

**Programa de Trabajadores Agrícolas
Temporales México – Canadá:**

Costos y Beneficios

Luis Manuel Muñoz Carrillo

Asesor: Steve Suranovic



La mejor forma de prever el futuro es crearlo nosotros mismos.

Peter Drucker

Sólo un exceso es recomendable en el mundo: el exceso de gratitud.

Jean de La Bruyere

Deseo expresar mi agradecimiento a las autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por su apoyo para poder llevar a cabo esta investigación, demostrando de esta forma su compromiso institucional a favor del desarrollo y profesionalización de los funcionarios públicos mexicanos.

Asimismo deseo manifestar mi personal agradecimiento a las autoridades del Servicio Nacional de Empleo, en particular al Lic. Jaime Domingo López Buitrón, al Lic. Alejandro Razo Corona, al Lic. Oscar Ortiz Milán y a la C.P. Elisa Soriano Rosas, por su apoyo y confianza al permitirme competir por la oportunidad para participar en el Programa Minerva, y así formar parte de esta la Primera Generación de funcionarios públicos mexicanos que asisten a The George Washington University.

Como parte notable en este esfuerzo a favor del desarrollo integral de México, se encuentra la participación de la Fundación BBVA Bancomer en el financiamiento de la Primera Generación de Servidores Públicos Mexicanos en el Programa Minerva, en el entendido de que con la profesionalización de los servidores públicos es posible impulsar de mejor manera la eficiencia, calidad y transparencia de los servicios, deberes y responsabilidades de las instituciones gubernamentales.

Finalmente deseo expresar mi agradecimiento al Dr. James Ferrer y su equipo del Centro de Asuntos Latinoamericanos, así como a todos los profesores del Programa Minerva por su compromiso y empeño para detonar el potencial Latinoamericano, impulsando los principios de la Ética, Profesionalismo y Compromiso Social, entendiendo que no es con asistencialismo como un pueblo crece, sino proporcionándole las herramientas y oportunidades necesarias para que ellos mismo forjen su desarrollo personal, y a partir de ello el de su país.

Para mi esposa Vanessa, quien me acompañó en esta experiencia y motivó siempre, recordándome a cada momento lo que en verdad es importante en esta vida.

A mi hermano Tenoch, a quien siempre recuerdo con alegría y sigue en el corazón de nuestra familia y amigos.

Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México – Canadá: Costos y Beneficios

Índice

Introducción.....	4
I. Antecedentes y condición actual del PTAT México-Canadá.....	6
a. El Emergency Farms Labor Program México-USA.....	7
b. Antecedentes y características del PTAT México - Canadá.....	9
II. Crecimiento y desarrollo, condición actual, retos y perspectiva.....	21
a. Crecimiento y desarrollo.....	21
b. Condición actual.....	25
c. Retos y Perspectiva.....	27
III. Costos y beneficios económicos del PTAT.....	36
a. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	37
b. Secretaría de Relaciones Exteriores.....	39
c. Secretaría de Salud Pública Federal.....	42
d. Instituto Nacional de Migración.....	43
e. Inversión Total.....	44
f. Beneficios Totales.....	47
g. Beneficios vs Costos.....	51
IV. Conclusiones.....	57
Referencias.....	61

Introducción

Desde sus orígenes el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales entre México y Canadá (PTAT) ha generado controversias en cuanto a la legitimidad de utilizar fondos públicos del gobierno mexicano para el reclutamiento, selección y envío de trabajadores agrícolas mexicanos para empleadores canadienses.

Esta crítica al PTAT se ha justificado a partir de la escases de ofertas de empleo y oportunidades de trabajo en el sector agrícola mexicano, así como por los beneficios que ha significado para los más de 208,000 campesinos mexicanos que han participado durante los 36 años de existencia del PTAT.

A pesar de dichas críticas en contra del PTAT, sólo en la temporada 2010 los beneficios económicos y sociales que se generaron para México y Canadá a través de este Programa se estiman, sólo en el caso de México en \$150,000,000 de dólares canadienses que fueron enviados como remesas (cerca de \$1,872,000,000 de pesos mexicanos), y para Canadá significa una gran parte de los 21.6 mil millones de Dólares Canadienses¹ en que es estimada el ingreso del sector agrícola canadiense en el mismo año.

En este sentido, y a pesar de que ya cuenta con 36 años de existencia, el PTAT nunca ha sido sujeto de una evaluación que tome en cuenta tanto el impacto y la derrama económica que genera. Así tampoco de un análisis respecto de los costos, inversión y beneficios económicos que implica para el gobierno mexicano. Lo anterior de forma tal que sea posible determinar el costo-beneficio real que representa para México el invertir en una infraestructura física, de personal, equipo técnico y servicios para el reclutamiento, selección y envío de trabajadores a Canadá. Cabe señalar que si bien los costos y beneficios sociales también son relevantes, inicialmente no serán sujetos de este estudio en el entendido de que dichas perspectivas de análisis ya han sido desarrolladas de manera reiterada por sociólogos y antropólogos e internacionalistas, pero no así desde el punto de vista económico.

De esta forma al identificar la rentabilidad que implica el PTAT para México será posible no sólo el promover una mayor inversión por parte del Gobierno Mexicano para ampliar la cobertura del PTAT, sino también la posibilidad de ampliar la participación del Gobierno Mexicano en otros programas de movilidad laboral que Canadá ofrece a sus socios comerciales. Dicha posibilidad no sólo es viable en el sector agrícola, sino también en otro tipo de actividades y sectores de la economía canadienses.

¹ A partir de la estimación para la temporada 2010 hecha por Agriculture and Agri-Food Canada. En <http://www4.agr.gc.ca/AAFC-AAC/display-afficher.do?id=1298587468988&lang=eng>

Lo anterior permite no sólo la regulación del mercado laboral migratorio por parte del gobierno, sino sobre todo la posibilidad de extender los beneficios de este tipo de esquemas de movilidad laboral a favor de ambos países.

De hecho en el largo plazo, y de ser posible ampliar la participación de los trabajadores mexicanos en el mercado laboral canadiense, también sería posible contar con un modelo exitoso que funcione como base para negociar el establecimiento de un esquema de movilidad laboral entre México y los Estados Unidos, permitiendo que los flujos de movilidad laboral entre ambos países cumplan con los principios de legalidad, pertinencia laboral y circularidad, modificando así el perfil de los flujos migratorios de México hacia los Estados Unidos, al transformar la migración laboral ilegal en movilidad laboral ordenada, legal y segura.

Con estos objetivos en mente la finalidad de la presente investigación es determinar la rentabilidad económica para México al invertir en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México - Canadá (PTAT), identificando los costos económicos (personal, infraestructura y servicios) que el Gobierno Mexicano ejerce para la operación y funcionamiento del Programa, así como los beneficios que se generan por concepto del envío de remesas y flujo de capitales llevados a México por los trabajadores.

Para lograr estos objetivos en el primer capítulo del documento se lleva a cabo una breve revisión de los antecedentes de México en este tipo de acuerdos, particularmente con relación al llamado *The Emergency Farms Labor Program Mexico – USA* (mejor conocido como *Programa Bracero*), el cual funcionó entre México y los Estados Unidos a medios del siglo pasado y funge como antecedente para el PTAT.

En el segundo apartado el lector encontrará una revisión general sobre el crecimiento y desarrollo del PTAT a partir de información estadística sobre el número y perfil de trabajadores enviados a lo largo de la existencia del Programa, particularmente en los últimos 10 años, lo cual nos permite identificar las condiciones actuales del mismo Programa junto con los retos y perspectiva que enfrenta.

Finalmente, en el tercer apartado se lleva a cabo una investigación sobre la inversión y costos operativos del Programa ejercidos por las diferentes instituciones públicas del Gobierno Mexicano que participan en el PTAT, en comparación con los ingresos económicos del país a través de los recursos que los trabajadores del PTAT reportan a su regreso de Canadá. De esta manera será posible estimar la rentabilidad del Programa, así como el costo-beneficio por trabajador, además de la identificación de la derrama económica provocada por los trabajadores agrícolas durante su estancia en Canadá a partir del pago de impuestos y gasto económico.

I. Antecedentes y características del PTAT México-Canadá

En un contexto mundial, en el que predomina el fenómeno de la Globalización, la circulación de mercancías, bienes y servicios se ha visto acompañada del fenómeno de la circulación internacional de personas. Lo anterior no sólo como parte de los flujos migratorios de aquellas que buscan radicar o establecerse de manera permanente en un país o región diferente a la de origen (*Migración* en su sentido más amplio), sino también como parte del fenómeno de la *Movilidad Laboral Geográfica*,² entendida como la disponibilidad de un trabajador para trasladarse o cambiar su residencia de un país a otro, normalmente de manera temporal.

Este fenómeno de la Movilidad Laboral se ha visto incrementado de manera considerablemente desde finales del siglo anterior, como una modalidad de circulación de recursos humanos y/o fuerza de trabajo a nivel internacional caracterizado por ser requerida particularmente en sectores económicos con necesidades de mano de obra especializada (principalmente en actividades relacionadas con las ciencias médicas y las ingenierías), y/o de alta demanda de mano de obra de bajas habilidades, como es el caso del sector agrícola, entre otros.

En el caso particular del mercado laboral de mano de obra no calificada, o de bajas habilidades, visto desde la perspectiva de los países de origen, se caracteriza por contar con: a) Una composición demográfica con fuerte presencia de jóvenes que se incorporan a la Población Económicamente Activa; b) Exceso de oferta laboral en sectores de baja calificación; c) Bajos niveles de productividad laboral y bajos niveles salariales; y d) Altos niveles de rotación y altos índices de ocupación en el sector informal de la economía.

Este fenómeno, visto desde la perspectiva de los países de destino, se caracteriza por una demanda de mano de obra insatisfecha por I) Escasez de fuerza laboral en determinados sectores; II) Envejecimiento de la población y dificultades en el reemplazo de la Población Activa; III) Acelerada transformación tecnológica y especialización; y IV) Mayores niveles educativos de la población nativa que privilegia puestos de mayor calificación.

² Para efectos del presente trabajo no se hace referencia al concepto de *Movilidad Laboral Funcional*, entendida como la disponibilidad de los trabajadores para cambiar de puesto de trabajo dentro de una misma empresa, granja o institución.

a. El Emergency Farms Labor Program México-USA

En el caso particular de México, el acuerdo con los Estados Unidos para establecer en 1942 el *Emergency Farms Labor Program* (también conocido como *Mexican Farm Labor Program*, y de manera más general mejor conocido como *Programa Bracero*), fue su primera experiencia de un acuerdo binacional de este tipo y magnitudes destinado a regular la movilidad laboral entre ambos países en el sector agrícola.³

De acuerdo con los especialistas del tema, si bien desde antes de 1942 los trabajadores agrícolas mexicanos ya participaban en el mercado laboral agrícola de los Estados Unidos (al igual que en otros sectores de bajas habilidades), es debido a la entrada de dicho país en la Segunda Guerra Mundial que se hace urgente la necesidad de sustituir la fuerza de trabajo estadounidense con trabajadores de otras nacionalidades.⁴

Es así que, a petición del gobierno norteamericano, se establecen las bases para diseñar un programa legal y ordenado que permitiera a los granjeros de dicho país contar con mano de obra agrícola suficiente para atender las necesidades del periodo de guerra, principalmente en los estados de Texas, California, Nuevo México, Arizona, y Arkansas. No obstante, al finalizar el conflicto armado, y debido al retorno de la fuerza de trabajo norteamericana, las condiciones de trabajo y trato de los trabajadores mexicanos se fue deteriorando gradualmente.⁵

Si bien en 1951, con la participación de los Estados Unidos en la Guerra de Corea, se reactiva la necesidad de mano de obra agrícola mexicana en aquel país (lo que permitió extender por cerca de 13 años más la vida útil del Programa), las condiciones de trabajo para los mexicanos siguieron decayendo, llegando al punto en que las presiones de organizaciones sindicales y grupos de derechos humanos con motivo de los abusos y maltratos de que eran sujetos los trabajadores mexicanos provocaron la cancelación del Programa en 1964.⁶

³ “En agosto de 1942, ambos gobiernos firmaron el primer ‘convenio de braceros’, vigente hasta 1946. Posteriormente, se suscribieron acuerdos similares a lo largo de 22 años (aunque los braceros trabajaron como tales hasta 1966). El convenio de trabajo signado era favorable para los trabajadores mexicanos, pero en la práctica no se respetaba y se daban abusos de todo tipo...” En Ramírez Cuevas, Jesús. “Con ex braceros hay una deuda nacional”. Suplemento *Masiosare*, periódico *La Jornada*, 14 de Sept. de 2003.

⁴ *Los Programas de los Trabajadores Huéspedes: Las visas H2 en Estados Unidos*. Paz Trigueros Legarreta. Papeles de Población, Universidad Autónoma del Estado de México, Enero-Marzo de 2008. Número 55, México. Pp. 117-144.

⁵ *Ibidem*. Pp. 120.

⁶ “Con el Programa Bracero se contrató en Estados Unidos 4 millones 646 mil 199 braceros mexicanos (Calavita, Kitty. *Inside the State. The Bracero Program, immigration, and the INS*. New York, Routledge, 1992). Tomando en cuenta que algunos campesinos se contrataron en diversas ocasiones, la Comisión

Asimismo, a las fuertes críticas por abusos en contra de los trabajadores agrícolas mexicanos, se deben sumar otros motivos que orillaron a la cancelación del Programa, entre los que se destacan el interés de las organizaciones sindicales norteamericanas por eliminar el Programa, debido a que lo consideraban una competencia que alteraba el mercado laboral interno de los Estados Unidos, lo que sumado al flujo de trabajadores agrícolas "ilegales" generó una condición de competencia en el mercado de trabajo basada en la reducción de costos, básicamente traducida en disminución de salarios, condiciones de trabajo y estancia en desventaja para los trabajadores agrícolas mexicanos.⁷

Finalmente, si bien el tema de la no circularidad del Programa (es decir el no retorno de los trabajadores a México), siempre estuvo en el debate y funcionó como uno de los argumentos del gobierno Norteamericano para justificar la cancelación del mismo, diferentes estudiosos del tema migratorio entre México y los Estados Unidos coinciden en que éste no fue el motivo primordial que orilló al fin del Programa.⁸

De hecho, los estudios desarrollados en torno del tema migratorio entre México y los Estados Unidos, tanto entre trabajadores documentados como indocumentados, demuestran una preferencia mayoritaria por la migración temporal, como de hecho en la práctica el PTAT ha demostrado este punto durante 36 años en el que el regreso de los trabajadores a México no sólo es práctica cotidiana en casi un 100%, sino que además se puede asegurar que en gran medida el tema de la efectiva circularidad de los trabajadores es uno de los éxitos más notables que le han otorgado permanencia al PTA.⁹

Especial legislativa para los ex braceros, calcula que se involucró a medio millón de mexicanos. Pero según organizaciones civiles que defienden su causa afirman que fueron más de 2 millones. Al no haber cifras oficiales este es un tema a debate". En Ramírez Cuevas, Jesús. "Con ex braceros hay una deuda nacional". Suplemento *Masiosare*, periódico *La Jornada* del 14 de Septiembre de 2003.

⁷ *El Programa Bracero (1942-1964). Un balance crítico*. En Migración y Desarrollo, segundo semestre, número 09. Red Internacional de Migración y Desarrollo. México. Pp. 27-43.

⁸ Martin, Philip y Michael S. Teitelbaum. *El espejismo de los trabajadores huéspedes mexicanos*. En Foreign Affaire, Vol. II, # 1, Primavera de 2002, ITAM.

⁹ Para mayor información sobre el tema de la movilidad de los migrantes mexicanos en los Estados Unidos consultar *The Mexican Migration Project (MMP)*, en <http://mmp.opr.princeton.edu>

b. Antecedentes y características del PTAT México - Canadá

Antecedentes Generales

Una vez finalizada la experiencia con el Programa Bracero el Gobierno Mexicano buscó nuevas opciones en materia de movilidad laboral internacional, por lo cual en 1974 México y Canadá firman un Memorándum de Entendimiento mediante el cual México se integraba al Seasonal Agricultural Workers Program (SAWP), PTAT por sus siglas en español. De hecho, desde 1966 Canadá ya tenía acordado el mismo Programa, inicialmente con Jamaica, pero posteriormente se sumarían Trinidad y Tobago, Barbados, así como los países de la Organización de Estados del Caribe Oriental, integrada por Granada, Antigua, Dominica, Federación de San Cristóbal y Nieves, Santa Lucía, San Vicente y Granadinas, Montserrat.

Al igual que en el caso estadounidense, el mercado laboral de Canadá requería de mano de obra agrícola, sin embargo el origen de esta necesidad era completamente distinta al caso de los Estados Unidos, ya que en el caso canadiense la industria agrícola comenzaba a manifestar carencia de mano de obra debido principalmente a que esta actividad no era vista como rentable para emplearse por parte de los trabajadores canadienses “...debido a los bajos salarios, trabajo físicamente arduo y por su naturaleza temporal.”¹⁰

En el caso de México, a diferencia del Programa Bracero y las actuales condiciones de irregularidad existente en materia de migración con los Estados Unidos, el caso del PTAT se caracterizó desde su inicio por mantener un funcionamiento regulado por los gobiernos de México y Canadá, asegurando tanto la legalidad y condiciones de trabajo y trato para los trabajadores agrícolas mexicanos, como el perfil, experiencia y rentabilidad para los empleadores canadienses.¹¹

¹⁰ Carvajal Gutiérrez, Lidia y Carlos Elizalde Sánchez *Trabajadores agrícolas mexicanos en Canadá ante la nueva política migratoria*. En *Revista Economía Actual* de la Universidad Autónoma del Estado de México, octubre-diciembre 2009.

¹¹ Con el objetivo de supervisar el Programa ambos gobiernos se reúnen anualmente para evaluar su funcionamiento. Inicialmente México y Canadá ratificaban el Memorándum cada 5 años, sin embargo, a partir de la reunión de 1995 ambos gobiernos decidieron que la ratificación sería automática, a menos que una de las partes decida lo contrario.

Principios Básicos

A diferencia del Programa Bracero el PTAT fue diseñado a partir de un esquema que impidiera el desequilibrio en el mercado laboral canadiense y mexicano, centrando la funcionalidad y operación del Programa en la *Pertinencia Laboral de la mano de obra agrícola*. Entendiendo por *Pertinencia Laboral*:

- La pertinencia de la mano de obra agrícola de acuerdo con la *demanda* de los empleadores canadienses, ya que sólo se envían trabajadores con una oferta de empleo comprobada por ambos gobiernos.
- La pertinencia laboral de los trabajadores de acuerdo a su *experiencia* en las actividades agrícolas, de modo tal que se asegure tanto la eficiencia como la funcionalidad del trabajador en las actividades asignadas por el empleador.
- La pertinencia para México en cuanto a la movilidad laboral de los trabajadores agrícolas enviados a Canadá, evitando desequilibrios y fuga de capital humano para el país, principalmente a partir de la aplicación de criterios de reclutamiento y selección que aseguren el perfil laboral y educativo de los trabajadores enviados.

Teniendo como punto central esta noción de *Pertinencia Laboral*, y tomando en cuenta la experiencia de México con el Programa Bracero, el acuerdo con Canadá pudo ser fortalecido. De este forma mientras el Memorándum de Entendimiento estableció el acuerdo básico entre ambos gobiernos, las Reglas de Operación en conjunto con los Criterios Operativos fueron adecuándose con el tiempo, de modo que a diferencia del Programa bracero el PTAT ha fortalecido su capacidad operativa y de control, como se puede apreciar en los siguientes puntos.

Compromisos y Obligaciones Generales

En términos generales el Memorándum de Entendimiento entre ambos gobiernos establece los siguientes compromisos básicos:¹²

- **México se compromete a:**
 - Recibir solicitudes de empleo de Canadá,
 - Reclutar y seleccionar trabajadores agrícolas,
 - Realizar examen médico al trabajador,
 - Documentarlo y enviarlo a Canadá.

¹² A partir del Memorándum de Entendimiento Entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno del Canadá, Relativo al Programa de los Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales. Firmado en la Ciudad de Ottawa el 27 de abril de 1995. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Coordinación general del Servicio nacional de Empleo (CGSNE).

