilación de habilidades y destrezas que no podrían adquirir en México, dado el rezago tecnológico y económico de nuestro país.

No obstante, existen incumplimientos al contrato laboral de los TAM. “En 1995, 1996, 1997 y 1998, se efectuaron 186, 151, 194 y 200 quebrantos al contrato laboral, con respecto a los trabajadores enviados a Canadá anualmente, respectivamente”.<sup>1</sup>

Lo anterior no representa más del cinco por ciento de la operación del PTAT. Quizá este porcentaje no sea representativo o considerado como un problema grave. Sin embargo, si somos conscientes, reconsideraríamos que los problemas grandes inician con los pequeños, y por lo tanto es conveniente no dejar crecer éstos por los beneficios que representa para los mexicanos tener un trabajo legal en Canadá.

La naturaleza de los incumplimientos, para la SRE y STPS, tiene una explicación en antecedentes socioculturales y económicos. Socioculturales porque influyen en la actividad de las personas, en virtud de que constituyen los valores que conforman la idiosincrasia y estilo de vida de los TAM. Económicos, ya que los cambios macroeconómicos que se han dado en el país tienen inevitablemente consecuencias negativas en el ámbito social.

Los incumplimientos reconocidos por la STPS pueden ser atribuibles al trabajador, al empleador o a causas ajenas a ambas partes.

Entre los atribuibles al trabajador están: *a*) repatriación a solicitud del empleador, dentro de los primeros 14 días del periodo de prueba, porque el trabajador no fue productivo; *b*) enfermedad, cuando el trabajador

<sup>1</sup> STPS, “Programa de trabajadores agrícolas migratorios temporales mexicanos en Canadá: Evaluación temporada 1998”, en *Informe anual*, México, 1998, p. 6.



requiere atención médica especializada, o no está en condiciones de laborar; *c*) lesión o enfermedad provocada por el trabajo, cuando se intoxican, por hernia, alergia al polen o al tabaco o a cualquier agente químico que se utiliza; *d*) accidentes que conlleven a fracturas por caída de bicicleta; quemaduras de cara o manos en la cocina o cortadas de mano; *e*) accidentes de trabajo, como caída de árboles, picadura de abejas, fracturas por caídas del tractor, en vehículos, por la maquinaria de trabajo; *f*) razones personales como fallecimiento de un familiar, invasión de terrenos, enfermedad grave de un familiar, etcétera; *g*) rompimiento, cuando el trabajador insiste en regresar y no tiene motivos directos para hacerlo; *h*) deserción, cuando abandona la granja sin avisar al patrón ni al consulado mexicano; *i*) ausencia sin dejar Canadá, por abandono de la granja; *j*) despido, cuando el empleador solicita la repatriación por causas laborales, problemas con compañeros y/o alcoholismo.

Y entre los atribuibles al empleador están: *a*) incompatibilidad con el TAM; *b*) incumplimiento con los acuerdos pactados, como faltas graves a la dignidad del trabajador, problemas de vivienda, etcétera.

Los no atribuibles al trabajador ni al empleador son: *a*) mala cosecha e insuficiente trabajo; *b*) pérdida de la cosecha por causas naturales; *c*) problemas económicos de los granjeros; *d*) falta de créditos para las granjas; *e*) crisis económica nacional.



Para disminuir los incumplimientos al contrato, las acciones emprendidas por la STPS, a través de los consulados, han sido cinco:

1. Cuando el médico aconseja la repatriación para concluir el tratamiento médico, se solicita al empleador agotar todas las posibilidades para que concluya su recuperación y se reincorpore al trabajo. Si es repatriado, la STPS verifica la valoración médica en los centros de salud, y de acuerdo con los resultados determina la conveniencia de su permanencia en el PTAT.

2. Si el trabajador se niega a ser atendido, los consulados le informan sobre la pertinencia de ser tratado en ese país, y de ser posible reincorporarse al trabajo. Si el TAM no acepta, firmará un documento que estipula su regreso a México, sin atención médica. Será dado de baja del PTAT, previa valoración de su situación específica.

3. En caso de accidentes de trabajo, a los TAM se le da la atención médica y se tramitan las prestaciones a que tienen derecho. Si no se logra su total recuperación en Canadá, a su regreso acudirán a la STPS para entregar sus reportes, diagnósticos, recetas médicas y demás documentos para tramitar los beneficios que les corresponden. Se enviarán a valoración médica, y conforme a los resultados se decidirá su reinscripción en la siguiente cosecha.

4. Al regresar el TAM a México por problemas familiares, y por su condición de nominal o por ser un buen

empleado, el contratante le ofrecerá el pago de su boleto de avión a Canadá, donde mantendrá su trabajo. En el caso de que el trabajador ya no pueda regresar, y el empleador indique que lo solicitará para la siguiente temporada, se considerará como permiso y no como incumplimiento.

5. En las pláticas de inducción a los TAM, se amplía la información sobre los trámites que tienen que hacer, el tipo y condiciones de trabajo que van a tener en Canadá, así como la importancia del apoyo familiar en México para que ellos concluyan sus contratos.

Es interesante observar que varios de los incumplimientos son clasificados como consecuencia de una relación laboral común, sin mencionarse las causas derivadas de la calidad de vida en el trabajo, ya que son consideradas como un tema sobreentendido.

Para fortalecer el comentario anterior, diremos que las circunstancias y situaciones que enfrenta la población sujeto de este estudio son diversas. Según información proporcionada por la STPS, los TAM padecen de un sentimiento de inseguridad, frente al “choque” cultural que representa asimilarse a un país distinto al suyo. Se presentan problemas de comunicación a causa del idioma, y deben ajustarse a reglas y normas de trabajo que les son ajenas. La convivencia con los compañeros, empleadores y mayordomos les resulta estresante, ante el hecho de permanecer lejos de sus familias, de los problemas que enfrentan éstas y de su país. El trato de los canadienses a veces se torna injusto y discriminatorio, cuando no les cumplen con el contrato laboral, no hay buena atención médica, o cuando se enferman y no les gusta la comida. Están sujetos a accidentes de trabajo, enfermedades, problemas con el empleador o el mayordomo, y no siempre tienen el apoyo que desean. Las viviendas muchas veces no cumplen con los requisitos, etcétera.

