

Presentación

*Juan Manuel Sandoval Palacios*

XXX Aniversario del establecimiento de relaciones laborales agrícolas entre México y Canadá

*Rosa María Vanegas García*

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

*Mayra Lía Pacheco Cómer*

Trabajadores migrantes agrícolas: procesos de inclusión y exclusión social en el Canadá rural

*Kerry L. Preibisch*

La importancia de ratificar los instrumentos jurídicos internacionales en favor de los trabajadores migrantes mexicanos en Canadá

*Xiomara Marinka Mellado P.*

Trabajadoras agrícolas migrantes temporales en Canadá

*Luz María Hermoso Santamaría*

Mejora en la vivienda familiar de los trabajadores temporales migrantes en Canadá

*Claudia Reyes Trigos*

El Colegio de las Fronteras y los trabajadores agrícolas temporales en Canadá

*A. Leticia Rocha Mier*

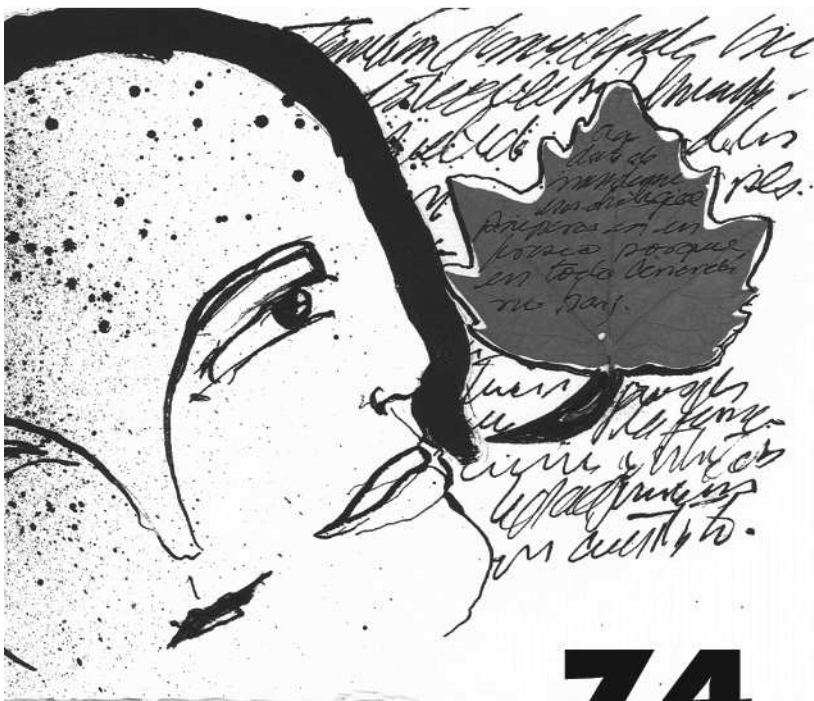
El equilibrio y el respeto como elementos estratégicos para la administración del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales en Canadá

*Lucero Martínez Preciado*

Políticas laborales de género, trabajo transnacional y experiencias vividas: trabajadores y trabajadoras agrícolas migrantes en Canadá

*Ofelia Becerril*

# Trabajadores agrícolas temporales mexicanos en Canada, 1974-2004



# 74

ISSN 0188-462X

*Director General*  
**Sergio Raúl Arroyo**

*Secretario Técnico*  
**Moisés Rosas Silva**

*Secretario Administrativo*  
**Luis A. Haza Remus**

*Coordinador Nacional de Difusión*  
**Gerardo Jaramillo**

*Directora de Publicaciones*  
**Berenice Vadillo**

*Editor*  
**Benigno Casas**

*Editora invitada*  
**Rosa María Vanegas G.**

*Asistente editorial*  
**Gustavo F. Guzmán**

*Diseño*  
**Efraín Herrera**

**Correspondencia:**

Benigno Casas / Gerardo Jaramillo,  
Coordinación Nacional de Difusión,  
Liverpool 123, segundo piso, col. Juárez,  
06600, México, D. F., tel. 5207 4599 /  
5207 4628, fax 5207 4633.

Correo electrónico:  
bcasas.cnd@inah.gov.mx  
gjaramillo.cdifus@inah.gov.mx

El *Boletín Oficial del Instituto Nacional de Antropología e Historia. Antropología* es una publicación trimestral. Editor responsable: la titular de la Dirección de Publicaciones del INAH. Número de certificado de reserva otorgado por Derechos de autor: 04-2001-011517322000-106. Número de certificado de licitud de título y contenido, en trámite. Impreso en los talleres gráficos del INAH, av. Tláhuac 3428, col. Culhuacán, 09840 México, D. F. Distribuido por la Coordinación Nacional de Control y Promoción de Bienes y Servicios del INAH, Nautla 131-B, col. San Nicolás Tolentino, 09850, México, D. F.

**Colaboradores**

Marcelo Abramo Lauff

José Íñigo Aguilar Medina

Solange Alberro

Paulina Alcocer

Beatriz Braniff

Fernando Cámara Barbachano

María Gracia Castillo Ramírez

Beatriz Cervantes

Eduardo Corona Sánchez

Jaime Cortés

Fernando Cortés de Brasdefer

Roberto Escalante

Marisela Gallegos Devezze

Roberto García Moll

Carlos García Mora

Leticia González Arratia

Jorge René González M.

Eva Grosser Lerner

Paul Hersch Martínez

Jesús Jáuregui

Irene Jiménez

Fernando López Aguilar

Gilberto López y Rivas

Laura Magriñá

Rubén Manzanilla López

Alejandro Martínez Muriel

Eduardo Matos Moctezuma

Jesús Monjarás-Ruiz

J. Arturo Motta

Enrique Nalda

Johannes Neurath

Margarita Nolasco

Eberto Novelo Maldonado

Julio César Olivé Negrete

Benjamín Pérez González

Gilberto Ramírez Acevedo

José Abel Ramos Soriano

Catalina Rodríguez Lazcano

Salvador Rueda Smithers

Antonio Saborit

Cristina Sánchez Bueno

Mari Carmen Serra Puche

Jorge Arturo Talavera González

Rafael Tena

Pablo Torres Soria

Julia Tuñón

Víctor Hugo Valencia Valera

Françoise Vatan

Samuel Villela

Marcus Winter

Ilustraciones de interiores y cubierta: José Luis Corral, Nacho Alfonso y Eric Medina.


cana cana.  
cana cana.  
CANA.

**DATA**


Juan Manuel  
Sandoval Palacios\*

A N T R O P O L O G Í A

## Presentación



**A** 30 años de haber entrado en vigor el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá (PTAT), algunos académicos y diversos funcionarios gubernamentales de ambos países pregonan las virtudes y beneficios que ha traído para los trabajadores, patrones, gobiernos y la economía. Establecido en 1974 mediante un “Memorando de Entendimiento entre el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos relativo a la admisión en Canadá de Trabajadores Agrícolas Migratorios Mexicanos”, y no como un acuerdo o tratado laboral que implicaría el reconocimiento de mayores derechos laborales a los trabajadores migratorios, se trata de presentar a dicho programa como un instrumento binacional benéfico, y como modelo para otros programas de este tipo con otros países.



Sin embargo, con el análisis de algunos de los autores incluidos en este número del boletín *Antropología*, podemos ver que detrás del PTAT existen diversos problemas y contradicciones, siendo uno de los principales la desigualdad salarial de los trabajadores mexicanos con respecto a los canadienses que desarrollan las mismas labores. Los primeros son cautivos y están sujetos a la explotación de las empresas agrícolas canadienses, que les pagan menos que a los trabajadores locales, obteniendo con ello grandes ganancias, lo que les permite ser altamente competitivas en los mercados mundiales de productos agrícolas.

En esta perspectiva, Rosa María Vanegas nos muestra cómo el programa ha ido teniendo mayor relevancia con el incremento del número de trabajadores y trabajadoras (en menor cantidad éstas) mexicanos en Canadá, por tratarse de personas muy productivas, en detrimento de los provenientes de países del Caribe, con los cuales Canadá había firmado programas similares durante las décadas de los años sesenta y setenta. Entre otras razones, porque los trabajadores caribeños —en gran medida angloparlantes— han

\* Coordinador del Seminario Permanente de Estudios Chicanos y de Fronteras, DEAS-INAH.



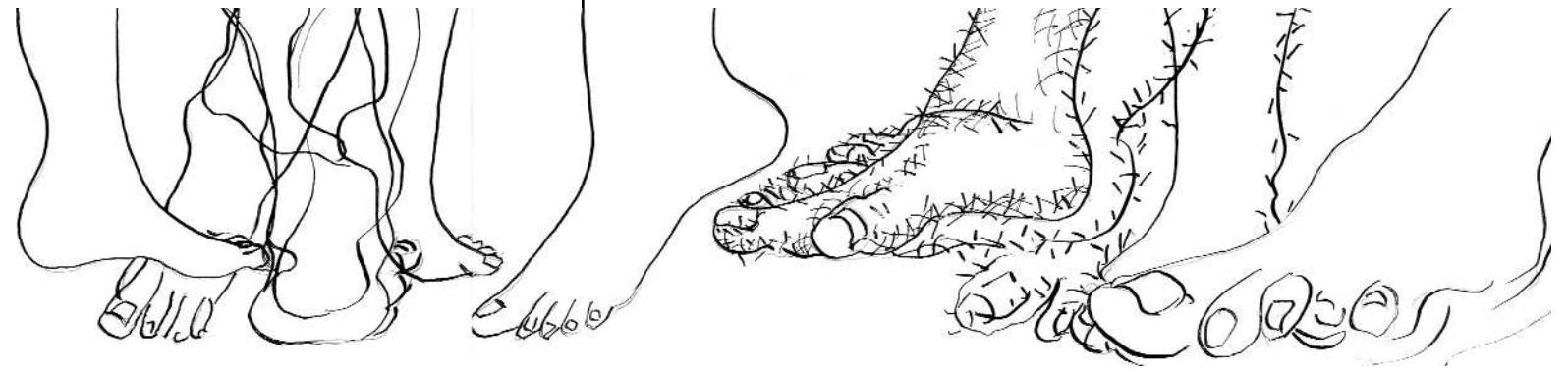
tenido acceso a información sobre sus derechos laborales y han luchado por ellos, mientras que los mexicanos desconocen el idioma (en su mayoría) y son trabajadores más “dóciles”, que prefieren no inconformarse sobre su condición laboral, ante el temor de ser separados del programa y a no ser contratados; tienen mayor control por parte del gobierno de su país, y reciben poca ayuda del personal consular mexicano, el cual apoya al patrón ante cualquier situación conflictiva.

En su escrito, Mayra Pacheco corrobora esto último y muestra cómo el servicio otorgado a los trabajadores en Canadá por parte del personal consular mexicano en general es deficiente, y de apoyo hacia los patrones. Los trabajadores no gozan de condiciones adecuadas y óptimas de trabajo, lo que provoca que algunos de ellos no cumplan en cierta medida con lo estipulado en el contrato laboral.

Kerry Preibisch analiza la exclusión social practicada hacia los trabajadores migrantes, los cuales son mantenidos aislados en las granjas y plantaciones, lejos de las comunidades rurales canadienses, con pocas oportunidades de contacto con la población de las mismas. Cuando los trabajadores van o son llevados por el patrón o el capataz a realizar sus compras, en muchas ocasiones son discriminados de diversas maneras. Y aunque ya comienzan a desarrollarse ciertos nexos entre los migrantes con personas de organizaciones sociales, sindicales, religiosas y de derechos humanos y laborales, la mayoría de estos migrantes continúan siendo caribeños y aún pocos mexicanos.

Por su parte, Xiomara Marinka Mellado analiza los instrumentos jurídicos internacionales relacionados con la migración laboral mexicana a Canadá, como el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), derivado del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), que tiene cierto alcance en materia de derecho migratorio aplicado a trabajadores agrícolas, y que no es aplicado en el PTAT. También analiza la Convención Internacional para la Protección de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familias de la Organización de las Naciones Unidas, la cual entró en vigor el 1º de julio de 2003, y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, relativos a los trabajadores migratorios, que aunque México ha firmado y ratificado (en el caso de la primera), no han sido firmados y ratificados por los gobiernos de Canadá y Estados Unidos bajo el argumento de que su legislación protege de un modo satisfactorio a los trabajadores migratorios, siendo este contexto en el que se ubica el Memorándum de Entendimiento que enmarca al PTAT.

En los otros artículos y testimonios, se muestran distintas facetas, “benéficas” o no del PTAT, como en el caso de las mujeres que participan en él (Luz María Hermoso); las remesas y el mejoramiento de la vivienda (Claudia Reyes); las experiencias de la enseñanza del inglés a los trabajadores migrantes por parte del Programa Maestro-Trabajador de El Colegio de las Fronteras en Canadá (Leticia Rocha), los aspectos administrativos del



PTAT (Lucero Martínez), y las políticas laborales de género, trabajo transnacional y experiencias vividas (Ofelia Becerril).

El gobierno del presidente Vicente Fox busca resaltar los beneficios y bondades de este programa, para incrementar la participación de los trabajadores en otros sectores económicos (como lo ofreciera en Quebec durante la celebración de la Tercera Cumbre de las Américas en abril de 2001, para ampliarlo hasta 25 mil trabajadores), por lo que a partir de este año (2004) dicho programa es denominado Trabajadores Temporales Mexicanos en el Exterior, México-Canadá (TRATMEX). Se pretende además tomarlo como modelo para con otros países, por ejemplo España, donde el canciller Luis E. Derbez ha ofrecido mano de obra migrante mexicana temporal para labores agrícolas.

También es parte de una estrategia del gobierno de México para impulsar, junto con sus similares de Estados Unidos y Canadá, la creación y consolidación del mercado laboral norteamericano, donde la fuerza laboral migrante mexicana —por su bajo costo de reproducción y la sobreexplotación a la que está sujeta— constituya una ventaja competitiva y comparativa a nivel regional de América del Norte (Canadá, Estados Unidos y México), de tal suerte que, junto con los trabajadores de maquiladoras y de empresas agrícolas e industriales norteamericanas, parta de la misma reserva laboral internacional.

Es por ello que los gobiernos de los tres países buscan mantener o establecer programas de trabajadores migrantes temporales que beneficien a los capitales norteamericanos, sin relación jurídica con ningún instrumento internacional de derechos laborales. De esta manera, los trabajadores migrantes seguirán considerándose como una fuerza laboral barata, sujeta a la sobreexplotación y a la coerción por parte de los gobiernos de la región. Es necesario, por tanto, mantener la exigencia de que los gobernantes suscriban y ratifiquen las convenciones mencionadas, pero también continuar con el apoyo, de distintas maneras, hacia los esfuerzos organizativos de los trabajadores migrantes en cada uno de los tres países y de la región.



Rosa María  
Vanegas García\*

ANTROPOLOGÍA

## XXX Aniversario del establecimiento de relaciones laborales agrícolas

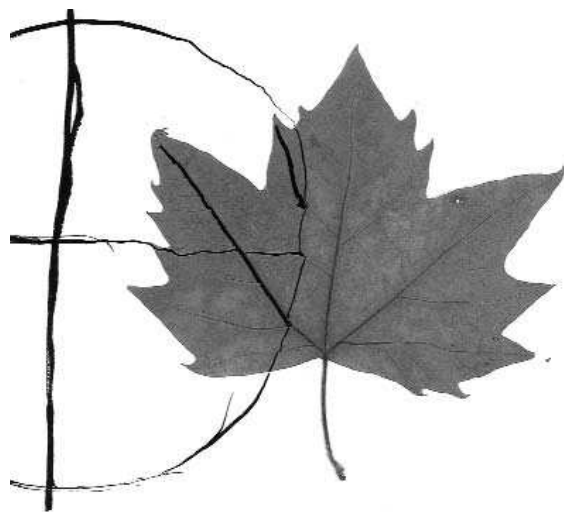
### entre México y Canadá

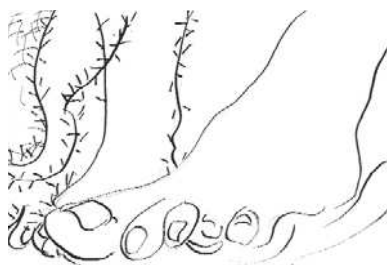
**A**l iniciar la década de los años setenta, el presidente del Congreso del Trabajo de Canadá (CLC, por sus siglas en inglés), Claude Jodoin, convino que ciertos sectores de la economía canadiense requieran de trabajadores inmigrantes para realizar actividades que los nativos de ese país —o inmigrantes ya establecidos— se rehusaban efectuar, particularmente en la agricultura, debido a su mayor calificación. La Federación Canadiense de Agricultura demandaba reserva de mano de obra inmigrante y hacía un llamado al gobierno para proveerlos, en última instancia, de trabajadores agrícolas temporales, ya fueran campesinos de Europa o trabajadores del Caribe y mexicanos, estos últimos con gran aceptación por su experiencia y adaptabilidad en las labores del campo en producción de cultivos especiales. En 1973, el Departamento de Mano de Obra e Inmigración comenzó a emitir visas para trabajadores inmigrantes mexicanos que buscaran empleo temporal (Sandoval y Vanegas, 2001).

En ese mismo año, y durante el periodo presidencial de Luis Echeverría Álvarez, se iniciaron negociaciones laborales entre los gobiernos de Canadá y México, y conforme a los vínculos de amistad, entendimiento y cooperación entre ambos países, establecieron un programa de trabajadores agrícolas migratorios mexicanos temporales, con el propósito de administrar el flujo migratorio por vías seguras, ordenadas y autorizadas, al tiempo que se buscaba un equilibrio al abordar las preocupaciones de los países de origen y de destino, es decir, solucionar por un lado la escasez de mano de obra agrícola canadiense, y por el otro la falta de perspectivas de trabajo de los campesinos mexicanos en su país. En 1974 se formalizó en Ottawa el Memorándum de Entendimiento y se creó en la región el mercado laboral agrícola especializado con mano de obra barata.

Para las partes, y por las formas en cómo se estableció el compromiso, no se consideró necesario que el programa se rigiera por las normas

\* Dirección de Etnología y Antropología Social, INAH.





internacionales, mediante las cuales se resolvería cualquier discrepancia suscitada entre trabajadores y patrones.

El convenio estableció que el gobierno canadiense, a través de la Secretaría de Mano de Obra e Inmigración, y de conformidad con sus leyes de migración, limitará la admisión de nacionales mexicanos mayores de 18 años de edad, que soliciten viajar a Canadá con el propósito de ocuparse en trabajo temporal en el sector agrícola y sean parte de un contrato de trabajo.

Entre los principales requisitos para contratar mano de obra calificada y especializada —definidos en el Acuerdo para el Empleo Temporal de Trabajadores Agrícolas Mexicanos en Canadá, y como principales para poder competir en el mercado canadiense—, se consideró que los seleccionados fueran cien por ciento agricultores *bona fide* y que no padecieran enfermedades infecciosas o transmisibles, para garantizar al empleador una cosecha segura y abundante, debiendo ser la remuneración salarial similar a la del trabajador nacional. El pago sería semanal, por hora o destajo, así como las prestaciones establecidas en las leyes locales de cada provincia de Canadá, además de proporcionarles alojamiento, gastos de transportación, asistencia médica, indemnizaciones y compensaciones por lesiones personales o enfermedades ocupacionales que contrajera el trabajador como resultado del trabajo. El periodo de empleo duraría entre seis semanas y nueve meses, en las temporadas de primavera y verano, sobre todo. Durante los primeros años del programa los patrones proporcionaban comida a los cultivadores, mientras que ahora el trabajador se obliga a comprar sus alimentos y prepararlos.

Tomando como base este acuerdo administrativo, ambas partes decidieron enviar en el primer año del convenio a 203 trabajadores, con la idea de incrementar el número de campesinos en los siguientes años y con la intención de convencer a las asociaciones granjeras canadienses, coordinadas por la organización federal Servicios Administrativos de Investigación Agrícola Foránea (FARMS, por sus siglas en inglés o la FERME, en francés) de que para ellos, los mexicanos son buenos trabajadores con alto rendimiento en el campo. Dicha organización es la que decide, a fin de cuentas, cuántos campesinos se requieren, para qué cultivos y

de qué nacionalidad, toda vez que existen otros acuerdos similares con países caribeños.

Los acuerdos de migración entre el Caribe y Canadá no fueron posibles hasta que la política discriminatoria de inmigración sufrió cambios con las reformas del Libro Blanco de 1966-1967, y para mediados de 1966 la Sección de Inmigración estableció un acuerdo para los agricultores temporales de Jamaica, continuó Canadá al siguiente año con Trinidad y Tobago y Barbados, y para 1976 con las Islas Orientales.

El grupo piloto debía, durante todo el tiempo de su trabajo, realizar sus obligaciones y deberes derivados o relacionados con el trabajo como lo requiera el patrón, en forma diligente y leal, bajo la vigilancia y dirección de éste, además de respetar las reglas disciplinarias dentro de la granja, y no podrían ausentarse del lugar sin la autorización del patrón.

Con el propósito de cumplir y asegurar la permanencia del mexicano, así como su retorno a sus comunidades de origen para volver a iniciar otro periodo estacional en las granjas canadienses, el gobierno mexicano llegó a responsabilizar a los trabajadores, señalándoles que dependía de su desempeño el que fueran nuevamente contratados y que otros más se incluyeran en el programa.

Entonces al grupo piloto se le dio una responsabilidad que no le correspondía, al inyectar el gobierno mexicano una peculiar dosis de nacionalismo a sus compatriotas, recalándoles que representaban a México y por lo tanto no podían dejar mal a su patria; si el programa no funcionaba sería por culpa de ellos. Afortunadamente ello no ha sucedido hasta ahora, y desde hace tres décadas la plantilla de trabajadores temporales agrícolas mexicanos se ha incrementado, debido a la marcada necesidad económica de las familias campesinas, a la falta de empleo en México, a la capacidad productiva de los agricultores migrantes y a la responsabilidad patriótica delegada por el gobierno de su país.

Las más de dos centenas de mexicanos que iniciaron el programa dejaron huella a sus connacionales y en el transcurso de los 30 años del Memorándum de Entendimiento ha aumentado el número de trabajadores en las granjas canadienses, con niveles de operación relativamente estables de 1974 a 1984, con un promedio de 640 jornaleros enviados anualmente. En





1986 se incrementó el envío y desde entonces hasta la fecha no ha decrecido el flujo de trabajadores agrícolas, como se muestra en el cuadro 1.

Cuadro 1  
**Mano de obra especializada agrícola mexicana enviada a Canadá, de 1974 a 2003**

AÑO	CANTIDAD DE TRABAJADORES
1974	203
1975	402
1976	533
1977	495
1978	543
1979	553
1980	678
1981	655
1982	696
1983	615
1984	672
1985	834
1986	1 007
1987	1 538
1988	2 623
1989	4 414
1990	5 143
1991	5 148
1992	4 178
1993	4 886
1994	4 910
1995	4 886
1996	5 211
1997	5 647
1998	6 486
1999	7 574
2000	9 175
2001	10 529
2002	10 681
2003	10 595

Fuente: Dirección General de Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La reserva de trabajadores migrantes que tiene el gobierno de Canadá ha dado tranquilidad a los patrones de ese país, quienes ya no se preocupan por el rechazo de los nativos al trabajo en el campo, justificando que los canadienses se encuentran en otra categoría y merecen otro tipo de trabajo. No obstante, también hay extranjeros que dejan de laborar la tierra, como los caribeños, debido a que los patrones no respetan sus derechos laborales, razón por la que exigen el cumplimiento de lo pactado entre su nación y Canadá. A diferencia de los mexicanos, los caribeños hablan el idioma inglés y conocen sus derechos. Cuando se ven afectados protestan e interrumpen las labores, perjudicando seriamente la cosecha y las ganancias de los patrones. Para evitar las pérdidas, la asociación de granjeros está preparada para cualquier tipo de emergencia en las zonas cultivadas, pues tiene a su disposición un ejército agrícola de reserva con el que puede sustituir a los inconformes, y dentro de él están los mexicanos, a quienes la barrera del idioma les impide exigir el respeto a sus derechos humanos y laborales, además de que no cuentan con el respaldo del consulado mexicano.