- **Canadá se compromete a:**
 - Solicitar trabajadores,
 - Otorgar a los trabajadores seleccionados su permiso de trabajo temporal,
 - Asegurar una remuneración y trato justos, igual el otorgado a los nacionales,
 - Asegurar que los trabajadores reciban hospedaje adecuado,
 - Supervisar las condiciones de trabajo en las granjas.

Obligaciones de los Trabajadores

De acuerdo al Contrato de Trabajo (el cual es normado por el Memorándum de Entendimiento) y los Lineamientos del Programa, las obligaciones y compromisos generales de los trabajadores son los siguientes:¹³

- Cumplir en su totalidad con su contrato de trabajo.
- Trabajar y residir en el lugar de empleo.
- No trabajar para otra persona, sin aprobación de las autoridades canadienses correspondientes y el Consulado Mexicano.
- Realizar el trabajo agrícola que se le asigna (de manera esmerada)
- Cumplir con el reglamento de seguridad, vivienda y comportamiento de la granja y del Programa.
- No ingerir bebidas alcohólicas y sustancias ilegales en la granja.
- No provocar o estar involucrado en riñas, pleitos o amenazas con sus compañeros de granja o fuera de ella.
- No conducir sin licencia de manejo y/o en estado de ebriedad.
- No introducir personas ajenas a la granja en la vivienda donde se hospedan los trabajadores.
- Vivir en la granja, casa o habitación que el empleador le ha designado.
- Reportar todo accidente, emergencia o problema al Consulado Mexicano.
- Guardar sus registros de pago y cumplir con las obligaciones fiscales.
- Conservar expedientes médicos, exámenes y notas de gasto por concepto de atención o seguimiento médico.
- Cumplir con el término y/o plazo del contrato de trabajo.
- Regresar a México una vez terminado su período de contratación.

¹³ Los requisitos básicos que todo trabajador debe cumplir para ingresar son: I) Vivir en zona rural; II) Contar con experiencia en agricultura; III) Apicultores deben probar experiencia mínima de cinco años; IV) Preferentemente tener entre 22 a 40 años de edad; V) Hombres preferentemente casados con hijos y/o dependientes económicos; VI) Mujeres preferentemente madres solteras y/o con dependientes económicos; VII) En algunos casos aprobar examen aptitudes.

Obligaciones de los Empleadores

Por su parte las obligaciones y compromisos de los empleadores son los siguientes:

- Cumplimiento del contrato laboral.
- Pago de sueldos puntualmente.
- Proporcionar un mínimo de 240 horas de trabajo, repartidas en un plazo de seis semanas o menos, y no mayor de ocho meses.
- El promedio mínimo de trabajo semanal será de 40 horas;
- Informar al Gobierno de México, dentro de las 48 horas siguientes, de toda lesión sufrida por un trabajador que requiera atención médica.
- Proporcionar alojamiento adecuado y gratuito, así como utensilios de cocina e instalaciones para preparar alimentos, sin costo alguno y permitirle 30 minutos para la comida.
- Otorgar gratuitamente el equipo de trabajo necesario.
- Proporcionar al trabajador por lo menos dos periodos de descanso de diez minutos, el primero en la mañana y el segundo en la tarde. Estos descansos pueden tomarse, pero el empleador no tiene obligación de pagarlos.
- Pagar el salario mínimo por hora, dependiendo de la provincia en que está asignado.
- Pagar un bono de reconocimiento de \$4.00 dólares por semana, hasta un máximo de \$128.00, a los trabajadores con 5 años consecutivos de empleo o más con el mismo empleador.
- Proporcionar a los trabajadores que manipulen sustancias químicas y/o plaguicidas la vestimenta de protección sin costo alguno, así como a que el trabajador reciban la capacitación apropiada.

Derechos de los Trabajadores

Finalmente, el Contrato de Trabajo establece los siguientes derechos generales para los trabajadores mexicanos:

- Recibir el salario mínimo de acuerdo a la provincia correspondiente.
- No ser sujeto de un descuento mayor a \$700 dólares canadienses por concepto de transporte y/o vivienda, así como por visa y permiso de trabajo.
- Contar con seguro de vida a través de Royal Bank Canadá (RBC).
- Contar con cobertura médica por accidentes fuera del trabajo (RBC).
- Contar con cobertura médica o incapacidad por accidente o enfermedad laboral por Work Safe Canadá.
- Contar con plan de jubilación o fondo de retiro (Canada Pension Plan).

- Contar con seguridad social en el rubro de paternidad (Employment Insurance).
- Recibir reembolsos y/o devolución por concepto de pago de impuestos (Income Tax), de acuerdo los que acredite conforme a la normatividad.
- Un día de descanso por cada 6 de trabajo.
- Alojamiento gratuito en condiciones adecuadas (las cuales son revisadas por el Ministerio de Salud de Canadá).

Derechos de los Empleadores

Por parte de los empleadores se establecen los siguientes derechos generales:

- Contar con un periodo de prueba de catorce días laborales para determinar la eficiencia y habilidades del trabajador.
- Deducir del salario del trabajador los pagos adelantados que se le hubiesen proporcionado al trabajador.
- Recuperar el costo del seguro médico no ocupacional a razón de \$0.48 por día por trabajador.
- En caso de proporcionar comidas al trabajador, deducir del salario del trabajador una suma que no exceda de \$6.50 por día.
- Deducir al trabajador los costos relacionados con el transporte aéreo (hasta \$550 dólares canadienses) y la tramitación de visa y permiso de trabajo (hasta \$150 dólares canadienses).
- Dar por terminado el contrato de trabajo al término del período de prueba, por razones de incumplimiento de contrato, por negarse éste a trabajar, o por cualquier otra razón suficientemente justificadas.
- En caso de repatriación anticipada de un trabajador dentro del periodo de prueba:
 - Si el trabajador fue seleccionado por el Gobierno de México y cumplió el 50% o más del período del contrato, el costo total de la repatriación es responsabilidad del mismo trabajador.
 - Si el trabajador fue seleccionado por el Gobierno de México y cumplió con menos de 50% del período del contrato, el costo total del vuelo redondo corre a cargo del trabajador y/o el Gobierno Mexicano.
 - En caso de repatriación anticipada debido a problemas físicos o médicos del trabajador, existente a su salida de México, el Gobierno de México es el responsable del pago del costo total de la repatriación.¹⁴

¹⁴ A partir del *Contrato de Trabajo Para Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá. Temporada 2010*. Secretaría del Trabajo y Previsión social, CGSNE.

Características Generales del PTAT

Con todo lo anterior, y a diferencia del Programa Bracero, la participación de ambos gobiernos en los procesos operativos y de seguimiento ha permitido asegurar una movilidad laboral *Legal, Ordenada y Segura*, que garantiza la *Circularidad* de los trabajadores a partir de las siguientes características generales, mismas que han generado el éxito y la permanencia del Programa:¹⁵

¹⁵ De acuerdo al manual de Procedimiento del Programa por parte de México las instituciones que participan en el PTAT son: **I) Secretaría del Trabajo y Previsión Social** (la Subsecretaría de Capacitación, Productividad y Empleo, a través de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo y los Servicios Estatales de Empleo, es la responsable de reclutar, seleccionar, documentar y dar seguimiento en México a los trabajadores). **II) Secretaría de Relaciones Exteriores** (La Dirección General de Protección y Asuntos Consulares a través de su Dirección y Subdirección de área, así como la oficina de enlace en el AICM se encarga de la documentación de los trabajadores ante las líneas aéreas. De igual forma en Canadá dichos Consulados de México desarrollan funciones administrativas que hacen posible el enlace entre la STPS, las agencias privadas que representan a los empleadores, los empleadores mismos y los trabajadores, además de llevar a cabo labores de gestión a favor del trabajador ante instituciones públicas y privadas canadienses). **III) Secretaría de Salud** (La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en conjunto con la Secretaría de Salud Federal (a través de la Dirección General de Relaciones Internacionales) se coordina con la Embajada Canadiense en la Ciudad de México para determinar la forma en que se aprueba la valoración clínica que permite expedir el certificado de salud de los trabajadores). **IV) Instituto Nacional de Migración - Secretaría de Gobernación** (participa en el proceso de documentación de los trabajadores y en coordinación con la SRE organiza a los trabajadores en el Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México (AICM) de manera previa a sus vuelos de salida a Canadá). Por parte de Canadá las instituciones que participan en el Programa son: **I) Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC)** (La administración Federal del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo de Habilidades de Canadá, a través de su Dirección de Programas de Trabajadores Extranjeros se responsabiliza de la política administrativa en el marco de la relación bilateral así como la Coordinación interinstitucional e interprovincial canadiense). **II) Service Canada** (Órgano descentralizado de HRSDC, implementa la política emanada de los acuerdos con los gobiernos extranjeros en materia de contratación. Interlocutor de los representantes de gobiernos extranjeros en cada una de las provincias participantes). **III) Embajada de Canadá en México** (Le corresponde expedir la Visa y Carta de Aceptación para que la oficina de Inmigración en el puerto de entrada expida los permisos de trabajo). **IV) Canada Border Services - Canada Immigration** (Su área de responsabilidad afecta la internación del trabajador en Canadá, como consecuencia su participación en el Programa). **V) Organizaciones civiles canadienses Relacionadas con el movimiento de trabajadores:** Foreign Agricultural Resource Management Services (FARMS) en las provincias de Ontario, Manitoba y Nueva Escocia, y su equivalente en Quebec, New Brunswick y la Isla Príncipe Eduardo con las siglas FERME (Ambas organizaciones se sostienen con cuotas de los granjeros que solicitan trabajadores extranjeros y fueron creadas como apoyo operativo con el objeto de agilizar el trámite de documentos y concentración de base de datos que faciliten el movimiento de trabajadores).

- I. Gestión de los flujos de movilidad laboral a partir de un modelo intergubernamental, administrado de gobierno a gobierno, lo cual permite la articulación de los esfuerzos de autoridades estatales y federales de ambos países.
- II. Movilidad laboral anclada en las necesidades del mercado del país de origen y destino, evitando desequilibrios y generando complementariedad en los mercados laborales de ambos países.
- III. Pertinencia laboral de los trabajadores, tanto para los empleadores como para ambos gobierno, asegurando tanto la eficiencia como la circularidad y retorno de los trabajadores a México.
- IV. *Trato Nacional* para los trabajadores mexicanos, ya que los trabajadores del PTAT tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores canadienses en la misma ocupación.
- V. Flujo migratorio ordenado, con certeza sobre los derechos laborales y condiciones de trabajo.
- VI. Portabilidad de beneficios sociales para los trabajadores (antigüedad, derechos, etc.), ya que aportan al sistema de salud y pensión canadiense, lo que asegura la atención médica, pensiones y otros beneficios (entre los que se incluye la indemnización por accidentes y enfermedades de trabajo).
- VII. Generación de un mercado laboral regional integrado, que impulse la formación de capital humano y genere capacitación y transferencia del aprendizaje laboral.

Actualización Permanente del PTAT

Al igual que el Emergency Farms Labor Program con los Estados Unidos, a lo largo de su existencia el PTAT ha sido objeto de críticas por parte de organizaciones civiles tanto en México como en Canadá, principalmente con motivo de las condiciones de trabajo y presuntos abusos a que se ven enfrentados algunos trabajadores. De igual forma, por parte de los granjeros canadienses y sus organizaciones se han manifestado quejas contra algunos trabajadores, derivado de su comportamiento y desempeño laboral.

Dicha situación ha promovido un constante esfuerzo de las parte involucradas en el Programa para implementar una amplia gama de herramientas operativas, lo que ha permitido que en la actualidad la capacidad de control de ambos gobiernos sea

bastante eficiente. Si bien el PTAT aún cuenta con áreas de oportunidad, en términos generales hoy en día el Programa cuenta con instrumentos que aseguran:

- I. Evaluación mutua en el desempeño de los trabajadores y el trato y condiciones de trabajo ofrecidos por los empleadores;
- II. Mecanismos de apoyo hacia los trabajadores durante su estancia en Canadá, así como en la resolución de conflicto entre trabajador y empleador; y,
- III. Eficiencia administrativa y de gestión en los procesos de solicitud, reclutamiento, documentación, envío y retorno de los trabajadores.

Mecanismos de Evaluación

Una de los elementos centrales para el eficiente funcionamiento del PTAT es su capacidad para evaluar las condiciones de trabajo y el trato proporcionado por los empleadores. Es por eso que desde los inicios del Programa se integró al proceso de trámite y documentación un Reporte de Retorno que cada trabajador debe responder a su regreso de Canadá. A lo largo del tiempo dicho Reporte de Retorno se fue desarrollando, y al día de hoy además de proporcionar información sobre sus ingresos económicos también permite obtener información detallada sobre:¹⁶

- Condiciones de trabajo,
- Vivienda,
- Transporte,
- Pagos,
- Trato y apoyos adicionales.

Asimismo, mediante el Reporte de Retorno los trabajadores tienen la oportunidad de presentar quejas o reportes en contra de una granja o de sus propios compañeros. adicionalmente, como parte de este constante proceso de actualización, el Reporte de Retorno se fortaleció durante la temporada 2009, permitiendo contar por primera vez en 2010 con una evaluación sistematizada que hace posible medir y comparar las condiciones de trabajo en cada granja participante.¹⁷

¹⁶ *Estadísticas y Mejoras del PTAT, Temporada 2010*. Reporte interno de la Coordinación General del Servicio nacional de Empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

¹⁷ Cabe señalar que dicho sistema de evaluación es confidencial y sólo identifica en términos numéricos las evaluaciones que cada trabajador hace a su empleador sin relacionarlo directamente con su evaluación.

De dicho sistema de evaluación se desprende que, de acuerdo a las propias evaluaciones de los trabajadores, 85% de los granjeros (1,265 granjas) son considerados buenos empleadores, mientras que 13% (195 granjas) fue evaluado como regular, y sólo el 2% (30 granjas) recibió una calificación inferior al 60% de los puntos en la evaluación. De manera general se puede considerar que estos resultados sobre las calificaciones, otorgadas por los trabajadores hacia sus empleadores, se encuentran en un rango muy aceptable.¹⁸

Como es normal en una estructura en la que participaron 1,488 granjas, sólo durante 2010, la capacidad de supervisión tanto del gobierno mexicano como del canadiense resulta limitada. Sin embargo, con este nuevo sistema de evaluación es posible canalizar de mejor manera los recursos materiales y humanos con que se cuenta, haciendo más eficiente el proceso de revisión de aquellas granjas con mayor número de quejas y menores resultados en la evaluación que los trabajadores hacen de ellas. Esto permite no sólo que los esfuerzos de ambos gobiernos sean focalizados, sino también da la oportunidad de que los propios empleadores cuenten con un referente respecto de sus áreas de oportunidad.

De igual forma, a partir de la temporada 2010 los empleadores cuentan una herramienta de evaluación similar, la cual les permite evaluar diferentes aspectos sobre el desempeño de los trabajadores:

- Conocimientos, habilidades y calidad en el trabajo,
- Trabajo en equipo y habilidades de comunicación,
- Convivencia y relación con sus compañeros.

Una muestra de la utilidad operativa de este sistema de evaluación es el hecho de que los empleadores calificaron al 84% (13,280) de los trabajadores mexicanos en la categoría de excelentes y buenos. Por otra parte, del restante 16% los granjeros estimaron que 12% (1,897) son trabajadores con un desempeño laboral regular, y sólo 4% (632) fueron evaluado con un bajo rendimiento. De acuerdo con estos resultados y la revisión de los historiales de los trabajadores es posible asegurar una mayor y más acertada pertinencia laboral, no sólo de acuerdo al perfil solicitado por el empleador, sino también tomando en cuenta la experiencia, estabilidad laboral y de comportamiento de los trabajadores.¹⁹

¹⁸ A partir de los resultados obtenidos del *Sistema de Evaluación del Trabajador* con respecto a la temporada 2010. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo.

¹⁹ A partir de los resultados obtenidos del *Sistema de Evaluación del Empleador* con respecto a la temporada 2010. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Coordinación General del Servicio nacional de Empleo.

Un dato adicional es que a través de este sistema de evaluación los empleadores también pueden mantener una comunicación más estrecha con el gobierno mexicano, ya que el Sistema de Evaluación del Empleador les permite:

- Actualizar en línea y de manera permanentemente la descripción del perfil laboral que solicita, incluyendo el tipo de cultivo y las habilidades del trabajador requeridas por parte del empleador.
- Conocer el avance y estatus de todos sus trabajadores solicitados respecto de los trámites de examen médico, visa y permiso de trabajo, documentación y asignación de vuelos.

Lo anterior se traduce no sólo en una mayor eficiencia en el trámite y procesamiento de documentos migratorios y de salud de los trabajadores, sino también en una mayor eficiencia en la programación de vuelos y el envío de los trabajadores, lo que finalmente se traduce en ahorros de gasto tanto para el empleador como para los mismos trabajadores.

Mecanismos de apoyo

Otro aspecto central en el funcionamiento operativo del Programa son los apoyos adicionales proporcionados a los trabajadores, los cuales permiten mantener un seguimiento constante que atienda la resolución de conflictos, entre una amplia serie de servicios de apoyo que los trabajadores reciben. Entre ellos se pueden destacar los siguientes apoyos tanto por su impacto como por los recursos económicos que implican para el gobierno mexicano:²⁰

- **Servicio gratuito de asesoría y atención a trabajadores en Canadá vía Call Center (1 877 496 2003).** El cual tiene como finalidad apoyar a los trabajadores durante su estancia en Canadá en materia de: derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores; vuelo de regreso a México; regreso anticipado y/o repatriación; accidentes, dentro y fuera del trabajo; coberturas médicas; descuentos, pensión y beneficios de paternidad; así como quejas, asesoría y apoyo consular, entre otros. Lo que en términos operativos favorece la reducción de regreso anticipados, rompimientos de contrato, diferencias y malos entendidos entre trabajador y empleador, así como abusos y cobros injustificados, entre otros.

²⁰ *Estadísticas y Mejoras del PTAT, Temporada 2010.* Reporte interno de la Coordinación General del Servicio nacional de Empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- **Servicio gratuito de asesoría y atención a trabajadores en México vía Call Center (01 800 8412020).** El cual tiene como finalidad apoyar a los trabajadores durante los diferentes trámites que deben cumplir para ser asignados a un contrato de trabajo en Canadá, evitando gastos de traslado y eficientando los tiempos de atención de los trabajadores.
- **Servicio de Notificación de Pedido vía Call Center.** El cual tiene como finalidad el informar de manera telefónica a los trabajadores cuando han recibido un pedido o asignación de contrato de trabajo. Principalmente con la finalidad de asegurar que los trabajadores se encuentren informados sobre dicho requerimiento, y cuenten con el tiempo suficiente para llevar a cabo los diferentes trámites que se requieren para salir a trabajar a Canadá. De esta forma, este servicio busca asegurar que los trabajadores cumplan con sus asignaciones de contrato, de modo tal que se asegure que el mayor número de trabajadores nominales solicitados lleguen a su granja de trabajo, evitando la sustitución de última hora por falta de algún trámite.

Eficiencia Administrativa y de Gestión

Otra característica del PTAT es la capacidad de adaptación administrativa, lo que ha permitido una constante mejora en los diferentes procesos que integran al Programa, entre los que se destacan los siguientes:²¹

- **Descentralización de cerca del 70% de las actividades realizadas por la CGSNE hacia los estados.** Debido a que desde 2009 las oficinas estatales llevan a cabo buena parte de los procesos de documentación, reporte de retorno, examen médico y solicitud de visa, evitando a los trabajadores pérdida de tiempo y gastos innecesarios al poder llevar a cabo dichos trámites en su estado de origen.²²
- **Depuración y pertinencia laboral de los trabajadores.** Ya que gracias a los sistemas de evaluación es posible aplicar un proceso de preselección de trabajadores, asegurando una asignación de contrato de acuerdo a su experiencia e historial, así como una mejor asignación de empleadores, incrementando considerablemente la competitividad de los trabajadores mexicanos.