#### Investigación

Para lograr el objetivo de estudio se realizó una investigación explicativa y mixta para la recolección de datos que dieran respuesta al problema. La hipótesis considerada tiene una estructura compuesta por unidades de análisis, variables y un enlace lógico. De esta

manera, cuanto mayores sean las deficiencias en las condiciones laborales, de calidad de vida ofrecida por los empleadores canadienses y del servicio proporcionado por los consulados mexicanos en las provincias de Ontario y Quebec, en Canadá, menores serán los cumplimientos al contrato laboral por parte de los TAM que participan en el PTAT.

Así, las unidades de observación son los TAM, los empleadores canadienses y los consulados mexicanos de Ontario y Quebec. Las variables a utilizar son la dependiente e independiente. “La variable dependiente (x) será el fenómeno que requiere de explicación”,<sup>2</sup> en este caso el incumplimiento al contrato laboral por parte del TAM. “La variable independiente (y) entendida como la causa de un efecto que explica el fenómeno”,<sup>3</sup> serán las condiciones de trabajo, la calidad de vida en el trabajo y el servicio que los consulados mexicanos proporcionan a los TAM.

Para la puesta en marcha del estudio se trabajó con los siguientes indicadores de las variables dependiente e independiente (todos relacionados entre sí):

- Servicio
- Capacitación para el trabajo
- Reclutamiento y selección
- Relación laboral
- Condiciones de trabajo
- Herramientas de trabajo
- Productividad
- Enfermedad
- Problemática.
- Adaptación.

La población objeto de estudio está conformada por 6 759 TAM y 796 empleadores en las provincias de Ontario y Quebec. La investigación de campo se divide en dos estratos: 1) TAM, y 2) Empleadores canadienses.

Para el estrato uno quedaron como muestra 660 TAM, y para el estrato dos 72 encuestas, lo que representa un 9.76 y un 9.04 por ciento, respectivamente, de cada universo. La selección de los TAM y empleadores fue aleatorio, al escogerse uno de cada tres. Se ela-

boraron dos cuestionarios, el uno para el TAM, y el dos para el empleador, por así convenir al trabajo. El cuestionario uno se conforma de 35 preguntas, mientras el dos de 18, todas ellas de opción múltiple y abiertas.

El 75 por ciento de las encuestas de los TAM (495) se aplicaron fuera del horario de trabajo, en los centros comerciales, bancos, iglesia, viviendas, parques, etcétera. El 25 por ciento restante fue levantado en el lugar de trabajo (165). El 99 por ciento de los 72 empleadores encuestados accedió a responder las preguntas, y sólo en una granja se mostró un poco de apatía. Después de informarle sobre los nombres de las granjas participantes, accedió a cooperar.

Para analizar los datos obtenidos se utilizó “el nivel de medición nominal”.<sup>4</sup> Se obtuvieron porcentajes entre las distintas categorías planteadas en las preguntas. El resultado de este análisis es sustento para interrelacionar explicativa e interpretativamente las variables dependientes e independientes, y para validar o no la hipótesis.

<sup>4</sup>A. S. Zorrilla, *Introducción a la metodología de la investigación*, 23 ed., Aguilar, León y Cal editores, 1999, p. 203.



<sup>2</sup> *Ibidem*, p. 116.

<sup>3</sup> *Idem*.

### Resultados generales de la investigación

Las personas encuestadas fueron de uno y otro sexo, predominando el masculino, de entre los 25 y 61 años de edad; de estado civil casado; con más de un dependiente económico; de clase social trabajadora; originarias de los siguientes estados de la República Mexicana: Estado de México, Distrito Federal, Guanajuato, Michoacán, Puebla, Tlaxcala y Oaxaca; con estudios máximos de primaria; la mayoría de ellas ubicadas en la clasificación de TAM nominales.

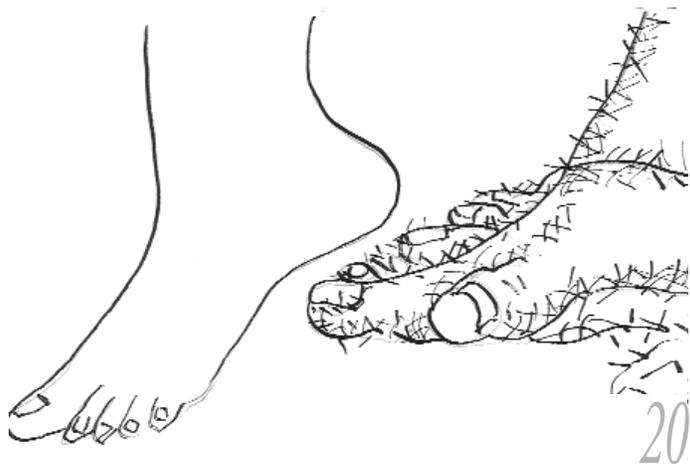
Los cuestionarios se levantaron a 660 TAM (260 en Quebec y 400 en Ontario). Del total de los encuestados se logró una cobertura del 8.41 por ciento sobre el total de granjas (808), es decir, se encuestaron a TAM que laboran en 68 granjas.

Se puede apreciar que el PTAT goza de una marcada aceptación y estabilidad, tanto por parte de los granjeros como de los TAM, ya que el 78.48 por ciento de los encuestados son TAM nominales, el 8.18 por ciento de selección y el 13.33 por ciento de primera vez.

Con respecto a la antigüedad laboral de los respondientes, encontramos un rango variado que va desde su primera experiencia, hasta más de 16 años de participación. Destacan los de primera vez, con el 13.33 por ciento; le siguen los que tienen 11 años, con el 9.69 por ciento; los de ocho años, con el 8.63 por ciento, y los de nueve años, con el 8.48 por ciento.

### Análisis de las variables de la investigación

Para realizar este análisis se han agrupado las variables independientes y dependientes, a fin de observar



el comportamiento por separado de cada una de ellas, considerando los porcentajes obtenidos en las respuestas, que son el medio para validar o no la hipótesis de la investigación. Se prosigue con el análisis de cada indicador:

### Capacitación

La capacitación recibida por los TAM es de suma importancia. Antes de que un trabajador se capacite se debe informar al empleador sobre el tipo de trabajo que va a realizar, sus derechos y obligaciones. Al identificarse el TAM respecto de su tarea, se darán los sentimientos de identidad, satisfacción y compromiso, de lo que puede derivarse su futura conducta productiva.