La Sección de Inmigración recibió informes de que algunos patrones explotaban a sus trabajadores provenientes del Caribe y de México, por lo que el director de ese departamento aseguró a la Casa de los Comunes, que bajo ninguna circunstancia aceptarían traer a trabajadores extranjeros si las condiciones de trabajo no eran respetadas, y en los principios de la Confederación de Sindicatos Nacionales (CNTU, por sus siglas en inglés) declaraban estar contra la explotación de los inmigrantes por empleadores sin escrúpulos.

Es claro que para los canadienses la mano laboral agrícola mexicana se volvía necesaria en los campos y en los invernaderos, pero sabían perfectamente de la prioridad hacia los trabajadores nacionales por sobre los extranjeros. El Congreso del Trabajo de Canadá vigilaba que así fuera.

En los 30 años de relaciones laborales agrícolas entre México y Canadá, no podría estar fuera la mujer mexicana, que se incorporó al mercado internacional de la agricultura canadiense a partir de 1989. Sólo eran aceptadas madres solteras, divorciadas o viudas, con



hijos, para que no se quedaran y se obligaran a regresar a su patria. El compromiso familiar para con los hijos era igual entre los varones, con la diferencia de que éstos fueran casados. Para unos y otras los salarios y los derechos eran los mismos.

En un inicio las mujeres fueron reclutadas para la pizca de fresa, viveros y empaque, pero a través de los años llegaron a ser contratadas en otras ramas como la apicultura y en diferentes verduras y frutos (durazno, manzana y pera, entre otros). Con relación a la cosecha de la fresa, las mujeres comentan que es un trabajo pesado, difícil y delicado. Todo el tiempo tienen que ir agachadas, en cuclillas o de rodillas, y cuando se ponen de pie y se enderezan les cuesta trabajo, a causa de los dolores en la cintura, columna y cuello provocados por la faena. Ello no quiere decir que las otras cosechas no sean extenuantes y cansadas.

El incremento de las mujeres no ha sido en la misma proporción que el de los hombres, dado que ellos les llevan una diferencia de 15 años desde que se incorporaron al programa, en el que inicialmente no se pensaba incluirlas, porque el patrón invertiría en espacios para alojarlas. Esta categoría inició con 37 trabajadoras en 1989, y llegó a un promedio de 70 migrantes por año hasta 1993, con una baja en 1994 y un nuevo incremento y un promedio de 60, entre 1995 y 1997. Luego se elevó en más de un 200 por ciento en 1998, y no dejó de aumentar el flujo de trabajadoras hasta el 2001, como se muestra en el cuadro 2.



Cuadro 2  
**Mano de obra especializada agrícola mexicana enviada a Canadá, de 1989 a 2003**

AÑO	MUJERES
1989	37
1990	76
1991	77
1992	77
1993	72
1994	48
1995	56
1996	57
1997	67
1998	145
1999	165
2000	230
2001	420
2002	344
2003	303

Fuente: Dirección General de Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las mujeres son cada vez más importantes en la cosecha de los campos e invernaderos, y aunque en 2002 y 2003 se tuvo un descenso, esto no significa necesariamente un decremento en su participación, ya que los patronos están satisfechos por su trabajo. De este grupo se enviaron 349 a Ontario y 71 a Quebec, en el 2001.

Los estados de donde salieron las mujeres, en el 2002, fueron: Estado de México (68), Guanajuato (66), Tlaxcala (60), Puebla (55), Morelos (31), Hidalgo (21), Veracruz (17), Oaxaca (9), Michoacán (8), Distrito Federal (6), Guerrero (1), Jalisco (1) y San Luis Potosí (1). El mayor número de ellas proviene de entidades cercanas a la Ciudad de México, aunque las hay alejadas, como Veracruz, que antes no era expulsor de migrantes y ahora lo es no sólo de hombres sino también de mujeres, quienes dejan a sus hijos en manos de algún familiar o pagan para que se los cuiden. La situación económica familiar es cada vez más crítica, ya sea por la falta de recursos federales para el campo, o bien por el cierre de ingenios,



como en Veracruz, que orilla a las comunidades a una condición de semiabandono.

Para operar el programa y continuar las relaciones laborales agrícolas México-Canadá, el gobierno mexicano debe conocer previamente las necesidades de los empleadores canadienses que cuenten con el visto bueno de su gobierno, para cubrir plazas en las provincias de Toronto, Montreal, Manitoba y Alberta. En los últimos años se han agregado la Isla del Príncipe Eduardo y Nueva Brunswick, abriéndose cada vez más el mercado laboral agrícola hacia los campesinos mexicanos. Por ello, las autoridades de México se han estado apoyando en las representaciones estatales del servicio nacional de empleo, atendiendo un perfil establecido y el trato directo con los agricultores solicitantes, ya que como premisa se rechaza la intervención de organizaciones gremiales u otros grupos de control, que se valen del corporativismo, el clientelismo y la corrupción.

Los mecanismos internos de selección se aplican a través de las secretarías de Estado, siendo éstas las responsables de orientar y “proteger al trabajador campesino agrícola”, para evitar toda forma de corrupción por parte de las organizaciones gremiales, que solicitan dinero al jornalero bajo la promesa de incorporarlos al programa. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social coordina el reclutamiento y evita la extorsión para ingresar y permanecer dentro del programa, en razón del limitado número de solicitudes y la oferta de trabajo.

Ambos gobiernos cumplen las metas no enunciadas, conforme a los intereses de cada uno: garantizar la mano de obra especializada a bajo costo del mercado laboral; conformar un grupo controlado, cautivo y permanente por temporadas; hacer crecer paulatinamente la oferta-demanda, y asegurar que las remesas de los trabajadores estén protegidas y manejadas por los bancos locales.

El incremento de la demanda se debe —como ya se señaló— a la constancia y dedicación de los trabajadores que han asimilado la técnica empleada en los cultivos, hasta el grado de desplazar a sus similares de otras nacionalidades. Esto queda claro en el cuadro 3, que destaca el tipo de cultivo y el número de trabajadores asignados en el bienio 2001 y 2002, así como las provincias canadienses en las que se emplea el mayor flujo de campesinos mexicanos.

Los aspirantes deben tener conocimiento y experiencia en la siembra de maíz, trigo y arroz, así como en el cultivo de verduras (zanahoria, lechuga, brócoli), árboles frutales (manzana, pera, durazno, ciruela, naranja, toronja), tabaco, ginseng, apicultura, vivero, invernadero (jitomate, pepino, fresa, flores), entre otros. Más del 80 por ciento de los trabajadores se dirige a Ontario, y las labores que mayor número ocupa es la de verdura y tabaco. La cosecha puede ser tanto en campo como en invernadero, cerrado o abierto. Esta demanda de trabajadores agrícolas mexicanos lo podemos ver en el mismo cuadro 3.

Cuadro 3  
Demanda de trabajadores agrícolas mexicanos por tipo de cultivo para el bienio 2001-2002

PROVINCIA	VERDURA		MANZANA		TABACO		INVERNADERO		VIVERO		GINSENG		FRUTA		APICULTIVO		ÁRBOL		TOTAL	
AÑO	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
Quebec	1 669	2 060	18	15	168	232	53	86	87	129			95	102			22	2	2 112	2 626
Ontario	2 074	1 984	276	476	1 995	1 185	1 756	1 835	422	209	260	282	1 197	1 233				349	7 980	7 553
Manitoba	225	266							14	16								0	239	282
Alberta	144	128								38					54	49		5	198	220
Total 2001	4 112		294		2 163		1 809		523		260	282	1292		54		22		10 529	
Total 2002		4 438		491		1 417		1 921		392				1 335		49		356		10 681

Fuente: Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Este aumento también se vio reflejado proporcionalmente en los diferentes cultivos según sus propias características, por ejemplo, el 80 por ciento de las granjas productoras de fruta y verdura utilizaron fuerza de trabajo estacional, mientras que las granjas que cultivaron otros productos no intensivos tuvieron una participación de 23 por ciento, o sea, un poco más baja que la de diez años antes, como efecto de los procesos de mecanización adaptados a estos cultivos.<sup>1</sup>

Existe una categoría importante llamada trabajadores nominales, que se refiere a aquellos solicitados directamente por el patrón, debido al conocimiento y trato que ha adquirido con los campesinos en las diferentes temporadas de empleo. Aunque el trabajador mexicano tiene la posibilidad de manifestar sus razones para no regresar con el mismo contratante, éstas deben ser justificadas de manera clara y convincente ante la

<sup>1</sup> Gustavo Verduzco Igartua, "El programa de trabajadores agrícolas mexicanos con Canadá: aprendizaje de una nueva experiencia", en Teresa Gutiérrez Haces (coord.), *Canadá un Estado postmoderno*, México, Plaza y Valdés, 2000, p. 336.

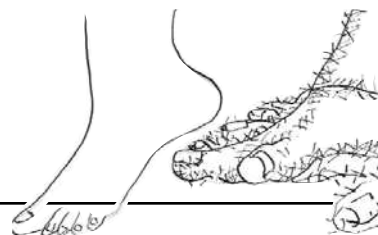
Dirección General de Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Sin embargo, y como contraparte, basta con que el empleador no quiera contratar más al jornalero —sin ninguna explicación—, para que éste sea sustituido por otro.

En 1998, el número de campesinos agrícolas nominales del total de solicitudes llegó a más del 70 por ciento, lo que pone de relieve la importancia que ha cobrado el conocimiento y la relación entre el trabajador y su patrón. En 1999 se cubrió el 78.7 por ciento, y en el 2000 el 76.1 por ciento del total de mexicanos nominales. En 1999 y 2000 se cumplió al cien por ciento la remesa de trabajadores requeridos. La eficiencia, habilidad y capacidad de los campesinos mexicanos han permitido que en el mercado laboral canadiense se mantenga y se incremente su presencia. Tan es así, que en el año 2000 la concentración de apicultores aumentó en 7.1 por ciento, y la de mujeres en 39.4 por ciento en relación con el año anterior, habiéndose iniciado una prueba piloto con 20 mujeres para el cultivo de fresa en Quebec.

Los trabajadores nominales no cubiertos conforme al pedido de los empleadores, quedaron excluidos por razones de enfermedad, permiso por ausencia del programa o autorización de cambio de granja. Dichos requerimientos se cubrieron con trabajadores de reserva.

Para incorporar a más campesinos de toda la República Mexicana al programa y seguir manteniendo las relaciones laborales agrícolas México-Canadá, en 2003 las secretarías de Estado mexicanas —responsables del proyecto— decidieron apoyar por única vez a campesinos en el costo del pasaje para su traslado a la Ciudad de México, a efecto de que pudieran realizar todos los trámites necesarios. De acuerdo con los datos de la Dirección General de Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en ese año se registraron campesinos de casi todos los estados: Aguascalientes (5), Baja California Sur (15), Campeche (52), Coahuila (73), Chiapas (117), Chihuahua (15), Colima (2), Distrito Federal (258), Durango (106), Guerrero (61), Jalisco (184), Michoacán (442), Nayarit (138), Oaxaca (497), Querétaro (42), Quintana Roo (11), San Luis Potosí (252), Sinaloa (38), Sonora (11), Tabasco (98), Tamaulipas





Cuadro 4  
Población beneficiada por estados

ENTIDAD FEDERATIVA	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Tlaxcala	1 209	1 232	1 515	1 727	2 037	2 061	1 834	1 881
Estado de México	913	1 057	1 345	1 705	2 033	2 390	2 402	2 527
Guanajuato	960	975	953	999	957	918	1 021	799
Puebla	378	410	504	728	999	1 040	841	884
Hidalgo	544	600	632	687	696	717	655	619
Morelos	393	439	540	641	891	902	749	779
Otros	814	884	1 006	1087	1 632	2 501	3 179	3 176
Total	5 211	5 647	6 486	7 574	9 175	10 529	10 681	10 595

Fuente: Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

(6), Veracruz (514), Yucatán (104) y Zacatecas (65). Tlaxcala, Estado de México, Guanajuato, Puebla, Hidalgo y Morelos son los estados que más trabajadores aportan a las granjas agrícolas de Canadá, como se puede observar en el cuadro 4.

Tlaxcala ocupó el primer lugar durante los años de 1996 a 2000, habiendo sido desplazado por el Estado de México en 2001, que ocupaba antes el segundo lugar, ocurriendo la misma situación entre Guanajuato y Puebla, Hidalgo y Morelos. Aun cuando participan personas provenientes de casi todos los estados de la República, las entidades citadas representan el 70.2 por ciento del total de los jornaleros enviados en la temporada 2002.

Por sus condiciones geográficas y su organización territorial, Canadá ha planeado su agricultura a través de

cultivos de invernadero y de campo abierto, en extensiones de terreno que han ido creciendo conforme a los rendimientos y la demanda de exportación de sus productos, por lo que la mano de obra mexicana se ha empleado, principalmente en cuatro provincias canadienses: Ontario, Quebec, Manitoba y Alberta. Podemos comparar las variables en el porcentaje de 1998 a 2002, como se observa en el cuadro 5.

Durante las tres décadas que lleva el PTAT, las relaciones bilaterales entre los dos países se han mantenido firmes. A Canadá le ha permitido obtener mano de obra calificada con altos niveles de rendimiento —en comparación con los trabajadores provenientes del Caribe—, lo que ha aumentado y mejorado las cosechas. Una buena proporción del producto es exportada a países como Estados Unidos, reportando de esta forma beneficios mayores a los patrones canadienses, al bajar sus costos de producción, en tanto que los salarios de sus jornaleros no han tenido incremento alguno. Este es uno de los factores que explica la demanda laboral mexicana y se refleja en el alto porcentaje de los trabajadores nominales que son solicitados año con año. Adicionalmente, el campesino mexicano ha ido perdiendo parte de su ingreso, al cambiar sus dólares canadienses por pesos mexicanos, ya que la divisa extranjera ha

Cuadro 5

PROVINCIA	PORCENTAJE DE REQUERIMIENTO				
	1998	1999	2000	2001	2002
Alberta	2.2	2.5	2.0	2.0	2.1
Manitoba	2.6	2.3	2.3	2.0	2.6
Quebec	14.2	15.5	17.3	20.0	29.6
Ontario	81.0	79.7	78.4	76.0	70.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

variado su tipo de cambio entre otras razones a causa del síndrome provocado por los atentados del 11 de septiembre en Nueva York.

El PTAT, aun a baja escala, representa para Canadá un alivio a la presión ejercida por la migración definitiva y por el aumento de los índices demográficos, de tal manera que los gobiernos provinciales no tienen que aplicar —hacia los migrantes temporales agrícolas— estrategias de dotación de vivienda, educación, asistencia social y salud, entre otras, lo que representa un ahorro económico. Los gastos a cubrir durante la estancia de los jornaleros son responsabilidad del propio patrón, y están previstos dentro de los costos de producción de las granjas.

En cuanto a las relaciones diplomáticas, los consulados de ambos países y la embajada de Canadá en México han establecido vínculos y procedimientos de trabajo, buscando principalmente el envío de más compatriotas, sin verificar que se les respeten sus derechos laborales conforme al contrato, al programa y al Memorándum de Entendimiento. Los trabajadores entrevistados han manifestado la poca o nula asistencia a las granjas por parte de los representantes de los consulados mexicanos, lo que los hace sentirse abandonados y en condiciones de indefensión.

Para México, el PTAT representa una opción ante la falta de programas gubernamentales de empleo y el constante aumento de la migración indocumentada hacia Estados Unidos. Aun cuando la comparación es de miles a millones, se pretende resolver este problema mediante el alquiler de mano de obra mexicana a los países firmantes del Tratado de Libre Comercio.

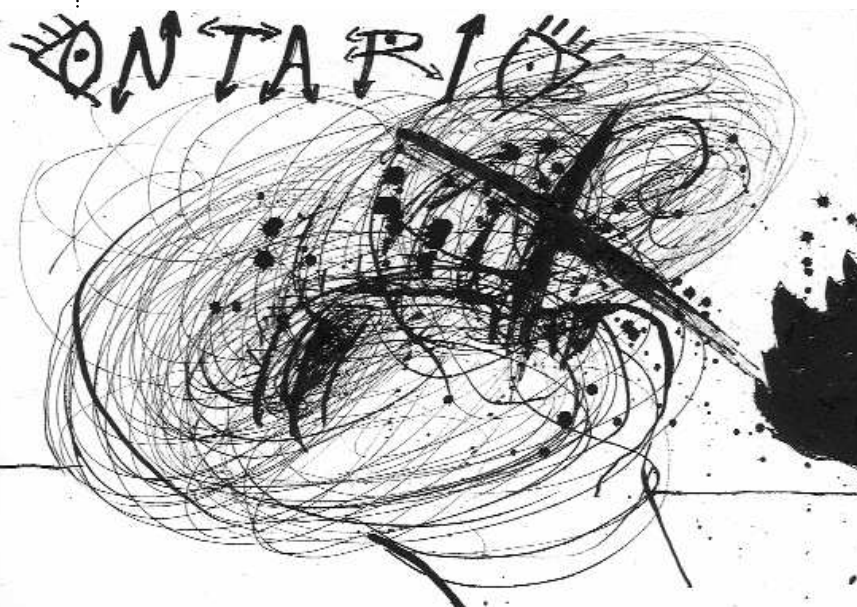
#### A manera de conclusión

La mano de obra calificada de los mexicanos ha sido bien recibida en la agricultura canadiense durante las tres décadas que lleva el PTAT, si se compara con la de los migrantes de los países del Caribe. Conforme a los informes del Programa de Trabajadores Agrícolas Estacionales de la Comunidad de los países del Caribe y de México (CCMSAWP por sus siglas en inglés), señalamos

que en 1974 llegaron 5 342 trabajadores del Caribe, mientras que México iniciaba con 203 (96 *vs.* 4 por ciento del total). Para 1998 fueron 6 947 caribeños y 6 508 mexicanos (52 *vs.* 48 por ciento), acortándose con una diferencia más equilibrada de 439 trabajadores. Esto ha sido positivo y es claro que para ambas naciones resulta exitoso, en términos de relaciones diplomáticas.

El programa, aunque ha ido creciendo, limita las expectativas que pudiera generar entre la población campesina empobrecida como solución a sus necesidades de un trabajo remunerativo. Reconociendo esta condición, es indudable que los trabajadores agrícolas contribuyen a las economías de los países de origen y de destino. En ese sentido, la Universidad Obrera indica, con base en informes del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), que las remesas enviadas por los migrantes de América Latina, para el próximo decenio, estarán cerca de los 400 mil millones de dólares, de los cuales 80 por ciento irán a México, Centroamérica y el Caribe.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que a causa de un desplome de las inversiones en América Latina, y de las crisis políticas por la que atraviesa, se ha acentuado la migración hacia Estados Unidos y Canadá, siendo México el principal exportador





de mano de obra en el mundo. Según informes de la Universidad Obrera, la mayoría de trabajadores migrantes se encuentran en Estados Unidos, en donde actualmente se mantienen 21.5 millones de mexicanos. Por otro lado, la OIT menciona que las válvulas de escape para los pobres de la ciudad y del campo se están cerrando.

De acuerdo con los controles migratorios de Canadá, y como medida preventiva al creciente flujo migratorio del sur hacia el norte del continente, el PTAT viene a ser una medida óptima para atenuar y controlar dicha migración, aunque pasa a segundo término el respeto a los derechos humanos y laborales de lo migrantes, frente a lo cual los gobiernos regionales deben vigilar el comportamiento de los empleadores y vigilar el cumplimiento de los acuerdos.

...[en] la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) se acordaron regulaciones migratorias para profesionistas e individuos altamente calificados, en cambio, los migrantes sin capacitación, así como indocumentados, fueron relegados a un plano de menor importancia. Esta perspectiva establecía que los movimientos migratorios en el área, estarían más vinculados con necesidades de tipo económico y laboral, por lo que aborda la migración dentro de un marco tradicional que reduce tal fenómeno a simple factor de oferta y demanda (*push-pull*),

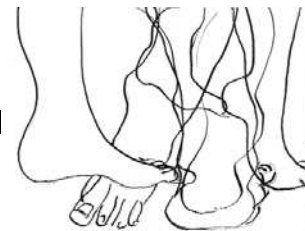
sin considerar otras variantes. La fuerte migración desarrollada dentro de un contexto histórico entre México y Estados Unidos, no parece que el TLCAN tenga una gran influencia directa en el movimiento de mexicanos hacia Canadá. Un número modesto de trabajadores temporales mexicanos, de cualquier manera, ha venido a Canadá con visa de trabajo durante algunos años. Sólo si esto eventualmente se convierte en un flujo de mayor consideración parecido al que se dirige a Estados Unidos, estos movimientos así como otros contactos facilitados por el TLCAN llevarían a una expansión migratoria entre México y Canadá (Escalante, 2000, pp. 348 y 349).

En los cuadros presentados se observa el incremento de la mano productiva mexicana temporal en las granjas canadienses, como resultado de la entrega total de hombres y mujeres al trabajo, al margen de protestas y con buenos resultados para sus patrones. Prueba de ello es la solicitud de su trabajo en cada temporada, aunque no se debe de olvidar que los responsables gubernamentales del programa tienen la obligación de supervisar y verificar el cumplimiento del contrato laboral entre el empleador y el trabajador agrícola temporal.

El hecho de que los campesinos no den a conocer algún maltrato recibido por el patrón o las irregularidades cometidas en sus contra, se debe a razones obvias, al temer represalias que le impidan laborar en las siguientes temporadas estacionales. De esa manera, en ambas naciones se piensa que todo funciona bien, cuando la realidad es distinta.

De acuerdo con su política migratoria, el gobierno canadiense no desea que su territorio sea invadido por indocumentados, por lo que ponen más atención a lo que sucede en las granjas, en las que verifican si efectivamente los patrones están cumpliendo sus obligaciones con el trabajador, y con el respeto a sus derechos humanos y laborales.

La Secretaría de Relaciones Exteriores de México debería instalar oficinas en los lugares de mayor concentración de trabajadores agrícolas, para estar más atentos a lo que pudiera suceder en las granjas, y se pueda dar soluciones expeditas a través de un agente gubernamental



capacitado para resolver cualquier problema, que se apoye a su vez en organizaciones ciudadanas o religiosas de las comunidades, con un carácter altruista y sobre las bases del Memorandum de Entendimiento.

Como se ha mostrado en los cuadros, existe un incremento sustancial de trabajadores participantes y de granjas que requieren sus servicios, resultado del conocimiento entre trabajadores y empleadores, siendo esto evidente por el alto porcentaje de los nominales y por la calidad de mano de obra.