²¹ A partir de *Acciones de Mejora PTAT 2007-2010*. Reporte interno de la Coordinación General del Servicio nacional de Empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

²² Este proceso dio inicio en el año 2004, sin embargo fue hasta 2009 que se consolidó con la implementación de Indicadores de Eficiencia que evalúan los documentos elaborados por las oficinas estatales.

- **Desarrollo de Indicadores de eficiencia.** Los cuales se construyeron entre 2008 y 2010, con el objetivo de: I) Mejorar y fortalecer los procesos de pre-documentación, documentación, elaboración de solicitud de Visa y Permiso de Trabajo; II) Reducir los tiempos de trámite y gasto económico de los trabajadores.

Implementación de un nuevo examen de evaluación médica para los trabajadores. Lo que permite conocer de mejor manera aspectos sobre la condición médica de los trabajadores en materia de aspectos musculoesqueléticos, infecto-contagiosos, cardio-respiratorios, dermatológicos y visuales, entre otros. Reduciendo el número de trabajadores que pudieran presentar enfermedades preexistentes, y de esta forma incrementando la competitividad de los trabajadores mexicanos. Por consecuencia reduciendo los índices de regresos anticipados, rompimientos de contrato, abandonos de granja y repatriaciones por problemas de bajo rendimiento. Finalmente esto además evita posibles cancelaciones y/o reducción en el número de trabajadores solicitados.²³

La suma de todos estos elementos delimitan el perfil del PTAT como un Programa financiado en: I) Un mercado laboral con una necesidad estructural de mano de obra agrícola calificada (y no de carácter coyuntural como fue el caso del Programa Bracero); II) Un alto nivel de participación gubernamental; III) Una permanente actualización de procesos operativos, de acuerdo a la demanda y condiciones del mercado laboral.

²³ Antes de la implementación de este nuevo examen se llevaba a cabo una revisión médica general de los trabajadores, la cual estaba principalmente orientada a detectar riesgos infecto-contagiosos, y no tanto aspectos funcionales de la salud y condición física de los trabajadores.

II. Crecimiento y desarrollo, condición actual, retos y perspectiva

a. Crecimiento y Desarrollo

Si bien inicialmente la demanda de trabajadores extranjeros se concentró en la Provincia de Ontario, gracias a la eficiencia y calidad de la mano de obra agrícola mexicana la demanda de mano de obra agrícola a través del PTAT se incrementó considerablemente.

Es por ello que nueve de las diez provincias canadienses se fueron integrando gradualmente al Programa (Ontario y Quebec desde 1974; Alberta y Manitoba en 1992; Isla Príncipe Eduardo y New Brunswick en 2001; Saskatchewan a partir de 2003; y Nueva Escocia y Columbia Británica desde 2004). Actualmente, sólo los territorios del norte (Yukón, Territorios del Noroeste y Nunavut), así como la provincia de Terranova y Labrador, no participan en el Programa.

Con la introducción de la tecnología de invernaderos a mediados de los años ochentas se ampliaron el tipo y los tiempos de cultivos. Esto incrementó de manera substancial la demanda de mano de obra extranjera en el sector agrícola canadiense, y por consecuencia el número de trabajadores mexicanos. Para México esto significó un mayor volumen de trabajadores solicitados, pasando de un crecimiento promedio anual del 16% entre 1974 a 1984, a cerca de 51% de crecimiento promedio entre 1985 y 1990 (Tabla I), particularmente en la zona de Leamington, Ontario.²⁴

Esta tendencia se vio fortalecida con la integración de Columbia Británica en 2004, año en que se incrementa considerablemente el porcentaje de crecimiento de los trabajadores. Es por ello que entre 2005 y 2008 el número de trabajadores se incrementó en un promedio de 10%. Durante este periodo el crecimiento real en el número de trabajadores enviados fue el mayor de la historia del Programa, con un aumento promedio anual de 1,285 trabajadores más por año.

Desde el inicio del Programa Ontario ha sido siempre el que cuenta con el mayor número de trabajadores mexicanos (51%), pero Columbia Británica (19%) ha mantenido un crecimiento constante desde su incorporación. De hecho, en 2010, Columbia Británica estuvo a punto de ocupar el segundo lugar, quedando detrás de la provincia de Quebec (20%) por muy poco. (Ver Gráfica III).

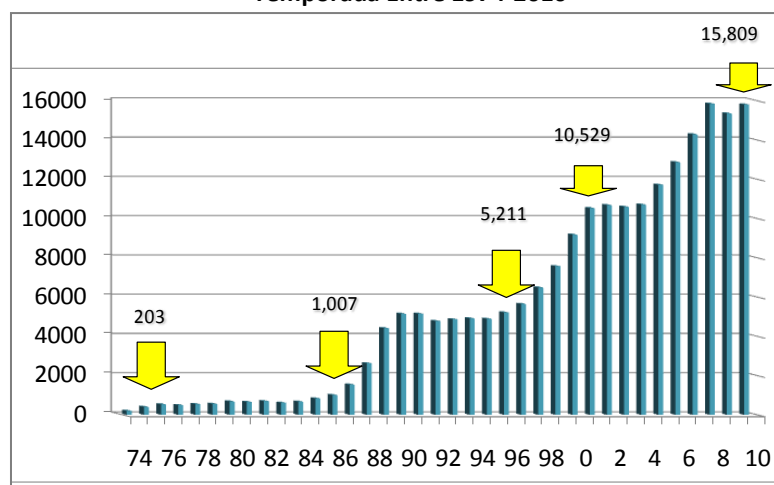
²⁴ A partir de datos estadísticos sobre el número de trabajadores enviados por el PTAT a Canadá entre 1974 y 2010. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo, Dirección de Movilidad Laboral.

Como es posible apreciar en la Gráfica II, a excepción de sus primeros 10 años de existencia, el PTAT tiene un ciclo de crecimiento de 5 años por cada 4 de relativo estancamiento. Sin embargo, dicho crecimiento ha mantenido una tendencia constante, pasando de 203 trabajadores enviados en 1974 a 15,809 en 2010, con el mayor número de trabajadores, 15,849, enviados en 2008.

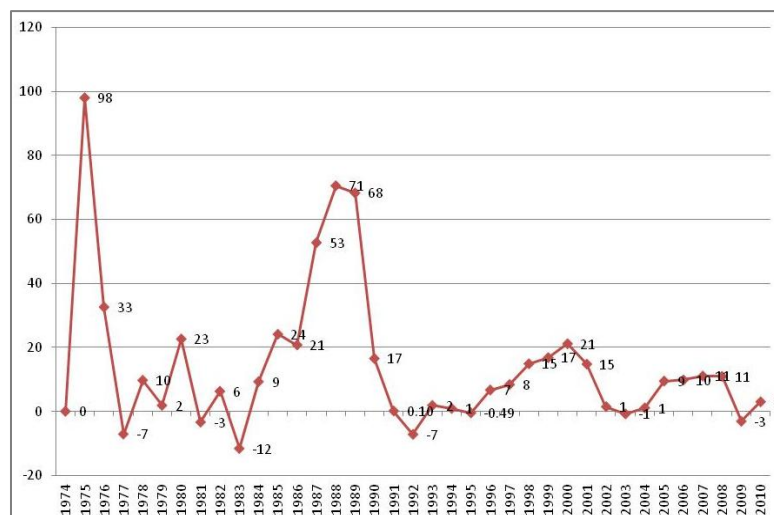
Tabla I
Envío de Trabajadores y Crecimiento
Promedio Entre 1974-2010

Año	# de Trabajadores Enviados	% Crecimiento Respecto del Año Anterior	% Promedio de Crecimiento	Aumento Promedio de Trabajadores Enviados		
1974	203	0	16	47		
1975	402	98				
1976	533	33				
1977	495	-7				
1978	543	10				
1979	553	2				
1980	678	23				
1981	655	-3				
1982	696	6				
1983	615	-12				
1984	672	9	51	745		
1985	834	24				
1986	1,007	21				
1987	1,538	53				
1988	2,623	71				
1989	4,414	68				
1990	5,143	17				
1991	5,148	0.10				
1992	4,778	-7				
1993	4,866	2				
1994	4,910	1	-1	-51		
1995	4,886	-0.49				
1996	5,211	7			14	941
1997	5,647	8				
1998	6,486	15				
1999	7,574	17				
2000	9,175	21				
2001	10,529	15	1	60		
2002	10,681	1				
2003	10,595	-1				
2004	10,708	1	10	1,285		
2005	11,720	9				
2006	12,868	10				
2007	14,288	11				
2008	15,849	11				
2009	15,352	-3	-0.08	-20		
2010	15,809	3				
Total	192,875	14	13	430		

Gráfica I
Número de Trabajadores Enviados por
Temporada Entre 1974-2010



Gráfica II
Crecimiento Porcentual con Respecto
a la Temporada Anterior (1974-2010)



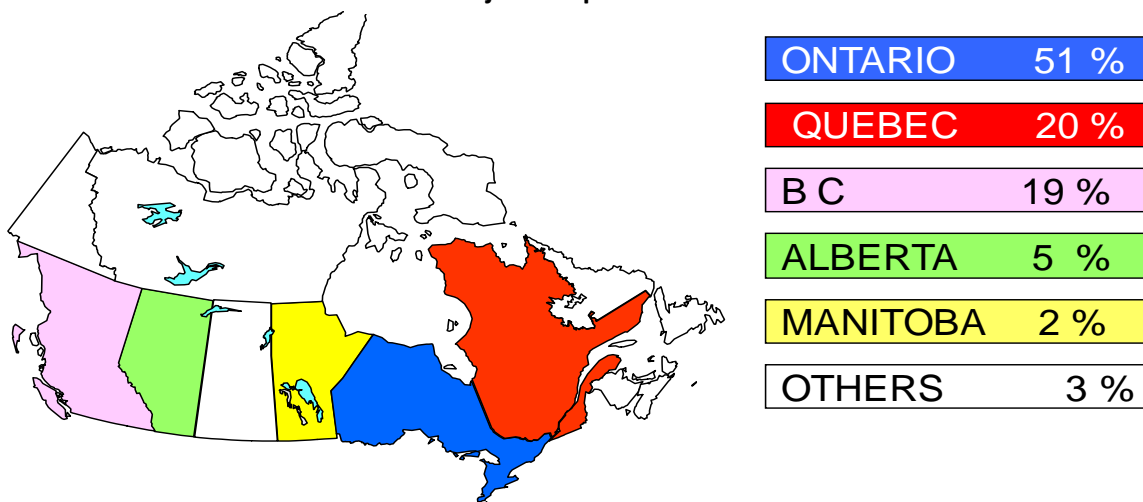
Fuente: A partir de datos estadísticos sobre el número de trabajadores enviados por el PTAT a Canadá entre 1974 y 2010. Secretaría del Trabajo y Previsión social, Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo, Dirección de Movilidad Laboral.

Un factor de suma importancia que hace evidente el éxito del Programa, así como la eficiencia y calidad de los trabajadores agrícolas mexicanos, es que gran parte de ellos tienen de 5 a 10 años de permanencia en una misma granja o empleador.²⁵ Por ello no sorprende que del total de trabajadores enviados en 2010, 79% de ellos son *Nominales* (solicitados cada año por el mismo empleador), mientras que el restante 21% son trabajadores de *Reserva de Selección* (trabajadores sin empleador fijo, en busca de su nominalidad).

De igual forma, un dato que refleja la calidad de los trabajadores y su estabilidad laboral, además de la circularidad del Programa, es el hecho de que 75% de ellos tienen entre 6 y más de 10 años participando en el PTAT, mientras que el restante 25% tiene entre 0 y 3 años (ver Gráfica IV).

Finalmente, al revisar la integración del PTAT de acuerdo con la edad de los trabajadores, se destaca que 76% tiene entre 26 y 45 años de edad, lo que hace evidente la vida productiva del Programa. El restante 4% de los trabajadores son trabajadores entre 18 y 25 años, y sólo el 20% tienen entre 46 y más de 60 años (ver Gráfica VI).

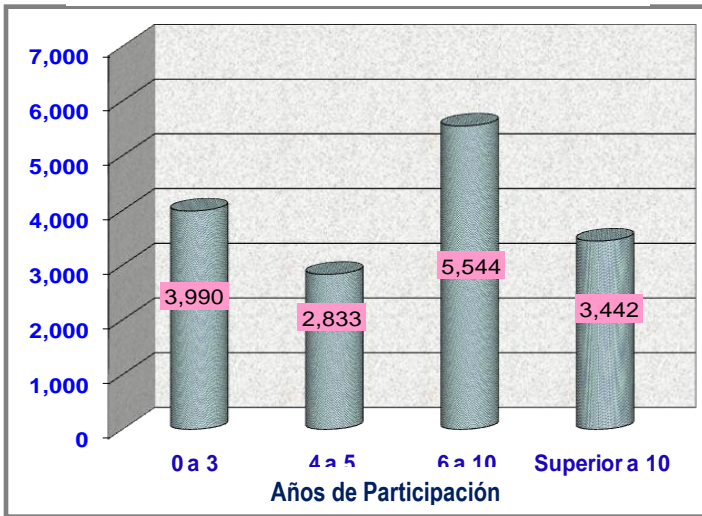
Gráfica III
Participación Porcentual de
Trabajadores por Provincia



Fuente: A partir de *Estadísticas y Mejora PTAT 2007-2010*. Reporte interno de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

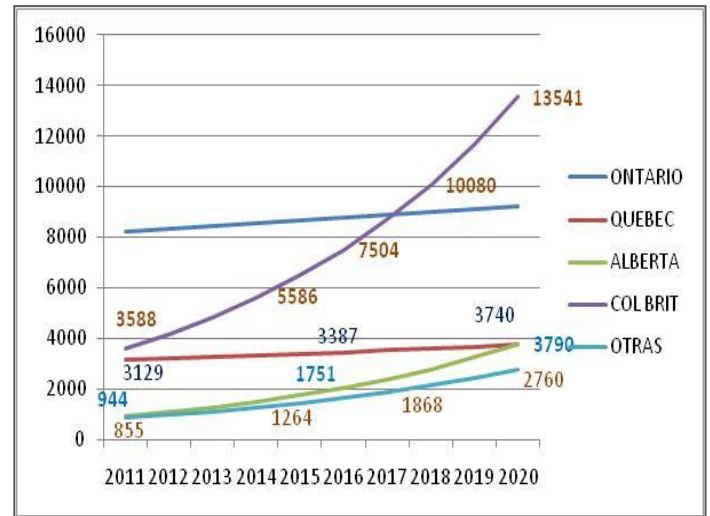
²⁵ A partir de datos estadísticos obtenidos a partir del Sistema de Información de Movilidad Laboral (SIMOL) sobre el número de trabajadores enviados por el PTAT a Canadá en 2010. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo, Dirección de Movilidad Laboral.

Gráfica IV
Permanencia de Trabajadores en el PTAT



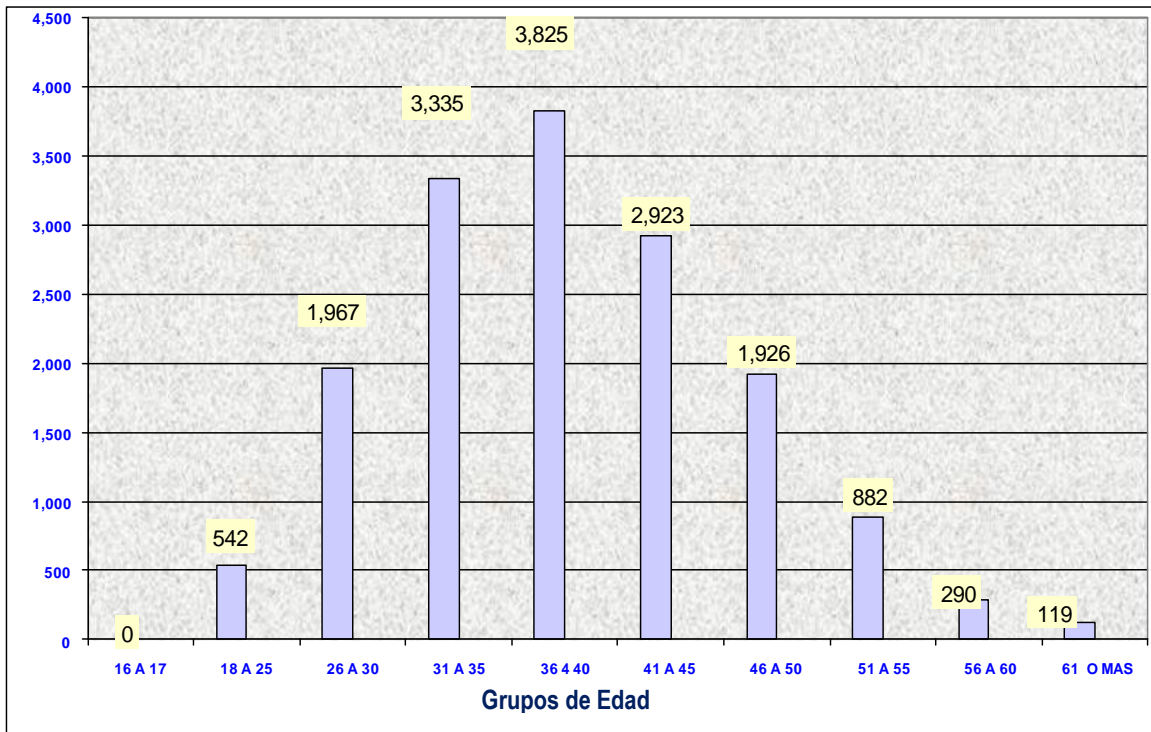
Fuente: A partir de *Estadísticas y Mejoras PTAT 2007-2010*. Reporte interno de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Gráfica V
Proyección PTAT México 2011 – 2020
(Tendencia Actual)



Fuente: A partir del número de trabajadores enviados por el PTAT a Canadá entre 1974 y 2010. Secretaría del Trabajo y Previsión social, Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo, Dirección de Movilidad Laboral.

Gráfica VI
Trabajadores Enviados por Grupos de Edad



Fuente: A partir de *Estadísticas y Mejoras PTAT 2007-2010*. Reporte interno de la Coordinación General del Servicio nacional de Empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

b. Condición actual

Como es posible observar en el apartado anterior el desarrollo del PTAT se ha caracterizado por un crecimiento constante, a pesar de periodos de relativo estancamiento. Por lo que en general su crecimiento ha sido positivo, reflejándose no sólo en el número de trabajadores, sino también en el aprecio que los empleadores tienen de sus trabajadores mexicanos. Lo anterior se hace manifiesto a partir de su estabilidad laboral y mayoritario estatus como trabajadores Nominales.

De acuerdo con los datos proporcionados por Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC), en 2009 el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (incluyendo a México y los países del Caribe) representó un mercado laboral total de 26,882 espacios de trabajo, de los cuales México cubrió 17,434 (65%), y los restantes 9,948 (35%) fueron cubiertos por los países caribeños.²⁶

De acuerdo con estos datos en promedio los últimos 5 años México ha oscilado entre 61 y 65% del total del mercado, convirtiéndose en el proveedor mayoritario de mano de obra agrícola para Canadá (Gráfica VII).

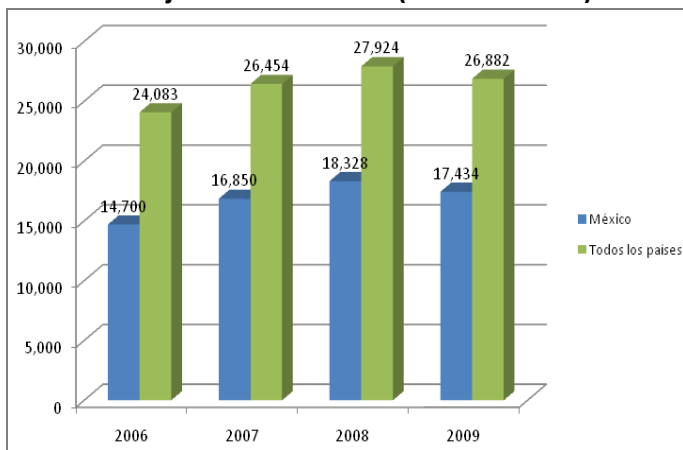
No obstante lo anterior, al revisar de manera más detenida el comportamiento estadístico del PTAT, se hacen evidentes algunos resultados que plantean nuevos retos para las instituciones participantes. Como lo demuestra la Gráfica II, es posible apreciar una tendencia decreciente del Programa, aunque el crecimiento en términos del número de trabajadores es relativamente constante. En este sentido, se hace evidente una tendencia decreciente en el porcentaje de crecimiento anual (Gráfica II), la cual es normal conforme crece el Programa, aunque esta se acentúa de manera notable en algunas provincias (particularmente en Quebec).