El 82.77 por ciento de los TAM considera necesario saber lo que debe o no hacerse en su trabajo, lo que muestra cuán importante es para ellos la información y orientación proporcionadas por el personal mexicano en Canadá y en México. El 82.27 por ciento de los TAM comenta haber recibido dicha información, y el cien por ciento tiene en su poder y ha leído el contrato laboral.

Cabe señalar que el 62.42 por ciento de los TAM recibió una capacitación menor a cinco horas por parte del patrón, lo que presupone una falta de inversión en la mejora continua de su recurso humano temporal, y por ende la satisfacción y la productividad del personal no resulta la esperada. Normalmente los empleadores (48.63 por ciento) con granjas pequeñas o medianas capacitan directamente a los TAM de nuevo ingreso o que no dominan el cultivo. En las grandes granjas, la capacitación la imparte otra persona.

Por otro lado, el 72.22 por ciento de los TAM señaló haber aprendido a desempeñar nuevas maneras de hacer el trabajo en el campo. Sin embargo, sólo el 11.51 por ciento de ellos lo aplica en México, y de éstos ninguno indicó los resultados de la aplicación en su país.

Los anteriores indicadores nos muestran que el TAM ha sido informado, orientado y capacitado sobre su trabajo (de manera teórica) y acerca de las condiciones generales del mismo. Aunque algunos opinan que dicha formación es limitada, y sugieren se amplíe hacia aspectos prácticos como las condiciones reales

del trabajo, situaciones conflictivas y su solución; así como especificar las funciones de los consulados mexicanos, ya que al parecer su apoyo termina cuando ellos llegan a Canadá. En muchas ocasiones se sienten acorralados, incapaces de solucionar problemas o de sobrellevar su permanencia en Canadá, por lo que prefieren regresar a México antes de tiempo.

### *Condiciones de trabajo*

Los aspectos operativos del trabajo deben ser claramente establecidos y fijados para que cada TAM tenga clara su conducta laboral. Cuando las directrices no son debidamente explicadas, el resultado es una actitud de inconformidad recurrente que incide en el desempeño, en la relación con los compañeros, en la productividad y en el compromiso hacia el trabajo. En el contrato laboral se detallan las condiciones, obligaciones y derechos del trabajador y del empleador.

La investigación de campo indica que las cláusulas del contrato incumplidas por el empleador se refieren a la vivienda (59.09 por ciento) y a la comida (62.12 por ciento). La primera resulta vital para el trabajador, en virtud de que su rutina laboral sólo le permite, durante la semana, salir por cuatro horas para hacer sus compras, llamadas telefónicas y para enviar dinero a México. El domingo lo utilizan (algunos sólo medio día) para recrearse o comprar lo que no pudieron el jueves, asistir a misa o descansar. La vivienda es su lugar de refugio, de convivencia y descanso durante todo el tiempo que permanecen en Canadá. Con respecto a la comida, comentábamos que no es la deseada ni la gustada por los TAM.

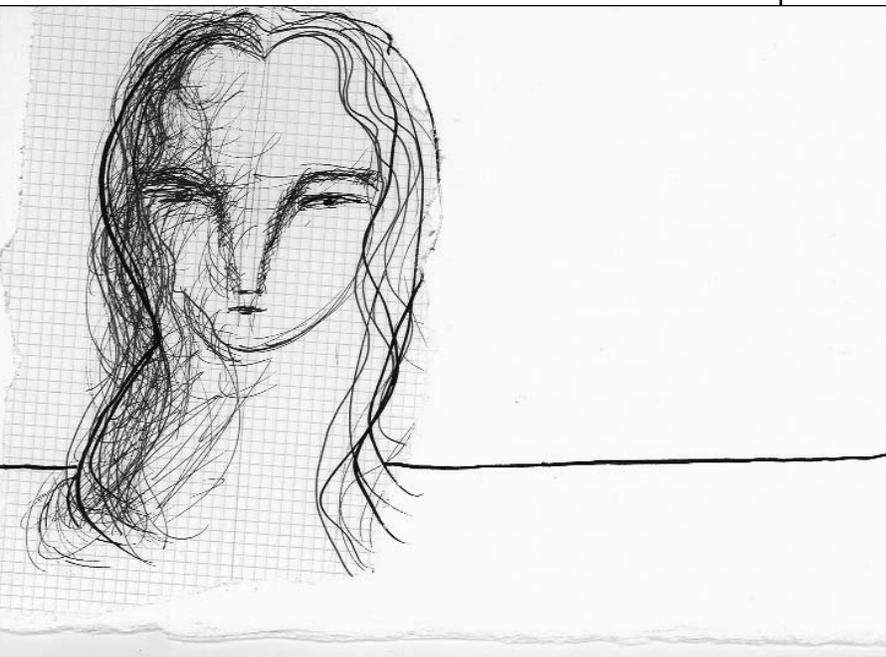
Frente a la opinión negativa de los TAM respecto a la vivienda y la comida, el empleador tienen el reto de mejorar estos segmentos para que los trabajadores padezcan menos problemas y se estimule mayormente su productividad. La dignificación y confortabilidad de las viviendas, así como de los alimentos, no son un gasto si parte del criterio del costo-beneficio.

De acuerdo con las normas en vigor, los alojamientos destinados a los TAM deben tener:



- Una superficie de 75 pies cuadrados por trabajador (26 m cuadrados aproximadamente).
- Espacio mínimo en los dormitorios de 300 pies cúbicos por trabajador.
- Camas, con distancia de 36 pulgadas o más, así como colchones limpios y en buenas condiciones.
- Sistema de calefacción para una temperatura mínima de 20 grados celsius.
- Sistema eléctrico conforme a las normas mínimas de seguridad.
- Suficientes compartimentos para guardar sus pertenencias.
- Una regadera (con agua caliente) para seis trabajadores.
- Un baño por cada seis trabajadores.
- Comodidades para lavar (lavadora y secadora).
- Cocina bien equipada, incluyendo una mesa, sillas y suficientes utensilios de cocina, así como una estufa para cuatro personas y un refrigerador para seis personas.
- Un extintor y alojamientos limpios de parásitos.