Es previsible que el PTAT continúe creciendo de un 5 a un 10 por ciento durante los próximos cinco años, lo que supone un gran reto para el gobierno mexicano, que deberá evaluarlo como un proyecto importante que requiere la aplicación urgente de recursos humanos y financieros, suficientes para cubrir las expectativas del gobierno canadiense.

BIBLIOGRAFÍA

Acuerdo para el empleo temporal de trabajadores agrícolas mexicanos en Canadá, Canadá, Ministerio de Fomento de los Derechos Humanos y de Recursos de Canadá, 1995.

Balderas Rodríguez, Arturo, "Acuerdo migratorio: la puerta que se abrió", en *La Jornada*, México, 22 de diciembre de 2003.

Binford, Leigh, *Rumbo a Canadá: la migración canadiense de trabajadores agrícolas tlaxcaltecas*, Tlaxcala, Universidad Autónoma de Tlaxcala, Taller Abierto, 2004.

Escalante, Sebastián, "Refugiados mexicanos en el Canadá de los noventas: Reconsiderando algunas suposiciones migratorias", en Teresa Gutiérrez (coord.), *Canadá, un estado postmoderno*, México, Plaza y Valdés, 2000.

Estudio binacional sobre migración. México-Estados Unidos, México, SRE-México y Commission on Immigration Reform-U.S.A., 1997.

Fernández-Vega, Carlos, "Entre perdedores del TLCAN, 54 millones de mexicanos pobres", en *La Jornada*, México, 30 de diciembre de 2003, p. 20

Ibarra, Agustín E., "Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá", en *Migración Internacional en las Fronteras Norte y Sur de México*, México, Conapo, 1992.

Jara, Nora Patricia, "Deuda del Distrito Federal: debate político", en *La Jornada*, México, 22 de diciembre de 2003.

Memorándum de entendimiento entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Canadá relativo a la admisión en Canadá de trabajadores agrícolas migratorios mexicanos, México, 1974.

Memorándum de entendimiento entre el gobierno de Canadá y el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos relativo al programa de trabajadores agrícolas mexicanos temporales, México, 1995.

Memorándum de entendimiento sobre protección consular de nacionales de México y de Estados Unidos, México, Secretaría de Relaciones Exteriores, 1996.

Memorándum de entendimiento sobre los mecanismos de consulta sobre funciones del Servicio de Inmigración, Naturalización y Protección Consular, México, Secretaría de Relaciones Exteriores, 1998.

Muñoz Ríos, Patricia, "En América Latina, 85 de cada 100 nuevos empleos son informales, asegura OIT", en *La Jornada*, México, 8 de marzo de 2004, p. 43

Sandoval Palacios, Juan Manuel, "Los trabajadores migratorios y el Tratado de Libre Comercio, México-Estados Unidos", en Isabel Lagarriga (comp.), *Primer Anuario de la Dirección de Etnología y Antropología Social-INAH*, México, INAH, 1995.

Sandoval Palacios, Juan Manuel y Rosa María Vanegas García, "Migración laboral agrícola mexicana temporal hacia Estados Unidos y Canadá: viejos-nuevos problemas", en *Dimensión Antropológica*, México, INAH, año 8, vol. 21, enero/abril de 2001.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Evaluación temporada 1998-2003. Programa de trabajadores agrícolas temporales mexicanos en Canadá, México, Subsecretaría de Capacitación, Productividad y Empleo, Dirección General de Empleo, México, 1998-2003.

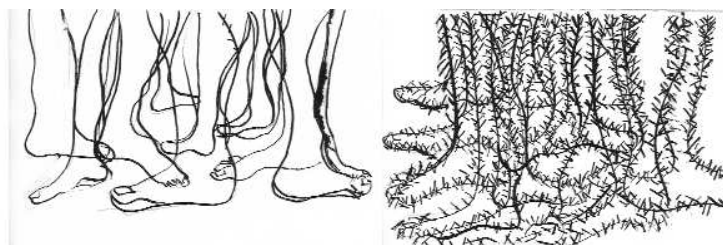
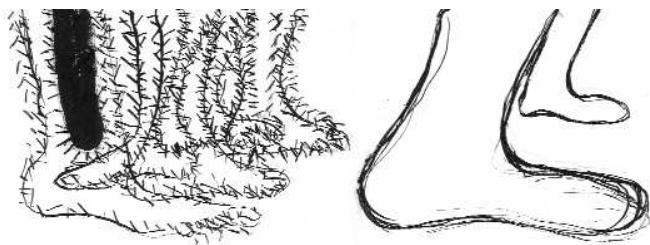
Vanegas García, Rosa María, "Movimiento migratorio México-Canadá", en *Antropología. Boletín Oficial del INAH*, nueva época, núm. 58, abril-junio de 2000.

—, "Relaciones bilaterales México-Canadá", en *Antropología. Boletín Oficial del INAH*, nueva época, núm. 59, julio-septiembre de 2000.

—, "México y El Caribe en el Programa Agrícola Canadiense", en *Revista Mexicana de Estudios Canadienses*, nueva época, núm. 6, otoño de 2003.

—, Rosa María, "A Door Canada Mexican Temporary Workers", en *Voices of Mexico*, México, CISAN-UNAM, núm. 5, octubre/diciembre de 2003.

Verduzco Igartua, Gustavo, "El programa de trabajadores agrícolas mexicanos con Canadá: aprendizaje de una nueva experiencia", en Teresa Gutiérrez Haces (coord.), *Canadá un Estado postmoderno*, México, Plaza y Valdés, 2000.





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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Investigación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

### Resultados generales de la investigación

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

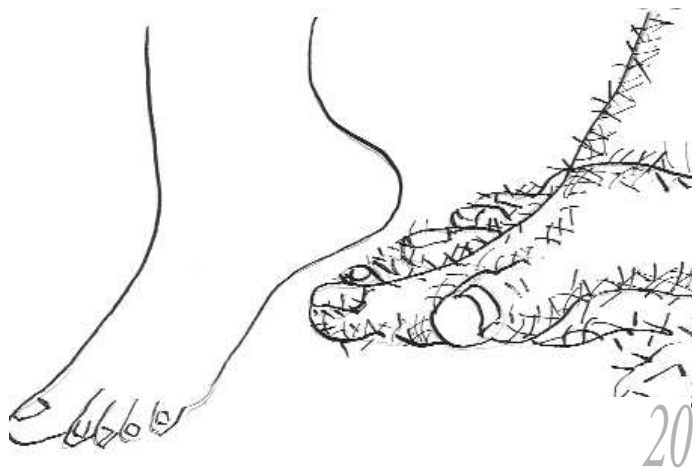
Los cuestionarios se levantaron a 660 TAM (260 en Quebec y 400 en Ontario). Del total de los encuestados se logró una cobertura del 8.41 por ciento sobre el total de granjas (808), es decir, se encuestaron a TAM que laboran en 68 granjas.

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

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

### Análisis de las variables de la investigación

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



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

### Capacitación

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

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

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

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

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

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

### *Condiciones de trabajo*

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

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

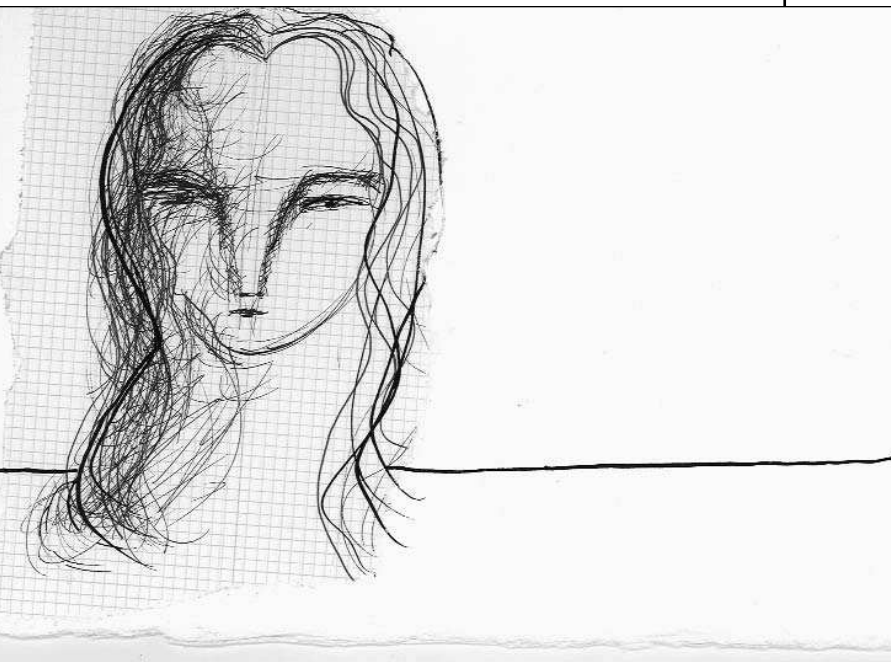
Frente a la opinión negativa de los TAM respecto a la vivienda y la comida, el empleador tienen el reto de mejorar estos segmentos para que los trabajadores padezcan menos problemas y se estimule mayormente su productividad. La dignificación y confortabilidad de las viviendas, así como de los alimentos,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

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



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

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



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

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

#### *Reclutamiento y selección*

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

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

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

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

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

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

#### *Productividad*

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

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

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

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

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

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

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

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

### Enfermedad

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

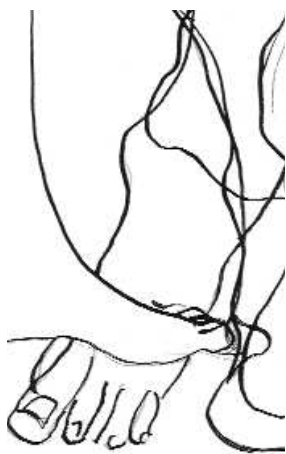
Las enfermedades de los TAM se derivan por el tipo y condiciones de trabajo (tareas, fatiga, tristeza, tensión, depresión, entre otras). Los empleadores tratan de ayudar a los enfermos, y cuando la situación se vuelve grave los canalizan con el doctor o piden ayuda al consulado mexicano. Sin embargo,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

### Problemática

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

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

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







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

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

#### *Adaptación*

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

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

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

#### *Relación laboral*

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

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

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

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

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

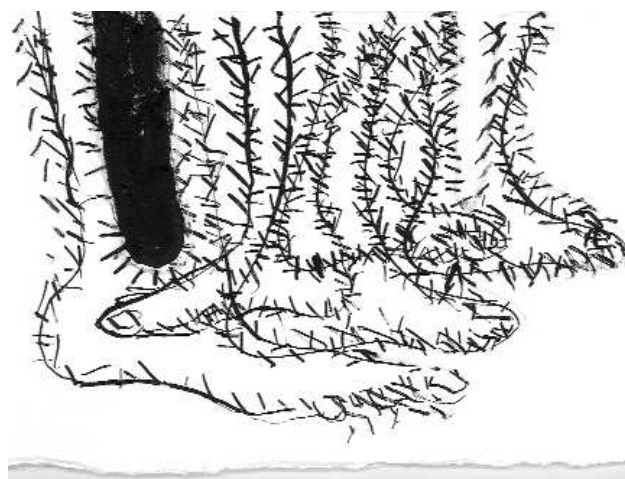
Por otro lado, el empleador señaló que su relación con los TAM es muy buena (51.38), y no hubo quien mencionara que es mala, ya que de cierta manera están agradecidos con su trabajo. Pero cuando un trabajador no responde laboralmente, la relación se torna tensa hasta el grado de repatriarlo.

### Consulado mexicano

#### *Servicios*

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

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



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

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

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

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

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

#### *Adaptación y relación laboral*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

#### Conclusiones de la investigación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



**BIBLIOGRAFÍA**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

México, McGraw Hill, 1990.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

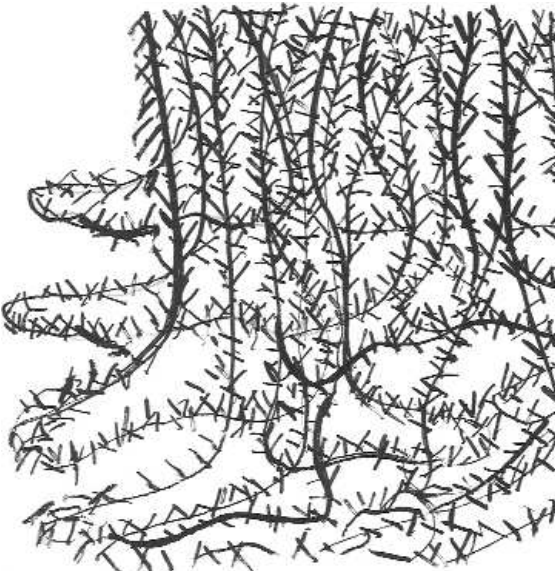

Wayne, M.R., et al., *Administración de recursos humanos*, México, Prentice Hall, 1997.

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

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

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

# Trabajadores migrantes agrícolas: procesos de inclusión y exclusión social en el Canadá rural<sup>1,2</sup>



Los trabajadores migrantes han sido empleados en la agricultura canadiense con visas de trabajo temporal desde los años sesenta, primero los procedentes del Caribe (1966) y luego los de México (1974). Durante las últimas cuatro décadas han representado una parte creciente de la reserva de mano de obra agrícola. Aunque el primer grupo de empleados bajo el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) sólo ascendió a 264, en el 2002 más de 15 mil trabajadores agrícolas extranjeros encontraron trabajo en la provincia de Ontario, y unos tres mil adicionales en otras partes del país. Si bien el PTAT es referido como un programa temporal y estacional, una indagación más profunda muestra una imagen diferente. Los trabajadores “temporales” están presentes en el país desde enero hasta diciembre y los contratos individuales pueden durar unos ocho meses. Muchos de ellos viven una considerable parte del año lejos de sus familias, y algunos otros han pasado gran parte de sus vidas productivas en el PTAT, con trayectorias laborales en Canadá que abarcan décadas. Además, si bien los trabajadores agrícolas migrantes (TAM) llegaron a laborar inicialmente en las huertas de fruta y los campos de tabaco —en la parte más sureña de Ontario—, ahora se distribuyen de manera más extensa y se emplean en un mayor número de procesos productivos, incluyendo el procesamiento de alimentos, la floricultura, y las operaciones de ginseng. Asimismo, los TAM han asumido un mayor perfil no sólo en la producción de productos agrícolas y alimentarios, sino también en el tejido social del Ontario rural.

En los últimos 15 años han surgido una serie de investigaciones que documentan el fenómeno de la migración temporal a la agricultura

\* Departamento de Sociología y Antropología, Universidad de Guelph, Ontario, Canadá.

<sup>1</sup> Una versión más detallada de este trabajo aparece en el *Canadian Journal of Latin American and Caribbean Studies*, vol. 29, núm. 57-58, julio 2004.

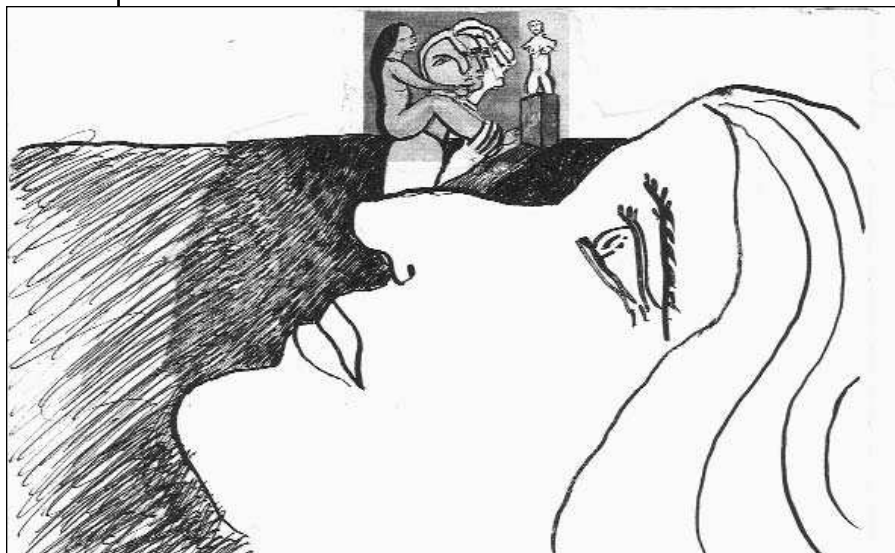
<sup>2</sup> Gran parte de la investigación para este artículo se llevó a cabo por el proyecto del Instituto Norte-Sur (North-South Institute) titulado “Canada’s Seasonal Agricultural Workers Program as a Model of Best Practices”, dirigido por Dr. Rudi Robinson (véase [www.nsi-ins.ca](http://www.nsi-ins.ca)).

canadiense, y que lo vinculan a los debates en los estudios de migración y desarrollo. Esta literatura, sin embargo, no ha prestado mucha atención a los cambios sociales y económicos en las comunidades canadienses rurales que han acompañado la dependencia creciente del sector agrícola sobre los trabajadores extranjeros. Los nexos entre la comunidad migrante y la comunidad permanente no se han examinado profundamente. Aparte del estudio de Cecil y Ebanks (1991), llevado a cabo en los años ochenta, las cuestiones de exclusión social y las relaciones entre los trabajadores migrantes y las comunidades rurales han sido examinadas solamente en un nivel superficial, relativo a otros asuntos con respecto a los TAM en Canadá.

Este artículo contribuye a llenar esa laguna. Con base en una investigación cualitativa emprendida en el 2002, examino los nexos desarrollados entre los TAM y la sociedad civil en el Canadá rural, específicamente en la provincia de Ontario. Reafirmo que la integración de los TAM —como grupo social— a la comunidad canadiense más amplia sigue caracterizándose por la exclusión social. Mantengo sin embargo la opinión, de que el carácter de las relaciones entre las comunidades migrantes y las permanentes se está modificando con el desarrollo de nexos personales, por el surgimiento de actores no estatales que se están haciendo cada vez más relevantes para asegurar el respeto de los derechos de los migrantes, y por quienes presionan el Estado para extender esos derechos. En medio de esta discusión, abordé un número de asuntos relacionados con cuestiones de la ciudadanía y otros relacionados con la diferencia social, tanto como aspectos de exclusión e inclusión social. Con los hallazgos empíricos y análisis presentados aquí, se contribuye a la literatura creciente sobre globalización, migración, sociedad civil y transnacionalismo.

#### Trabajadores agrícolas migrantes en Canadá

El gobierno canadiense otorga la autorización de empleo temporal a ciudadanos mexicanos y de varios países del Caribe bajo el PTAT. Este programa de empleo



temporal ha estado funcionando por 38 años, desde que fue puesto en marcha mediante un acuerdo entre Jamaica y Canadá, en 1966. Trinidad y Tobago y Barbados participaron al año siguiente, y en 1974 el programa se extendió a México y en 1976 a la Organización de Estados del Caribe Oriental. Aproximadamente 85 por ciento de los trabajadores que entran a Canadá como parte del programa encuentran trabajo en la provincia de Ontario; el resto se emplean en Quebec, Manitoba, Alberta y Nova Scotia. En 2002, empleadores en Ontario —aproximadamente 1 600— contrataron a cerca de 15 000 trabajadores (FARMS, 2003a).

El marco institucional del PTAT se administra e instrumenta en tres niveles (Verma, 2004). A nivel federal, el PTAT se lleva a cabo entre el marco del Acta y Regulación de la Inmigración por la Protección de Refugiados, y una política del mercado laboral comprometida a considerar por contratación primero a los ciudadanos canadienses y residentes permanentes, antes que a los trabajadores extranjeros. A nivel provincial, el PTAT se gobierna por estatutos relacionados con las leyes laborales y de salud. Finalmente, el PTAT se lleva a cabo entre un marco de acuerdo bilateral entre Canadá y los países proveedores de mano de obra, formalizado en un Memorándum de Entendimiento (ME) y contratos de empleo firmados por los patrones, trabajadores y funcionarios de gobierno del país proveedor de mano de obra (Verma, 2004).

El PTAT puede ser considerado como un programa gobierno a gobierno de migración controlada (Aceytuno y Greenhill, 1999), que involucra a actores públicos





y privados de Canadá, así como a los países proveedores de mano de obra. En Canadá la principal agencia del gobierno involucrado en el PTAT es el Desarrollo de Recursos Humanos Canadá (HRDC). La administración cotidiana en Ontario se lleva a cabo por una organización del sector privado no lucrativo, denominada Servicios de Administración de Recursos Agrícolas Extranjeros (Foreign Agricultural Resources Management Services, FARMS), que en 1987 fue incorporada federalmente, en un intento por transferir algunos de los costos asociados con el programa a la industria. Una organización similar opera en Quebec. La cámara de directores de FARMS se constituye de empleadores de trabajadores agrícolas migrantes y se financia por pagos de usuarios (los empleadores). Los gobiernos de países proveedores de mano de obra cargan con una parte significativa del peso administrativo y contribuyen en forma clave al funcionamiento eficaz del programa, incluyendo el reclutamiento de todos los trabajadores. También tienen oficinas en Canadá, principalmente en Toronto, donde funcionarios de enlace (en el caso del Caribe) o del cuerpo consular (en el caso de México) funcionan como representantes de los trabajadores. Un nivel más alto de participación estatal en la regulación del PTAT lo distingue del programa de trabajadores huéspedes en Estados Unidos (el programa H2A), en que agentes privados controlan el reclutamiento (Griffith, 2004).

Aunque cada ME es un poco diferente, el contrato mínimo ofrecido a los trabajadores debe ser por lo menos de 240 horas en seis semanas o menos. La estancia promedio de los trabajadores caribeños y mexicanos en 2001 fue de 17 y 21 semanas, respectivamente, aunque algunos se emplean hasta por ocho meses (FARMS, 2002). Las restricciones de visa se ligan a los trabajadores bajo el PTAT a un sólo empleador y sitio residencial, pero los trabajadores pueden ser transferidos a otros empleadores con el consentimiento de los representantes del gobierno canadiense y del trabajador. Mientras los primeros trabajadores bajo el PTAT fueron empleados en la cosecha de fruta y tabaco, en el 2003 un número de otras empresas fueron aprobadas para pedir trabajadores agrícolas migrantes, que ahora incluyen la cosecha de manzanas, procesamiento de alimentos y la industria de conservas, flores, frutas, invernaderos, tabaco, verduras y ginseng.

En los últimos 15 años, algunos investigadores han empezado a documentar el fenómeno de la migración temporal y controlada dentro de la agricultura canadiense, vinculándola a los debates en los estudios de migración y desarrollo. Los trabajos iniciales han analizado el uso de mano de obra mexicana y caribeña en la política de inmigración y relaciones laborales (Satzewich, 1991; Wall, 1992). Los más recientes se han concentrado en demostrar los derechos limitados de los trabajadores migrantes, y en documentar sus condiciones laborales y de vivienda (Basok, 2002; Colby, 1997; Preibisch, 2000; Smart, 1998). En mucho del trabajo teórico se ha postulado que el PTAT es un ejemplo de las relaciones laborales no-libres, existentes en las economías capitalistas modernas (Basok, 2002; Bolaria, 1992; Satzewich, 1991; Wall, 1992). Estos autores —que reconocen a los trabajadores migrantes como mano de obra barata—, argumentan que su falta de libertad y de poder los hacen especialmente valiosos para la acumulación capitalista (Basok, 2002; Bolaria, 1992; Sassen, 1980). Además de documentar las formas de coerción, los investigadores se enfocan tanto en jamaicanos (Knowles, 1997) como en mexicanos (Basok, 2002); se argumenta que los trabajadores aceptan sus condiciones de empleo en parte porque la necesidad



económica y posibilidades limitadas de movilidad social se los demandan. Algunos estudios de esta literatura emergente se han enfocado sobre las condiciones en los países proveedores de mano de obra, proporcionando una visión más amplia de la composición social de los migrantes y las motivaciones económicas y sociales que obliga a sus nacionales a buscar modos de vida transnacionales (Basok, 2002; Binford, 2002; Preibisch, 2000). Algunos investigadores han explorado los obstáculos a la inversión productiva de las remesas o la transferencia tecnológica entre las comunidades de origen de los migrantes (Basok, 2000; Colby, 1997; Ganaselall, 1992).