²⁶ La diferencia entre los 15,352 trabajadores reportados por la STPS y los 17,434 indicados por HRSDC se explica debido a que la STPS de México contabiliza el *número de trabajadores enviados*, en tanto que HRSDC de Canadá registra el *número de espacios de trabajo autorizados para mexicanos*. La diferencia de 2,082 espacios es la suma de trabajadores que cumplieron con un doble contrato, ya sea a su regreso a México (es decir que concluyeron su periodo de contratación y regresaron a México y posteriormente fueron llamados nuevamente por su empleador para cumplir con un nuevo periodo de trabajo), o bien que al finalizar su primer contrato fueron transferidos a una nueva granja para cubrir un nuevo contrato. Esta práctica es conocida como "Transferencia" y se encuentra regulada en el Contrato de Trabajo. Gracias a esta práctica los trabajadores (particularmente aquellos con contratos de corta duración) tienen la oportunidad complementar sus ingresos, al tiempo que los empleadores evitan parte de los gastos por concepto de vuelo aéreo ya que los trabajadores aún se encuentran en Canadá.

Tomando en cuenta los últimos 10 años del Programa es posible hacer una proyección sobre esta condición. Dicha proyección muestra que el PTAT tiene un crecimiento constante pero moderado (excluyendo a Columbia Británica). Este relativo estancamiento es particularmente evidente en Ontario y Quebec (los que tienen el mayor número de trabajadores solicitados). Durante los últimos 4 años, esas provincias tienen un crecimiento promedio menor a 100 y 40 trabajadores (respectivamente) por año, es decir un promedio cercano al 1% con relación al total de trabajadores mexicanos enviados a esas provincias.

Esta situación se puede explicar en parte si se consideran los ciclos de crecimiento del Programa, los cuales en promedio tienen cinco años de crecimiento y un periodo de 4 años de relativo estancamiento (el más reciente de ellos inició en 2009). No obstante, también es posible explicar este comportamiento debido al nacimiento de un nuevo modelo de Movilidad Laboral que el gobierno canadiense ha comenzado a implementar. Es por todo ello que es posible decir de manera figurada que *“al pastel del mercado laboral canadiense en el sector agrícola (en el cual sólo participan México y los países del caribeños) se le ha agregado un segundo piso, denominado Low Skilled Workers Program”*.

Gráfica VII
Espacios Autorizados para Contratación de Trabajadores en el PTAT (México-Caribe)



Fuente: A partir de datos estadísticos sobre el número de espacios de trabajo autorizados para mexicanos, proporcionada por HRSD Canada.

Tabla II
Trabajadores Contratados
A través del PTAT en Ontario

Año	México	%	Caribe	%
2006	7,806	50.1	7,770	49.9
2007	8,211	52.2	7,507	47.8
2008	8,475	53.9	7,247	46.1
2009	8,124	53.6	7,034	46.4

Fuente: A partir de datos estadísticos sobre número de espacios de trabajo autorizados para mexicanos y caribeños, proporcionada por HRSD Canada.

Tabla III
Trabajadores Contratados
A través del PTAT en Quebec

Año	México	Guatemala	Caribe
2005	3,002	668	126
2006	3,033	1,208	158
2007	3,037	1,905	165
2008	3,130	2,513	143
2009	3,035	3,572	178

Fuente: A partir de datos estadísticos sobre el número de trabajadores enviados por el PTAT a Canadá entre 1974 y 2010 (STPS) y datos estadísticos sobre número de espacios de trabajo autorizados para mexicanos, caribeños y guatemaltecos, proporcionada por HRSD Canada.

c. Retos y perspectivas

El Low Skilled Workers Program (LSWP)

Como ha sido posible observar en los apartados anteriores, el crecimiento del PTAT ha sido contante y positivo para los países participantes. Sin embargo, desde otro punto de vista, bajo este modelo el mercado laboral canadiense se encontraba sujeto a una relativa dependencia de mano de obra agrícola de los países de origen que integran el acuerdo. Es por ello que después de casi 30 años de existencia del Programa como el único esquema de movilidad laboral en el sector agrícola, Canadá inició en julio de 2002 la implementación de un nuevo modelo, denominado Low Skilled Workers Program (LSWP), también conocido como Low-Skilled Foreign Workers Program (LSFWP) o Low Skilled Pilot Program (LSPP).

Dicho Programa se caracteriza por la ausencia de participación directa del gobierno canadiense en los acuerdos entre empleador y trabajador. Sus objetivos centrales son:

- I) Reclutar mano de obra extranjera proveniente de cualquier país del mundo para cubrir puestos considerados de “baja especialización;
- II) Ayudar a las compañías canadienses a resolver sus necesidades de trabajo;
- III) Ofrecer una nueva alternativa de contratación en sectores diferentes al agrícola.²⁷

Entre los principales requisitos que debe cumplir cualquier empleador para contratar trabajadores a través del LSWP se encuentran las siguientes:

- I) Proporcionar salarios que sean equivalentes a los recibidos por los trabajadores canadienses que realizan el mismo tipo de trabajo.
- II) Cubrir el costo de viaje redondo del trabajador extranjero, así como cualquier otro costo de contratación y reclutamiento (comisión del subcontratista, permiso de empleo y visa, entre otros).
- III) Cobertura médica por lesiones y enfermedades ocupacionales y no ocupacionales.
- IV) Firmar un contrato de empleo antes de la salida del trabajador de su país de origen, el cual se sujete a las leyes provinciales y a los convenios colectivos aplicables.

²⁷ Originalmente el LSWP no fue diseñado de manera directa para el sector agrícola, puesto que fue planteado para todas aquellas actividades que el gobierno de Canadá determina como de “bajas habilidades”, o con un requerimiento de menores niveles de formación, entre los que se encuentran actividades de los sectores de la construcción, turismo y servicios, entre otros.

Derivado de este nuevo esquema, el Gobierno Canadiense se limita a establecer las reglas generales para la contratación e ingreso de los trabajadores a Canadá, no estableciendo ningún acuerdo en particular con algún país, permitiendo que los interesados en participar en este esquema sean contratados de manera directa por los empleadores y/o agentes de contratación.

En términos estructurales, el LSWP se diferencia del PTAT por no ser un acuerdo Gobierno-Gobierno. Es por ello que existen varias diferencias con respecto del LSWP, entre las que sobresalen las siguientes:²⁸

- Mayor flexibilidad en los periodos de contratación. Los trabajadores contratados por esta vía tienen un periodo de estancia en canadiense de 1 a 2 años, con posibilidad de ampliarse a 4 (en el caso de los trabajadores del PTAT el periodo de estancia autorizado es de sólo 8 meses como máximo, limitando su estancia en Canadá al 15 de diciembre de cada año).
- Menor supervisión en las condiciones de trabajo y trato, tanto por parte de Canadá como del país de origen. Como ejemplo basta señalar que en el caso del PTAT existen estructuras consulares dedicadas exclusivamente a la supervisión de este tema, en tanto que en el LSWP la mayoría de las oficinas consulares de los trabajadores contratados por esta vía no son notificados sobre dónde y en qué empresa se encuentran trabajando, así como tampoco respecto de las condiciones de trabajo y trato de que son sujetos).

A partir del LSWP la posibilidad de participación en el mercado laboral canadiense se amplió a otros países, ya no sólo limitándose a México y los países del Caribe. Es por ello que a partir del 2002 todo aquel interesado en trabajar en Canadá sólo requiere cubrir los requisitos solicitados por el LSWP. Esto significa, en la práctica, el nacimiento de un nuevo segmento del mercado laboral, el cual compite con el PTAT por los espacios de trabajo ofrecidos por los agro empresarios y agricultores canadienses.

²⁸ Estas dos características se diferencian claramente del PTAT debido a que generan dos condiciones, una real y otra potencial: la primera es la reducción en los costos de transportación aérea, ya que los trabajadores pueden permanecer en territorio canadiense por más tiempo y no verse obligados a retornar a su país sólo para cumplir con el requisito de la temporalidad (como es el caso del PTAT en el cual no es posible extender más allá del 15 de diciembre). La segunda condición que el esquema de LSWP genera es de carácter potencial, ya que al no contar con una estructura de control y supervisión los trabajadores son susceptibles de abusos, maltrato, así como malas condiciones de trabajo y pago.

Quebec (PTAT vs. LSWP)

Como una muestra concreta de la competencia que implica para el PTAT este nuevo esquema de movilidad laboral se encuentra el acuerdo firmado entre el Gobierno de Guatemala y la Asociación de Granjeros de la provincia de Quebec (Fundacion des Entreprises en Recrutement de Main-D'Oeuvre Etrangere, Ferme por sus siglas en francés). A partir de este esquema para 2003 ya eran solicitados 241 trabajadores guatemaltecos (se integrarían posteriormente El Salvador y Colombia).²⁹

De hecho, con el nacimiento del LSWP, el mercado laboral en el sector agrícola de Canadá se dividió. Como se demostrará más adelante, esta división ha generado que la demanda de trabajadores agrícolas del PTAT se encuentre estancada (por lo menos en la provincia de Quebec), en tanto que la solicitud de mano de obra agrícola por medio del LSWP se incrementa constantemente.

Es así que en Quebec, entre 2005 y 2009 los trabajadores México crecieron en promedio menos de 40 trabajadores por año, en tanto que Guatemala sostuvo un crecimiento promedio de 580 trabajadores por temporada (Gráfica VIII). Esto significa que en sólo 5 años los trabajadores guatemaltecos pasaron de 668 trabajadores a 3,572, lo que significa un crecimiento promedio del 40% en los últimos 5 años, reflejando un evidente estancamiento de México (PTAT) y un crecimiento constante de Guatemala (LSWP).³⁰

Con todo ello, si bien México mantiene su participación en el mercado laboral agrícola ya ocupado por el PTAT, Guatemala va ganando los nuevos segmentos que se agregan de manera indirecta a través del LSWP.

Con todo esto, al incluir el número de trabajadores guatemaltecos el mercado laboral agrícola de Canadá pasaría en 2009 de 26,882 espacios (cubiertos por el PTAT México-Caribe) a 32,083 espacios de trabajo (Gráfica X), lo que cambia los porcentajes de participación de la siguiente manera: México, 56%, Caribe, 33% (lo cual es el resultado de 36 años de existencia del PTAT), en tanto que Guatemala ya ocupa el 11% (en 6 años de participación).³¹

²⁹ Este acuerdo es el resultado de la intervención de la Organización Internacional de las Migraciones (OIM), quien junto con el gobierno de Guatemala y la organización de empleadores de Quebec acordaron con el gobierno canadiense reducir algunos de los requisitos solicitados por el LSWP (principalmente el requisito del idioma) para facilitar la contratación de trabajadores agrícolas, ya que con el esquema original del LSWP su participación era limitada.

³⁰ A partir de datos estadísticos sobre el número de espacios de trabajo autorizados para mexicanos, proporcionada por Human Resources and Skills Development Canada.

³¹ *Ibidem*.

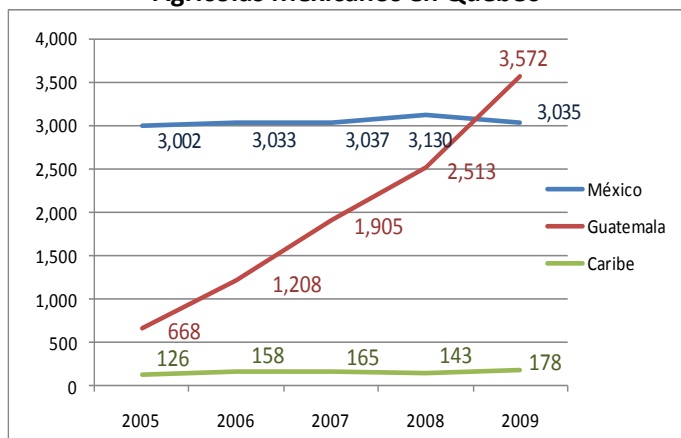
De hecho, de acuerdo a los datos proporcionados por HRSDC, se puede decir que con la integración y comportamiento creciente de Guatemala en el mercado laboral el relativo estancamiento en el crecimiento del número de trabajadores mexicanos se convierte en decrecimiento. Así lo demuestra la Gráfica IX, en la que se aprecia que mientras el porcentaje de crecimiento de Guatemala es creciente y constante, el porcentaje de México es decreciente.

Esta nueva condición del mercado laboral en el sector agrícola en la provincia de Quebec no sólo explica en parte el relativo estancamiento del crecimiento del PTAT, sino que sobre todo permite contar con una perspectiva de largo plazo, en la que el mercado laboral agrícola de Canadá potencialmente se reestructuraría a nivel nacional, generando entre otras, las siguientes nuevas características.

- Se amplía la competencia por el mercado laboral al integrarse nuevos países proveedores de mano de obra agrícola.
- Se reduce la dependencia de Canadá ante México y los países caribeños como única fuente de mano de obra agrícola.
- Se simplifica y reduce la participación del gobierno canadiense, convirtiéndolo en un asunto entre particulares, limitándose a cumplir con un papel administrativo, eliminando su participación activa en los procesos de supervisión y control sobre las condiciones de trabajo y trato que los trabajadores reciben de sus empleadores.
- Genera una competencia por los espacios de trabajo basada en la reducción de costos y no fincada en la eficiencia y calidad de trabajadores y empleadores.

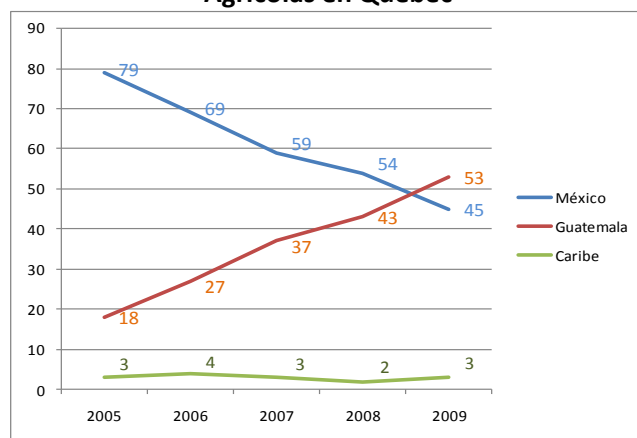
Gráfica VIII

Tendencia de Colocación de Trabajadores Agrícolas Mexicanos en Quebec

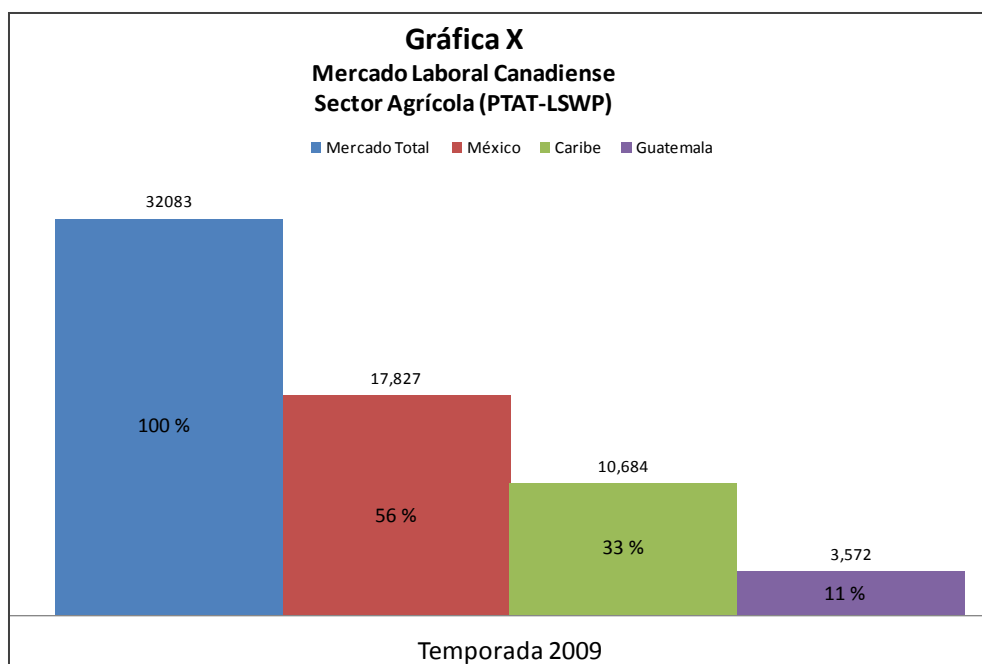


Gráfica IX

% de Participación de Trabajadores Agrícolas en Quebec



Fuente: A partir de datos estadísticos sobre el número de trabajadores enviados por el PTAT a Canadá entre 1974 y 2010. Secretaría del Trabajo y Previsión social, Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo, Dirección de Movilidad Laboral.



Fuente: A partir de datos estadísticos sobre el número de espacios de trabajo autorizados para mexicanos, proporcionada por Human Resources and Skills Development Canada.

Asimismo, en el esquema del LSWP varias de las herramientas operativas que funcionan en el PTAT se relajan y/o desaparecen en absoluto, perdiéndose muchas de las condiciones y características que le dan estabilidad y certeza al Programa.

Entre varias de las características que no existen en el LSWP se encuentran la falta de una movilidad laboral que tome en cuenta las necesidades del mercado del país de origen de los trabajadores, de modo que se eviten desequilibrios y genere complementariedad de los mercados laborales, impulsando la formación de capital humano, capacitación y transferencia del aprendizaje laboral.

Al mismo tiempo, esta situación no propicia el flujo ordenado de la fuerza de trabajo, no generando certeza sobre sus derechos laborales y condiciones de trabajo, lo que en su momento puede generar un riesgo en la circularidad y/o retorno de los trabajadores a su país de origen.

Aunado a todo ello, se hace evidente la ausencia de mecanismos de control y supervisión que permitan una evaluación mutua en el desempeño de los trabajadores, así como sobre el trato y las condiciones de trabajo ofrecidas por los empleadores, además de una importante ausencia de mecanismos de apoyo hacia los trabajadores durante su estancia en Canadá, así como en la resolución de conflicto entre trabajador y empleador.³²

³² Cabe señalar que una potencial consecuencia de la actual condición PTAT-LSWP es la posibilidad de que en el mediano/largo plazo el LSWP también implique un proceso de sustitución en el que los trabajadores que participan en el PTAT (los más experimentados) se conviertan en capacitadores, directa o indirectamente, de los nuevos trabajadores del LSWP.

Desde esta perspectiva pareciera ser que sólo los trabajadores pierden todos estos apoyos. Sin embargo los empleadores también dejan de ser beneficiarios de una inversión cercana a los \$70,000,000 de pesos mexicanos, la cual en el caso particular de México el gobierno invierte para contar con toda una estructura que si bien apoya directamente a los trabajadores también beneficia empleadores y les evita costos en el pago de agentes o empresas privadas dedicadas a seleccionar, reclutar y orientar a los trabajadores en su salida a Canadá.

En este orden de ideas, los empleadores pierden los siguientes apoyos cuando los trabajadores están en México en materia de:

- Reclutamiento y selección de trabajadores, asegurando una mayor pertinencia laboral de acuerdo a las necesidades del empleador.
- Gestión y trámite de documentos, particularmente en materia de visa y permiso de trabajo, así como de examen médico, lo que asegura a los empleadores la recepción de sus trabajadores solicitados en condiciones de salud adecuadas.
- Documentación de los trabajadores, asegurando que cuenten con los documentos laborales, migratorios y de vuelo aéreo, lo que también asegura al empleador la recepción de sus trabajadores y evita repatriaciones en el puerto de llegada.
- Seguimiento a los trabajadores durante su estancia en México, permitiendo al empleador asegurar a sus trabajadores nominales y conocer con anticipación la disponibilidad de los mismos.