Desafortunadamente una mínima cantidad de granjas ofrece lo citado, de acuerdo con la observación realizada en alojamientos destinados tanto para hombres y como para mujeres. El espacio ocupado por los TAM es muy reducido, y aunque la distancia de camas es respetada, los colchones son viejos y el abastecimiento de agua es insuficiente. El sistema de calefacción funciona



adecuadamente, lo mismo que el sistema eléctrico. No tienen los requeridos compartimentos para sus pertenencias y el agua caliente es insuficiente. Cuentan con lavadoras de ropa, que se descomponen constantemente y tardan en ser arregladas. La cocina está parcialmente equipada y los utensilios son viejos. La limpieza de la vivienda es relativa, ya que al momento de la visita y por ser día laboral, la mayoría estaban sucias (los TAM comentaron que el inmueble estaba polvoso cuando los contrataron).

Otro aspecto delicado que influye en el comportamiento de los TAM es el salario percibido. De acuerdo con su contrato laboral, tienen derecho a un ingreso justo, igual al percibido por un canadiense que realiza el mismo trabajo. Sin embargo, los TAM mencionan que no es así, pues un canadiense gana más que ellos, trabaja menos y tiene todas las prestaciones. Esto los frustra y los vuelve inconformes, provocando que algunos de ellos mejor decidan regresar a México.

#### *Reclutamiento y selección*

Ésta no es una labor sencilla. En un país donde la urbanización y la industrialización son cada día mayores, la mano de obra del sector rural se torna escasa y con cierto grado de calificación, de tal manera que los trabajadores inscritos al PTAT no siempre reúnen el perfil establecido por los empleadores. Además de ello, trabajar en otro país implica una serie de requisitos que no

pueden ser obviados. Así, los pocos trabajadores con perfil laboral, muchas veces son rechazados por no cumplir todos los requisitos. Los TAM nominales (98.93 por ciento) ya no tienen este problema, pero sí los de nuevo ingreso (1.07 por ciento).

No obstante, los empleadores comentan que la calidad en la selección de los TAM es buena (43.05 por ciento), mientras otros la catalogan de excelente (25 por ciento), dado que los trabajadores conocen y hacen bien su trabajo. Sin embargo expresaron la necesidad de mejorar el proceso de reclutamiento y selección, porque en ocasiones hay personas que influyen en los demás trabajadores, los alborotan y los inducen a sentirse inconformes.

#### *Herramientas de trabajo de los TAM*

En este caso, la investigación indica que el 98.63 por ciento de los TAM cuenta con todas las herramientas para realizar su trabajo. El 1.36 por ciento comenta que le faltan guantes, gorras, botas de plástico y rodilleras, lo cual hace que el trabajo resulte más pesado.

El 94.44 por ciento de los empleadores facilitan a los TAM las herramientas para efectuar su trabajo de manera adecuada, mientras el 5.55 por ciento comentó que no las requieren.

#### *Productividad*

Uno aspecto que afecta la productividad del TAM es su conocimiento sobre la actividad que va a desempeñar, para la que deberá estar debidamente instruido. Como ya se vio en un apartado anterior, el 62.42 por ciento de ellos recibió capacitación por parte de su patrón, con una duración de menos de cinco horas. Realmente es un tiempo muy reducido, si se se toma en cuenta el periodo de estancia, que va de seis semanas a ocho meses.

Por otro lado, la jornada de trabajo es determinante para que el TAM decida cumplir su contrato y se torne productivo al cien por ciento. Si la jornada es larga y sin descansos, le crea tensión, cansancio y frustración. La investigación revela que trabajan diariamente de 8 a 10 horas (60.60 por ciento), y de 10 a 14 horas (39.39 por ciento), aunque los empleadores digan que laboran

en promedio de 61 a 80 horas (61.11 por ciento) por semana, es decir, de 10 a 13 horas diarias. Estas cifras muestran que en realidad el TAM trabaja más de lo que los empleadores creen, con todo y que legalmente pueden exigir las horas y días que requieran, según el contrato laboral. Los descansos no están incluidos en el contrato, y sólo se alude al día de obligatorio y al tiempo de comida. El que los TAM no dispongan de descansos, afecta gradualmente la calidad de su trabajo.

Por otro lado, al tenerlos alojados en su granja, el empleador disminuye sus gastos e incrementa la productividad. El tiempo de traslado de los TAM es de menos de 15 minutos (58.18 por ciento). Más de la mitad de ellos comentan que su desempeño es regular (52.42 por ciento), mientras que los empleadores los califican de muy productivos (66.66 por ciento) y buenos trabajadores (54.16 por ciento).

A pesar de tan positiva evaluación, sólo el 12.67 por ciento de los empleadores da un estímulo a los TAM a cambio de su productividad (proporcionarles televisión con programas especiales o permitirles salir temprano). El porcentaje restante (87.32 por ciento) ni siquiera lo considera. Claro que los estímulos de cualquier tipo son gratificantes, pero muy pocos los tienen.

Algunos empleadores (27.77 por ciento) asignan al TAM productivo una función de capataz, que lo motiva por un momento, cuando se percata que la responsabilidad no es equitativa con el ingreso salarial.

De acuerdo con la investigación mixta, a continuación se exponen los aspectos que propician la productividad y lo que los haría más productivos:

Productivos	Más productivos
Necesidad de sustento	Ser tomados en cuenta
La familia	Tener estímulos y recompensas
El compromiso del contrato	Paga igual a la de los canadienses
Tecnología: nuevos conocimientos y maquinaria	Ascensos
Presión de mayordomo	Capacitación constante
Experiencia laboral	Mejores viviendas y área de comida
Disposición para el trabajo	Actividades sociales: reuniones, clases de inglés
Apoyo de la Iglesia	Mejor servicio médico

*Enfermedad*

Ningún trabajador participa en el PTAT si no cuenta con buena salud. Para verificarlo, a todos los TAM se les práctica un riguroso examen médico. Casi ninguno de ellos ha enfermado en el trabajo (72.42 por ciento), aunque, algunos sí (22.57 por ciento). Las enfermedades adquiridas pueden ser diversas, destacando las gastrointestinales, respiratorias y los accidentes de trabajo.