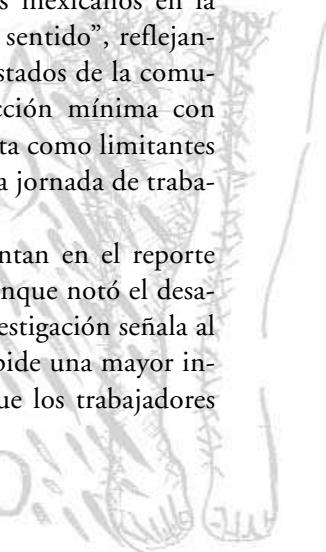
Las cuestiones de exclusión social y las relaciones más amplias entre los trabajadores migrantes y las comunidades rurales no han sido un enfoque de investigación sobre el PTAT. La excepción a esta tendencia general es la investigación de Cecil y Ebanks (1991), llevada a cabo en los años ochenta en Ontario, para explorar la condición humana de los trabajadores migrantes, tanto en sus granjas como en las comunidades rurales. Si bien su investigación encontró hostilidad hacia los trabajadores, fue más una situación de indiferencia ignorante hacia este grupo. Cecil y Ebanks consideran que “la llegada de miles de trabajadores negros hacia las áreas rurales blancas ha creado una dimensión nueva a la geografía humana de Ontario suroeste”, pero sostienen que los trabajadores migrantes son excluidos socialmente de las comunidades rurales donde viven (1991: 389).

La investigación reciente de Basok (2002) sobre los trabajadores mexicanos en Leamington, describe a la población migrante como una presencia marcada en la geografía social. Escribe que “la invasión mexicana del supermercado local se ha asumido como parte del paisaje social, tanto como la imagen de los hombres mexicanos andando en bicicleta en los caminos rurales” (Basok, 2002: 3). A pesar de esta visibilidad, Basok opina que los trabajadores mexicanos no tienen una vida social fuera del trabajo (2002: 123). Aunque reconoce que se encuentran en los supermercados y en el evento comunitario ocasional, considera que “por el aislamiento del ambiente laboral y el arreglo de vivienda, los trabajadores mexicanos son excluidos del mun-

do social de Leamington” (2002: 125). Asimismo, la investigación de Basok documenta algunos casos de racismo y exclusión social. Desde la perspectiva de los trabajadores, los canadienses pensaron de ellos en términos negativos, los excluyeron de espacios sociales como tabernas y los trataron groseramente. En sus entrevistas con ellos, Basok notó que percibieron vigilancia excesiva por parte de los empleados de las tiendas (2002: 125). El estudio pionero de Basok contó con más de 250 entrevistas con trabajadores, 45 con empleadores y varias con administradores del programa, sin embargo no incluyó entrevistas con los residentes de las comunidades rurales canadienses.

La investigación de Smart (1998) sobre los trabajadores mexicanos en Alberta, donde sólo 150 de ellos fueron empleados bajo el PTAT a la hora de su estudio, documenta hallazgos similares en las relaciones trabajador-comunidad. Smart (1998) encontró que la población migrante vivía un aislamiento social, con poco contacto hacia la comunidad anfitriona. La tendencia principal para el contacto social fue por medio de interacciones comerciales: “el viaje semanal al supermercado fue probablemente el contacto social más significativo con los residentes hablantes de inglés” (1998: 150). Estas pocas interacciones se sumaron por lo regular a interacciones de sospecha y de falta de confianza, como el caso de un trabajador que fue acusado de robo. A diferencia de Basok (2002), la investigación de Smart incluyó algunas entrevistas con residentes de la comunidad, pero se enfocó en un pequeño número de trabajadores en una sola granja. Smart sostiene que “la presencia de los trabajadores temporales mexicanos en la comunidad fue percibido pero no sentido”, reflejando el conocimiento de sus entrevistados de la comunidad migrante pero una interacción mínima con ellos (1998: 151). Smart (1998) cita como limitantes de mayor interacción social la larga jornada de trabajo y la barrera lingüística.

Estos descubrimientos se presentan en el reporte de Colby (1997) sobre el PTAT. Aunque notó el desarrollo de algunas relaciones, su investigación señala al racismo como factor clave que impide una mayor interacción social. Colby sostiene que los trabajadores



reportaron sentirse más inhibidos en sus interacciones con la comunidad canadiense, que en sus experiencias migratorias previas en Estados Unidos, y lo atribuye en gran parte a la ausencia de una población hispana en las comunidades rurales. Un entrevistado, con experiencia extensiva en los dos países dijo: “En los EEUU tienes todo tipo de gente. Algunos se creen mejores que los mexicanos, pero en Canadá todos se creen mejores que nosotros” (1997: 19). Su estudio encontró que 75 por ciento de los que habían trabajado en ambos países sintieron más racismo en Canadá.

### Metodología

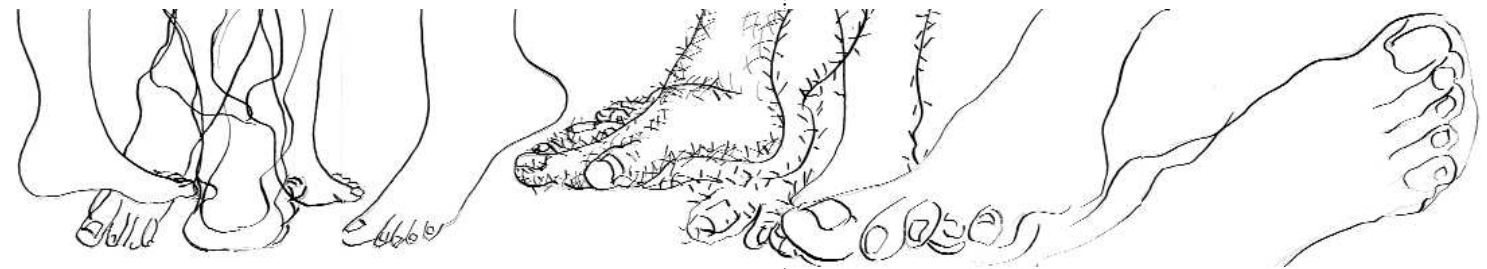
Los hallazgos presentados en este artículo surgieron de un proyecto de investigación diseñado para abordar la laguna existente en la literatura sobre los procesos de exclusión social y el PTAT. El objetivo mayor fue el de explorar las relaciones entre los TAM y la comunidad rural establecida. Si bien mi investigación confirma la tesis de exclusión social presentada en la literatura, también presenta evidencia que sugiere la puesta en práctica de procesos de inclusión social, poniendo de relieve el desarrollo de nexos personales entre miembros de la comunidad canadiense permanente y los TAM, como amigos, amantes y/o parejas. Asimismo, documenta el surgimiento de actores no-estatales, quienes asumen un rol cada vez más importante como compañeros, defensores y activistas.

Realizado en 2002, este estudio constituyó un componente de uno más amplio que examinó el PTAT en consulta con los actores asociados al programa de diferentes intereses (trabajadores, administradores, patronos, etcétera), abarcando múltiples países (Canadá, México y varios países del Caribe), desde una variedad de enfoques de investigación e involucrando a un gru-

po interdisciplinario de investigadores.<sup>3</sup> Dado el enfoque de este componente del proyecto más amplio, mi diseño de investigación incluyó un panorama de métodos etnográficos, con entrevistas como método principal para la recolección de información. Enlisté a los entrevistados de los grupos de intereses principales, incluyendo representantes del gobierno y de la industria activos en la administración del PTAT, los patronos, los trabajadores mexicanos y jamaquinos, los residentes de comunidades rurales y miembros de grupos que trabajan defendiendo a los trabajadores y/o quienes proporcionan servicios para ellos. En total, mi equipo de investigación hizo entrevistas con 104 personas. Durante la investigación, las observaciones fueron recopiladas en notas de campo y fotografías. Las notas de campo y las entrevistas grabadas fueron transcritas en un procesador de palabras; luego decodifiqué este texto mediante el uso de *software* de análisis cualitativo, para ayudar a organizarlo y recuperar los datos para el análisis. Además, consulté documentos secundarios, incluyendo estadísticas recopiladas por el gobierno y la industria.

La investigación para este estudio se llevó a cabo en múltiples sitios. En primer lugar, las entrevistas con administradores y representantes de grupo abarcaron a toda la provincia, en un intento por abordar todas las cuestiones que afectan a la población global de trabajadores migrantes y para captar los varios grupos activos en la provincia de Ontario. En segundo lugar, las

<sup>3</sup> El proyecto del Instituto Norte-Sur incluyó un análisis legal (Verma, 2004); un análisis comparativo del PTAT y el programa estadounidense H2A (Griffith, 2004); un análisis de las relaciones sociales entre los trabajadores y sus empleadores, y los residentes rurales (Preibisch, 2004); y tres estudios al nivel del país en México (Verduzco, 2004), Jamaica (Russell, 2004), y otros países participantes del Caribe (Downes, 2004).



entrevistas con los patrones, trabajadores y residentes se llevaron a cabo en dos regiones diferentes: el pueblo de Simcoe, que emplea un número menor de TAM, principalmente en la horticultura de campos abiertos, y la región de Niagara, que tiene una mayor concentración de trabajadores emigrantes en fruta tierna, viñales y producción de invernadero. Elegí poblaciones contrastantes de migrantes y procesos productivos para demostrar los diferentes contextos en que los trabajadores viven y trabajan, y para expandir nuestro conocimiento de los trabajadores migrantes más allá de la etnografía de Basok en el municipio de Essex, la región que emplea la concentración más alta de trabajadores mexicanos. Considerando la diversidad inmensa de las regiones y las comunidades en Ontario rural, así como las empresas agrícolas donde se emplean a los trabajadores migrantes en términos de sistemas de producción y diferencia social, no hará falta investigación comparativa adicional.

#### Desencuentros

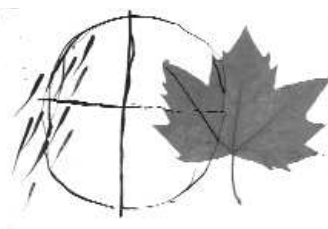
Los procesos de exclusión social innegablemente marcan la experiencia de los TAM en el Canadá rural, dependiendo de una variedad de ejes de la diferencia social que organizan y le dan forma a las relaciones desarrolladas entre los trabajadores y la comunidad más extensa. La literatura ha tendido a documentar la experiencia de los TAM como un grupo social, examinado los asuntos relacionados con su estatus económico y legal. En primer lugar ellos no son ciudadanos ni residentes permanentes, están atados a un sólo empleador, sin la opción de encontrar otro trabajo ni el poder de negociación asociado con esta movilidad. El estatus legal de trabajadores migrantes también les niega el conjunto de servicios y protecciones que conlleva la ciudadanía o la residencia permanente.

En segundo lugar, los mecanismos de control específicos al PTAT contribuyen al proceso de exclusión social y relaciones de poder, tales como el reclutamiento de empleos y políticas de retención. Por ejemplo, el compromiso social de los TAM es limitado en Canadá,



porque entran al país como solicitantes solteros, aunque tienen familias que mantienen en sus lugares de origen. La preferencia en el reclutamiento ha sido históricamente dirigida a trabajadores casados/cohabitantes o trabajadores solteros con dependientes, en un afán por detenerlos de intentar asegurar su residencia permanente a través del matrimonio o buscar que se queden en Canadá ilegalmente. Los limitados compromisos sociales de los TAM en Canadá son una de las razones por las cuales son valiosos para los empleadores, quienes frecuentemente los describen como “buenos” trabajadores, con limitada actividad social. Además, esta investigación documentó que los empleadores toman varias medidas para controlar la vida social de los trabajadores migrantes. Otro mecanismo de labor de reclutamiento y retención incluye una “política de nombre”, donde los empleadores, tienen el derecho de pedir a los trabajadores que desean contratar por nombre. La política es benéfica para los patrones reduciendo la rotación y consecuentemente los costos que involucran el entrenamiento de los TAM; también favorece un alto grado de autodisciplina (Basok, 2002; Binford, 2002).

Los TAM también son confinados a un sólo lugar de residencia, un arreglo que garantiza a los empleadores un mayor control sobre su comportamiento, incluyendo la movilidad restringida de los trabajadores fuera de la granja y/o la entrada de visitas. Mi investigación encontró que el alcance de movilidad del trabajador



depende finalmente de la buena voluntad del empleador individual. El ejercicio de este poder del empleador varía ampliamente: mientras que algunos de ellos prohíben a los trabajadores dejar la propiedad, otros proveen un vehículo con permiso para uso de los trabajadores. Aunque los empleadores no tienen bases legales para restringir la movilidad de los TAM fuera de la granja, ellos mantienen el poder para despedirlos y, por lo tanto, repatriarlos. Aún cuando las tasas de regresos forzados son bajas, la amenaza de repatriación es un mecanismo efectivo de control. No sólo los trabajadores y sus representantes tienen pocos recursos para revertir o cuestionar la decisión, hay ejemplos de trabajadores que han sido repatriados por caer enfermos, por negarse a realizar labores peligrosas, por inconformarse de la casa donde viven y por las condiciones de trabajo o por tener visitas no autorizadas en la propiedad.<sup>4</sup>

Otro mecanismo de control específico al PTAT es el derecho a una representación. Como se mencionó, los funcionarios de enlace y el personal consular son designados para defender los derechos de los trabajadores. Sin embargo, la genuina representación se ve comprometida por el doble papel de los funcionarios del país, para asegurar la protección del trabajador bajo el PTAT y para mantener el número de plazas que tiene su país en el programa. Cuando los empleadores se disgustan con el comportamiento ya sea de sus trabajadores o de los representantes del país que los abastece, tienen la opción de cambiar de país proveedor de mano de obra.<sup>5</sup> El reemplazo laboral actualmente favorece a los trabajadores mexicanos sobre los de otros países. Mientras que se contaba con sólo el 22 por ciento del total

<sup>4</sup> En inglés: "county"

<sup>5</sup> El reportaje crítico sobre los TAM en la prensa ha sido principalmente el trabajo de Lisa Grace Marr, del *Hamilton Spectator*. El locutor de televisión pública, Televisión Ontario, dedicó un segmento de su programa de asuntos recientes al tema de los TAM en 2002, y en 2003, el Consejo Nacional de Cinema (National Film Board) produjo un documental de largometraje sobre los trabajadores mexicanos en la producción de invernaderos en Leamington.

de trabajadores en 1987, para 2001 los trabajadores mexicanos rebasaron el 51 por ciento.

Una dimensión final de la vida social en Canadá es el estatus ocupacional de los trabajadores migrantes como trabajadores agrícolas. En la provincia de Ontario, a los trabajadores agrícolas extranjeros y a los trabajadores agrícolas domésticos se les concede menos derechos legales que a los trabajadores de otros sectores. Los trabajadores agrícolas no están cubiertos bajo el Acta de Salud y Seguridad Profesional, ni bajo el Acta de Relaciones Laborales, ni son libres para sindicalizarse.

Investigaciones previas tienden a explorar las experiencias del PTAT en términos de clase social, estatus ocupacional, nacionalidad y estatus legal. El género como un mecanismo de diferenciación social y una relación de poder es algo que ha escapado del escrutinio analítico en los estudios actuales del PTAT, en parte porque menos del tres por ciento de participantes son mujeres. Sin embargo, los pocos estudios que han explorado la participación de la mujer sugieren que las experiencias del PTAT y de la vida en Canadá son altamente marcadas por el género (Barndt, 2002; Barrón, 2000; Preibisch y Hermoso, 2003). La raza como un eje de diferencia social ha sido abordada un poco. El trabajo de Satzewich (1991), por ejemplo, examina el rol del racismo y los procesos de racialización para determinar la política de la inmigración canadiense y el modo por el cual los trabajadores agrícolas extranjeros fueron incorporados en las relaciones de producción históricamente.

Las dimensiones espaciales de la exclusión social también han sido resaltadas en la literatura. Así como a los trabajadores migrantes destinados al trabajo doméstico, las restricciones de visa de TAM los vinculan a un lugar de residencia específico. Sin embargo, en el Canadá rural la distancia física significativa entre granjas separa a trabajadores de sus compatriotas y reduce la interacción social entre trabajadores migrantes y su comunidad. La experiencia de Canadá rural será diferente para un pequeño número de trabajadores

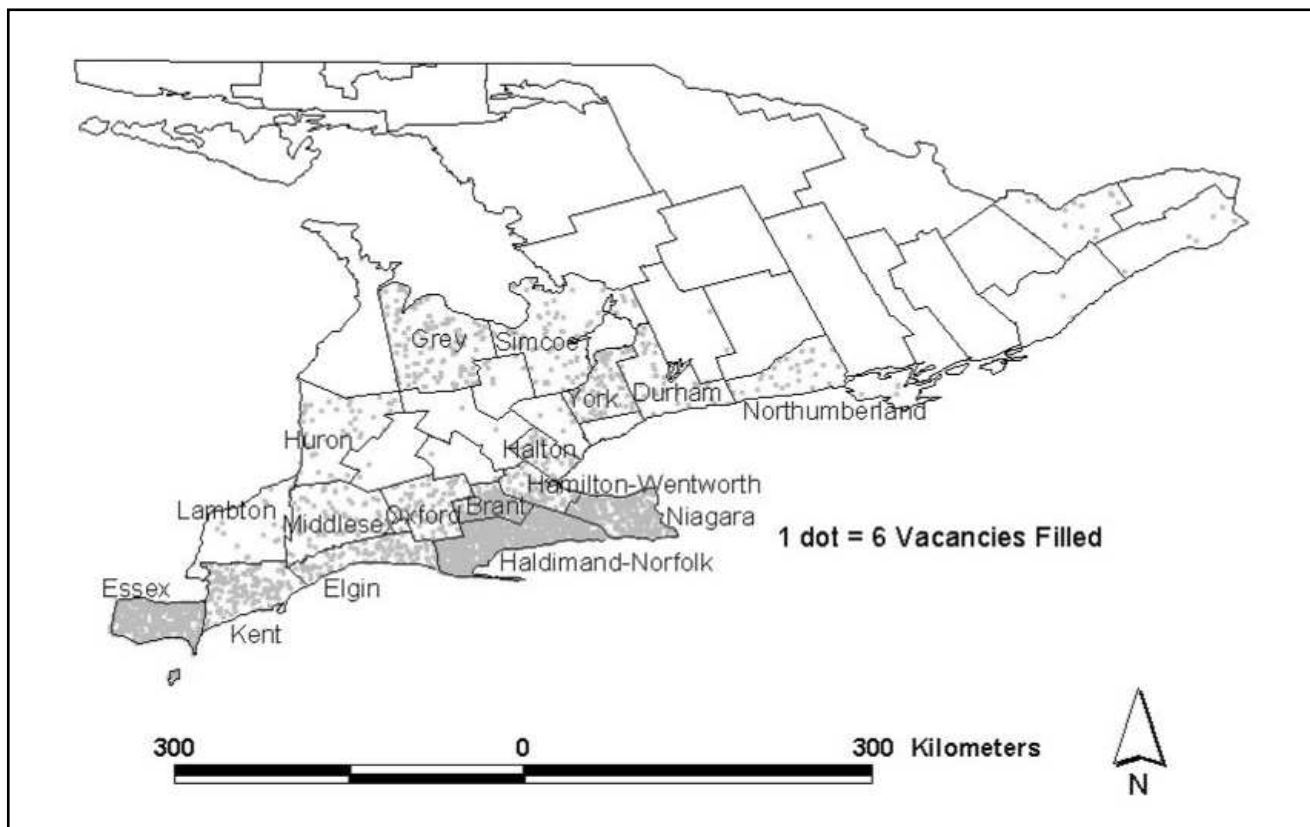


esparcidos en las provincias en Ontario, así como lo será para aquellos empleados dentro de la provincia en áreas de poca concentración de trabajadores. La figura 1 describe la distribución geográfica de trabajadores de acuerdo con el país. Como lo sugiere esta ilustración, el número más alto de trabajadores es empleado en el municipio de Haldimand-Norfolk, en primer lugar en el sector tabacalero, seguido por el municipio de Essex, donde predomina la producción de invernaderos. Los trabajadores tienden a estar aislados. El estudio de Russell (2004) encontró que en 2002 sólo siete por ciento de los trabajadores jamaíquinos vivía a menos de dos km del pueblo, mientras que el 21 por ciento vivían a más de 21 km del pueblo más cercano. En las áreas rurales, el transporte público es escaso y el transporte privado es caro. Las bicicletas son un modo popular de transporte, pero no todos los trabajadores tienen acceso a ellas y otros viven a gran distancia del pueblo.

Como lo sugiere la figura 1, mientras que los habitantes de ciertos municipios pueden tener poco o ningún contacto con trabajadores, los pueblos localizados en áreas de alta concentración de trabajadores se han vuelto centros sociales y comerciales, recibiendo miles de migrantes en la temporada más alta. El pueblo de Simcoe, dentro del municipio de Haldimand-Norfolk, alberga a cientos de migrantes en las noches de los viernes, que buscan comprar sus comestibles de la semana, telefonar a casa y hacer envíos de dinero. De igual forma, el pueblo de Leamington, en el municipio de Essex, donde está empleado un alto número de mexicanos, se ha convertido en el “Paraíso mexicano”,<sup>6</sup> atrayendo a

<sup>6</sup> A cambio de los EEUU, muy pocas clínicas y hospitales tienen empleados que hablan español. Algunos proveedores de asistencia médica se niegan a dar tratamiento a los trabajadores mexicanos sin traducción; en muchos casos, los trabajadores emigrantes reciben el tratamiento médico sin poder comunicarse.