De igual forma, en el esquema del LSWP los empleadores dejan de ser beneficiarios directos de los siguientes apoyos durante la estancia de los trabajadores en Canadá, en materia de:

- Gestión ante instituciones públicas y privadas canadienses por accidentes, muerte y/o repatriación anticipada a partir de la intervención consular.
- Intermediación y resolución de conflictos entre los propios trabajadores y con el empleador a través de los agentes consulares.
- Garantía de reembolso de gastos de vuelo y trámites derivado de bajo rendimiento y/o rompimiento de contrato por parte de los trabajadores.³³

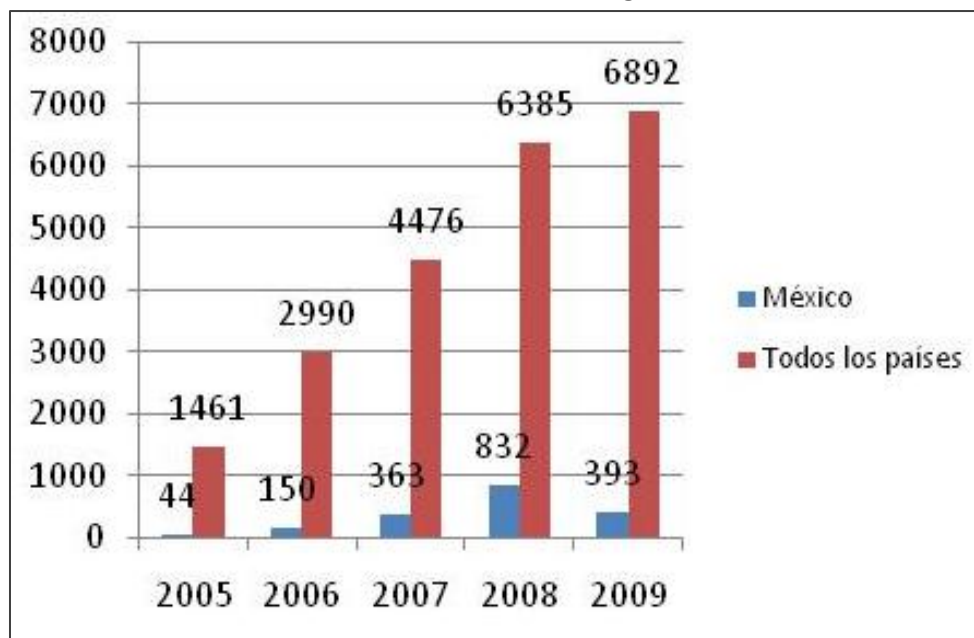
³³ Como se señaló en el apartado sobre Derechos de los Empleadores, el mismo cuenta con un periodo de prueba de catorce días laborales para determinar la eficiencia y habilidades del trabajador, así como el derecho de recibir un reembolso por gastos en caso de repatriación anticipada de un trabajador, ya

Un Nuevo Mercado Emergente

De acuerdo a los datos proporcionados por HRSDC, la mayoría los trabajadores agrícolas mexicanos son solicitados a través del PTAT. Sin embargo también existe un pequeño grupo de trabajadores que participa por LSWP. En su mayoría se trata de trabajadores que por su experiencia son requeridos por periodos de estancia mayores a los 8 meses autorizados para el PTAT, y/o trabajadores que se desempeñan en el sector primario de la economía canadiense, pero en actividades o sectores en los que el PTAT no participa, como son el sector lechero, agropecuario, de granos, entre otros.

Es así que del total del mercado laboral agrícola de LSWP Guatemala ha ocupado, en promedio durante los últimos 5 años, el 44%, en tanto que México cubre sólo el 8%. No obstante lo anterior México paso de 44 trabajadores en 2005 a 832 en 2008, y de acuerdo a información proporcionada directamente por la Embajada de Canadá en la Ciudad de México se estima que para 2011 atendería cerca de 1,000 trabajadores, lo que si bien aún es un número menor su potencial se aprecia considerable (Gráfica XI)

Gráfica XI
Tendencia Actual de LSWP Agrícola

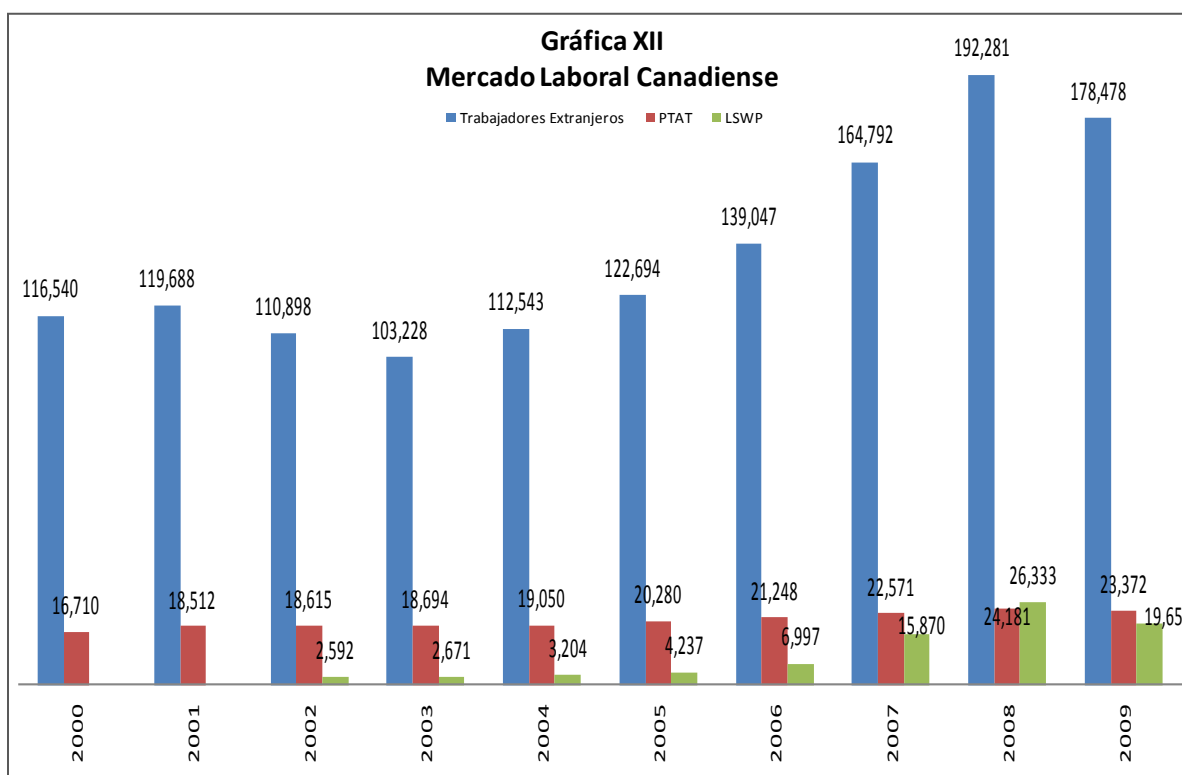


Fuente: A partir de datos estadísticos sobre el número de espacios de trabajo autorizados para mexicanos, proporcionada por Human Resources and Skills Development Canada.

sea pagado por el trabajador directamente o por el gobierno mexicano (dependiendo del caso y de acuerdo a lo establecido en el contrato de trabajo).

Esta potencialidad es aún mayor si se considera el total que representa en la actualidad el mercado laboral del LSWP. Incluyendo todos los demás sectores de ocupación, además del sector agrícola, sólo en 2009 significó un total de 19,656 espacios de trabajo, lo que de acuerdo a los datos registrados por HRSDC y Citizenship and Immigration Canada (CIC)³⁴, es un 12% más sobre el tamaño del PTAT-México, y es equivalente a cerca del 73% del total del PTAT México-Caribe.

Finalmente, y con el objetivo de identificar la condición actual del PTAT dentro del mercado laboral canadiense, a continuación se presentan las siguientes gráficas, las cuales reflejan el comportamiento del mercado laboral de Canadá, así como la posición de México y el propio Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales.³⁵

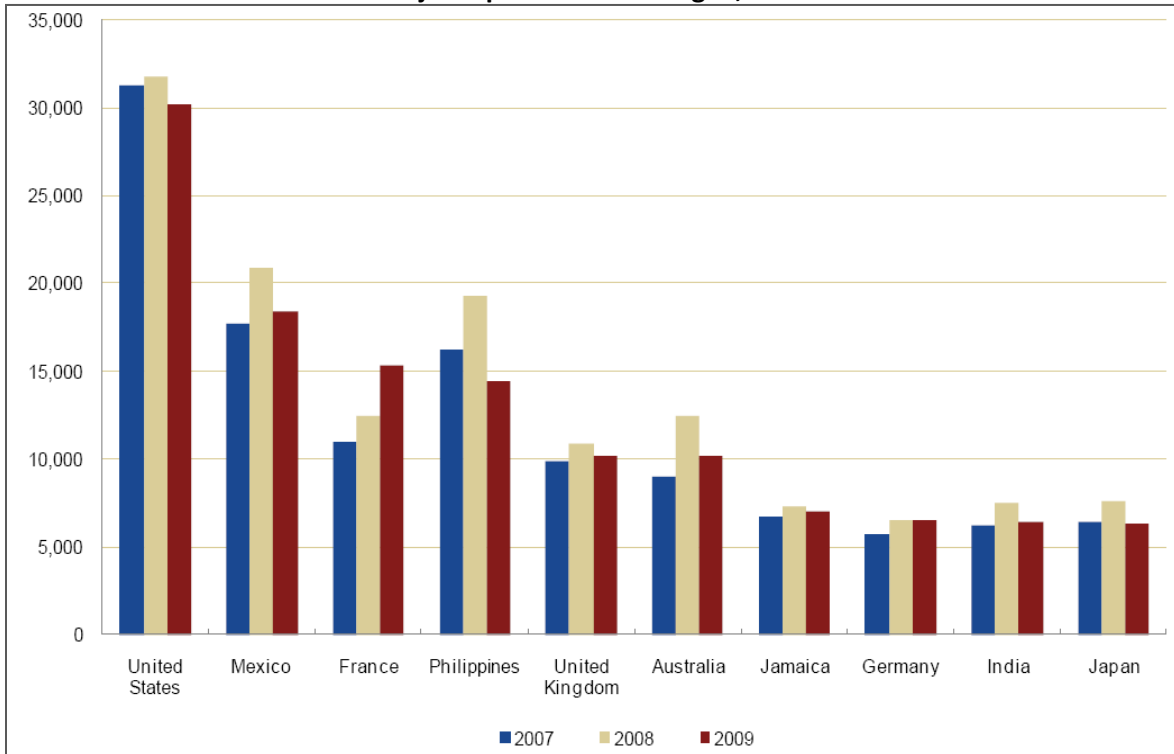


Fuente: A partir de los datos en *Facts and figures 2009: Immigration overview*. Citizenship and Immigration Canada.

³⁴ *Facts and figures 2009: Immigration overview*. Citizenship and Immigration Canada, en <http://www.cic.gc.ca/english/pdf/research-stats/facts2009.pdf>.

³⁵ Para mayor información sobre los datos estadísticos de trabajadores en Canadá consultar *The Mapping Migration from the Americas Project* (<http://www.mappingmigration.com/homeenglish.html>)

Gráfica XIII
Canadá, Total de Entradas a Canadá de Trabajadores
Extranjeros por Países de Origen, 2007-2009



Fuente: *Facts and figures 2009: Immigration overview*. Citizenship and Immigration Canada.

III. Costos y beneficios del PTAT México - Canadá

Una vez que se han establecido los antecedentes, características y condiciones actuales del Programa de Trabajadores Agrícolas México-Canadá, resta llevar a cabo el cálculo correspondiente a los costos y beneficios económicos que el PTAT implica para México. Para lograr lo anterior es necesario identificar, en un primer momento, la inversión económica que el Gobierno Mexicano ejerce para la operación y funcionamiento del Programa, así como posteriormente determinar el ingreso que México recibe por concepto de remesas que los trabajadores hacen llegar a sus familias, así como por el flujo de capital que los mismos trabajadores ingresan al país a su regreso a México.

Con este objetivo, a continuación se desglosan los costos aplicados por cada una de las instituciones que participan en el Programa, así como la forma en que dichos datos fueron estimados de acuerdo a la información proporcionada, ya sea de manera directa por las respectivas instituciones evaluadas, o bien a partir de estimaciones propias.

En este sentido, es importante comentar que básicamente las fuentes de información para la determinación de los costos respectivos de cada una de las instituciones involucradas fueron de tres tipos diferentes. En el caso de la STPS, fue a través de los resultados obtenidos por el *Estudio para la Determinación del Costo Unitario del Programa de Apoyo al Empleo en México*, desarrollado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Este estudio identifica los costos correspondientes a la operación del PTAT (dicho estudio se expone de manera más amplia en el siguiente apartado).

El segundo mecanismo de identificación de costos fue un cuestionario aplicado a todas las demás instituciones que participan en la operación del Programa. Para el diseño de dicho cuestionario se tomó como base la metodología básica utilizada en el mencionado Estudio de Costos llevado a cabo por el BID para el caso de la STPS. A partir de dicho cuestionario los propios Consulados que respondieron determinaron una estimación general respecto de sus costos de inversión relacionados de manera directa con el PTAT (principalmente en materia de inversión en gastos de personal, infraestructura, servicios generales y equipo).

El tercer mecanismo de identificación de costos fue necesario aplicarlo en aquellos casos de las instituciones que no proporcionaron la información solicitada a través del cuestionario antes mencionado. Por lo que tomando como base la información obtenida para el caso de la STPS se aplicaron una serie de inferencias y consideraciones que permitieron determinar una estimación general que sustituye la información faltante.

**a. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)
(Servicio Nacional de Empleo)**

En el caso particular de la STPS, el PTAT es operado por medio del Servicio Nacional de Empleo (SNE). Dicha organismo es la institución pública a nivel nacional responsable de atender la problemática relacionada con el desempleo y subempleo en México en coordinación con las 33 entidades federativas del país. Un total de 70 oficinas estatales, en las cuales son atendidos de manera directa tanto los trabajadores del PTAT como cualquier otra persona en busca de una fuente de trabajo.

Como se mencionó en la introducción de este apartado, en el caso del SNE la identificación de sus costos de operación con relación al PTAT se derivan del *Estudio para la Determinación del Costo Unitario del Programa de Apoyo al Empleo en México*, desarrollado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el cual tiene como objetivo identificar los costos unitarios de los diferentes servicios proporcionados por el SNE con base en los resultados del ejercicio 2009.

Para la determinación de los costos unitarios de los servicios proporcionados por el SNE en el Estudio desarrollado por el BID se establecen criterios para prorratear los costos implicados e imputarlos de manera individualizada a los distintos tipos de servicios o atenciones brindadas por la institución. Sin embargo, debido a que el SNE no opera de manera individualizada, el estudio identifica de manera *transversal* los costos utilizados por las diferentes áreas operativas que proporcionan los servicios y programas ofrecidos por la institución. Es decir, llevando a cabo tareas o actividades vinculadas de manera directa y/o indirecta con diversos servicios, programas o subprogramas, pero empleando el mismo personal e instalaciones, así como infraestructura y equipo.³⁶

De igual forma, debido al "...complejo entramado institucional que implica la operación mixta de recursos federales, estatales y hasta municipales, al mismo tiempo que existen distintas puertas de acceso a los servicios, implica que un ejercicio simple de dividir costos totales entre atenciones o colocaciones antes mencionado no reflejaría la totalidad y la proporción real de costos vinculados a cada servicio o tipo de apoyo específico. Es decir, no se podrían observar más que costos promedio por atención, lo cual, dada la naturaleza distinta de los servicios, resulta poco exacto.³⁷

³⁶ Mir, Claudia y Alonso Veraza. *Estudio para la Determinación del Costo Unitario del Programa de Apoyo al Empleo en México*. Informe final. Banco Interamericano de Desarrollo. Enero de 2011.

³⁷ Ibidem.

De acuerdo a lo expresado por el Estudio del BID para obtener el costo unitario de los programas y servicios ofrecidos por el SNE se diseñó una metodología que asocia las siguientes variables:

- Las asignaciones presupuestales a nivel federal y estatal en un periodo determinado (2009),
- Las atenciones que reportó el SNE para ese año, y
- El costo operativo (asociado al tiempo del personal efectivamente dedicado a cada programa o servicio) que cada unidad administrativa del SNE a nivel central y en las entidades federativas dedicó a cada tipo de atención o servicio.³⁸

De acuerdo a este Estudio el PTAT tiene un costo total de \$38,976,379 pesos mexicanos (PM), por lo que el costo unitario por cada trabajador enviado en la temporada 2009 (15,352 trabajadores) fue de \$2,539 (PM). De acuerdo a estos resultados, del total del presupuesto ejercido por el SNE en dicho año (\$2,295,935,524 PM) la inversión en el PTAT sólo significó poco menos del 1.7% del total.

Dicha cantidad incluye desde la inversión en gastos de personal, materiales y equipo, así como servicios de apoyo e infraestructura utilizada para el funcionamiento integral del Programa en materia de:

- I) Reclutamiento y selección de los trabajadores;
- II) Trámites y documentación laboral y migratoria;
- III) Recepción y procesamiento de solicitudes de trabajadores por parte de los empleadores canadienses;
- IV) Coordinación y trámite de examen médico;
- V) Orientación y servicios de apoyo a los trabajadores;
- VI) Planeación y coordinación de vuelos a Canadá, entre otros.

Cumpliendo además con todos los procesos y servicios proporcionados en materia de seguimiento y control de las condiciones de trabajo y trato proporcionado por los empleadores, así como evaluación sobre el desempeño y comportamiento de los trabajadores, entre otros varios servicios más.

³⁸ Para mayor información sobre la metodología y variables utilizadas para la identificación de los costos consultar el *Estudio para la Determinación del Costo Unitario del Programa de Apoyo al Empleo en México*. Ob. Cit.

De manera adicional al costo general del Programa, el propio Estudio del BID identifica el costo por servicios de apoyo y orientación telefónica a los trabajadores a través del Centro de Atención Telefónica del SNE. De acuerdo a lo señalado por el Estudio del BID el costo unitario por atención brindada a través del Centro de Atención telefónica es de \$69 (PM), por lo que si se considera que cada trabajador se comunica como mínimo en 3 ocasiones (una para informarse sobre su trámite de visa, otra para conocer si ya cuenta con un pedido o asignación de contrato, y una más para informarse sobre fecha y datos de su vuelo a Canadá), el costo total aproximado para la atención de los trabajadores del PTAT por medio de este servicio (tomando en cuenta los 15,352 trabajadores enviados en 2009) es de \$3,177,864 (PM), lo que significa un costo unitario total por cada trabajador estimado de \$207 (PM).

De acuerdo a esta estimación, al agregar a la inversión total de la STPS-SNE en el PTAT (\$38,976,379 PM) los costos por concepto de servicios de apoyo y orientación telefónica a los trabajadores, la inversión total en el Programa durante la temporada 2009 fue de \$42,154,243 (PM).

Tabla IV
Inversión PTAT, STPS – SNE
(Temporada 2009)

# de Trabajadores Enviados	Costo X Trabajador (PM)	Costo Total (PM)
15,352	\$2,746	\$42,154,243

b. Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE)
(Oficinas Consulares de México en Canadá)

La participación de la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) en el funcionamiento operativo del PTAT se lleva a cabo a través de la Dirección General de Protección y Asuntos Consulares en dos ámbitos diferentes. Primero a través de su oficina de enlace en el Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México (AICM), la cual coordina, junto con personal del Instituto Nacional de Migración (INAMI) de la Secretaría de Gobernación (SG), la documentación de los trabajadores ante las líneas aéreas.

En un segundo momento, la participación de la SRE se lleva a cabo a través de los Consulados de México en las ciudades de Toronto, Montreal, Vancouver y Calgary, así como a través de la Oficina Consular de Leamington, en la provincia de Ontario. Dichos consulados en términos generales se encargan del funcionamiento operativo del PTAT en territorio canadiense.