Las enfermedades de los TAM se derivan por el tipo y condiciones de trabajo (tareas, fatiga, tristeza, tensión, depresión, entre otras). Los empleadores tratan de ayudar a los enfermos, y cuando la situación se vuelve grave los canalizan con el doctor o piden ayuda al consulado mexicano. Sin embargo, los patrones piensan que la mayoría de estos malestares son causados por la melancolía y son pretexto para regresar a México.

*Problemática*

La principal es la insuficiente capacitación recibida para desempeñarse (62.42 por ciento), así como el hecho de que tengan que aprender —en varios casos— por sí mismos su tarea.

El trabajo agrícola es muy pesado, y lo hace más difícil el estar lejos de su país de origen, de la familia, de los amigos, en un lugar desconocido, con personas distintas con las que se tiene que compartir la vivienda y la jornada de todo un día. Estos factores propician que los TAM no cuenten con la fortaleza necesaria o no estén dispuestos a vivir en esas condiciones, optando a veces por volver a México. El 23.78 por ciento de ellos ha incumplido alguna vez con su contrato, por razones de familia



(51.20 por ciento), cuestiones médicas (44.57 por ciento), diferencias con el patrón (3.01 por ciento) y por otras causas ajenas a ellos, como la mala cosecha (1.20 por ciento). Los TAM comentan que es más fácil decir que por cuestiones familiares, a decir la verdad. Así no se meten en problemas y tienen posibilidades de regresar. También los problemas que se les



presentan durante su estancia en Canadá son de tipo familiar (45.45 por ciento), médicos (38.78 por ciento) y con el patrón (15.75 por ciento).

Por otro lado, los empleadores mencionan que el idioma no es un problema para comunicarse con los TAM, y en situaciones conflictivas se dirigen a ellos personalmente o a través del consulado mexicano. Si hay motivo de repatriación, se lo hacen saber a las autoridades consulares, quienes a su vez lo informan a la STPS y después al trabajador, para tomar las medidas pertinentes e investigar las razones. Los motivos son diversos, y entre los principales están: abandono de granja (39.06 por ciento); asuntos familiares (40 por ciento); problemas de salud (32.81 por ciento); conducta (30.15 por ciento) y alcoholismo (23.80 por ciento). Claro que las incidencias no son altas, pero sí se presentan. El alcoholismo es un problema que según los empleadores se suscita entre los TAM para de alguna manera contrarrestar la melancolía, tensión, ansiedad y tristeza que les causa estar lejos de casa. Cuando los TAM deciden regresar a México, según los empleadores, es porque ya no pueden controlar más su estado de ánimo.

#### *Adaptación*

Cuando llegan a Canadá por primera vez, los TAM muestran problemas de adaptación al nuevo entorno y estilo de vida, y tienden más a dejar inconcluso el trabajo.

Las limitaciones en que viven los obligan a desahogarse en pocas actividades, unos platican con los compañeros, otros fuman o beben y los más positivos asisten a misa. Tratan de interrelacionarse con su medio, de disfrutar del trabajo y de la experiencia de estar en otro país distinto al suyo.

Para algunos, la satisfacción laboral no existe, ven el trabajo como un medio de sustento, sin valor personal. Los que se regresan a México se van insatisfechos. Sin embargo, en el PTAT la calidad de vida no es destacable, quedando el aspecto humano relegado al del hombre-máquina, enfocado solamente a metas productivas.

#### *Relación laboral*

El tipo de actividad de los TAM le da mayor relevancia a las relaciones interpersonales, dado que es un trabajo de 24 horas durante seis u ocho meses. La investigación muestra que la relación con compañeros de trabajo (55.75 por ciento), con los doctores (51.81 por ciento) y con el consulado mexicano (61.51 por ciento) es evaluada de regular.

El carácter regular de la relación con los compañeros no quiere decir que sea conflictiva, ya que el 44.24 por ciento opina que es buena. Dicha evaluación se debe a la diferencia de ingresos y los puestos de los trabajadores. Mientras el mexicano se desenvuelve como operativo del trabajo pesado, el jamaicano lo hace de mayordomo, como el canadiense, quien también puede ser supervisor, dependiendo del tamaño de la granja.

La relación con el doctor es regular, porque cuando acuden a él sólo les recetan las pastillas conocidas como "Tylenol". La mayoría de las veces no son ni siquiera revisados, otras les dicen que no están enfermos, que es melancolía y que se regresen a trabajar. Varios TAM se han obligado a volver a México, incumpliendo su contrato, por requerir atención médica de urgencia. Los doctores mexicanos les han detectado enfermedades de cierto grado de riesgo.

Según los entrevistados, la calificación hacia el consulado se debe a su prioridad por las necesidades de los empleadores y de la relación bilateral entre los

dos países. Cuando tienen problemas, los TAM los resuelven solos o con ayuda de otras personas ajenas al PTAT, residentes en Canadá. Cuando los patrones los supervisan (15.71 por ciento), lo hacen sólo para verificar su productividad.

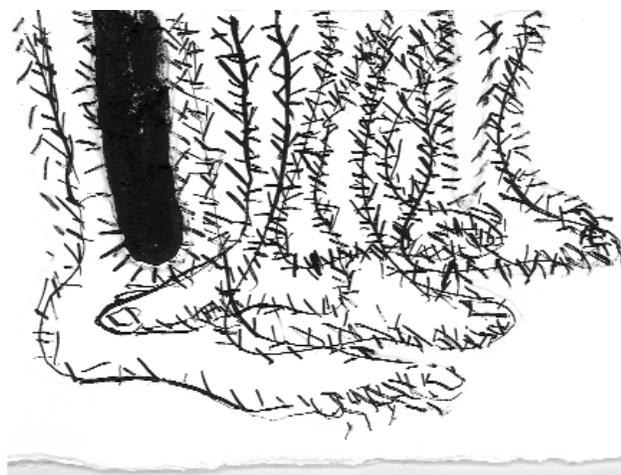
Por otro lado, el empleador señaló que su relación con los TAM es muy buena (51.38), y no hubo quien mencionara que es mala, ya que de cierta manera están agradecidos con su trabajo. Pero cuando un trabajador no responde laboralmente, la relación se torna tensa hasta el grado de repatriarlo.

### Consulado mexicano

#### *Servicios*

Como ya se ha mencionado, los TAM no gozan de condiciones de trabajo dignas y satisfactorias, y la instancia gubernamental de su país —que debiera apoyarlos— no les brinda el apoyo esperado. Ello explica e influye para el incumplimiento de su contrato laboral, y en su determinación de regresar a México antes de lo previsto.