Figura 1. **Distribución geográfica de los trabajadores emigrantes en Ontario, 2002**



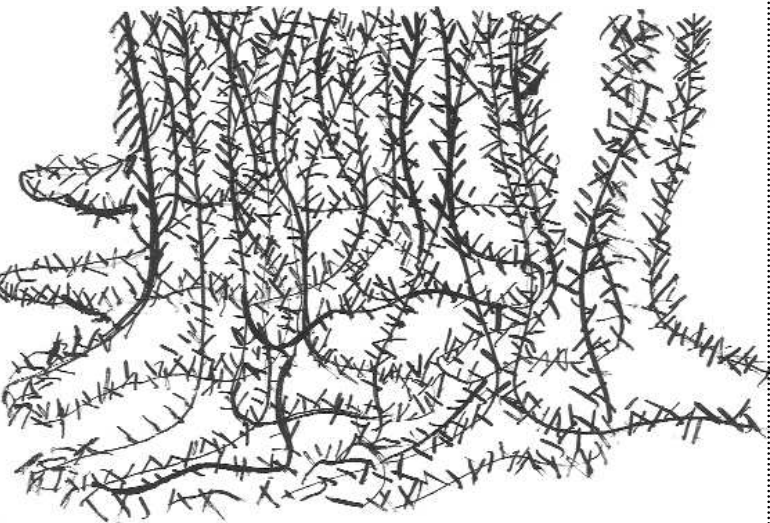
Nota. Los municipios empleando menos de 100 trabajadores emigrantes no son etiquetados.



trabajadores no sólo del área local sino también de otros lugares más lejanos, como del Niágara, quienes vienen a cenar y a bailar con sus compatriotas. Un residente de Leamington reclamó:

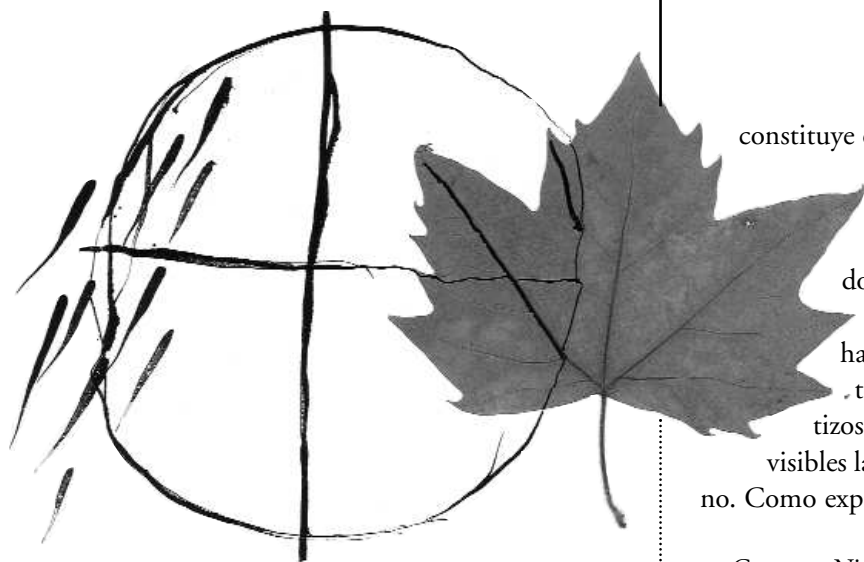
En las noches de viernes o sábados tenemos un poco de cultura latina en el centro de la ciudad y es todo lo que ves. Mi hermana vive fuera del pueblo, en Georgetown, ella tuvo que correr a una tienda de víveres en un viernes por la noche y quedó boquiabierta: “¿qué sucedió?, ¿me equivoqué de pueblo?”. Porque es muy diferente, eso es lo que se ve (residente de Leamington).

La oportunidad de contacto social entre residentes de Canadá y trabajadores migrantes en esos pueblos es así considerablemente mayor que en otras comunidades rurales. Hay muchas otras ciudades que emplean menos de 250 trabajadores; en algunos casos sólo dos trabajadores. Además, es mucho más probable que los residentes de pequeñas comunidades de granjas hayan tenido más contacto con trabajadores migrantes agrícolas que aquellos que vivían en ciudades, aun cuando un número significativo de trabajadores estén empleados en las tierras agrícolas de los alrededores. Los trabajadores que hacen sus compras en centros urbanos no constituyen una presencia marcada como la convergencia de migrantes en pueblos más pequeños y étnicamente menos heterogéneos de Simcoe o Leamington, y con frecuencia pasan desapercibidos por la comunidad establecida.



Además de las especificaciones del contexto rural, los TAM encaran otras molestias para ejercer una vida social. Llevan a cabo tareas que les demandan mucha fuerza y trabajan por muchas horas. Como remarcó un administrador, “ellos no tienen tiempo para una vida social”. Algunos trabajadores migrantes no tienen el día libre, especialmente durante la época más dura, y cuando terminan les queda poco tiempo o energía y sólo cocinan antes de ir a la cama. Aceptan largas jornadas de trabajo debido al factor económico y a la coerción extraeconómica, aspectos tratados en detalle en otros trabajos, como el de Basok (2002). Sin embargo, vale la pena resaltar que en 2002 un estudio encontró que la mayoría de los trabajadores migrantes del Caribe y México son residentes rurales sin tierra o son (semi) proletarios de tierras pobres cuyos periodos de trabajo migratorio son fundamentales para mantenerse (Russell, 2004; Verduzco, 2004). Mientras que esos trabajadores ganan considerablemente más de lo que pudieran percibir en sus países de origen, perciben sin embargo poco sueldo comparado con el ingreso de los canadienses en otros sectores y con los trabajadores migrantes en los EEUU bajo el programa H2A. Efectivamente, los trabajadores del PTAT ganan las dos terceras partes de lo de sus contrapartes en el H2A (Griffith, 2004). Los bajos salarios de los TAM también están sujetos a una serie de deducciones, algunas de ellas realizadas por el Estado canadiense (seguro de empleo, pensión, etcétera) y otras relacionadas con el PTAT (una porción de su pasaje de avión, costos de administración, etcétera). Así, muchos trabajadores no sólo aceptan muchas horas de trabajo para ganar más, sino para evitar gastar su dinero socializando. Russell (2004) encontró que sólo el 21.5 por ciento de los trabajadores jamaquinos reportó tener actividades de ocio cuando iban a la ciudad.

La movilidad de los TAM también puede estar constreñida por las restricciones formales e informales impuestas por empleadores y/o funcionarios de los países abastecedores de mano de obra. Por ejemplo, para muchos países abastecedores, la falla de los trabajadores para buscar permisos de sus empleadores, para pasar la noche fuera de su residencia designada (usualmente siempre en la granja), es una base para la repatriación.



Mientras que debería ser inverosímil para un empleador hacer un conteo de camas, ellos amenazan con la repatriación como una fuerza de disuasión. Una coacción final para la interacción social que se aplica a trabajadores mexicanos es la barrera del lenguaje. Sólo uno por ciento de la población de Ontario reportó el español como su lengua materna en el censo de 2001, y mientras que algunos trabajadores hablan inglés, la mayoría no lo hace (Estadísticas de Canadá, 2003).

Dadas las limitaciones mencionadas, no es de sorprenderse que la interacción social entre trabajadores migrantes extranjeros y la comunidad establecida en el sur de Ontario sea mínima. Un administrador remarcó:

Creo que la mayoría de las comunidades los ignoran. Creo que la gente que trabaja para HRDC [Recursos Humanos y Desarrollo de Canadá] está familiarizada o saben de alguien que trabaja para este departamento, o conoce gente que está en la industria agrícola. El resto de la gente no tiene ni idea. Ellos no saben de que país provienen [los trabajadores], ellos no saben el tiempo que estarán aquí, ellos no saben lo que realmente hacen, ellos no saben de sus salarios.

El contacto social entre trabajadores migrantes y la comunidad ocurre primeramente los viernes por la noche, cuando los granjeros, sus esposo(a)s o un empleado designado, lleva a los trabajadores al pueblo a hacer sus compras y al banco. En la peregrinación de fin de semana, los trabajadores llegan de a montón al centro del pueblo de las comunidades rurales. El viaje de compras de fin de semana, como observó Smart (1998),

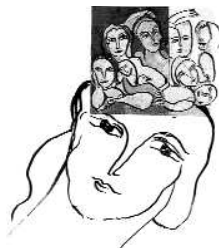
constituye el contacto social más significativo entre trabajadores migrantes y la comunidad canadiense.

Parte de la invisibilidad de los trabajadores con sus vecinos canadienses se deriva del hecho de que algunos empleadores hacen esfuerzos para ocultar el alojamiento de los trabajadores detrás de los cobertizos o de los invernaderos. Rara vez son visibles las residencias de trabajadores en el camino. Como explicaba un residente local:

Creo que Niagara siempre ha sido muy blanca Anglo-Sajona. Como cuando crecí y fui a la preparatoria teníamos un estudiante negro y el resto de nosotros era blanco. [...] Pero creo que las percepciones están cambiando; tenemos un montón de culturas diferentes viniendo a esta área en los últimos 20 años. Con eso, por supuesto, también vienen lentamente cambios en la percepción. Los granjeros, son todavía muy cuidadosos de mantener la vivienda de los trabajadores fuera de la vista porque los vecinos pueden quejarse. En algunos casos los granjeros quieren a sus trabajadores fuera de la vista, que no estén visibles; más aún ellos no quieren que nadie sepa que tienen trabajadores migrantes. Aunque ellos presumen de que los tienen, no quieren que los vean, así que el hospedaje será atrás de uno de sus campos; se cuidan de mantenerlos escondidos. (residente, Niagara)

Los intentos de los empleadores por separar físicamente a los trabajadores migrantes de su comunidad están acompañados de una actitud por evitar el contacto con los residentes. En los días viernes, los comerciantes “previenen a los compradores del pueblo a no venir en esas noches porque es el tiempo de los trabajadores agrícolas”. Es probable que algunos se abstengan de comprar en esas tardes para escaparse de la congestión, pero hay otros residentes que evitan e ignoran a los trabajadores. Cecil y Ebanks (1991) reportaron que los residentes rurales cruzaban la calle para evitar cualquier contacto con los trabajadores del Caribe. Nuestra investigación registró varios informes de gente que se rehusaba a reconocer a los emigrantes mexicanos y caribeños. Un residente comentó: “Creo que no hay respeto personal suficiente hacia ellos. Usted sabe,





si ellos dicen ‘hi’ a usted, contestarle ‘hi’. Quiero decir, siempre hay alguien que no los saluda, pero la gente podría mostrar más respeto.”

Muchos informes de trabajadores confirmaron este hallazgo. Cuando a un trabajador jamaicano se le preguntó cómo lo trataba la comunidad de Virgil, él dijo: “Algunas veces dice ‘hola’ y ellos no te contestan y te dan una fea mirada. Esto es un insulto.” Esos incidentes también tuvieron lugar en el centro de trabajo, cuando los clientes compraban productos en las granjas y no trataban a los trabajadores migrantes como empleados legítimos. Por ejemplo, trabajadores jamaicanos —encargados por los patrones para vender productos al público— informaron que algunos clientes no les hablaban y buscaban tercamente al granjero o a un empleado blanco con quien pudieran dejar el dinero. Ambos trabajadores jamaicanos y mexicanos sentían que los canadienses les echaban miradas negativas. Por ejemplo, un trabajador denunciaba:

Creo que la mayoría de esa gente canadiense [...] cree que nosotros los jamaicanos somos muy estúpidos. Que somos estúpidos que no tenemos sensatez. Ellos creen que somos estúpidos por lo que tratan de decir palabras que creen que nosotros no entendemos. Ellos dicen cosas, pero nosotros entendemos.

Un estudio reciente de trabajadores migrantes agrícolas de San Vicente y las Granadinas mostraba que sólo 30 por ciento de la muestra sentía que la comunidad establecida los percibía favorablemente (Downes, 2004).

Aunque algunos trabajadores migrantes perciben que los residentes de comunidades rurales tienen percepciones negativas sobre ellos, la mayoría de los residentes describen a los trabajadores migrantes como amistosos y gente de trabajo duro. Sin embargo, los estereotipos eran frecuentes. Una percepción común de los trabajadores migrantes era esencialmente como de gente pobre de países pobres para quienes “el dólar canadiense es cómo oro”. Esas suposiciones entonces eran usadas para

justificar bajos salarios y hospedaje inapropiado. En palabras de un residente: “Tenemos que recordar los países de donde vienen esas gentes, las condiciones del lugar del que vienen son diez veces peor de las que tienen aquí. Ellos no viven aquí en residencias elegantes —nada a lo que están acostumbrados— pero para ellos son adecuadas.” (residente, Niagara)

Otra narrativa común en las entrevistas con la comunidad de residentes era la percepción de los migrantes mexicanos y caribeños como gente trabajadora. Como el discurso que rodea los orígenes del PTAT (Satzewich, 1991), los trabajadores mexicanos y del Caribe eran vistos como los que encajaban para el trabajo agrícola, con los mexicanos propios para algunas tareas y los del Caribe para otras. Los empleadores y otros residentes rurales hacían otras distinciones más allá de lo bien que encajaban en el trabajo agrícola cuando comparaban a los trabajadores. Los mexicanos eran vistos como orientados a la familia, buenos católicos, más “cuidadosos con su dinero” o “codos”, ya que eran percibidos como que compraban menos bienes de consumo que los trabajadores del Caribe para mandar a casa. Además, los trabajadores mexicanos —muy pocos de los que hablan inglés— eran considerados callados y reservados.

El estereotipo predominante asignado a los trabajadores del Caribe era de mujeriegos. Los residentes sostenían afirmaciones eurocéntricas con respecto a la universalidad de la familia nuclear; así, en cuanto a las formaciones familiares que son típicas de los caribeños como evidencia de relaciones quebradizas. En entrevistas, varios residentes —particularmente patrones— expresaron preocupación con la idea de que los trabajadores del Caribe pudieran tener relaciones sexuales con mujeres canadienses. Efectivamente, la idea de un trabajador con una vida sexual mientras que trabajaba en Canadá, con quien fuera, era vista como problemática. Algunos informantes sugirieron que el reemplazo laboral de trabajadores del Caribe por trabajadores mexicanos era en parte para detener las relaciones sexuales,

y consecuentemente ayudar a la disciplina de los caribeños. Los temores racistas que rodean el comportamiento sexual de trabajadores del Caribe, documentado en las negociaciones precedentes a la formación del C/MCAUT (Satzewich, 1991), todavía permanecen en el paisaje rural. Un administrador, para ilustrar el temor que tienen algunos residentes, relataba:

Estaba paseando por el canal el verano pasado con una amiga mía y ella estaba aterrorizada, absolutamente aterrorizada. Yo le dije, ¿de qué tienes miedo? Y ella dijo, “bien, ellos pueden atacarnos y violarnos”, y yo dije, “¿Porqué harían eso? Ellos sólo querían hablar... ellos sólo estaban estremecidos de hablar con nosotros... Estaba sorprendido porque mi amiga es una persona que ha salido mucho y habla con cualquiera pero estaba aterrorizada de los trabajadores migrantes, absolutamente aterrorizada. Ella pensaba que ellos le iban a hacer algo. Yo creo que todavía mucha gente se pone muy nerviosa con ellos alrededor.

Las mujeres canadienses que formalizaron relaciones con trabajadores migrantes fueron percibidas en términos muy negativos: “mujeres socialmente vulnerables, que socialmente no son aceptadas aquí o posiblemente personas muy solitarias” o “básicamente de poca economía y poca educación, basuras blancas”. Los trabajadores emigrantes pueden pagar altos costos por involucrarse con mujeres de la localidad. Un funcionario de enlace reportó un caso en el cual un trabajador fue golpeado por hombres canadienses, a causa de fraternizar con mujeres blancas en un establecimiento público. Además, un defensor del grupo alegaba que hace muchos años un club social había sido reducido a cenizas, “porque los trabajadores del Caribe estaban bailando con mujeres blancas en el vestíbulo”.

La práctica de silbar entre algunos trabajadores migrantes —dirigida a mujeres y muchachas en las noches de compras— reforzó los estereotipos raciales. Muchas mujeres evitan ir al pueblo en esas noches para evitar el hostigamiento. Sin embargo, nuestra investigación encontró que los TAM han sido sujetos de invitaciones sexuales no deseadas y de avances. Hay casos en que a los migrantes se les

han hecho proposiciones sexuales en la plaza o en parques públicos. Un supervisor hacía el recuento de cómo un trabajador se tenía que esconder en el probador de una tienda de grandes almacenes para evitar a una admiradora insistente.

En restaurantes y otros lugares públicos, los trabajadores emigrantes con frecuencia eran sujetos a comentarios racistas o a bromas. Casos de hostilidad motivada por el racismo han sido documentados en el periódico, y fueron reportados en entrevistas. Un grupo de estudio reportó: “muchas veces encuentras a los muchachos yendo a toda velocidad en sus coches tratando de atropellar a los trabajadores agrícolas que andan en bicicleta y gritando cosas fuera de la puerta”. En Leamington, un asunto de seguridad que ha aumentado es el robo de bicicletas de migrantes por jóvenes. En otra comunidad, el periódico local reportó que la policía había recibido quejas de muchos granjeros cuyos trabajadores agrícolas habían sido objeto de considerable hostigamiento racial, incluyendo los ataques racistas, por lo que algunos de ellos tenían miedo de ir al pueblo.

#### Encuentros

Aunque la relación entre la comunidad de los trabajadores migrantes y la comunidad permanente estaba



marcada por estereotipos o hasta por el racismo, nuestra investigación documentó el desarrollo de nexos personales. De éstos, las personas se conocieron en la iglesia, en las tiendas donde los trabajadores hacen sus compras, o en el trabajo. Informes de las fiestas en los tráileres o casas de los trabajadores y las idas a la disco, en que los migrantes se relacionan no sólo entre ellos mismos sino con canadienses, no cuadraba con la narrativa dominante en la literatura del migrante aislado socialmente. Y mientras que mucha gente de la que ha formado amistades con los trabajadores migrantes pertenece a las comunidades inmigrantes latinoamericanas o caribeñas, no es el caso para todos.

Las amistades proporcionaron el contacto humano fuera del ambiente laboral y una medida de apoyo social. Los trabajadores piden ayuda de sus amistades para enviar dinero, lograr acceso a asistencia médica, o en el caso de una emergencia en sus países de origen. Un empleador comentó:

El papá de Charles murió el segundo año que llegó aquí y la comunidad con quien se relaciona fuera del trabajo recaudó bastante dinero para mandarle a casa. Yo no sé específicamente cuánto dinero le dieron, pero fue bastante para que fuera en avión y regresara. Entonces se fue por una semana para el sepelio de su papá. El es un tipo muy querido, y en aquel entonces, sólo había estado aquí un año y medio y le dieron esa cantidad de dinero. (patrón, Niagara)



Las amistades asesoraron a los trabajadores migrantes para ejercer los derechos otorgados y con frecuencia negados. Además, funcionaron al reducir, hasta cierto punto, las relaciones dependientes y paternalistas con sus patrones.

Las relaciones íntimas se han desarrollado entre las comunidades migrantes y permanentes. Para algunos trabajadores, las relaciones formadas en Canadá han resultado en cambios en sus estatus migratorio y se han convertido en residentes permanentes y/o ciudadanos canadienses. El cuadro 1 muestra que en 2002, 41 trabajadores fueron repatriados a sus países de origen antes de terminar sus contratos por razones de matrimonio (FARMS, 2003b). Algunos trabajadores migrantes tienen hijos canadienses, y otros están pagando 'child support'. De los trabajadores que se casaron, algunos han contraído matrimonio con sus empleadores o sus hijos/hijas.

Cuadro 1  
Repatriación de trabajadores por razones de matrimonio, 1994-2002

AÑO	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Barbados	13	4	7	5	5	9	11	8	11
OECS <sup>1</sup>	1	2	3	0	0	0	0	2	1
Jamaica	11	6	8	12	15	16	14	20	22
Trinidad y Tobago	7	13	5	1	2	3	7	19	6
Total Caribe	32	25	23	1	22	28	32	49	40
México	0	1	0	0	0	0	1	0	1
Total combinado	32	26	23	18	22	28	33	49	41

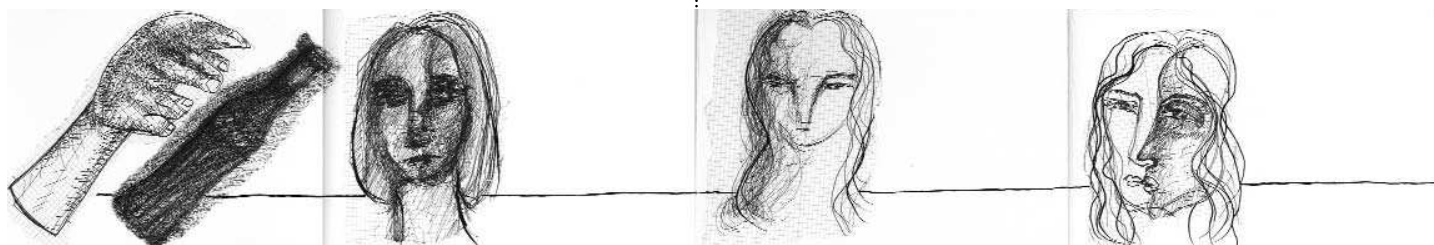
<sup>1</sup> Organización de Estados del Caribe Oriental.  
Fuente: FARMS, 2003a.

Uno de los espacios clave para la interacción social es la iglesia. Hay algunos trabajadores que asisten a las parroquias varias veces durante sus estancias en Canadá. Los trabajadores reportaban que la comunidad de fe fue “acogedora” y que habían formado amistades con otros trabajadores del PTAT, tanto como con canadienses. Un trabajador jamaicano dijo: “Disfruto la iglesia. Conoces a muchos amigos y también a otros tipos de Jamaica. Conoces a otros tipos que no sabías que estaban en el Programa.” Otro dijo: “asistiendo a la iglesia me hace sentir más en casa aquí. Y el hecho de que puedo convivir con gente, con las mismas inclinaciones, con la misma fe, hace mucha diferencia. Me estaría sintiendo un poco... quizás un poco solitario, o lo que sea, sin una forma de convivencia”.

La misa católica está disponible en español en las áreas de alta concentración de empleo de migrantes, incluyendo Delhi, Leamington, Newmarket y Niagara-on-the-Lake. La parroquia de San Miguel en Leamington atrae a cientos de trabajadores migrantes; las cantidades de bicicletas estacionadas afuera en el verano es una imagen impresionante. Aparte de servir a las necesidades espirituales de los trabajadores migrantes, la iglesia ha sido responsable por los primeros esfuerzos de integrarles a la comunidad y abordar sus necesidades en general. Las parroquias que han hecho un esfuerzo especial en brindar apoyo a los trabajadores tienen una variedad de motivaciones. Unos clérigos expresan la importancia de divulgar el evangelio y reforzar a la familia de fe. Otros se motivan por cuestiones de la justicia social, como las doctrinas papales sobre el tratamiento de los trabajadores migrantes. Otro ejemplo es el sínodo general de la Iglesia anglicana de Canadá, donde los delegados aprobaron una resolución sobre los derechos de los trabajadores migrantes en su país y recurrieron al gobierno federal directamente.

Los miembros de las iglesias que atienden a los trabajadores migrantes también han creado programas u organizaciones de apoyo, los cuales incluyen el Programa de Apoyo a Trabajadores Caribeños, CWOP (1992), la Iglesia Libre Reformada de Vineland (2001), y el Proyecto El Sembrador, en el pueblo de Simcoe y en la región de York (1999). Todos estos grupos tienen la intención de brindar apoyo cristiano, pero lo hacen en forma diferente. El CWOP financia el viaje de dos pastores jamaicanos a la región de Niagara para aconsejar a los trabajadores migrantes y dirigir servicios religiosos en la noche, mientras las actividades organizadas por el grupo en Vineland parecen estar más interesadas en evangelizar a la comunidad migrante. El Proyecto El Sembrador financia un autobús para transportar a los trabajadores a una misa en español y ha planeado varios eventos alrededor del calendario cristiano, como peregrinaciones. Estos grupos se comprometen a promover las interacciones sociales entre la comunidad permanente y los migrantes, y por lo tanto celebran diversos eventos y viajes. En adición, Proyecto El Sembrador ha proporcionado una variedad de servicios (traducciones, consejos y asistencia con las deducciones respectivas al salario) a los trabajadores migrantes. Algunos individuos también han actuado como defensores de los trabajadores ante su patrón, tanto del gobierno mexicano como del canadiense.