Como se indicó anteriormente, para obtener la información correspondiente al gasto ejercido por la SRE en el PTAT se solicitó a las respectivas áreas operativas del Programa proporcionar una estimación, sin embargo sólo 3 de los 5 consulados respondieron a dicha solicitud.

No obstante lo anterior, por experiencia personal es posible considerar que en términos generales la estructura, número de personal y funciones operativas de todos los consulados mexicanos que participan en el PTAT son muy similares, por lo que es posible estimar el costo promedio de los 2 consulados que no proporcionaron la información solicitada a partir de los costos reportados por los 3 que si lo hicieron. De acuerdo a esta estimación, en total la inversión estimada de todos los consulados que operan el PTAT es de \$1,148,800 (DC), con un promedio general estimado por cada uno de ellos de \$229,760 (DC), y un costo unitario por trabajador de \$75 dólares canadienses.

Dicha inversión permite llevar a cabo las funciones administrativas que hacen posible el enlace entre las instituciones mexicanas con las agencias privadas que representan a los empleadores, los empleadores mismos y los trabajadores. Además de las labores de gestión a favor del trabajador ante instituciones públicas y privadas canadienses, entre las que se encuentran:

- I) Recepción y autorización de solicitudes de trabajadores por parte de los empleadores canadienses;
- II) Inspección de condiciones de trabajo, vivienda, pago y trato proporcionados por los empleadores;
- III) Gestión y apoyo a los trabajadores ante los empleadores e instituciones públicas y privadas canadienses por accidentes, muerte, repatriación o regreso anticipado, coberturas médicas, descuentos, entre otros;
- IV) Intermediación y resolución de conflictos entre trabajadores y empleadores, así como coordinación de vuelo de regreso a México.

Cumpliendo además con la atención de quejas, asesoría, orientación y apoyo consular a los trabajadores durante su estancia en Canadá, así como en materia de divulgación de los derechos y obligaciones, tanto de trabajadores como de empleadores.

Por otra parte, tanto la Dirección General de Protección y Asuntos Consulares como la oficina de enlace de la SRE en el AICM no proporcionaron la información solicitada, por lo que fue necesario estimar los costos de ambas áreas tomando en cuenta sólo la inversión estimada en materia de costos de personal.

No obstante esta limitación, debido al reducido número de personal y tipo de actividades desempeñadas por dichas instancias, no se considera un factor que altere significativamente la estimación de la inversión real aplicada en el PTAT en su conjunto.

Es así que, tomando en cuenta el número de personal de ambas instancias operativas, así como el nivel salarial que a cada uno de ellos correspondería tomando como base la estructura salarial de la STPS, se estimó un costo total anual de \$910,000 (PM), con un costo unitario por trabajador de \$59 (PM) durante la temporada 2009.

Cabe señalar que debido a las funciones administrativas que cumple dicho personal no se encuentra dedicado de manera exclusiva al PTAT, por lo que de acuerdo a la metodología utilizada por el BID la inversión estimada debería ser dividida de acuerdo al porcentaje de tiempo dedicado al Programa, sin embargo dicha cantidad no se desagrega con el objetivo de complementar de manera indirecta los costos no identificados en materia de infraestructura, servicios y equipo utilizado, entre otros.

De acuerdo a estos resultados, al sumar a la inversión total estimada de los consulados participantes (\$1,148,800 DC) los costos estimados por concepto de las áreas administrativas de la Dirección General de Protección y Asuntos Consulares involucradas en el PTAT se obtiene una inversión anual total de \$15,520,288 (PM).³⁹

Tabla V
Inversión PTAT, SRE (DGPAC – Oficinas Consulares)
(Temporada 2009)

# de Trabajadores Enviados	Costo Unitario x Trabajador (PM)	Costo Total (PM)
15,352	\$1,011	\$15,520,288

³⁹ Para la conversión de dólares norteamericanos a pesos mexicanos se consideró un tipo de cambio de \$13.51 pesos por dólar, de acuerdo al promedio de datos reportado por Banco de México de enero a diciembre de 2009. En www.banxico.org.mx/PortalesEspecializados/tiposCambio/TiposCambio.html

c. Secretaría de Salud Pública Federal (SS)

En el caso de la Secretaría de Salud Federal (SS) su participación en el PTAT se lleva a cabo principalmente a partir del examen médico que se les realiza a los trabajadores antes de su salida a Canadá. Sin embargo, la inversión aplicada por esta institución se puede dividir en dos categorías diferentes. La primera de ellas tomando en cuenta las labores administrativas que desempeña la Dirección General de Relaciones Internacionales (DGRI) de la propia SS. La segunda categoría es la relacionada con la función operativa que llevan a cabo los 25 hospitales en que son examinados los trabajadores.

Derivado de la falta de información precisa para determinar la inversión ejercida por la SS en el PTAT, fue necesario llevar a cabo dos estimaciones diferentes para cada categoría de la participación de la SS. Para estimar el gasto ejercido por el área administrativa de la DGRI vinculada al PTAT se consideró (al igual que en el caso de la Dirección General de Protección y Asuntos Consulares de la SRE) sólo la inversión estimada en materia de costos de personal.

Al igual que en las estimaciones aplicadas a la inversión ejercida por la SRE no se considera que esta limitación en la información altere de manera significativa la inversión estimada que se gastó en el PTAT, debido principalmente al reducido número de personal y tipo de actividades desempeñadas por la DGRI.

En este sentido, tomando en cuenta el número de personal relacionado de manera directa con el PTAT y su nivel salarial correspondiente a la estructura salarial de la STPS, se estimó un total de \$585,000 (PM). De igual forma, cabe indicar que debido a las funciones administrativas que cumple dicho personal no se encuentra dedicado de manera exclusiva al PTAT, sin embargo, como en el caso de la SRE, tampoco se desagrega dicha cantidad de acuerdo al porcentaje de tiempo dedicado al Programa con el objetivo de complementar de manera indirecta los costos no identificados en materia de infraestructura, servicios y equipo, entre otros.

Por otra parte, para el caso de los costos de inversión ejercidos por los hospitales que evalúan medicamente a los trabajadores, la cantidad subsidiada por la SS se estimó al identificar el costo promedio en la red de hospitales y consultorios privados que la Embajada de Canadá en la Ciudad de México tiene autorizados para la evaluación médica de los trabajadores solicitantes de una visa de trabajo.

De acuerdo a estas consideraciones, en promedio cada trabajador paga un costo de \$250 (PM) por su evaluación y pruebas médicas en los hospitales de la SS. Por su parte, en un hospital o consultorio de la red de médicos privados autorizados por la Embajada de Canadá el costo promedio es de \$850 (PM), por lo que la diferencia de \$600 (PM) sería el subsidio estimado que la SS aplica al momento de evaluar a cada trabajador, significando una inversión total estimada de \$9,211,200 (PM) en la temporada 2009.

En total, al sumar a la inversión estimada por concepto del área administrativa del Programa en la SS (\$585,000 PM), junto con la inversión promedio estimada por el subsidio aplicado por los diferentes hospitales que examinan médicamente a los trabajadores, se obtiene un costo anual estimado de \$9,796,200 (PM), con un costo unitario por trabajador de \$638 (PM).

Tabla VI
Inversión PTAT, SS (DGRI - Hospitales SS)
(Temporada 2009)

# de Trabajadores Enviados	Costo Unitario x Trabajador (PM)	Costo Total (PM)
15,352	\$638	\$9,796,200

d. Instituto Nacional de Migración (INAMI)

La intervención del INAMI se concentra en las labores de organización y control de los trabajadores en el AICM, antes y durante su documentación ante las líneas aéreas. De igual forma, el personal del INAMI es responsable de llevar a cabo los cambios y sustituciones de trabajadores debido a la ausencia de alguno de ellos, sustituyéndolos con trabajadores de Reserva de Aeropuerto.

Asimismo, el INAMI es responsable de coordinarse con el personal de la DGPAC de la Secretaría de Relaciones Exteriores para la emisión de los reportes y cierres de vuelos antes de la llegada de los trabajadores al puerto de arribo en territorio canadiense. Lo anterior con la finalidad de que tanto el personal consular de México, como las organizaciones de empleadores, junto con Canada Border Services, cuenten con los datos personales de los trabajadores, así como de su empleador y periodo de estancia.

Al igual que en el caso de la Dirección General de Protección y Asuntos Consulares de la Secretaría de Relaciones Exteriores y la DGRI de la Secretaría de Salud, además de algunos consulado participantes, el área del INAMI vinculada con el PTAT no proporcionó la información solicitada a través del cuestionario sobre costos relacionados con el Programa.

No obstante lo anterior, al igual que en los casos ya señalados, se considera que dicha limitación no afecta de manera significativa la estimación general sobre la inversión general del Programa (principalmente debido nuevamente al reducido número de personal y el tipo de actividad específica que desempeña el personal del INAMI en el AICM), y en cambio permite contar con una estimación más acertada a la realidad que la alternativa de simplemente no considerar dicha inversión.

Es así que una vez más fue necesario estimar los costos del área vinculada al PTAT tomando en cuenta sólo la inversión estimada en materia de costos de personal, por lo que al multiplicar el número de personal con el nivel salarial que a cada uno de ellos correspondería (tomando como base la estructura salarial de la STPS), se estimó un total de \$715,000 (PM) de inversión durante la temporada 2009.

Al igual que en los casos anteriores, debido a las funciones operativas que cumple el personal del INAMI, el mismo no se encuentra dedicado de manera exclusiva al PTAT, sin embargo, tampoco se desagrega la cantidad de inversión estimada de acuerdo al porcentaje de tiempo dedicado al Programa con la finalidad de complementar de manera indirecta los costos no identificados.

Tabla VII
Costos del PTAT, INAMI (Temporada 2009)

# de Trabajadores Enviados	Costo Unitario x Trabajador (PM)	Costo Total (PM)
15,352	\$47	\$715,000

e. Inversión Total

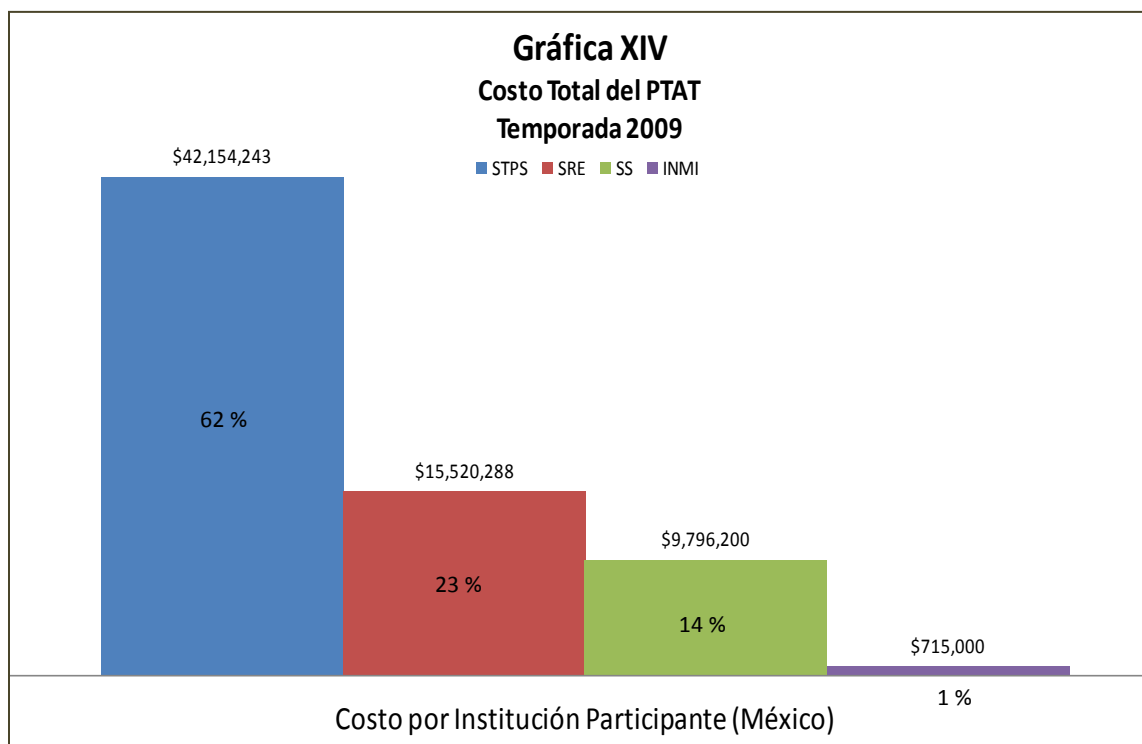
Como es posible apreciar en los apartados anteriores, la estimación general de costos del Programa no es en todos los casos precisa y fue necesario llevar a cabo algunas estimaciones generales que permitieran sustituir la información faltante. No obstante dicha limitación es posible asegurar que la estimación general obtenida puede ser considerada con un alto grado de cercanía a la inversión real ejercida por el Gobierno Mexicano a través de las instituciones participantes, puesto que las instituciones con mayores porcentajes de inversión en el PTAT son precisamente aquellas en las que se contó con datos más precisos, particularmente en los ámbitos operativos de mayor impacto en el gasto ejercido.

De acuerdo a esta estimación, **el costo unitario por trabajador durante la temporada 2009 fue de \$4,442 (PM)**, por lo que **la inversión total en el PTAT en dicho año fue de \$68,185,731 (PM)**, es decir un equivalente al 2.9% del presupuesto total ejercido por el SNE en el mismo año (\$2,295,935,524 PM).

Tabla VIII
Costo Total del PTAT (Temporada 2009)

Institución	# de Trabajadores Enviados	Costo Unitario x Trabajador (PM)	Costo Total (PM)	% de Participación
STPS	15,352	\$2,746	\$42,154,243	62
SRE		\$1,011	\$15,520,288	23
SS		\$638	\$9,796,200	14
INMI		\$47	\$715,000	1
Total		\$4,442	\$68,185,731	100%

Fuente: A partir de información propia, elaborada a partir de consulta con las instancias operativas del PTAT en cada institución participante.



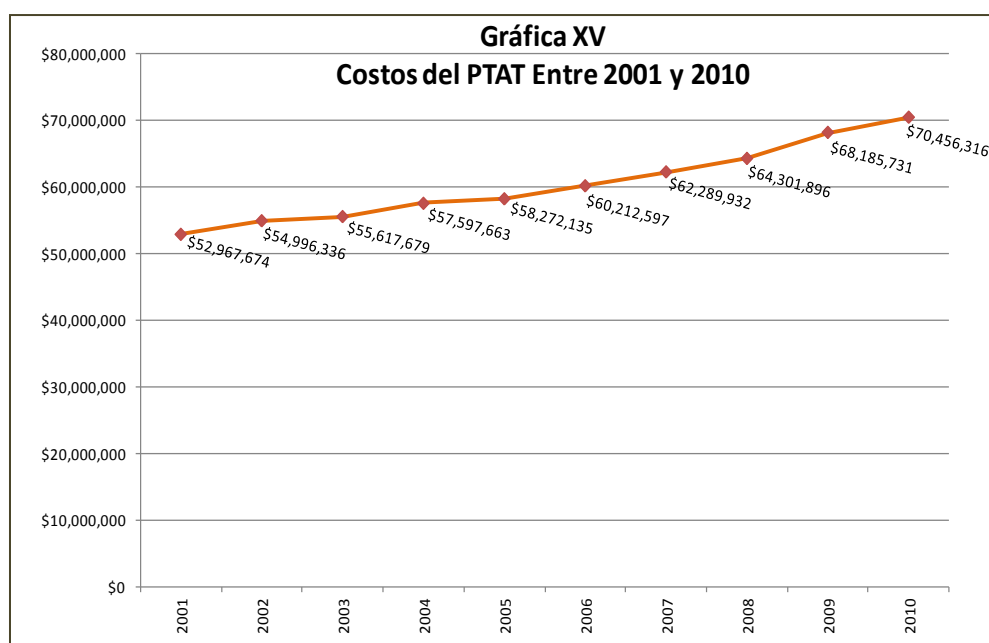
A partir de esta estimación sobre la inversión aplicada en el PTAT durante la temporada 2009, y con el objetivo de esbozar el comportamiento del Programa durante los últimos 10 años en esta materia, a continuación se presentan algunas estimaciones generales tomando como base el índice inflacionario del año posterior inmediato para estimar el aumento en la inversión ejercida en el Programa.

Si bien dichas cantidades sólo son estimaciones que tienen el objetivo de ilustrar el nivel de gasto en el Programa, las mismas también permiten contar con información adicional que será de utilidad en el siguiente apartado al momento comparar los niveles de gasto ejercido en el PTAT junto con los ingresos obtenidos por el país a través de las remesas y flujo de capitales ingresados a México por los trabajadores agrícolas del Programa.

Tabla IX
Estimación de la Inversión Ejercida por Temporada en el PTAT

Año	# de Trabajadores Enviados	Índice Inflacionario	Costo Unitario x Trabajador (PM)	Costo Total (PM)
2001	10,529	3.83%	\$4,649	\$52,967,674
2002	10,681	4.73%	\$4,758	\$54,996,336
2003	10,595	3.56%	\$5,023	\$55,617,679
2004	10,708	4.54%	\$5,206	\$57,597,663
2005	11,720	3.33%	\$4,972	\$58,272,135
2006	12,868	3.45%	\$4,679	\$60,212,597
2007	14,288	3.23%	\$4,360	\$62,289,932
2008	15,849	6.04%	\$4,057	\$64,301,896
2009⁴⁰	15,352	3.33%	\$4,442	\$68,185,731
2010	15,809	3.28%	\$4,457	\$70,456,316
Promedio		3.93%	\$4,660	\$60,489,796

Fuente: Elaborada con datos obtenidos para el año 2009, por lo que a excepción de dicho año todas las cantidades sobre los montos de inversión en el Programa son estimaciones calculadas tomando como base el aumento del índice inflacionario del año inmediato anterior.



⁴⁰ Año tomado como base para las estimaciones anteriores y posteriores a 2009.

f. **Beneficios Totales**

Una vez que se ha determinado la estimación general sobre los costos de inversión ejercidos en el PTAT, resta identificar los beneficios económicos que México recibe a través de las remesas y flujos de capital que los trabajadores ingresan al país. Para obtener esta información se utilizó la información proporcionada a la STPS-SNE por parte de los trabajadores al momento de presentar su Reporte de Retorno.

Como se indicó en el capítulo sobre *Antecedentes y Características del PTAT México-Canadá*, el Reporte de Retorno es un informe que los trabajadores responden a su regreso de Canadá con el objetivo de conocer sobre las Condiciones de Trabajo, Vivienda, Transporte, Trato y Apoyos proporcionados por los empleadores.

Asimismo, a través del Reporte de Retorno los trabajadores hacen una declaración general sobre los Pagos y Descuentos de la temporada, por lo que es posible conocer de manera estimada tanto el sueldo bruto y neto de los trabajadores, como el porcentaje de las deducciones aplicadas por parte de su empleador, además de la cantidad de remesas enviadas a México y el flujo de capital que los trabajadores ingresan al país a su regreso.

De acuerdo con los datos reportados por los trabajadores en 2009 el promedio de estancia laboral en Canadá fue de 5 meses (los trabajadores cumplen contratos de trabajo de mínimo 2 y hasta 8 meses). Durante este periodo en promedio los trabajadores obtuvieron un **sueldo bruto** de \$11,544 (DC), en tanto que su **sueldo neto** fue en promedio de \$9,646.9 (DC).

Por lo anterior los trabajadores en conjunto recibieron **un ingreso total** de \$177,223,488 (DC), dejando en Canadá una derrama por concepto de impuestos y descuentos estimado en \$29,063,393 (DC), es decir el 16.4% de su ingreso bruto. Esto significa un total de \$1,893 (DC) por trabajador, dejando a los 15,352 trabajadores de la temporada 2009 un **ingreso final** (después de manutención, descuentos y pago de impuestos) de \$9,099 (DC) y un **total estimado** de los trabajadores del programa de \$148,160,095 (DC) (Tabla X).