La investigación arroja un resultado negativo elevado, respecto del servicio que recibe el TAM por parte del personal del consulado mexicano. El 57.27 por ciento respondieron que el servicio es regular (deficiente). Las situaciones que viven son diversas: conflictos entre compañeros, accidentes, mala vivienda, enfermedades, extravío de dinero, nostalgia, problemas de la familia, banco, entre otros, y propician que recurran al consu-



lado, primero, porque así debe de ser, y segundo porque esa instancia tiene una relación directa con los empleadores.

Este juicio negativo es mayor en la provincia de Ontario (67.75 por ciento regular y malo un 32.25 por ciento), que en Quebec, donde los porcentajes son positivos: quienes opinan que la relación es buena son un 51.92 por ciento, muy buena un 5 por ciento y regular un 43.07 por ciento. Si sumamos la puntuación positiva, nos daría un total de 56.92 por ciento, un porcentaje alto. No obstante, el 42.85 por ciento restante demanda una mejor relación.

Los servicios que los TAM debieran tener por parte de sus empleadores y del consulado no los tienen, por lo que en su día de descanso —los domingos, cuando asisten a misa— piden ayuda al párroco o a otra persona de la comunidad latina. El párroco y los latinos los orientan, hacen el trabajo del consulado mexicano cuando los orientan sobre los lugares en donde pueden ser atendidos en español, los cambios en los procedimientos de envío de dinero, las tarjetas de teléfono, los eventos sociales, entre otros. Al final de la misa, los reúnen para comentar problemas y posibles soluciones. Durante la misa, el sacerdote trata de darles consuelo y ánimo para que continúen su labor, pero sin descuidar su espíritu y a sus familias. Los exhorta a seguir adelante, evitar el alcohol y a superar las “pruebas que Dios les envía”.

Cuando el sacerdote o algún latino interesado en apoyar a los TAM detecta casos en donde principia la nostalgia, o ya es muy aguda, intervienen para proporcionar consuelo y ayuda al mexicano. La mayoría de los problemas de los trabajadores son principalmente solucionados por estas personas.

Si el consulado mexicano realizara cabalmente su trabajo, habría menos incumplimientos de contrato y los TAM tendrían mejores condiciones laborales y de calidad de vida.

#### *Adaptación y relación laboral*

La adaptación al medio es complicada, pues los TAM quisieran que la jornada de trabajo se redujera o que tuvieran permiso para visitar a su familia. El convivir con los compañeros nacionales y extranjeros es realmente

estresante, ya que cada persona es distinta y con costumbres propias. La tolerancia es poca entre ellos, llegando incluso a agredirse físicamente. Todo ello los lleva a la depresión y a la incomodidad, hasta que deciden regresar a México.

#### Causas reales de los incumplimientos al contrato laboral

Como corolario de lo expuesto hasta ahora, se afirma que la naturaleza y las causas de los incumplimientos al contrato laboral o AETTAM, por orden de importancia, son atribuibles a:

I. Al trabajador, por razones familiares, médicas, falsas expectativas del empleo y no adaptación al entorno.

II. Al empleador, porque no respetan al cien por ciento el AETTAM, no dan estímulos ni capacitación, ni oportunidades de asignación de labores de confianza.

III. Las instancias reguladoras, pues las representaciones consulares mexicanas no los apoyan, como quisieran los TAM

IV. A razones ajenas a cualquiera de las mencionadas, por ejemplo la mala cosecha.

Ahora bien, los TAM que han incumplido con el AETTAM y que han sido nuevamente enviados a laborar a Canadá, se debe principalmente a que el quebranto fue causado por circunstancias y situaciones que les resultaron incontrollables, y que han sido valoradas por la STPS, determinando que no ameritan sanción o tan sólo una llamada de atención y suspensión temporal. Cuando el empleador se queja del envío de un TAM que ya incumplió una vez el AETTAM, se transfiere a otra granja o se trata de convencer —a través de los consulados mexicanos— al empleador sobre su aceptación.

Cuando el empleador rompe el AETTAM y repatrian a un TAM, es debido a situaciones de mala conducta y baja productividad. Cabe señalar que en la mayoría de los casos, primero se busca la posibilidad de hacer una transferencia.

Por todo lo anterior, se comprueba la hipótesis de esta investigación: cuanto mayores sean las deficiencias en las condiciones laborales, la calidad de vida en el trabajo que proporciona el empleador canadiense y el servicio que ofrecen los consulados mexicanos en las provincias de Ontario y Quebec en Canadá, menores

serán los cumplimientos al contrato laboral por parte de los empleados.

Cabe agregar que las exigencias de los empleadores sí propician los incumplimientos al contrato por parte de los TAM, en virtud de que estos, al notar que los granjeros no cumplen con el AETTAM, entonces asumen la misma actitud, llegando en ocasiones a tomar la decisión de mejor regresarse a México.

Por otro lado, los TAM recomiendan a las instancias involucradas disminuir los trámites y agilizar el tiempo para efectuarlos, al tiempo que la atención y el servicio sean de calidad. Requieren de mayor información para no crearse falsas expectativas, y saber cómo solucionar los problemas cotidianos. Demandan asimismo mejores instalaciones en las oficinas donde se realizan los trámites, ya que son inadecuadas.

También los TAM requieren: se negocie un alza del salario que perciben, pues su paga es menor a la de los trabajadores locales, y no como se establece en el AETTAM; se les exima del pago de la cuota de desempleo, pues ellos nunca van a estar desempleados en Canadá; se le disminuya el tiempo requerido para obtener la pensión; se les tome en cuenta el pago de las horas extras, como tal, y los días festivos; se respeten los días festivos y de asueto mexicanos; se mejore el servicio médico, las viviendas, el área de comida y las prestaciones, además de que les proporcionen todas las herramientas de trabajo pertinentes para su labor.