En los últimos cinco años, los esfuerzos de las comunidades de fe en Ontario han estado acompañados por un surgimiento de organizaciones civiles cuyas labores se dirigen a los TAM como grupo social, un aumento de la atención de la prensa al PTAT, y un interés renovado del movimiento sindicalista para organizar tanto a los trabajadores extranjeros como a los domésticos. Los orígenes, motivaciones y actividades de las organizaciones civiles son diversas; su semejanza se



encuentra en el deseo de mejorar la experiencia de los trabajadores agrícolas migrantes donde trabajan y viven en Canadá. Los grupos que se dirigen a integrar a los trabajadores emigrantes en la comunidad más amplia incluyen la Asociación Comunitaria de Inmigrantes Latinos de Niagara (Latin Immigrant Niagara Community Association, LINCA), la Comunidad de Trabajadores Agrícolas Extranjeros y Amigos de Exeter (Community of Agricultural Foreign Workers and Friends of Exeter, CAFFE) y ENLACE Community Link. Los grupos que tienen como objetivo la justicia social incluyen la Caravana por la Justicia Global (Global Justice Care Van Project), que terminó en la apertura de tres centros de apoyo para los trabajadores y trabajadoras agrícolas en 2003, con apoyo financiero del Sindicato de Trabajadores Alimentarios y Comerciales (United Food and Commercial Workers Union, UFCW), y el grupo Justicia para los Trabajadores Migrantes (Justicia for Migrant Workers, JMW). El grupo con la historia más larga es el Colegio de las Fronteras (Frontier College), una organización no lucrativa, dedicada a proporcionar estudios de alfabetización e inglés como segundo idioma (ESL) para los trabajadores migrantes con más de 10 años de estancia.

Los grupos arriba señalados varían ampliamente en sus mandatos, motivaciones y actividades, pero coinciden en muchas de las necesidades que han identificado. Primero, un logro compartido es la provisión de un espacio social alternativo para los trabajadores migrantes fuera de sus acomodos en la granja, los centros comerciales, los restaurantes y los bares. Como los grupos religiosos, algunas organizaciones han hecho esfuerzos para permitir que los trabajadores vean más de Canadá que la granja. Un miembro del grupo, al describir un viaje turístico, señaló: “Tuvimos 40 personas que están aquí como nuestros trabajadores agrícolas. Y de ellos, sólo tres personas habían conocido antes Toronto, y casi toda la gente había trabajado en nuestra área por unos, pues, entre tres y 15 años.” Al margen de las actividades sociales organizadas por los grupos religiosos y seculares, la presencia de sus miembros en las granjas —por medio de visitas planeadas o clases de inglés— puede proporcionar un tanto del poco contacto social que reciben los trabajadores,



aparte de sus patrones y compañeros del trabajo. Como relató un voluntario:

En esta granja el patrón tuvo, creo, unas ocho mujeres allí y negó permitirles salir de su propiedad, que no es legal. Ellas estuvieron enojadas y perturbadas totalmente sobre esto. Tuvimos alguien en nuestro programa que conducía por la granja los viernes, circulaba por las rejas y apagaba las luces. Las mujeres brincaban la cerca, subían a la Van, e iban a tomar café y era su única oportunidad en días de una experiencia social.

En segundo lugar, las actividades sociales que involucran a la comunidad permanente pueden contribuir a mejorar la integración social de los TAM. Algunos grupos hacen este esfuerzo en sus eventos, tanto con la comunidad latina como con la anglosajona. Mientras los voluntarios que sólo hablan inglés tienden a tomar roles de apoyo (mediante la recaudación de fondos o cocinando para los eventos sociales), los que hablan español socializan con los trabajadores o proporcionan consejos, haciendo esfuerzos para romper con la barrera del idioma. Un voluntario explicó su técnica:

Cada mesa tiene un canadiense sentado allí y el pretexto es la clase de inglés pero es para reunir a la gente en una mesa... Entonces ponemos una lección enfrente de ellos y les hacemos practicar un ejercicio: “I worked three

hours today. I will work three hours tomorrow.” Y entonces cuando ellos terminan la lección, se conocen. Se ha roto la barrera entre ellos y cuando salen a la calle, no es un saludo vacío; se transforma la interacción. Y quizás no recuerde el nombre del tipo o quizás nunca regrese a nuestro grupo, o quizás nunca yo regrese. Pero por lo menos es un verdadero “¡eh! Yo conozco a este tipo.” Y alguien, un trabajador, dijo: “¿Sabes? He venido aquí por más de 13 años y hasta ahora nunca me había sentado en una mesa con un canadiense.”

Para muchos de estos grupos, disminuir la segregación de los trabajadores de la población permanente es un objetivo de largo plazo en el desarrollo comunitario. A corto plazo, los eventos sociales pueden contribuir a una experiencia humana mejorada para los hombres y mujeres de México y del Caribe que llegan a trabajar a Canadá. Algunas investigaciones en EEUU han encontrado que el facilitar la comunicación entre los trabajadores inmigrantes nuevos y las comunidades ha sido positivo para todos (Grey y Woodrick, 2002; Griffith, 2002).

Aparte de aumentar las oportunidades de los TAM para el contacto social, las organizaciones civiles han mejorado su acceso a los servicios. Algunos grupos han llevado a los trabajadores para hacer sus compras o a la iglesia, o han organizado la distribución de las bicicletas de segunda mano.

Varios grupos han hecho esfuerzos para mejorar la seguridad de las bicicletas. La impartición de clases de inglés y de alfabetización da un enfoque particular a los grupos que trabajan con los trabajadores migrantes, reconociendo las maneras en que las barreras lingüísticas representan problemas serios en el trabajo y la comunidad, y cuando intentan defenderse en sus interacciones con los patrones, los residentes y los funcionarios gubernamentales. La capacitación en inglés como segundo idioma y la alfabetización se proporcionan principalmente por el Colegio de las Fronteras y en los centros de apoyo, pero también por medio de las iglesias, Proyecto El Sembrador y CAFPE.

Otros grupos juegan un rol importante en la difusión de los recursos con que cuenta la comunidad mi-

grante para aumentar el conocimiento de sus derechos y de cómo ejercerlos. El movimiento sindical ha hecho aportaciones importantes al respecto, por medio de la Caravana por la Justicia Social, que es una coalición de grupos comunitarios y sindicalistas comprometidos en apoyar y mejorar los derechos de los TAM. La Caravana empezó sus operaciones en 2001, con financiamiento del Congreso Laboral Canadiense y de tres sindicatos: UFCW Canadá, la oficina canadiense de la Unión de los Trabajadores de Acero de América y los Trabajadores Automotrices Canadienses. Las actividades iniciales del grupo empezaron con la organización de una campaña que involucró a un grupo de empleados de dichos sindicatos y de voluntarios, en toda la provincia, dedicados a documentar las condiciones de trabajo y de vivienda de los TAM en Canadá. Presentaron los resultados al Ministerio del Trabajo en el *Informe Nacional 2001 sobre los Trabajadores Agrícolas Migrantes en Canadá*.

El siguiente año, la UFCW abrió un Centro de Apoyo a los Trabajadores y Trabajadoras Migrantes Agrícolas en Leamington. Éste fue el primer centro de apoyo dirigido a los trabajadores migrantes en Canadá, que ofrece varios servicios como la consulta —en español— sobre cuestiones relacionadas con los salarios y las deducciones en el trabajo, el plan de pensión canadiense, los impuestos de ingreso, las “tarjetas verdes” para recibir asistencia médica bajo el plan de seguro médico de Ontario (Ontario Health Insurance Plan, OHIP), y subsidios por maternidad y paternidad. El Centro proporciona clases de inglés y servicios de traducción cuando los trabajadores necesitan asistencia médica o medicamentos. Los trabajadores pueden pedir consejo legal en el Centro sobre cuestiones de repatriación voluntaria o forzada, capacitación para la salud ocupacional y normas de seguridad en el trabajo. Además, el Centro renta oficinas “satélite” a diferentes organizaciones como Clínicas de Salud para Trabajadores de Ontario (Occupational Health Clinics for Ontario Workers, OHCOW), que capacitan a los empleados del Centro sobre la salud ocupacional y las normas de seguridad en la agricultura, y



ha elaborado un manual bilingüe para los migrantes. El bufete bilingüe de Windsor-Essex también renta espacio para una oficina que ofrece asistencia legal. Según el coordinador de la Caravana:

El pensamiento que respalda el Centro fue el siguiente: si el movimiento sindicalista, los grupos religiosos y los grupos por la justicia social pudieran llevar a cabo algunos proyectos piloto por demostrar, básicamente, que algunas cosas pueden realizarse por un costo relativamente bajo en las comunidades donde estos trabajadores tenían poblaciones altas. Si el gobierno federal pudiera ver los resultados de este proyecto piloto y decir “sí, esto es algo que se necesita; sí, esto lo podemos financiar”. Básicamente queríamos dar un incentivo para avanzar en vez de quedar en el *estatus quo*; y por los grupos sindicalistas y religiosos y de justicia social tomando la iniciativa y demostrándoles que sí, las cosas se pueden hacer.

En 2003, dos centros adicionales abrieron en el Ontario rural.

En 2002, un año después del surgimiento de la Caravana en Leamington y de dos accidentes automovilísticos que involucraron a trabajadores migrantes en bicicleta, un grupo de residentes empezó a organizar la Coalición de Trabajadores Migrantes por el Centro Comunitario de South Essex (South Essex Community Centre, SECC). La membresía incluyó a algunos servicios públicos como la policía y el hospital, representantes de la iglesia de San Miguel, representantes canadienses y mexicanos y otros miembros de la comunidad, incluyendo patrones de los TAM. Sin embargo, la coalición se vino a abajo después del primer evento público cuando la presencia del movimiento sindicalista causó el retiro del apoyo de los patrones.

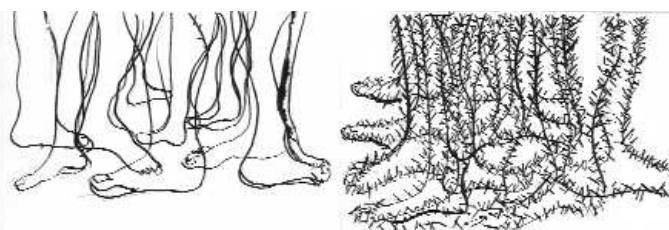
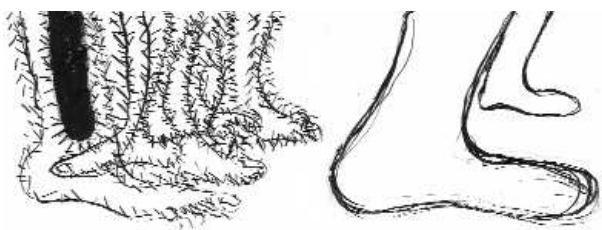
Aparte de los esfuerzos del SECC para organizar la Coalición, también organizaron dos programas de servicio en el 2002: uno para promover la seguridad al andar en bicicleta y otro para consolidar los servicios voluntarios de traducción. El último programa coordinó la traducción inglés-español para la policía y el hospital, medianate el uso de un sistema de *beeper* de

24 horas. Mientras la red de voluntarios que responden al *beeper* sigue funcionando, el programa de SECC para los trabajadores quedó abandonado en el 2003. En tal año, sin embargo, la Secretaría del Estado por el Desarrollo Rural y la Iniciativa de Desarrollo Económico Federal para Ontario del Norte dio \$50 000.00 para la creación de un centro de trabajadores migrantes en el área de Leamington, primer desembolso de fondos gubernamentales dirigido a actividades sociales en la historia del PTAT. Un miembro del parlamento para la región Kent-Essex designó a la Asociación de Artes de South Essex (South Essex Arts Association, SEAC) para organizar un Centro Comunitario para los Trabajadores Migrantes con el objetivo de “desarrollar nuevos programas en colaboración con los trabajadores y darles la oportunidad de aprender nuevas capacidades” (Office of the Secretary of State, 2003). Los miembros de la coalición anterior han participado en las actividades del nuevo centro, que ha puesto su atención en los eventos culturales y en proporcionar un espacio social para los migrantes.

Estas dos organizaciones —el Centro de Apoyo del UFCW y el Centro Comunitario— representan diversos intereses de las agrupaciones civiles que se dirigen a los trabajadores migrantes. Con la organización de eventos sociales se puede facilitar

la integración social o brindar una actividad social a los trabajadores migrantes, pero sin abordar cuestiones del poder que estructuran la vida cotidiana de los trabajadores como lo hacen aquellos grupos que les aportan recursos y les informan de sus derechos. Incluso cuando los trabajadores son conscientes de sus derechos, se vuelven renuentes a ejercerlos si les va a poner en confrontación con sus patrones o funcionarios de enlace. Un papel clave que han adoptado algunos de los grupos es como defensores de los trabajadores. Esto se ha expresado de muchas formas. Algunos grupos han intervenido para llevar los abusos a la atención de los representantes gubernamentales, como lo llegó a relatar un miembro de un grupo civil:





Visitamos una granja que tuvo 45 individuos viviendo en tres tráileres con quizás dos escusados funcionando. Tuvieron una cocina pequeña donde se anticipaba que todos iban a preparar su comida, pero no había un espacio para comer. No había instalaciones para lavar la ropa, no había un teléfono, había una media milla a un teléfono público. La gente que estaba allí, algunos de ellos no tenían sus tarjetas de OHIP y estuvieron muy descontentos con lo que estaba pasando. Ellos querían que se llevara esto a la atención del Consulado y también hablamos con un granjero vecino, y entre él y nosotros sí lo llevamos a la atención del Consulado y el Consulado cerró esta operación rápidamente. Pero creo que los trabajadores estaban más felices porque la queja se originó de nosotros y no de ellos y no estoy segura si fue porque ellos sentían que no tienen credibilidad con el Consulado, o que ellos pensaban que nosotros teníamos más, o que ellos no querían ser puestos en la lista negra individualmente o quedarse fuera del Programa. Entonces fue más fácil para ellos tener alguien de fuera para levantar la queja.

Otras formas de apoyo en defensa de los trabajadores han sido más sutiles. Por ejemplo, algunos miembros de los grupos civiles han jugado un papel decisivo para mediar los problemas que resultan de la falta de comunicación entre los patrones o supervisores y los trabajadores agrícolas migrantes.

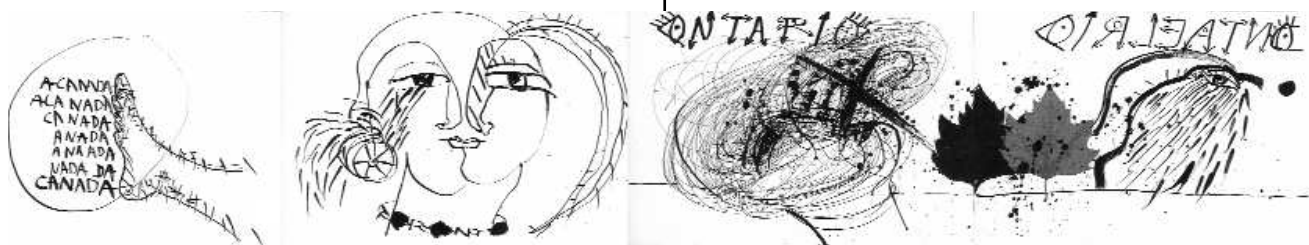
Otra forma de defensa, originada en el movimiento sindicalista, ha mostrado un renovado interés para organizar a los trabajadores agrícolas domésticos y extranjeros. Los más notables han sido los dos recursos constitucionales en la Corte Suprema de Justicia de Ontario que UFCW ha tomado contra el gobierno provincial, tanto como uno tercero a nivel federal. En términos de los dos recursos provinciales, en diciembre del 2001, la Corte Suprema de Canadá decidió que la exclusión por parte del gobierno de Ontario hacia los trabajadores agrícolas para ejercer su derecho a organizarse y ser representados por un sindicato violó su derecho a la libertad de asociación bajo la Carta de Derechos y Libertades, la constitución canadiense. El

gobierno provincial respondió con la introducción del Acta de Protección de los Empleados Agrícolas (Agricultural Employers Protection Act). UFCW Canadá tomó la posición de que tal legislación seguía negando el derecho de organización a los trabajadores agrícolas y prepara otro recurso. En junio de 2003, UFCW Canadá puso en marcha un segundo recurso contra el gobierno de Ontario, argumentando que la exclusión de los trabajadores del Acta de Salud Ocupacional y Normas de Seguridad violaba los derechos a la igualdad y a la seguridad de la persona bajo la Carta. En la tercera recusación, puesta en marcha en noviembre de ese año, el sindicato alegaba que al requerir a los trabajadores migrantes para pagar primas bajo el Acta de Seguro de Empleo (Employment Insurance Act), para subsidios que no pueden gozar, se violaba la Carta de Derechos y Libertades de Canadá.

Algunos activistas laborales se han organizado fuera de las estructuras sindicales formales para formar el colectivo no lucrativo JMW, constituido por estudiantes, investigadores y activistas en favor de la justicia social, que intenta promover los derechos de los emigrantes mexicanos y caribeños. Las actividades de JMW se enfocan en concientizar a los canadienses sobre la vida cotidiana de los migrantes y los problemas que enfrentan, presionando al gobierno y proporcionando ayuda a los propios trabajadores. Cuenta con una lista de servicio electrónica, que publica informes sobre la mano de obra agrícola en Canadá y su sitio web tiene información detallada sobre los trabajadores migrantes, incluyendo vínculos de recursos gubernamentales y académicos, sitios de organizaciones no gubernamentales e información sobre eventos para recaudar fondos o talleres de capacitación legal.

Efectivamente, uno de los papeles más inmediatos y significativos que los grupos en las áreas rurales han tomado, es el demandar que la industria, el gobierno canadiense y los gobiernos de los países proveedores de mano de obra respeten los derechos de los trabajadores migrantes. Algunos grupos creen que su eficacia





depende de concientizar al cuerpo consular y a los funcionarios de enlace del Consulado, desde una posición que evite el enfrentamiento. Otros están en la posición de demandar que los cambios institucionales se pongan en marcha para evitar los abusos a los derechos de los trabajadores migrantes y/o aumentar estos derechos, como lo ha intentado UFCW por medio de la corte. Un miembro de la “Caravana por la Justicia Global”, al hablar del Centro de Apoyo para Trabajadores y Trabajadoras Migratorios dijo:

Creo que con el Informe Nacional, con las cosas en los medios de comunicación nacional, que captamos la atención de la gente, captamos la atención del gobierno federal, creo que captamos la atención del Consulado. Yo sé que tenemos la atención del movimiento sindical —sé que tenemos su apoyo físico y financiero—. Creo que si nada más, los granjeros nos ven como una especie de perro guardián que si algo va a pasar, mucha gente va a enterarse de ello y entonces ellos van a tener que ser muy cautos en términos de cómo tratar a sus trabajadores.

Mientras algunos esfuerzos han sido más agresivos que otros, la presencia de los grupos civiles es un recordatorio a la industria y al gobierno de que la sociedad civil los tiene bajo escrutinio.

Las iniciativas emprendidas por las organizaciones civiles mencionadas en este artículo han logrado avances para extender lo que ha sido negado históricamente a los trabajadores migrantes: la membresía social en la sociedad canadiense. Aparte de los fondos proporcionados por la Secretaría del Estado, la industria hortícola y los gobiernos federal y provincial han hecho muy poco para abordar las necesidades sociales de la fuerza de trabajo migrante. Aunque los vínculos entre la sociedad civil canadiense y los migrantes son relativamente nuevos, sin duda han ocurrido cambios importantes en la vida de algunos trabajadores y en el grupo social más amplio. Sin embargo, el contacto directo entre organizaciones civiles y TAM ha sido limitado

a sólo una fracción pequeña de los más de 15 mil trabajadores que arriban a Ontario cada año. La mayoría de los grupos opera con un financiamiento extremadamente limitado y, con pocas excepciones, se apoyan completamente en los esfuerzos de voluntarios. El trabajo de estos grupos, aunque importante, es lamentablemente inadecuado como medida de largo plazo para satisfacer las necesidades de los migrantes y facilitar su integración a las comunidades rurales.

### Conclusiones

Cuando el Estado canadiense privatizó el manejo del PTAT en 1987, la organización nueva, incorporada federalmente, fue nombrada “Servicios de Administración de Recursos Agrícolas Extranjeros”. El nombre de la organización refleja la manera como el Estado había configurado a los trabajadores migrantes a lo largo de la historia del PTAT: la provisión de mano de obra como un recurso agrícola. Efectivamente, el Estado canadiense no ha hecho ningún esfuerzo para extender la membresía social a este grupo. Las restricciones sobre la inmigración y la estructura del PTAT, detalladas previamente en este artículo, así como el análisis del discurso sobre el Programa (Satzewich, 1991), sugieren además una estrategia deliberada para excluir socialmente a los TAM de la sociedad canadiense y dejarlos impotentes frente al servicio de la industria hortícola del país.

Los residentes rurales también han contribuido a dicha exclusión. Dentro de las comunidades donde viven y trabajan los TAM por hasta ocho meses del año, año tras año, los residentes de esos lugares hacen esfuerzos para excluir a los trabajadores: algunos por medio de condiciones laborales y de vivienda indignas que los deshumanizan, otros por medio de la discriminación racial u hostigamiento; otros evitándolos intencionalmente. Pero como documenta este artículo, algunos segmentos de la sociedad han elegido desarrollar nexos personales con los TAM. Entre este grupo existen quienes los ven como

miembros de la sociedad, dignos de gozar de los mismos derechos que los ciudadanos, y que trabajan para defender y expandir sus derechos. Puesto que estas organizaciones civiles han emergido en los últimos cinco años, será interesante monitorear su desarrollo, incluyendo su relación con los trabajadores y su éxito (o fracaso) en el logro de sus objetivos.

Los hallazgos empíricos y análisis presentados aquí son relevantes para la literatura sobre la globalización, la migración, la ciudadanía, la sociedad civil y el transnacionalismo. El trabajo teórico reciente en estas áreas ha ampliado los debates sobre las dimensiones de la ciudadanía para explorar su relevancia para la participación social y política. Algunos autores han notado que “la ciudadanía es sólo uno de las varias bases sobre las cuales los individuos forman sus identidades o ejercen sus derechos” (Levitt, 2001: 5). Soy-sal (1994) ha introducido el concepto de membresía posnacional para explicar las maneras como las nuevas formas de participación y de representación aseguran ciertos derechos humanos, sin tener en cuenta la ciudadanía, tales como los acordados bajo los regímenes jurídicos internacionales. Otros han puesto énfasis sobre la importancia de una consideración continua del Estado, además de lo supranacional y de la necesidad de examinar las políticas en los países receptores y abastecedores de migrantes (Levitt, 2001). Agnes Ku (2002: 544) pide “una comprensión más dinámica y enriquecida de la ciudadanía en una teoría multirrelacional y multinivel de la sociedad civil”. Teorizando sobre la ciudadanía, Ku argumenta que ésta debe incluir “una sociología de esferas públicas y sus relaciones a las prácticas de asociación de las so-

ciudades civiles” (Somers, citado en Ku, 2002: 540). Ella plantea:

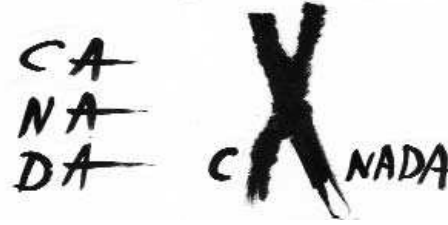
Así como el espacio de la sociedad civil puede ser expandido con respeto al despotismo del Estado, internamente puede ser aumentado con la inclusión de grupos hasta ahora desposeídos, o disminuidos con la exclusión y discriminación. Una comprensión de la participación, los derechos, o la pertenencia como ligados no sólo al Estado sino a la sociedad civil de ciudadanos y no-ciudadanos sigue siendo imprescindible.