Asimismo, de acuerdo a lo indicado en el Reporte de Retorno de 2009, durante la estancia de los trabajadores en Canadá en total se enviaron a México como **remesas \$124,853,169** (DC). Mientras que por concepto de **flujo de capital** (dinero que los trabajadores ingresan al país a su regreso a México) reportaron **\$14,835,303** (DC). Lo cual hace **un total de \$139,688,473** (DC) que ingresaron a la economía nacional de México gracias al esfuerzo de los trabajadores del PTAT, lo que representa el 79% de los ingresos totales de los trabajadores.

Tabla X
Promedio Estimado de Ingresos - descuentos / Remesas - Flujo de Capital
Trabajadores del PTAT (Temporada 2009)

	Sueldo Bruto Total (DC) (A + B)	Sueldo Neto (DC) (C + D) (A)	Deducciones y Descuentos (DC) (B)	Gasto de Manutención (DC) (C)	Ingreso Final (Remesas / Flujo de Capital) (DC) (D)
Promedio Estimado Total (DC)	\$177,223,488	\$148,160,095	\$29,063,393	\$8,471,622	\$139,688,473
Promedio Unitario x Trabajador (DC)	\$11,544	\$9,646.9	\$1,893	\$552	\$9,099
% Promedio	100%	84%	16%	6%	94%

Fuente: A partir de la información obtenida a partir del Sistema de Información de Movilidad Laboral (SIMOL) de la STPS -SNE para la temporada 2009.

* El Ingreso Final es la cantidad de recursos que el trabajador tiene después de los descuentos y deducciones hechas por su empleador, así como restando los gastos de manutención durante su estancia.

De acuerdo a estas estimaciones el beneficio económico generado por los trabajadores (además de la utilidad económica generado de manera directa en la producción agrícola canadiense) también tiene su impacto en la economía canadiense, ya que junto con el **gasto por manutención diaria y pago de impuestos y deducciones varias los trabajadores generaron una derrama económica estimada en \$37,535,015 (DC)**. Lo anterior representa el 21% del total de los ingresos brutos del trabajador, en tanto que el 79% restante fueron recursos que ingresaron a la economía de México. (Ver Tabla XI)

Cabe resaltar que este 79% con respecto del ingreso bruto de los trabajadores se convierte en un 94% si se estima a partir del ingreso neto de los mismos (Ver Tabla X), lo que si bien se puede considerar un porcentaje sobrestimado, también es posible explicarlo debido a los bajos costos de manutención de los trabajadores, ya que reciben por parte de su empleador la vivienda y transportación sin costo, e incluso en varios casos también reciben alimentación a costos reducidos, por lo que los gastos de manutención de los trabajadores se mantienen relativamente bajos.

En este sentido, si se toma en cuenta que los trabajadores permanecen en Canadá en promedio durante 5 meses, su gasto mensual sería de aproximadamente \$110.4 (DC), es decir un estimado de \$27.6 (DC) por semana. Si bien esta cantidad es pequeña, en parte se justifica debido a que los gastos de manutención no se reportan elevados, debido principalmente a que en buena parte de los casos los trabajadores reciben préstamos o pagos adelantados por parte de su empleador (principalmente a su llegada a Canadá). Lo anterior con el objetivo de que los trabajadores compren

despensas y artículos personales. Dichos préstamos son deducidos o descontados del pago del trabajador, por lo que muchos de los gastos de manutención están incluidos de manera indirecta en la estimación calculada sobre Deducciones y Descuentos.

Tabla XI
Derrama Económica México – Canadá
Temporada 2009

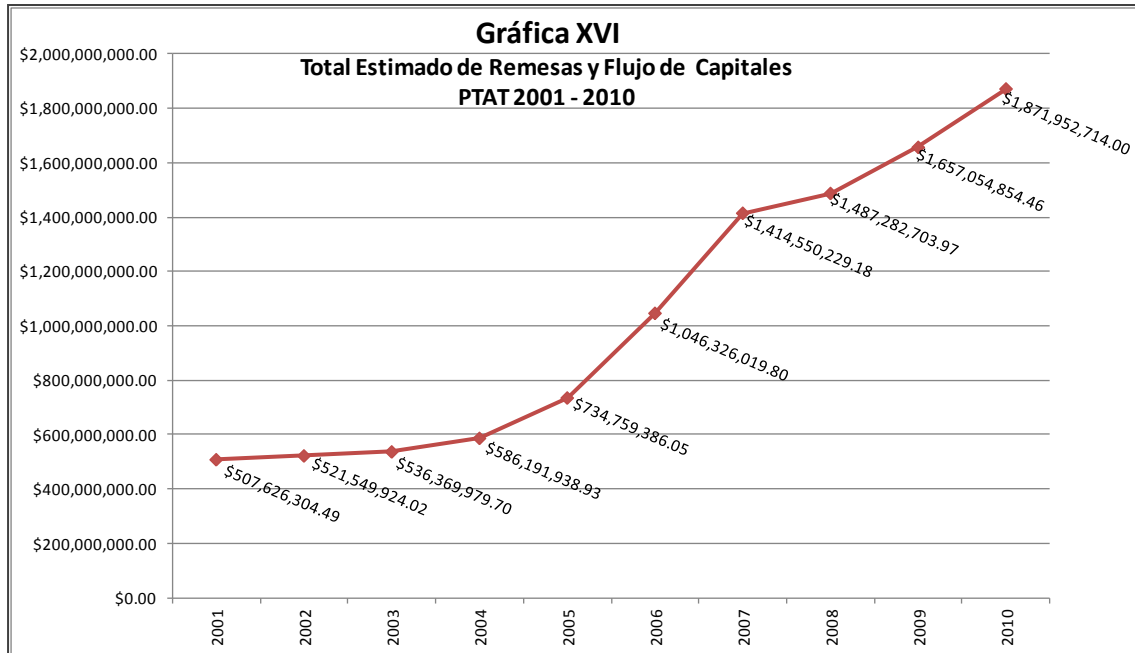
	Concepto	Dólares Canadienses	%	
Canadá	Derrama Económica Total	\$37,535,015	21	Deducciones y Descuentos + Gasto de Manutención
	Derrama Económica x Trabajador	\$2,445		
México	Ingreso Total por Remesas y Flujo de Capitales	\$139,688,473	79	Remesas + Flujo de Capitales
	Ingreso de Remesas y Flujo de Capital x Trabajador	\$9,099		

Tabla XII
Total Estimado de Remesas y Flujo de Capitales de los Trabajadores del PTAT

Año	Trabajadores Enviados	Promedio de Estancia (meses)	Promedio de Dinero Enviado por Trabajador (DC)	Estimación Total de Ingreso Económico para México (DC)	Estimación Total de Ingreso Económico para México (PM) ⁴¹
2001	10,529	3.25	\$5,551	\$58,442,057*	\$507,626,304
2002	10,681	3.25	\$5,622	\$60,045,057*	\$521,549,924
2003	10,595	3.25	\$5,828	\$61,751,262*	\$536,369,980
2004	10,708	3.25	\$6,303	\$67,487,170	\$586,191,939
2005	11,720	5.3	\$6,971	\$81,716,880	\$734,759,386
2006	12,868	5.7	\$8,450	\$108,738,589	\$1,046,326,020
2007	14,288	5.8	\$9,695	\$138,521,588	\$1,414,550,229
2008	15,849	5.9	\$8,944	\$141,761,539	\$1,487,282,704
2009	15,352	5.3	\$9,099	\$139,688,473	\$1,657,054,854
2010	15,809	5.18	\$9,658.42	\$152,689,962	\$1,871,952,714
Promedio		5	\$7,612	\$101,084,258	\$1,036,366,405

* Debido a que el Banco de México no cuenta con datos sobre el tipo de cambio Dólar Canadiense - Peso Mexicano en los años 2001 a 2003 se tomó como base para la estimación de dichos años el último tipo de cambio disponible (2004).

⁴¹ Para la conversión de dólares canadienses a pesos mexicanos se consideró el tipo de cambio promedio correspondiente a cada año (PM x 1 DC: 2001: \$8.69; 2002: \$8.69; 2003: \$8.69; 2004: \$8.69; 2005: \$8.99; 2006: \$9.62; 2007: \$10.21; 2008: \$10.49; 2009: \$11.86; 2010: \$12.26) de acuerdo al promedio de datos reportado por Banco de México de enero a diciembre de cada año. Disponible para su consulta en www.banxico.org.mx/PortalesEspecializados/tiposCambio/TiposCambio.html



Fuente: A partir de la información obtenida a partir del Sistema de Información de Movilidad Laboral (SIMOL) de la STPS -SNE para la temporada 2009.

g. Beneficios vs Costos

Una vez que contamos con la información pertinente sólo es necesario llevar a cabo un breve ejercicio comparativo entre la inversión ejercida por parte del Gobierno Mexicanos y los beneficios económicos recibidos por el país a través de las remesas y flujos de capital que año con año los trabajadores del PTAT ingresan a la economía nacional.

De acuerdo con las estimaciones anteriormente indicadas, el costo del PTAT representó en la temporada 2009 un 4% (\$68,185,731) del total de los ingresos que los trabajadores integraron a la economía mexicana (\$1,657,054,854), y en promedio durante los últimos 10 años el costo del Programa ha representado un 7% del total de los ingresos del PTAT. Es decir que en promedio durante los últimos 10 años por cada \$7 pesos que el gobierno mexicano invierte el país recibe 93 adicionales.

Adicionalmente, como es posible apreciar en las estimaciones indicadas en la Tabla XIII, el costo del Programa (con respecto a los ingresos que ha representado entre 2001 y 2010) mantiene una tendencia a la baja, ya que básicamente con la misma infraestructura se ha triplicado el número de trabajadores asignados a un contrato de trabajo en Canadá (Ver Gráfica XVII y XVIII).

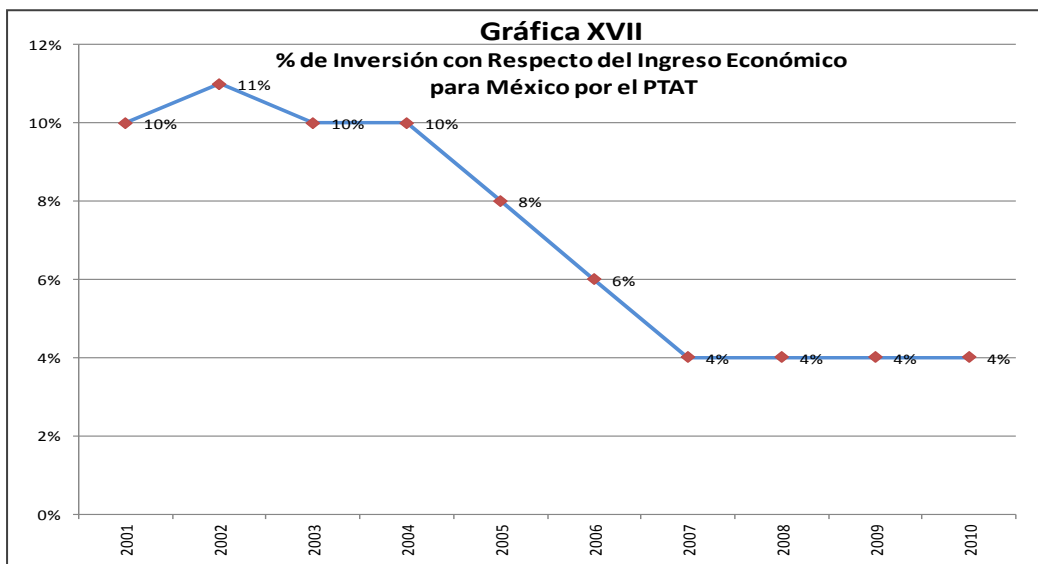
Tabla XIII
Total Estimado de Costos
y Beneficios del PTAT

Año	Trabajadores Enviados	Estimación Total de Ingreso Económico para México (PM)	Costo Total PTAT (PM)	% Con Respecto al Costo Total Estimado
2001	10,529	\$507,626,304	\$52,967,674	10%
2002	10,681	\$521,549,924	\$54,996,336	11%
2003	10,595	\$536,369,980	\$55,617,679	10%
2004	10,708	\$586,191,939	\$57,597,663	10%
2005	11,720	\$734,759,386	\$58,272,135	8%
2006	12,868	\$1,046,326,020	\$60,212,597	6%
2007	14,288	\$1,414,550,229	\$62,289,932	4%
2008	15,849	\$1,487,282,704	\$64,301,896	4%
2009⁴²	15,352	\$1,657,054,854	\$68,185,731	4%
2010	15,809	\$1,871,952,714	\$70,456,316	4%
Promedio		\$1,036,366,405	\$60,489,796	7%

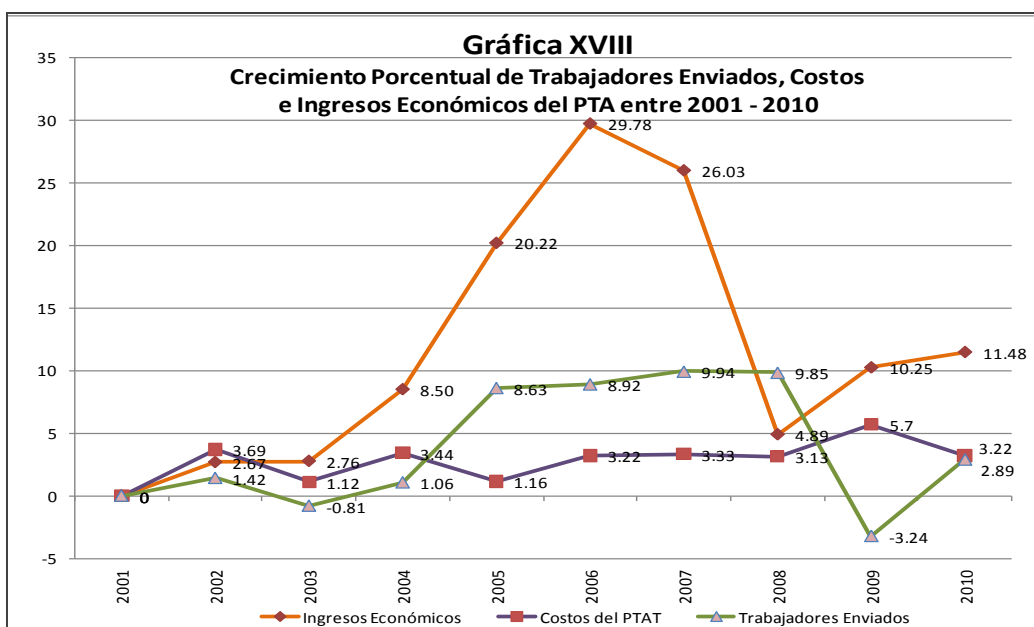
Fuente: A partir de la información obtenida a partir del Sistema de Información de Movilidad Laboral (SIMOL) de la STPS –SNE.

⁴² Ibídem.

Esto en términos generales significa no sólo que el Programa es autosuficiente y totalmente rentable en términos del ingreso de divisas que representa para la economía nacional. De hecho, el Programa es totalmente rentable en términos de la inversión gubernamental que se ejerce en el mismo, ya que tan sólo por el pago del Impuesto al Valor Agregado (IVA)⁴³ el ingreso recibido por el gobierno mexicano se multiplica por cerca de 3.6 veces (\$248,558,228) si lo comparamos con la inversión ejercida para el funcionamiento del PTAT en 2009 (\$68,185,731).



Fuente: A partir de estimaciones propias con información proporcionada por las instancias operativas del PTAT en cada institución participante e información del SIMOL.



Fuente: A partir de estimaciones propias con información proporcionada por las instancias operativas del PTAT en cada institución participante e información del SIMOL.

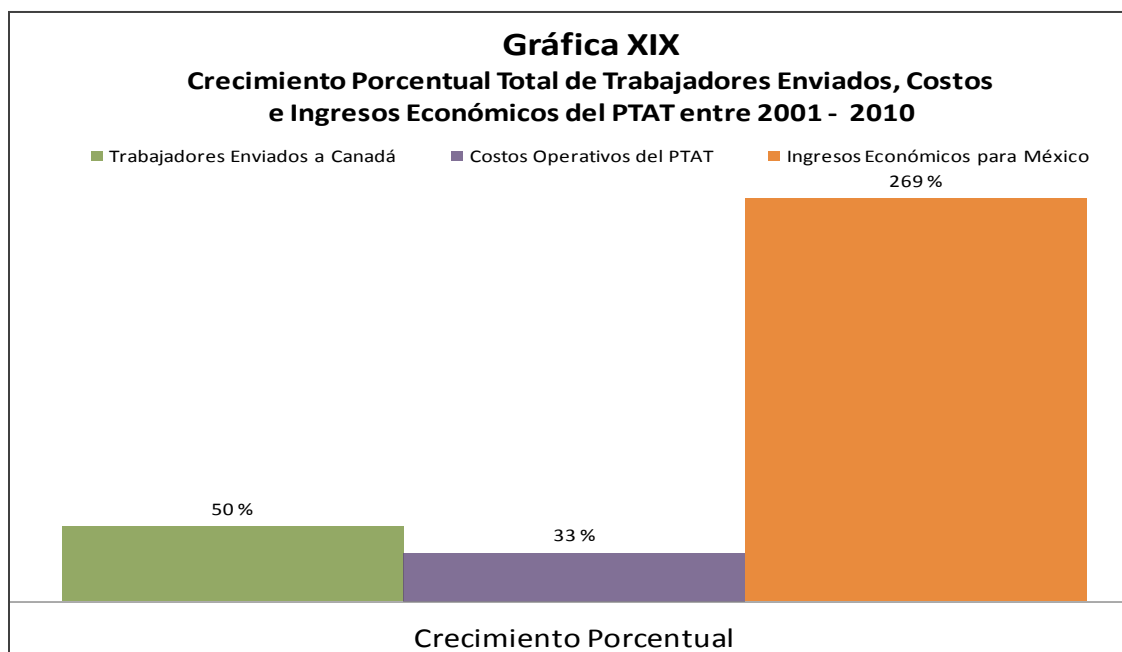
⁴³ En México durante 2009 el Impuesto Sobre la Renta fue del 15%.

Por otra parte, si se observa la Tabla XIV también es posible notar que el comportamiento del Programa ha sido de un crecimiento constante, por lo que entre 2001 y 2010 el número de trabajadores enviados a Canadá aumentó un 50%, en tanto que el costo del Programa creció sólo un 33%.

Tabla XIV
% de Crecimiento en # de Trabajadores,
Costos y Beneficios del PTAT

Año	Trabajadores Enviados	% de Crecimiento	Costo Total PTAT (PM)	% de Crecimiento	Total de Ingreso Económico México (PM)	% de Crecimiento
2001	10,529	Año Base	\$52,967,674	Año Base	\$507,626,304	Año Base
2002	10,681	1.42	\$54,996,336	3.69	\$521,549,924	2.67
2003	10,595	-0.81	\$55,617,679	1.12	\$536,369,980	2.76
2004	10,708	1.06	\$57,597,663	3.44	\$586,191,939	8.50
2005	11,720	8.63	\$58,272,135	1.16	\$734,759,386	20.22
2006	12,868	8.92	\$60,212,597	3.22	\$1,046,326,020	29.78
2007	14,288	9.94	\$62,289,932	3.33	\$1,414,550,229	26.03
2008	15,849	9.85	\$64,301,896	3.13	\$1,487,282,704	4.89
2009⁴⁴	15,352	-3.24	\$68,185,731	5.70	\$1,657,054,854	10.25
2010	15,809	2.89	\$70,456,316	3.22	\$1,871,952,714	11.48
Promedio		3.9	60,489,796	2.8	1,036,366,405	12

Fuente: A partir de estimaciones propias con datos obtenidos a partir de información del Sistema de Información de Movilidad Laboral (SIMOL) de la STPS –SNE.



Fuente: A partir de estimaciones propias con datos obtenidos a través del Sistema de Información de Movilidad Laboral (SIMOL) de la STPS –SNE.

⁴⁴ Año tomado como base para las estimaciones anteriores y posteriores a 2009.

En contraste y de acuerdo a estas estimaciones los ingresos del Programa por concepto de remesas y flujo de capitales aumentaron entre 2001 y 2010 cerca de un 270%. Por consecuencia la relación de costo beneficio es evidentemente favorable, ya que la cantidad de divisas canadienses no sólo ha aumentado por el crecimiento en el número de trabajadores enviados a Canadá, sino también por el incremento en el porcentaje de ingresos promedio de cada trabajador. En este sentido, los ingresos para México crecieron considerablemente, en tanto que los gastos de operación se mantienen relativamente estables (ver Gráfica XVIII y XIX).