Las situación que viven los TAM tienen sus lados positivos y negativos. Positivos por permitirles viajar a otro país con protección del gobierno mexicano para trabajar legalmente en Canadá; tener un contrato de trabajo y un ingreso seguro; la oportunidad de aprender nuevos métodos y técnicas de trabajo orientadas al campo; conocer otro país y elevar el nivel de vida de sus familias, entre otras. Negativos por las falsas expectativas sobre el trabajo y el ingreso económico derivado de su desempeño, la ilusión de que el trabajo es sencillo y la paga es excelente, de que vivir en otro país es fácil, de que los compañeros de trabajo van a ser muy amigables, además de no poder evitar la nostalgia por la familia y su país, y los problemas de salud, entre otros.

Cabe destacar que la solución oportuna a las sugerencias y demandas de los TAM son el punto central para



disminuir los incumplimientos al AETTAM y propiciar el aumento de la productividad.

¿A mayor demanda de trabajadores no planeada con oportunidad por parte de los empleadores, mayores deficiencias en los procesos administrativos, técnicos y operativos del PTAT?

La investigación valida que, a mayor demanda de TAM no planeada con prontitud por parte de los empleadores, así como las cada vez mayores exigencias de los empleadores y cambios que realizan en sus pedidos, mayores deficiencias existirán en los procesos administrativos, técnicos y operativos del PTAT.

#### Conclusiones de la investigación

**E**l PTAT es exitoso desde el punto de vista del cumplimiento cuantitativo de metas para los gobiernos de México y Canadá. De los 15 mil TAM que Canadá tiene permitido ingresar al país para cubrir las necesidades de mano de obra agrícola —a través de los convenios de cooperación firmados con Jamaica, Trinidad y Tobago, Barbados, México y las Islas Orientales

del Caribe—, México absorbe el 53.33 por ciento de la demanda, cumpliéndola al cien por ciento.

Esta marcada preferencia es consecuencia: primero, de que el gobierno mexicano recluta, selecciona y envía oportunamente los pedidos de los trabajadores agrícolas requeridos; segundo, porque los TAM son muy productivos y hacen que los empleadores obtengan cuantiosas utilidades, y tercero, porque el consulado mexicano apoya a los empleadores ante cualquier situación conflictiva.

Sin embargo, el PTAT no toma en cuenta la autorrealización del factor humano que hace posible el éxito cuantitativo del mismo. Los TAM son simplemente el medio humano a través del cual se cubren dos necesidades: colocar mexicanos desempleados en una opción de trabajo con remuneración digna, y apoyar a un país amigo necesitado de mano de obra agrícola. Podría decirse que es un trabajo que se dirige desde el punto de vista administrativo “taylorista”. La tarea prevalece sobre el factor humano.

El crecimiento acelerado de la demanda de TAM por parte del gobierno de Canadá, en los últimos años, hace más compleja para la SRE y la STPS la administración operativa del PTAT, fenómeno que trae como consecuencia el incremento de las deficiencias. La falta de recursos humanos, materiales, económicos y tecnológicos hace que los problemas sean mayores. La operación ha rebasado la capacidad instalada de las SRE y STPS. Un problema grave que día con día tienen que enfrentar por el aumento de la demanda de TAM, es la falta de población objetivo que cubra el perfil del puesto, en virtud de que México en estos años está presentando cambios de tipo demográfico, social y cultural. El comportamiento ocupacional de la PEA (población económicamente activa) está dirigido hacia puestos de oficina y está disminuyendo el número de trabajadores agrícolas. Partiendo de esto, uno de los medios que ayudan grandemente a controlar, prever y subsanar esta complejidad operativa son la investigación de recursos humanos que pretende descubrir la razón de ser de los problemas. Al desarrollarla, se establecen estrategias bien definidas orientadas a contraatacar la naturaleza de la situación conflictiva. Asimismo, el diagnóstico operativo es sustancial, ya que estudia y analiza el contexto externo e interno en

que se desenvuelve el trabajo, además de que considera de manera particular la opinión valiosa de los empleados o TAM.

La investigación de recursos humanos es fundamental en la implantación de cualquier estrategia, porque a través de ella puede lograrse la comprensión del comportamiento de los TAM.

El servicio dado a los TAM por parte de los consulados mexicanos ha sido escaso y deficiente, a ello se debe en gran parte que el TAM incumpla con el AETTAM.

El que la SRE no revise, supervise y controle de manera puntual el cumplimiento de las cláusulas del AETTAM, signado entre el TAM y el empleador, es la causa sustancial de que los TAM incumplan el contrato laboral, en virtud de que experimentan deficiencias en las condiciones laborales.

La posibilidad de impulsar de manera decisiva las actividades de seguimiento y control oportuno a la problemática de los TAM, está al alcance del personal de la SRE, y en consecuencia de esto depende principalmente la disminución de los incumplimientos al AETTAM.

El PTAT no contempla una opción de plan de carrera hacia los TAM. Se limita a un trabajo formal agrícola, donde el puesto siempre será el mismo —jornalero agrícola—. La satisfacción de desarrollo profesional resulta nulo desde el momento en que el TAM firma su AETTAM.

También se observó que a mayor demanda de TAM —no planeada y con prontitud—, así como a las cada vez mayores exigencias de los empleadores y cambios realizados en sus pedidos, mayores deficiencias existirán en los procesos administrativos técnicos y operativos del PTAT.

Se demuestra que cuanto mayores sean las deficiencias en las condiciones laborales, la calidad de vida en el trabajo que proporciona el empleador canadiense y el servicio que ofrecen los consulados mexicanos en las



provincias de Ontario y Quebec, menores serán los cumplimientos al AETTAM por parte de los jornaleros, lo que corrobora el objetivo de la investigación.

En síntesis, si la SRE se propusiera solucionar oportunamente las demandas y sugerencias de los TAM, ello contribuiría a disminuir los incumplimientos al AETTAM, los TAM estarán más satisfechos con su trabajo y se propiciaría el aumento de la productividad.

Por otra parte, se observa que el gobierno mexicano trató de proteger a los trabajadores. Sin embargo, deberá reforzar la

labor de inspección si no quiere repetir la experiencia de los trabajadores del Programa Bracero, ya que sus fundamentos legales eran tan precisos como los del PTAT.

El PTAT es una opción de trabajo para la población más desvalida de la sociedad mexicana, los trabajadores agrícolas. El hecho de que cada año decidan ir a un país extranjero a trabajar suple y cubre de alguna manera sus necesidades personales y familiares de subsistencia. No obstante, el precio que pagan es muy alto, al propiciar la desintegración familiar.