Como se demuestra en este artículo, el Estado canadiense —a nivel federal y provincial— ha tomado medidas para limitar los derechos de los trabajadores migrantes y negarles su membresía social en la sociedad canadiense. Por muchos años, el PTAT ha permanecido libre de controversia política con la conformidad de la sociedad civil, y a veces con su colaboración. Los hallazgos empíricos aquí presentados, sin embargo, confirman que la dependencia creciente del sector agrícola sobre la mano de obra migrante “no libre”, en la provincia de Ontario, no va a continuar al siglo XXI sin oposición. Aunque los trabajadores migrantes pueden ser constreñidos en su capacidad para demandar sus derechos frente a los patrones y el Estado, otros actores han emergido para asumir este papel, incluyendo el desafío a la constitución canadiense.

BIBLIOGRAFÍA

- Aceytuno, Jorge y David Greenhill, “Managed Migration and the Seasonal Agricultural Worker Program”, Ponencia presentada en The Fourth International Metropolis Conference, Washington, D.C., 8 al 11 de diciembre de 1999.
- Barndt, Deborah, *Tangled Routes: Women, Work and Globalization on the Tomato Trail*, Boulder, Rowman & Littlefield, 2002.
- Barrón, Antonieta, “Condiciones laborales de los inmigrantes regulados en Canadá”, en *Comercio Exterior*, núm. 50, 2000, p. 4.
- Basok, Tanya, *Tortillas and Tomatoes, Montreal & Kingston*, McGill-Queens University Press, 2002.
- , “Migration of Mexican Seasonal Farm Workers to Canada and Development: Obstacles”, en *International Migration Review*, núm. 34(1), 2000, pp. 79-97.
- , “Free to Be Unfree: “Mexican Guest Workers in Canada”, en *Labour, Capital and Society*, núm. 32(2), 1999, pp. 192-221.
- Binford, Leigh, “Social and Economic Contradictions of Rural Migrant Contract Labor Between Tlaxcala, Mexico and Canada”, en *Culture and Agriculture*, núm. 24(2), 2002, pp. 1-19.





Bolaria, B. Singh, "Farm Labour, Work Conditions, and Health Risks", en *Rural Sociology in Canada*, Toronto, Oxford University Press, 1992.

Cecil, Robert y G. Edwards Ebanks, "The Human Condition of West Indian Migrant Farm Labour in Southwestern Ontario", en *International Migration*, núm. 29(3), 1991, pp. 389-404.

Colby, Catherine, *From Oaxaca to Ontario: Mexican Contract Labour in Canada and the Impact at Home*, Davis, CA, The California Institute for Rural Studies, 1997.

Cross, Brian, "Tortuous Tunes Push Migrant Workers Over the Edge", en *Windsor Star*, Friday, Jun 6, 2003.

Downes, Andrew y Cyrlene Odle-Worrell, *Barbados, Trinidad & Tobago, OECS Workers' Participation in CSAWP and Development Consequences in the Workers' Rural Home Communities*, Ottawa, The North-South Institute, 2004.

FARMS, *Statistical Reports: Workers by Country and Repatriation*, Report F39, 11/11/03, Mississauga, Foreign Agricultural Resource Management Services, 2003a.

—, *Statistical Reports for 2002*, Mississauga, Foreign Agricultural Resource Management Services, 2003b.

—, *Statistical Reports*, en *Mexico National Review Meeting*, Ottawa, Feb. 18-19, 2002.

Ganaselall, Indira, "Technology Transfer Among Caribbean Seasonal Farmworkers from Ontario Farms into the Caribbean", tesis de maestría en Ciencias, Universidad de Guelph, Guelph, ON, 1992.

Grey, Mark y Anne Woodrick, "Unofficial sister cities: Meatpacking labor migration between Villachuat, Mexico, and Marshalltown, Iowa", en *Human Organization*, núm. 61(4), 2002, pp. 364-376.

Griffith, David, "Parallels and Divergences Between Two North American Seasonal Agricultural Labour Markets with Respect to 'Best Practices'", Ottawa, The North-South Institute, 2004.

Griffith, David, Monica Heppel y Luis Torres, "Guests in Rural America: Profiles of Temporary Worker Programs from U.S. and Mexican Perspectives", Reporte de investigación preparado para la Fundación Ford, 2002.

Ho, Christine G.T., "Caribbean Transnationalism as a Gendered Process", en *Latin American Perspectives*, núm. 26(5), 1999, pp. 34-54.

Knowles, Kimberly, "The Seasonal Agricultural Workers Program in Ontario: from the Perspective of Jamaican Migrants", Guelph, ON, tesis de maestría en Artes, Universidad de Guelph, 1997.

Ku, Agnes, "Beyond the Paradoxical Conception of 'Civil Society without Citizenship'", en *International Sociology*, núm. 17(4) 2002, pp. 529-548.

Levitt, Peggy, *The Transnational Villagers*, Berkeley, CA, University of California Press, 2001.

Office of the Secretary of State, *Office of the Secretary of State: Government of Canada Provides Support for the Development of*

*South Essex Communities*, News Release March 20, 2003. Disponible en: <www.agr.gc.ca/cb/index\_e.php?s1=n&s2=2003&page=n30320b>

Preibisch, Kerry, *Social Relations Practices between Seasonal Agricultural Workers, their Employers and the Residents of Rural Ontario*, Ottawa, The North-South Institute, 2004.

—, "Tierra de los no-libres: migración temporal México-Canadá y dos campos de reestructuración económica", en *Conflictos migratorios transnacionales y respuestas comunitarias*, L. Binford y M. D'Aubeterre (eds.), Puebla, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 2000.

Preibisch, Kerry y Luz María Hermoso, "Migrant Women Agricultural Workers in Canada: Gender, Race and Global Restructuring", Paper presented at the Canadian Sociological and Anthropological Association Annual Meeting, Halifax, Nova Scotia, Dalhousie University, June 1-4, 2003.

Russell, Roy, *Jamaican Workers' Participation in CSAWP and Development Consequences in the Workers' Rural Home Communities*, Ottawa, The North-South Institute, 2004.

Satzewich, Vic, *Racism and the Incorporation Foreign Labour: Farm Labour Migration to Canada Since 1945*, London and New York, Routledge, 1991.

Sharma, Nandita, "Immigrant and Migrant Workers in Canada: Labour Movements, Racism and the Expansion of Globalization", en *Canadian Women Studies*, núm. 21/22(4/1), 2002, pp. 17-25.

—, "The True North Strong and Unfree: Capitalist Restructuring and Non-Immigrant Employment in Canada 1973-1993", Vancouver, BC, Unpublished, MA, Thesis, Simon Fraser University, 1995.

Smart, Josephine, "Borrowed Men on Borrowed Time: Globalization, Labour Migration and Local Economies in Alberta", en *Canadian Journal of Regional Science*, núm. 20(12), 1998, pp. 141-156.

Soysal, Yasemin Nuhoglu, *Limits of Citizenship: Migrants and Post-national Membership in Europe*, Chicago, University of Chicago Press, 1994.

Statistics Canada, 2003, Population by mother tongue, provinces and territories, Statistics Canada, Census of population 2001, Available at <www.statcan.ca>.

Verduzco Igartua, Gustavo, *Mexican Workers' Participation in CSAWP and Development Consequences in the Workers' Rural Home Communities*, Ottawa, The North-South Institute, 2004.

Verma, Veena, *CSAWP Regulatory and Policy Framework, Farm Industry-level Employment Practices and the Potential Role of Unions*, Ottawa, The North-South Institute, 2004.

Wall, Ellen, "Personal Labour Relations and Ethnicity in Ontario Agriculture", en *Deconstructing a nation: immigration, multiculturalism and racism in 90s Canada*, Vic Satzewich (ed.), Halifax, NS, Fernwood Publishing, 1992.

*Xiomara Marinka  
Mellado P.\**

A N T R O P O L O G Í A

## La importancia de ratificar los instrumentos jurídicos internacionales en favor de los trabajadores migrantes mexicanos en Canadá

*Hay pocos ingleses preparados para descubrir esta tierra, que avanza lentamente pero sin pausa, que consigue que las diferencias entre sus gentes queden atrás y sean pronto olvidadas, que alientan al espíritu emprendedor personal y colectivo a formar un Estado robusto y vital, sin una pizca de endeblez ni enfermedad, con el vigor y la salud latiendo en su firme pulso; esta tierra rebosa de ilusiones y esperanza.*

Charles Dickens

**L**a historia de Canadá no está grabada en piedra, ni su tierra está manchada con la sangre de otras civilizaciones. Aunque la historia de las naciones europeas incluye relatos apasionantes sobre el nacimiento de grandes culturas, la de Canadá es más sencilla, lo que puede apreciarse a lo largo de 5 500 km de tierras fértiles, desde Montreal —pasando por Toronto— hasta la isla de Vancouver, denominada como la “Brillante estrella del oeste”. Los canadienses tienen muchas cosas de que enorgullecerse, sobre todo porque representa uno de los paisajes más cautivadores del mundo entero. Por todo esto, resulta inconcebible que al ser un país de origen cien por ciento de inmigrantes, su gobierno, junto con el de Estados Unidos —del cual sí era de esperarse— hagan pública la decisión de no ratificar la Convención Internacional para la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, adoptada por la Secretaría General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), y tampoco firmen los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relacionados con la migración, resultando todo esto una contradicción, ya que Canadá tiene una de las políticas migratorias más accesibles y respetuosas hacia los migrantes.

En la actualidad no existe un país que sin importar su tamaño o desarrollo no se vea impactado por la migración internacional. La comunidad

\* Miembro de la Asociación Mexicana de Estudios sobre Canadá (AMEC) y de la Asociación Mexicana de Estudios del Caribe (AMECaribe).





el pasado mes enero, y que próximamente presentará como iniciativa ante el Congreso de su país, con la cual sólo busca la simpatía de los migrantes latinos en Estados Unidos para su reelección. La razón por la que incluyo este tema se explica por el impacto que la aprobación de una iniciativa de este tipo tendría en el aumento o decremento del flujo migratorio laboral mexicano a Canadá, y los efectos para el pueblo estadounidense, para los demás latinos, así como para los gobiernos y la comunidad internacional en general.

Con este artículo se pretende explicar la urgencia que el Derecho Internacional tiene por aplicar de manera oportuna, correcta y humana los tratados internacionales.

hispana es la primera minoría étnica en Norteamérica. En Estados Unidos y en Canadá el 80 por ciento de ella es mexicana y, como es sabido, la xenofobia se ha incrementado hacia nuestros connacionales, considerándose a ésta como una de las razones por las que ambos gobiernos no han querido negociar un verdadero acuerdo sobre migración laboral y tampoco han impulsado medidas más drásticas para terminar con la violencia ejercida en contra de este grupo vulnerable, particularmente a lo largo de la frontera común de México y Estados Unidos.

Por lo anterior, en este trabajo se analizan los instrumentos jurídicos internacionales relacionados con la migración mexicana a Canadá, como el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN)—derivado del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)—, sus alcances y la relación jurídica y aplicación del ACLAN con respecto al Memorandum de Entendimiento Agrícola (ME), firmado entre los gobiernos de México y Canadá en 1974. Asimismo, se da una amplia explicación sobre otros tratados internacionales, como el de la Convención Internacional para la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares (adoptado por la ONU) y los convenios de la OIT, enumerando las ventajas y desventajas de su ratificación.

Como tema final, presentamos un análisis sobre las ventajas y desventajas del contenido, efecto e impacto de la Propuesta Migratoria que George Bush anunció

#### El ACLAN y los trabajadores agrícolas migrantes mexicanos en Canadá (TAM)

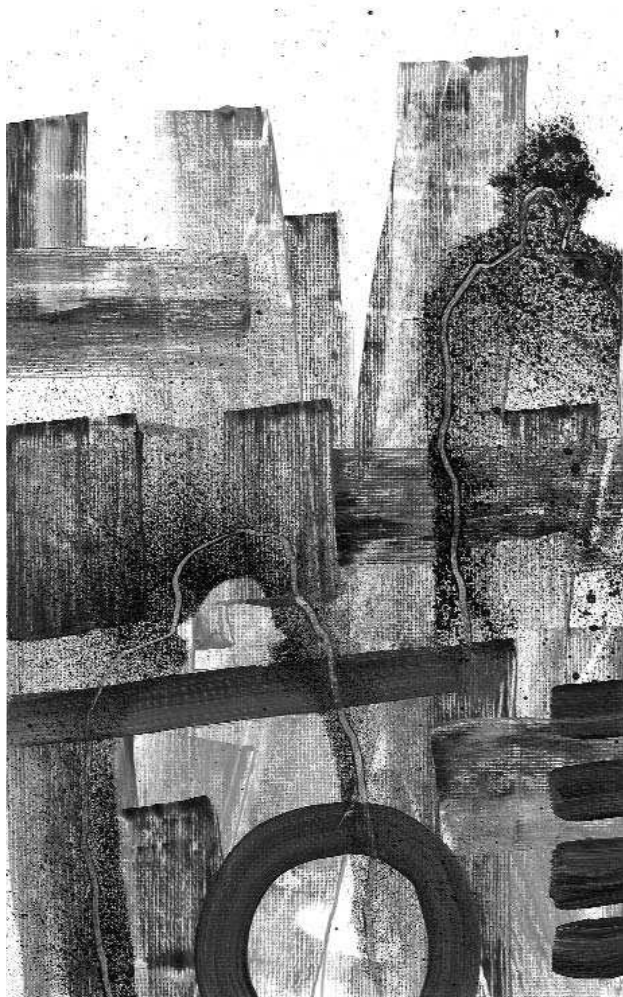
La aplicación del TLCAN sólo trajo retrocesos para el campo mexicano por las asimetrías de mercado y de economías, las violaciones a las legislaciones y principalmente por el incremento de la actitud xenofóbica hacia los migrantes latinoamericanos. Su creación, aplicación y consecuencias fueron y serán determinantes para los tres países firmantes, y en especial para México.

En esta primera parte del artículo nos proponemos realizar un análisis jurídico del documento conexo al TLCAN, es decir, el ACLAN, sobre cómo y cuánto abarca en materia de derecho migratorio, y determinar su relación jurídica y aplicación con respecto al Memorandum de Entendimiento Agrícola (ME), firmado entre los gobiernos de México y Canadá en 1974, ahora denominado Programa de Trabajadores Temporales en el Exterior México-Canadá (PTAT). El fundamento de esta investigación es que, contrariamente a la aplicación del derecho, el TLCAN-ACLAN no se aplica a los trabajadores del PTAT.

En principio, es importante que todos los países del mundo reconozcan, se adhieran y sobre todo apliquen en sus territorios los acuerdos internacionales, toda vez que con ellos se evitan enfrentamientos o conflictos. Por lo que a continuación explicaremos brevemente lo

que es un tratado internacional. La definición más aceptada sobre este instrumento la fijó la Convención de Viena de 1969, sobre Derecho de los Tratados celebrados entre Estados, que entró en vigor el 27 de enero de 1980: Artículo 2, párrafo 1. “El Tratado es un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el Derecho Internacional Público, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos, cualesquiera que sea su denominación particular”.

Se han dado discusiones referentes a las diferencias entre tratado, convenio, convención, pacto, acuerdo, etcétera, pero desde 1980 la Convención de Viena citada establece que todas estas acepciones son sinónimos, así como otros que pudieran utilizarse, y que en realidad la importancia radica en el contenido para



calificar a un tratado como tal. En cuanto a las partes que celebran tratados internacionales, pueden ser dos o más “sujetos de derecho internacional”, es decir entre Estados, organismos internacionales o sujetos atípicos. La ratificación es el acto por medio del cual un Estado hace constar en el ámbito internacional su consentimiento en obligarse a éste, a su aplicación, y los efectos jurídicos que producen son determinantes para el desarrollo de la humanidad y del derecho internacional,

Debemos reconocer que en el proceso de integración en Latinoamérica, el TLCAN ha sido un parteaguas importante, y a la fecha es el tratado más importante y controvertido que México tiene y que junto con el Grupo Andino (GRAN), el MERCOSUR, el Mercado Común Centroamericano (MCCA), la Asociación Latinoamericana de Libre Comercio (ALALC), ahora ALADI, la CARICOM y CARIBCAN constituyen la antesala del Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA), la que en realidad, más que tener relación con el libre comercio, tiene como principal propósito el de asegurar el poder corporativo de grupos privilegiados, entre los que destacan los de Bush, Salinas y Mulroney, principales creadores del TLCAN.

Durante las dos últimas décadas, México ha celebrado diversos tratados de libre comercio y acuerdos regionales, aún vigentes con Bolivia, Costa Rica, Israel, Chile (en el marco de la ALADI), Nicaragua, Canadá y Estados Unidos, Colombia y Venezuela (Grupo de los Tres), Unión Europea, Brasil, Argentina, Uruguay y Paraguay (MERCOSUR), Perú y Ecuador, el Acuerdo de Complementación Económica del Tratado de Montevideo, y también se encuentran en negociación otros, entre los cuales destaca —por su auge comercial— un tratado con Japón.

En lo que respecta al libre comercio en Canadá, este país continúa siendo extremadamente dependiente del comercio exterior, según su propio gobierno. Casi un tercio del PIB (Producto Interno Bruto) es generado por sus exportaciones, e históricamente las relaciones exteriores para ellos han sido de carácter comercial. A lo largo del siglo XX, sus exportaciones se fueron concentrando en el mercado estadounidense: en 1939, el 25 por ciento de ellas iban ahí, y el 40 por ciento a Gran Bretaña; para mediados de 1950, el 60 por ciento fue



compensa con la exportación de otras mercancías. Una de las grandes preocupaciones para Canadá han sido los efectos del TLCAN-ACLAN en materia laboral, ya que el SST demostró el perjuicio que ha tenido para los trabajadores canadienses. Determinó que la pérdida de empleos por sector ha resultado sorprendente, por ejemplo: de 1989 a 1992 fue del 14 por ciento en la industria de alimentos y bebidas; del 31 por ciento en el sector de hule y plásticos; del 35 por ciento en el del vestido; del 29 por ciento en el textil; 13 por ciento en la celulosa y papel, y 25 por ciento en la industria metalúrgica, por lo que finalmente, en total, se perdieron más de 408 000 empleos en el sector manufacturero canadiense.

para Estados Unidos, mientras el 9 por ciento al Reino Unido, y en 1985 el primer porcentaje aumentó al 75 por ciento, para 1993 a 80 por ciento, y el total a Europa occidental sumó el 7 por ciento, esto es, un año antes de la entrada en vigor del TLCAN. En cuanto a la agricultura canadiense, se encuentran dos polos opuestos: uno, los productores de ganado y cereales de las provincias occidentales (Manitoba, Saskatchewan, Alberta y la región de Peace River, en Columbia Británica), orientados más hacia el libre comercio y a la exportación, y dos, los productores de lácteos y aves de corral de la parte central de Canadá (Quebec y Ontario), convencidos del proteccionismo a la producción del mercado doméstico.

Es difícil discutir asuntos agrícolas en torno al Acuerdo de Libre Comercio entre Canadá y Estados Unidos (ALC) y sobre el TLCAN, sin considerar también los intereses multilaterales más amplios, pues ambos países exportan alimentos (granos y semillas oleaginosas) a terceros países. El gobierno canadiense siempre ha tenido un gran interés en la liberalización del comercio agrícola porque su producción excede por mucho los requerimientos nacionales y porque el 35 por ciento de su producción total se exporta, lo que incluye el 85 por ciento de su trigo, el 59 por ciento de semilla de colza y el 50 por ciento de su cebada. Aunque el comercio de alimentos de origen agrícola representa sólo cerca del 6.5 por ciento de su su balanza comercial, ésta resulta sin embargo positiva debido a que se

Un año antes de la firma del TLCAN, las importaciones agrícolas de Estados Unidos fueron de 4 100 millones de dólares, contra las exportaciones por 3 213 millones. Por ejemplo, un productor ahí es dueño de un promedio de 29 hectáreas, mientras en México sólo tiene 3.6. El gobierno estadounidense aumentó a sus productores 685 millones de dólares en apoyos y subsidios, mientras que la Secretaría de Agricultura mexicana redujo a la mitad sus apoyos en la última década. En México, alrededor de 65 por ciento de los productores siembran para el autoconsumo, y del universo de siete millones sólo 250 mil tienen capacidad para generar excedentes exportables. Durante los diez años del TLCAN, el cultivo de productos básicos se detuvo en nuestro país, mientras sus importaciones fueron de casi 10 mil millones de dólares en 2003. La balanza comercial de granos, oleaginosas y productos agropecuarios acumuló un déficit superior a los 17 millones de dólares. Pero a pesar de que el TLCAN creó la región de libre comercio más grande del mundo, los ocho billones de dólares de producción no han beneficiado a los casi 400 millones de personas sujetas a él.

El TLCAN es un acuerdo entre México, Canadá y Estados Unidos para facilitar la compra y venta de productos industriales y agrícolas entre los tres países. También incluye la regulación de los llamados servicios, que son, entre otros, el transporte terrestre, las telecomunicaciones, los servicios profesionales, así como los bancos y las





compañías aseguradoras. Al aumentar el comercio entre ellos, México supuestamente tendría la oportunidad de aumentar su producción para venderla al exterior, lo cual crearía nuevos y mejor remunerados empleos. Los sectores de aplicación del TLCAN son el textil, automotriz, agricultura y el comercio de bienes.

Asimismo, el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) y el Acuerdo de Cooperación Ambiental (ACA) son dos instrumentos paralelos, complementarios o conexos del TLCAN. Fueron suscritos el 7 de octubre de 1992, y entraron en vigor el 1 de enero de 1994. El ACLAN es el primer acuerdo internacional del trabajo vinculado con un tratado comercial, lo que en ese momento resultó innovador en México. En él se establecen once principios y seis obligaciones cuyo objetivo es mejorar las condiciones laborales, pero no se contemplan leyes o normas comunes que permitan hacer efectiva su aplicación. Sin embargo, están obligados a realizar evaluaciones y consultas, además de la vigilancia del comité evaluador de expertos y, en ciertos casos, a la resolución del conflicto por un panel arbitral independiente. Establece una organización para la ejecución del Acuerdo, y la comisión para la cooperación laboral, dirigida por el consejo ministerial, integrado por el secretario o ministro responsable de los asuntos laborales en cada país, y de un secretariado internacional que debe apoyar al consejo. Cada gobierno tiene una oficina administrativa nacional, dentro de su Departamento o Secretaría del Trabajo, para facilitar la aplicación del Acuerdo. El ACLAN consta de siete partes y 55 artículos con diversos anexos, en donde se afirma que se respetará permanentemente la Constitución de cada país, así como sus respectivas legislaciones. Y precisamente para cumplir con esos objetivos, se determinó incluir, entre sus principios laborales: las condiciones mínimas de trabajo, la no discriminación en el empleo, el salario igual para hombres y mujeres, la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales, y sobre todo la protección a trabajadores migrantes. Esto último resulta irónico, si se toma en cuenta su inclusión en el último lugar, tal y como lo ha sido también en su cumplimiento, lo que tal vez sólo sea una simple coincidencia.