En este sentido, si se observan los datos de la Tabla VII (en la columna relativa al *Promedio de Dinero Enviado por Trabajador*) es posible apreciar que mientras en 2001 un trabajador ingresaba a México un promedio de \$5,551 DC, para 2010 esta cantidad aumentó a \$9,658 DC, lo que significó un crecimiento cercano al 74% en los ingresos de los trabajadores del PTAT.

Dicho aumento en la cantidad de divisas canadienses que ingresaron los trabajadores a la economía nacional se explica en parte por el crecimiento en el número de trabajadores, así como también a la ampliación del periodo de estancia laboral en Canadá (ver tabla XIV), ya que en 2001 en promedio un trabajador permanencia en Canadá por un periodo de 3 meses 25 días, en tanto que para la temporada 2010 el periodo de estancia fue de 5 meses 18 días, es decir cerca de un 60% más de tiempo laboral.

De acuerdo con estas estimaciones el aumento en el ingreso promedio de los trabajadores entre 2001 y 2010 fue de un total de 74%, mientras que el tiempo de estancia aumentó un 60%, por lo que la diferencia del 14% en el aumento del ingreso promedio puede ser atribuido tanto a los aumentos salariales como a la diferencia del tipo de cambio entre el dólar canadiense y el peso mexicano.

Una vez establecidos los beneficios del Programa tanto para los trabajadores como para México, sólo resta hacer una breve mención respecto de los beneficios que el PTAT genera para Canadá y los empleadores canadienses.

En este sentido, debido a la falta de información específica sobre la producción de las granjas que participan en el PTAT-México no es posible identificar el impacto exacto que los trabajadores del Programa generan en la economía canadiense. A pesar de esta limitante, con la finalidad de ilustrar de manera general el aporte que los trabajadores mexicanos hacen a la economía canadiense, a continuación se presentan algunos datos y estimaciones generales desarrolladas por Agriculture and Agri-Food Canada en materia de ingreso para las temporadas 2009, 2010 y 2011.

De acuerdo con Agriculture and Agri-Food Canada, se estimó que el sector agrícola en el que se desempeñan los trabajadores mexicanos obtuvo un ingreso estimado en \$23.3 mil millones de dólares en la temporada 2009, en tanto que para 2010 se calculó en \$21.6 mil millones, y para 2011 se prevé que tendrá un valor de \$22.5 mil millones.⁴⁵

Si bien dichas cantidades no corresponde en su totalidad a los trabajadores del PTAT-México (ya que en el sector también participan trabajadores locales, Guatemaltecos y Caribeños) su porcentaje de participación es considerablemente alto si se toman en cuenta los porcentajes de participación de cada país en el mercado laboral agrícola canadiense (Gráfica X), según el cual los trabajadores agrícolas de México cubren cerca del 50% del total.

Si bien debido a la falta de información específica no es posible afirmar que los trabajadores del PTAT-México generan el 50% de las utilidades del sector, si permite establecer un referente general en cuanto a la rentabilidad y productividades de los trabajadores agrícolas mexicanos, y de esa manera una idea general en cuanto a su impacto en la economía canadiense.

Por otra parte, además del impacto económico de los trabajadores por su participación en la producción agrícola canadiense, junto con la derrama económica que generan por el pago de impuestos y gastos de manutención (\$37,535,015), también es posible identificar un beneficio adicional para Canadá, y en particular para los empleadores canadienses, debido al ahorro que para los granjeros implica el verse beneficiados de manera indirecta por la inversión del Gobierno Mexicano.

En este sentido, como es posible apreciar en la Tabla XV, en los últimos 10 años el costo unitario promedio de reclutamiento, selección, documentación y seguimiento de un trabajador fue de \$499 DC, lo que en total significa un promedio total estimado de \$6,192,603 DC por año. Cantidades que inicialmente son aportadas por el Gobierno Mexicano en beneficio de los trabajadores del PTAT, pero que también significa un ahorro indirecto para los empleadores canadienses, ya que no tienen que pagar anualmente dichos costos a alguna agencia privada para el reclutamiento, selección y seguimiento de los trabajadores que requieren para su producción.

⁴⁵ De acuerdo con lo estimado para la temporada 2011 por Agriculture and Agri-Food Canada. En <http://www4.agr.gc.ca/AAFC-AAC/display-afficher.do?id=1298587468988&lang=eng>

Tabla XV⁴⁶
Total Estimado de Costos del PTAT
en Dólares Canadienses

Año	Trabajadores Enviados	Costo Total PTAT (PM)	Costo Total PTAT (DC) *	Costo Unitario x Trabajador (DC) *
2001	10,529	\$52,967,674	\$6,098,068.20	\$579
2002	10,681	\$54,996,336	\$6,331,624.22	\$593
2003	10,595	\$55,617,679	\$6,403,158.26	\$604
2004	10,708	\$57,597,663	\$6,631,110.08	\$619
2005	11,720	\$58,272,135	\$6,480,784.26	\$553
2006	12,868	\$60,212,597	\$6,257,545.65	\$486
2007	14,288	\$62,289,932	\$6,099,818.95	\$427
2008	15,849	\$64,301,896	\$6,128,986.58	\$387
2009⁴⁷	15,352	\$68,185,731	\$5,748,005.64	\$374
2010	15,809	\$70,456,316	\$5,746,925.19	\$364
Promedio		\$60,489,796	\$6,192,603	\$499

* Debido a que el Banco de México no cuenta con datos sobre el tipo de cambio Dólar Canadiense - Peso Mexicano en los años 2001 a 2003 se tomó como base para la estimación de dichos años el último tipo de cambio disponible (2004).

⁴⁶ Par la conversión de pesos mexicanos a dólares canadienses se consideró el de tipo de cambio promedio correspondiente a cada año (PM x 1 DC: 2001: \$8.69; 2002: \$8.69; 2003: \$8.69; 2004: \$8.69; 2005: \$8.99; 2006: \$9.62; 2007: \$10.21; 2008: \$10.49; 2009: \$11.86; 2010: \$12.26) de acuerdo al promedio de datos reportado por Banco de México de enero a diciembre de cada año. Disponible para su consulta en www.banxico.org.mx/PortalesEspecializados/tiposCambio/TiposCambio.html

⁴⁷ Año tomado como base para las estimaciones anteriores y posteriores a 2009.

IV. Conclusiones

De acuerdo a la Organización Internacional para las Migraciones, durante el año 2010 México fue el principal país de emigración del mundo con cerca de 11 millones de personas viviendo en el extranjero, lo que de manera inmediata permite contar con un referente general en cuanto a la importancia que el tema tiene para el país.

En este contexto, y al tiempo que se estima un flujo anual de migración mexicana hacia Estados Unidos cercana a los 400 mil migrantes indocumentados y 100 mil documentados, se enmarca la operación durante 36 años del PTAT como un modelo de movilidad laboral internacional exitoso que ha demostrado la posibilidad de contar con un mecanismo capaz de responder tanto a la demanda como oferta de mano de obra agrícola en Canadá; y de esa forma la posibilidad real de aplicar un modelo similar a otros mercados laborales que son naturales para la mano de obra agrícola mexicana, como es el caso de los Estados Unidos.⁴⁸

Como es posible observar a lo largo del presente trabajo de investigación, el Programa de Trabajadores Agrícolas México – Canadá no solamente es un modelo de movilidad laboral que ha sido capaz de adaptarse a su realidad durante los 36 años de existencia, sino que también se le puede considerar un Programa completamente autosuficiente y una inversión gubernamental evidentemente rentable para el país. Prueba de esto es que en términos económicos en promedio durante los últimos 10 años por cada \$7 pesos que se invirtieron en la operación y funcionamiento del PTAT el país recibió cerca de \$93; en tanto que durante los últimos 10 años por el pago de IVA el gobierno mexicano recaudo anualmente en promedio cerca de \$155,000,000 pesos mexicanos, en comparación de los \$60,489,796 pesos que se invirtieron en promedio por temporada. Todo esto sin tomar en cuenta los beneficios sociales, el desarrollo personal y de las habilidades que genera entre los trabajadores la experiencia de trabajar en Canadá.

En términos generales lo anterior implica que durante los últimos 10 años en promedio cada trabajador del PTAT le costó al gobierno mexicano \$4,660 pesos, es decir un promedio total de \$60,489,796 por temporada, mientras que el promedio de dólares canadienses enviado a México por cada Trabajador es de \$7,612 dólares canadienses por temporada, lo que se traduce en un promedio total por temporada de \$1,036,366,405 pesos mexicanos que los trabajadores del PTAT ingresaron a la economía nacional.

⁴⁸ En <http://noticias.aollatino.com/2010/12/31/mexico-encabeza-lista-paises-con-mayor-emigracion/>

Asimismo, en términos comparativos la inversión total ejercida por el Programa durante la temporada 2009 significa poco menos del 3% del presupuesto total ejercido por el Servicio Nacional de Empleo en el mismo año (\$2,295,935,524 PM). En tanto que tan sólo por el pago del IVA los ingresos económicos de los trabajadores representaron para el gobierno mexicano un ingreso cercano a los \$250,000,000 de pesos, en comparación con los cerca de \$68,000,000 de pesos utilizados para el funcionamiento del PTAT en el mismo año.

Adicionalmente a todo ello, en el desarrollo de este trabajo también fue posible identificar una tendencia a la baja durante los últimos 10 en el costo relativo del Programa, ya que si bien dicha inversión tiene un incremento promedio anual del 33%, el aumento en los ingresos de los trabajadores, y por consecuencia las remesas y flujo de capitales enviados a México, ha crecido un promedio de 12% por año, lo que implica que los ingresos que México recibió por vía de los trabajadores del PTAT crecieron cerca de 270% de 2001 a 2010.

No obstante la evidente conveniencia del Programa para México, también Canadá se ve beneficiada de manera notable. Si bien no se cuenta con los datos precisos respecto del impacto de los trabajadores del PTAT en la economía canadiense, tomando en cuenta el nivel de participación de los trabajadores mexicanos en el sector agrícola de Canadá se puede estimar que un porcentaje cercano al 50% del total de la utilidad económica generado en la producción agrícola de dicho país (la cual se estima para 2011 en \$22.5 mil millones de dólares) es atribuible a los campesinos mexicanos, además de los \$37,535,015 de dólares canadienses por el pago de impuestos y gastos de manutención.

Adicionalmente, un factor que es poco considerado pero de notable impacto es el hecho de que con la inversión del gobierno mexicano en el Programa cada año los empleadores canadienses se ven beneficiados de manera indirecta en un promedio cercano a los \$6,192,603 de dólares canadienses para el reclutamiento, selección y seguimiento de los trabajadores que requieren para su producción.

No obstante todo lo anterior y a pesar de la evidente rentabilidad económica que implica el Programa para ambos países, el PTAT-México enfrenta retos que motivan a su fortalecimiento, ya que si bien cuenta con las herramientas y capacidades operativas que le han permitido predominar en el mercado laboral agrícola de Canadá durante los últimos 36 años, el mismo mercado laboral ha comenzado a cambiar de manera gradual, pero constante durante los últimos 6 años.

Es así que el mercado laboral agrícola atendido por el Programa está muy bien diferenciado y cada país participante cuenta con un segmento ya muy bien definido, por lo que el mayor reto para el PTAT-México no es una mayor competencia con los países que ya participan en el mismo programa, puesto que si bien el PTAT crece constantemente, el mayor crecimiento del mercado laboral canadiense actualmente se da dentro del ámbito del Low Skilled Worker Program, en dónde México tienen una participación marginal. Por consecuencia la escasa o nula participación de México en los nuevos modelos de movilidad laboral que ofrece Canadá se convierte en el verdadero reto, y a la vez en un espacio de oportunidad para la mano de obra agrícola mexicana.

Es por ello que resulta evidente la necesidad y conveniencia de que, de manera complementaria y conjunta con la continuidad del PTAT, México participe de manera directa en el esquema del LSWP pero a través de un esquema de movilidad que permita integrar la corresponsabilidad de ambos gobiernos, integrando los esquemas de protección, evaluación y seguimiento del PTAT pero a la vez incluyendo la flexibilidad que representa el LSWP. Esto es mediante la generación de un tercer modelo que asegure las condiciones adecuadas para los trabajadores en materia de derechos, trato y condiciones de trabajo, a la vez que la flexibilidad de contratación, calidad y productividad que los empleadores requieren. Lo anterior posiblemente de manera inicial en el sector agrícola pero con la perspectiva de ampliarlo de manera gradual a otros sectores de la economía canadiense.

Cabe señalar que si bien el modelo del LSWP no cuenta con toda la infraestructura institucional con que dispone el PTAT para la protección y seguimiento del Programa y sus trabajadores, tampoco es posible decir que el LSWP no cuenta con la intervención del gobierno canadiense. Si bien el LSWP no es un acuerdo gobierno a gobierno como en el caso del PTAT, dicho Programa tiene diferentes mecanismos de control y seguimiento en los temas de condiciones de trabajo, vivienda, pago y trato proporcionado por los empleadores, pero en el caso del LSWP. De hecho la única gran diferencia es que dichos mecanismos de protección son de carácter más individualizado y por tanto dependientes de la detonación individual de los trabajadores.

No obstante lo anterior, la participación de ambos gobiernos permitiría aprovechar dichos mecanismos de protección hacia los trabajadores. De este modo al mismo tiempo que se protegerían de mejor manera los derechos de los trabajadores mexicanos también se aprovecharía la ventana de oportunidad que representan los nuevos modelos de movilidad laboral existentes en el mercado canadiense, adecuando a México y su fuerza de trabajo a la tendencia actual, tomando la experiencia resultante de 36 años en la operación del PTAT como base para enfrentar un nuevo esquema de movilidad laboral

internacional que tome como base el principio de *Pertinencia Laboral* para ambos países, beneficiando a más trabajadores y de mejor manera.

Finalmente, como se indicó al inicio de este documento y se ha demostrado a lo largo del mismo, el PTAT no sólo es un instrumento benéfico para todas las partes involucradas, sino que además representa una política del gobierno mexicano que se aleja de esquemas asistencialistas, proporcionando a sus ciudadanos las herramientas y oportunidades necesarias para que ellos mismo forjen su desarrollo personal, y a partir de ello se impulse el desarrollo nacional de México.

En este sentido la función del gobierno mexicano es la de establecer las condiciones adecuadas para sus trabajadores internacionales, siendo las habilidades y aspiraciones personales de cada uno de ellos la única limitante para su desarrollo laboral.

V. Referencias

- *Canada. Facts and Figure. Immigrant Overview Permanent and Temporary Residents 2009.* Citizenship and Immigration Canada. (<http://www.cic.gc.ca/english/pdf/research-stats/facts2009.pdf>)
- *El impacto de las remesas familiares en México y su uso productivo.* Centro de Estudios Sociales y de opinión Pública, Cámara de Diputados Federal. Diciembre de 2004. (www.remesasydesarrollo.org/uploads/media/impacto_de_las_remesas_Mexico.pdf)
- *Hogares receptores de remesas en México: límites y posibilidades para el desarrollo local y regional.* Fernando Lozano Ascencio. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la UNAM. The Center for Migration and Development. Working Paper Series, Princeton University. January 2005. (<http://cmd.princeton.edu/papers/wp0502n.pdf>)
- *Importancia Económica de la Migración Internacional en México. Análisis desde la perspectiva de las remesas.* María de Jesús Santiago Cruz. Revista *Momento Económico* # 114, p. 41-47, marzo – abril de 2001. Universidad Nacional Autónoma de México. (www.biblioteca.org.ar/libros/92152.pdf)
- *Informe de Ejecución del Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo 1994-2003. Capítulo siete. Migración internacional.* Consejo Nacional de Población (México), marzo de 2004. (www.conapo.gob.mx/publicaciones/informes/CIPD.pdf)
- *Informe de Resultados del Programa de Trabajadores Agrícolas México–Canadá (PTAT), Temporada 2010.* Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- *La gestión migratoria México –Estados Unidos: Un enfoque binacional. Reporte ejecutivo.* Agustín Escobar Latapí (CIESAS Occidente) y Susan Martin (ISIM- U. of Georgetown). Secretaría de Relaciones Exteriores (México) (www.sre.gob.mx/eventos/fenomenomigratorio/docs/lagestionmigratmexeua.pdf)
- *La migración laboral a Estados Unidos y las responsabilidades del Estado Mexicano.* Juan Manuel Sandoval Palacios. Coloquio sobre “Derechos humanos y flujos migratorios en las fronteras de México”. Coahuila, México, 23 y 24 de febrero de 2004. (<http://ierd.prd.org.mx/publi/Mexico/jmsp1.pdf>)
- *La posición de Canadá respecto al fenómeno de la migración y la inmigración al interior del país.* Carlos Gabriel Arguelles Arredondo. Seminario Interuniversitario de Estudios Canadienses (SEMINECAL) (www.seminecal.org/enlaces/documentos/CarlosArguelles.pdf)
- *Las remesas familiares en México.* Instituto de los Mexicanos en el Extranjero, Secretaría de Relaciones Exteriores (México), febrero 2 de 2007. (www.ime.gob.mx/ime2/images/remesas/remesas_familiares.pdf)

- *Los retos de la migración en México. Un espejo de dos caras.* Juan E. Pardinás. Serie Estudios y perspectivas # 99, Comisión Económica para América Latina (CEPAL), México, D. F., mayo de 2008. (www.eclac.org/publicaciones/xml/9/33329/Serie_99.pdf)
- *Migración interna y desarrollo en América Latina entre 1980 y 2005. Un estudio comparativo con perspectiva regional basado en siete países.* Jorge Rodríguez y Gustavo Busso. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago de Chile, abril de 2009. (www.cepal.org/publicaciones/xml/6/36526/lcg2397-P.pdf)
- *Migración, remesas y desarrollo regional en México.* Salvador Moreno Pérez. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, Cámara de Diputados Federal (México), Documento de Trabajo núm. 50, Agosto de 2008. (http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/download/197046/474176/file/Migracion-remesas-desarrollo-regional_docto50.pdf)
- *Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México – Canadá (PTAT).* Elma del Carmen Trejo García. Centro de Documentación, Información y Análisis, Cámara de Diputados Federal. Junio, 2007. (www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spe/SPE-ISS-CI-15-07.pdf)
- *Relación de género, trabajo transnacional y migración temporal: trabajadores y trabajadoras agrícolas mexicanos en Canadá.* Ofelia Becerril Quintan. Primer Coloquio Internacional: Migración y Desarrollo: transnacionalismo y nuevas perspectivas de integración. Octubre de 2003, Zacatecas México. (http://meme.phpwebhosting.com/~migracion/ponencias/20_3.pdf)
- *Reporte estadístico sobre el perfil demográfico y socioeconómico de los trabajadores Agrícolas del Programa de Trabajadores Agrícolas México–Canadá (PTAT).* Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- *Reporte sobre ingresos y remesas, temporada 2010.* Programa de Trabajadores Agrícolas México–Canadá (PTAT), Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- *Tendencias recientes de las remesas de los migrantes mexicanos en Estados Unidos.* Fernando Lozano Ascencio. The Center for Comparative Immigration Studies CCIS, University of California, San Diego. April 2004. (www.ccis-ucsd.org/PUBLICATIONS/wrkg99.pdf)
- *Trabajadoras Agrícolas Migrantes en Canadá, Guía de Información.* Kerry Preibisch y Evelyn Encalada. Universidad de Guelph, Ontario, Canadá, Julio de 2008. (www.rwmc.uoguelph.ca/cms/documents/203/Spanish_Fact_Sheet_Migrant_Workers.pdf)
- *Trabajadores agrícolas mexicanos en Canadá ante la nueva política migratoria.* Lidia Carvajal Gutiérrez y Carlos Elizalde Sánchez. Revista Economía Actual de la Universidad Autónoma del Estado de México, octubre-diciembre 2009. (www.uaemex.mx/feconomia/Publicaciones/Economia%20actual/EA_24/EA-7-Lidia.pdf)