Lo anterior provoca las siguientes interrogantes que podrían ser motivo de otras investigaciones: ¿hasta cuándo los mexicanos se dejarán manipular y explotar?; ¿cuándo será el día en que los representantes de los compatriotas propongan acuerdos en donde el TAM pueda, con base en su esfuerzo, dedicación y empeño, tener un plan de carrera, es decir, la oportunidad legal de ascender a puestos mejor remunerados en las granjas?. ¿Por qué desde un inicio las instancias gubernamentales los limitan a tener los puestos más bajos, siendo que ni los mismos canadienses los quieren desempeñar? El trabajador mexicano merece recibir lo mismo que da. Ellos hacen productivas las granjas, los granjeros deberían retribuirlos de la misma manera.

Al momento en que las instancias involucradas (particularmente la STPS y la SRE) orienten su trabajo hacia el factor humano y dispongan de más recursos, el capital humano productivo que tienen empezará a responder de manera positiva, sabrá qué hacer, cómo hacerlo, cómo repetirlo y cómo solucionarlo, ya que habrá más espacio para el análisis de la información y elaboración de propuestas, en virtud de que este espacio de reflexión y creatividad es absorbido por la labor operativa.



**BIBLIOGRAFÍA**

Alcalde, A., "Legítima modernización del trabajo", en *Expansión*, núm. 780, México, 1999, pp. 87-89.

Agricultural Statitacal for Ontario, s.e., Canadá, 1992.

Banco Interamericano de Desarrollo, "Pobreza", México, s.e., 1999.

Barriga, C., "El campo que necesita México", en *Expansión*, núm. 780, México, 1999, pp. 91-96.

Claude S.G., *Historia del pensamiento administrativo*, 1ª ed., México, Prentice Hall Hispanoamericana, 1974.

Consulado mexicano en Quebec, *Informe resumen*, Canadá, s.l, s.e., 1999.

Chiavenato, I., *Adminstración de recursos humanos*, 2ª ed., México, McGraw-Hill, 1994.

*Employment and immigration Canada pathwasy to success: Aboriginal. Aboriginal employment and training strategy*, Canadá, Publics affairs, 1990.

FARMS (Foreign Agricultural Resource Management Services), *Employer Information Package*, Quebec, Canadá, s.e., 1995.

FARMS'98, *Statical reports mexican national review meeting*, México-Canadá, s.e., 1998.

FARMS, *Employer Information Package*, Ontario, Canadá, s.e., 1998.

—, *Employer Information Package*, Ontario, Canadá, s.e., 1999

Feigenbaum, V.A., *Control total de la calidad*, 3ª ed., México, CECSA, 1999.

García, P.R., et al., *Pequeño Larousse ilustrado*, México, Larousse, 1982.

Guerrero, M., "Demografía. Un futuro viejo", en *Expansión*, núm. 791, México, 2000.

Hampton, R.D., *Administración contemporánea*, 2ª ed., México, McGraw-Hill, 1983.

Hernández, L.G., "Pobreza el propósito pendiente", en *Expansión* núm. 780, México, 1999, pp. 87-89.

Kanawaty, G., *Introducción al estudio del trabajo*, 4ª ed., Ginebra, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 1996.

Kast, E.F., et al., *Administración en las organizaciones. Enfoque de sistemas y de contingencias*, 2ª ed., México, McGraw-Hill, 1988.

Kaye, D., "Un fiasco promotor del desarrollo", en *Expansión*, núm. 780, México, 1999, pp. 76-77.

Kossen, S., *Recursos humanos en las organizaciones*, 5ª ed., México, Harla, 1995.

*Ley orgánica de la administración pública centralizada*, México, 1986.

Milkovich, T. G., *Un enfoque de estrategia. Dirección y administración de recursos humanos*, 6ª ed., México, McGraw Hill, 1998.

Newstrom, D., *El comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento organizacional*, 7ª ed., México, McGraw Hill, 1990.

OIT (Organización Internacional del Trabajo), *Introducción al estudio del trabajo*, 2ª ed., México, OIT, 1995.

Padua, J., *Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales*, 6ª ed., México, FCE, 1986.

Prokopenko, J., *La productividad*, 3ª ed., México, Trillas, 1993.

Reyes, P.A., *Administración de empresas. Teoría y práctica*. Primera parte, 37 ed., México, Limusa, 2000.

Romero, S., "Segundo foro internacional de la productividad", en *Expansión*, núm. 23, México, 1988, p. 33.

Schultz P. D., *Psicología industrial*, 3ª ed. México, Interamericana, 1985.

Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE). "Reunión intersecretarial de evaluación temporada 1999", México, SRE, 1999.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), "Programa de trabajadores agrícolas migratorios temporales mexicanos con Canadá: Evaluación temporada 1998", en *Informe Anual*, México, 1998.

—, "Operación del Programa de trabajadores agrícolas migratorios temporales mexicanos con Canadá: Evaluación temporada 1997", en *Infome Anual*, México, 1997.

—, Programa de trabajadores agrícolas migratorios temporales mexicanos con Canadá: Evaluación temporada 1999", en *Informe Anual*, México, 1999.

Siliceo, A.A., *Liderazgo para la productividad en México*, México, Limusa, 1992.

Smith, A.E., *Manual de la productividad. Métodos y actividades para involucrar a empleados en el mejoramiento de la productividad*, Argentina, Macchi, 1993.

Verdugo, I.G., *El Programa de Trabajadores Agrícolas Mexicanos con el Canadá: un contraste frente a la experiencia con los Estados Unidos*, México, El Colegio de México, 1995.

Wayne, M.R., et al., *Administración de recursos humanos*, México, Prentice Hall, 1997.

Zorrilla, A.S., *Introducción a la metodología de la investigación*, 23 ed., México, Aguilar, León y Cal editores, 1999.

Zorrilla, A.S., et al., *Guía para elaborar una tesis*, México, McGraw Hill, 1992.

Internet  
[www.canada.gc.ca/human](http://www.canada.gc.ca/human)  
[www.canada.org.mx/english/index.htm](http://www.canada.org.mx/english/index.htm)  
[www.farworkers.org.bestpanol.htm](http://www.farworkers.org.bestpanol.htm)  
[www.statcan.ca/english/census96/nalist.htm](http://www.statcan.ca/english/census96/nalist.htm)