Ahora bien, atendiendo al propósito de este estudio, encontramos que el TLCAN sólo establece en materia migratoria la entrada temporal de personas de negocios, en sus apartados sobre inversión, servicios y asuntos relacionados contenidos en su capítulo seis, el cual contiene ocho artículos y diversos anexos, entre los que destacan los siguientes:

**Artículo 1601.-** Principios generales: la conveniencia de facilitar la entrada temporal conforme al principio de reciprocidad y de establecer criterios y procedimientos transparentes para tal efecto, la necesidad de garantizar la seguridad de las fronteras, y de proteger la fuerza de trabajo nacional y el empleo permanente en sus respectivos territorios...

**Artículo 1608.-** Definiciones para la aplicación del Tratado: Entrada temporal (significa la entrada de una persona de negocios de una Parte a territorio de otra, sin la intención de establecer residencia permanente), y persona de negocios (es el ciudadano de una Parte que participa en el comercio de bienes o prestación de servicios, o en actividades de inversión).

**Anexo 1603.-** Se consideran personas de negocios (visitantes de negocios, comerciantes e inversionistas, transferecias de personal dentro de una empresa, profesionales, visitantes de negocios (por investigación o diseño; cultivo, manufactura y producción; propietarios de máquinas cosechadoras, entre otras).

**Apéndice 1603.A.3** sobre Medidas migratorias existentes, que se cumplirán: En el caso de Canadá, la Subsección 19(1) de la Immigration Regulations, 1978, SOR/78-172 con sus enmiendas hechas bajo la Immigration Act, R.S.C. 1985, c.I-2; En cuanto a Estados Unidos, la Sección 101(a)(15)(B) de la Immigration and Nationality Act, 1952, con sus enmiendas. Y en lo que respecta a México, el Capítulo III de la Ley General de Población, 1974, con sus reformas.

Como acuerdo conexo al TLCAN, el ACLAN está relacionado directamente con los derechos laborales involucrados entre los tres países, y aunque cada uno tiene un régimen legal específico en la materia, así como el de trabajos especiales, como el migrante, en el ACLAN sólo se mencionan vagamente puntos relacionados con ellos, como los siguientes:

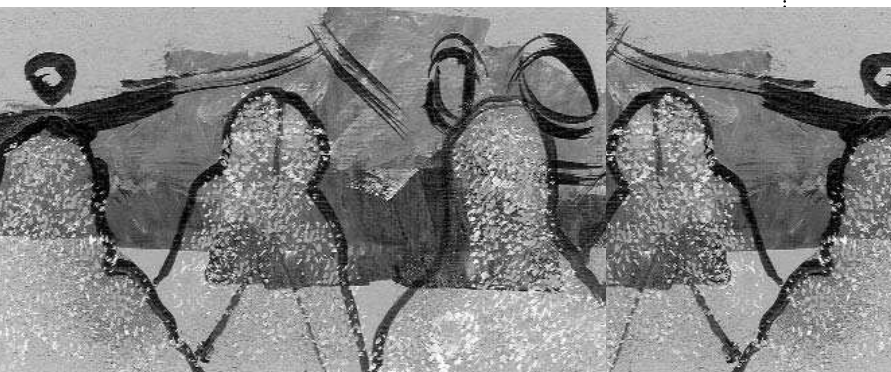


*Segunda parte, sobre Obligaciones*

**Artículo 4.-** Acceso de los particulares a los procedimientos. Cada una de las partes garantizará que las personas con interés jurídicamente reconocido conforme a su derecho interno en un asunto en particular tengan acceso adecuado a los tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o del trabajo para la aplicación de la legislación laboral de la parte. Incluyendo la relativa a relaciones de trabajadores migratorios, entre otros.

*Tercera parte, sobre la Comisión para la Cooperación laboral*

**Artículo 11.-** El consejo promoverá actividades de cooperación entre las partes por los medios apropiados en diversas áreas.



*Sexta parte, sobre Disposiciones generales*

**Artículo 49.-** Establece la definición de legislación laboral relacionada directamente con la protección de los trabajadores migratorios.

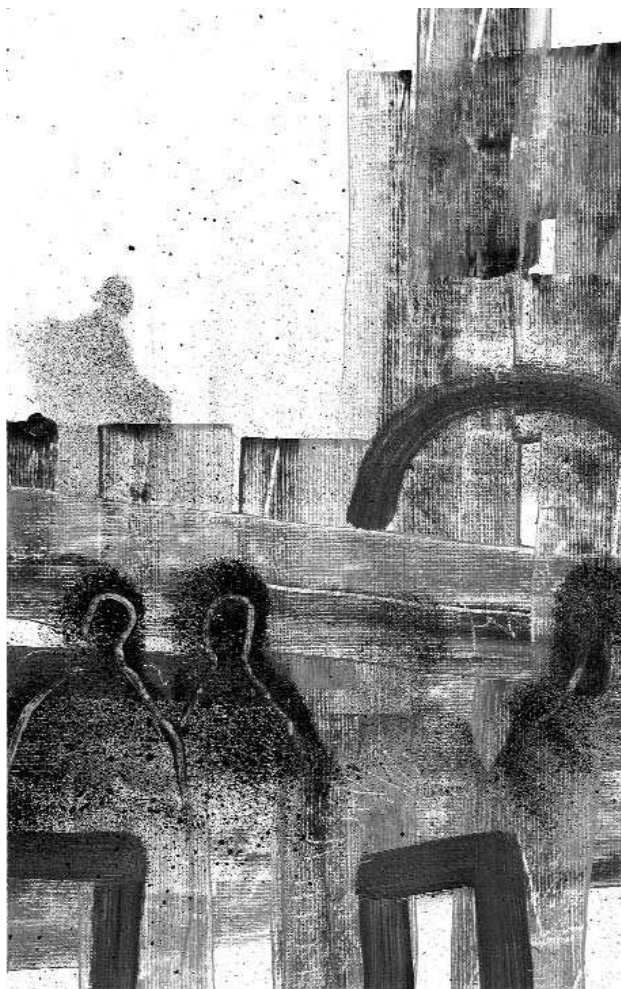
*Anexo 1, Principios laborales*

**No. 11.-** La protección de trabajadores migratorios: proporcionar a los trabajadores migratorios en territorio de cualquiera de las partes la misma protección legal que a sus nacionales, respecto a las condiciones de trabajo.

Podemos concluir que ni el TLCAN ni el ACLAN tienen establecida la protección de los trabajadores migrantes, ya que en sus estipulaciones no se encuentran normas veraces y específicas sobre derechos humanos, los mínimos laborales, seguridad social e higiene en el trabajo, etcétera. Sólo se determinan derechos y obligaciones para la entrada temporal de “personas de negocios” (como ellos lo denominan).

Por otro lado, como ya mencionamos, las autoridades de México y Canadá no aplican el TLCA-ACLAN para el caso del PTAT, lo que en realidad tampoco beneficia mucho, si se considera como está. Lo importante a destacar es que los tres países violan el derecho internacional, en primera instancia, porque al ser el TLCAN un tratado internacional, México y Canadá se obligan a cumplir con lo establecido según la Convención de Viena de 1969 sobre el Derecho de los Tratados celebrados entre Estados, ya que ambos la ratificaron (firmaron), Canadá el 14 de octubre de 1970 y México el 25 de septiembre de 1974, y aunque en este caso no es importante, destaca el hecho que Estados Unidos no lo haya firmado a la fecha.

La Convención determina que así como el TLCAN y su instrumento conexo (ACLAN) regulan las relaciones entre los países partes, y su aplicación nacional, los efectos jurídicos que producen son diversos derechos y obligaciones, tanto para los tres Estados como para sus nacionales, además de atender la jerarquía legal de esos instrumentos, es decir, lo dispuesto en ellos es ley suprema de la nación después de la Constitución federal. En el caso de nuestro país, según el artículo 133 constitucional, está prohibido el establecimiento de cualquier disposición contradictoria o menor a lo que contempla la Carta Magna. En segundo término, tanto el TLCAN como el ACLAN contradicen sus propias objetivos, como el de integrar una región de comercio de bienes y servicios, establecer procedimientos efectivos para la aplicación del Tratado y la solución de controversias, fomentar la cooperación trilateral, regional y multilateral, y en particular el ACLAN supelementalmente debe complementar las oportunidades económicas creadas por el TLCAN, a través del desarrollo de los recursos humanos, la cooperación obrero-patronal y la capacitación continua de mano de obra, mejorará las condiciones de trabajo y los niveles de vida, perseguirá actividades de cooperación efectivas al trabajo en términos de beneficio mutuo y promoverá la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada parte, siempre apegándose a sus principios laborales, y principalmente a la protección de



trabajadores migrantes, que en realidad es precisamente lo que no cumplen.

En lo que respecta a la aplicación del TLCAN y por ende del ACLAN, como ya mencionamos, uno de los sectores es el agrícola, por lo que se regula el círculo laboral, conformado por el inversionista, el patrón, el comerciante y sobre todo de la mano de obra, y en lo que respecta a este Tratado, y por lo expuesto, es obvio que esta última queda totalmente excluida del círculo laboral. Otro punto destacable es que como dijimos, uno de los sectores en los que se aplica el TLCAN es el agrícola y por lo tanto la mano de obra que lo realiza debe ser obligada y beneficiada con este Tratado, por ejemplo los productos agrícolas que se regulan son la fresa, pepino, tomate, tabaco y sus hojas, flores y manzana que para efectos del Programa son los cultivos principales que abarcan los mexicanos en Canadá.

También entre los puntos importantes a considerar es que el TLCAN y específicamente el ACLAN prevé las

relaciones con la OIT, que incluye la reafirmación de principios ya plasmados en el marco legal de los tres países, pero resulta tan contradictoria esta disposición, ya que Estados Unidos, de los 180 Convenios de la OIT tan sólo ha firmado 14, México 78 y Canadá 30. Lo sorprendente y hasta cierto punto cínico por parte de los tres gobiernos, es que por un lado establecen que van a proteger a los trabajadores migrantes y por otro no hacen nada para en realidad ponerlo en práctica, y lo que es más humillante, son los discursos que en torno a la migración laboral los mandatarios han hecho y por supuesto, en México como el día después del anuncio formal del inicio de las negociaciones trilaterales, el 24 de febrero de 1991, el presidente Salinas dijo: “México no será un proveedor de mano de obra barata, sino que su propósito es elevar las condiciones de vida de los trabajadores mexicanos, queremos en suma, que este Tratado genere en México más empleos, pero empleos limpios y mejor remunerados.”

Si el mercado común significa un grado de integración económica entre países que eliminan todas sus barreras arancelarias y comerciales, permitiendo el libre movimiento de personas y capitales a lo largo de sus territorios, por qué esos países no se dan cuenta que si la mano de obra se beneficia con estos tratados internacionales, en consecuencia a sus países también.

Resulta irónico cómo los tres gobiernos, hasta la fecha, quieren hacernos creer que la liberación económica y comercial fijará, definitivamente, la mano de obra migratoria en su propio territorio. Siendo honestos y realistas, sabemos que lo que más han provocado los tratados de libre comercio son serios problemas económicos, políticos, laborales, y por ende sociales. Consideramos que el ACLAN, más que ser un acuerdo, es sólo un manual de funcionamiento organizativo para la aplicación del TLCAN.

**¿Es letra muerta la Convención Internacional para la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y sus familiares?**

**E**n las últimas décadas, México, Filipinas y Bangladesh están considerados potencialmente como expulsores de trabajadores migrantes, mientras los mayores

receptores son Estados Unidos, Canadá, Australia, Europa occidental y Japón. Los países de tránsito son Rusia, India y Costa de Marfil. El 55 por ciento de los migrantes viven en Norteamérica y en Europa occidental, y según estadísticas de la ONU una de cada 35 personas es migrante internacional. Actualmente se calcula que en el mundo existen 175 millones de ellos, y representan el tres por ciento de la población mundial, cifra similar a la totalidad de brasileños.

En 1980 se creó un grupo de trabajo presidido por México, aprobado en la 69 reunión plenaria de la Asamblea General de la ONU. En 1998 el Comité Directivo fue convocado en Ginebra por la ONG Migrants Rights International, y para iniciar la campaña de ratificación fue conformado por 14 organizaciones (agencias de la ONU, sindicatos, ONG y otras más), el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, la OIT, la UNESCO y la Organización



La Convención Internacional para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus familiares, es el resultado de un largo proceso de cabildeo en el ámbito internacional. El 18 de diciembre de 1990, la Asamblea General de la ONU, en su resolución 45/158, aprobó y abrió para firma, ratificación y adhesión la Convención, exhortando a todos los estados miembros a considerar la posibilidad de adherirse a ella. La importancia jurídica de la Convención radica en que es un tratado internacional, es decir un acuerdo entre Estados, y por lo tanto de cumplimiento obligatorio según el Derecho internacional. Las convenciones adoptadas por la ONU o sus organismos son normativas, porque los Estados que las han ratificado deben incorporarlas en sus legislaciones, ejemplos de ellas son la Convención sobre la Eliminación de toda Forma de Discriminación contra la Mujer (ratificada por 168 Estados), Convención contra la Tortura y penas crueles, inhumanas o degradantes (ratificada por 133 Estados), y la Convención sobre los Derechos del Niño (ratificada por 192 Estados), pero también son obligatorios los Convenios de la OIT y en especial los dos sobre trabajadores migratorios, que son el número 97 de 1949 y el 143 de 1975.

Internacional para las Migraciones (OIM), líder ésta en materia migratoria. Con aproximadamente cien miembros, el Comité buscó avanzar en la comprensión de los problemas que causan la migración, así como promover la gestión ordenada de ellas. Se estableció que la aplicación de la Convención sería controlada por un panel de diez expertos reconocidos e imparciales, elegidos por los Estados que ya ratificaron la Convención.

Debemos aclarar que la Convención no crea derechos para los migrantes sino que especialmente los conjuga en un documento internacional. La primera parte establece el alcance y definiciones sobre la protección de los trabajadores migratorios documentados así como de los indocumentados sin distinción de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política, origen nacional, étnico o social, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, o cualquier otra condición similar. Su objetivo principal es fomentar el respeto de los derechos humanos de los migrantes, por lo que es primordial tener presentes, tres principios fundamentales: 1) Reconocer la importancia del trabajo realizado por distintos órganos de la ONU como la Comisión de Derechos Humanos, Comisión de Desarrollo Social, FAO, UNESCO y OMS; 2) Determinar que los Derechos fundamentales establecidos en la

Convención, se encuentran en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, Convención sobre los Derechos del Niño, y los instrumentos de la OIT como

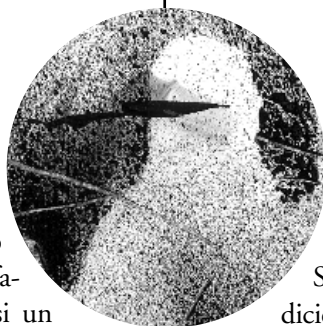
culturales (artículos 8, 31, 38); garantizar su participación política en el país de origen (artículos 41-42); transferir sus ingresos a su país de origen (artículos 32, 46-48); ser informados por los Estados de las condiciones aplicables a su admisión, estancia y trabajo; escoger su residencia; en cuanto a los impuestos, los trabajadores estarán exentos de su pago por la importación y exportación de enseres, efectos personales y equipo para su trabajo, además de que no pagarán más tributos que

el Convenio sobre Trabajadores Migrantes (núm. 97) y su Recomendación (núm. 86), la Recomendación sobre trabajadores migrantes (núm. 151), el Convenio sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes (núm. 143), el Convenio sobre trabajo forzoso u obligatorio (núm. 29), el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (núm. 105), y 3) Reconocer los progresos obtenidos por la aplicación de acuerdos regionales, bilaterales o multilaterales sobre el tema, así como su importancia y utilidad.

Los derechos esenciales, establecidos en la Convención son: condiciones de vida y de trabajo humanas, sin abuso físico, sexual y trato degradante (artículos 10-11, 25, 54); libertad de pensamiento, expresión y de religión (artículos 12-13); acceso a la información sobre sus derechos (artículos 33, 37); igualdad ante la ley, acceso a los debidos procedimientos, así como a intérpretes, y que no sean sentenciados a penas desproporcionadas (artículos 16-20, 22); igualdad de servicios educativos y sociales (artículos 27-28, 30, 43-45, 54); participar en sindicatos (artículos 26, 40); mantener la conexión con su país de origen; podrán regresar a su país y efectuar visitas sin afectación de sus autorizaciones de permanencia o trabajo e incitarlos a mantener lazos

los nacionales, tomándose las medidas para evitar la doble tributación; y sobre todo podrán elegir con libertad su trabajo, apegándose a la ley. En la Convención se establecen diversas definiciones, siendo la principal la que determina que un trabajador migratorio es toda persona que va y realiza una actividad remunerada en un Estado distinto al propio. Asimismo el trabajador fronterizo es todo trabajador migratorio que conserva su residencia habitual en un Estado vecino al que normalmente regresa cada día, o al menos una vez por semana, y el trabajador de temporada es aquel cuyo trabajo depende de condiciones estacionales y sólo que se realicen durante parte del año.

En lo que respecta a los derechos de los trabajadores migrantes mexicanos, en materia penal, no podrán ser obligados a declarar en su contra, tendrán un defensor, derecho a intérprete y a apelar el fallo condenatorio, no deberán ser juzgados dos veces por el mismo delito, serán beneficiados con la retroactividad de la ley, se presumirá su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, no serán objeto de expulsión colectiva. Pero México, al ratificarla, hizo reserva en donde se establecía que ésta requería resolución definitiva de autoridad judicial, esto con base en los artículos 33 de la Constitución Federal y 125 de la Ley General de Población,



porque el párrafo cuarto de la Circular 22 de la Convención se opone al artículo constitucional, y este último debe prevalecer. El arma que la Constitución da al Ejecutivo Federal con la expulsión, ha sido usada en favor de la solidaridad internacional, pero si un trabajador es expulsado no perderá sus derechos, ape­gándose a la justicia, principios laborales y derechos humanos.

En el caso de que un Estado miembro de la Convención estime que otro incumple sus obligaciones, podrá, mediante comunicación escrita, poner el asunto a la atención de ese Estado. De no resolverse a la satisfacción de ambos, podrán remitirlo al Comité que intercederá para llegar a una solución. El Comité sólo dará curso a las comunicaciones respecto a las cuales se hayan agotado todos los recursos que internamente establezca el respectivo Estado miembro, salvo que a su juicio el trámite se prolongue injustificadamente o no ofrezca un amparo eficaz a la persona. La fuerza moral de las recomendaciones que en su caso dicte el Comité, harán rectificar a más de un Estado arbitrario. Cualquiera de las partes tiene derecho a la reparación del daño, y todo Estado miembro debe garantizarla sin importar que los infractores actúen en ejercicio de sus funciones oficiales. No sólo se prevé la presión moral vía los alegatos, sino la obligación concreta para el Estado responsable. Y si no lo repara, sabemos que en ciertos casos las presiones financieras, económicas y políticas de la comunidad internacional pueden obligar a un Estado violador a cumplir. Hay que destacar que los países poderosos, a pesar de cometer la mayoría de las violaciones, son los que menos reparan los daños cometidos, ¿y contra ellos qué presión internacional vale?

La Convención es un tratado multilateral abierto a la ratificación o adhesión de todos los Estados. Al ser adoptada por la Asamblea General, debe ser firmada por los Estados, lo cual indica su voluntad de adoptar sus estándares. Normalmente este proceso está a cargo del

Poder Ejecutivo del gobierno, para que después sea reconocida como un acuerdo formal con la aprobación del Poder Legislativo. En México fue aprobada por la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión el 14 de diciembre de 1998, por lo que, para su debida observancia, y en cumplimiento de lo establecido en la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política, se promulgó el decreto por el Poder Ejecutivo Federal.

Para que la Convención entrara en vigor se requería la ratificación de un mínimo de 20 Estados, cumpliéndose esta condición cuando Guatemala y El Salvador lo hicieron el 14 de marzo de 2003. A la fecha, los países que la han ratificado son primordialmente expulsores y de tránsito de migrantes como los siguientes:

Número	País	Fecha de ratificación	Situación migratoria
1	Azerbaijan	11 Enero 1999	Expulsor
2	Belice	14 Noviembre 2001	Expulsor
3	Bolivia	12 Octubre 2000	Expulsor
4	Bosnia & Herzegovina	13 Diciembre 1996	Expulsor
5	Cabo Verde	16 Septiembre 1997	Expulsor
6	Colombia	24 Mayo 1995	Expulsor-Receptor
7	Ecuador	6 Febrero 2002	Expulsor
8	El Salvador	14 Marzo 2003	Expulsor
9	Egipto	19 Febrero 1993	Expulsor
10	Francia	29 Marzo 1953	Expulsor-Receptor
11	Filipinas	5 Julio 1995	Expulsor
12	Ghana	8 Septiembre 2000	Expulsor
13	Guatemala	14 Marzo 2003	Expulsor
14	Guinea	8 Septiembre 2000	Expulsor
15	México	8 Marzo 1999	Expulsor-Receptor
16	Marruecos	21 Junio 1993	Expulsor
17	Senegal	9 Junio 1999	Expulsor
18	Seychelles	15 Diciembre 1994	Expulsor
19	Sri Lanka	11 Marzo 1996	Expulsor
20	Tajikistan	8 Enero 2002	Expulsor
21	Uganda	14 Noviembre 1995	Expulsor
22	Uruguay	15 Febrero 2001	Expulsor-Receptor

Adicionalmente, diez países han firmado la Convención: Chile en 1993, Bangladesh en 1998, Turquía en 1999, Comoros, Guinea-Bissau, Paraguay, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona en 2000, y Burkina Faso y Togo en 2001. Ningún país occidental receptor de migrantes ha aceptado la Convención, a pesar de que la mayoría de los trabajadores migratorios (casi cien millones de un total de 175) viven en Norteamérica, y muchos están en la India, Japón, Australia y los Estados del Golfo, que tampoco han ratificado la Convención. Durante el 2002, el Parlamento Europeo alentó a los Estados miembros de la Unión Europea (UE) a ratificarla. En enero de 2003, el presidente de Brasil, Lula da Silva, reafirmó el compromiso de su país con los instrumentos de derechos humanos, incluida la Convención, e Italia ha incorporado normas de la Convención en su Ley de Inmigración de 1998.

La ratificación de la Convención por parte de un Estado significa que el Poder Legislativo la ha adoptado y se compromete a incorporarla en sus leyes nacionales. Desde el 1 de julio de 2003 —que entró en vigor—, estos países están obligados legalmente por la Convención. Sin embargo, algunos Estados consideran que su legislación nacional actualmente protege de un modo satisfactorio a los trabajadores migratorios, como el caso de los países occidentales, por lo que argumentan que sería superfluo ratificar la Convención. Existen también razones de orden práctico para esta situación: algunos Estados tienen un número pequeño de migrantes en su territorio, y por lo tanto no se percibe la necesidad de legislar sobre este tema; en otros casos, la Convención no es bien conocida y por eso no constituye una prioridad en la agenda política; además algunos Estados carecen de la infraestructura legal necesaria para aplicarla y se muestran reacios a ratificarla; por ejemplo, cuando entró en vigor, México se vio presio-



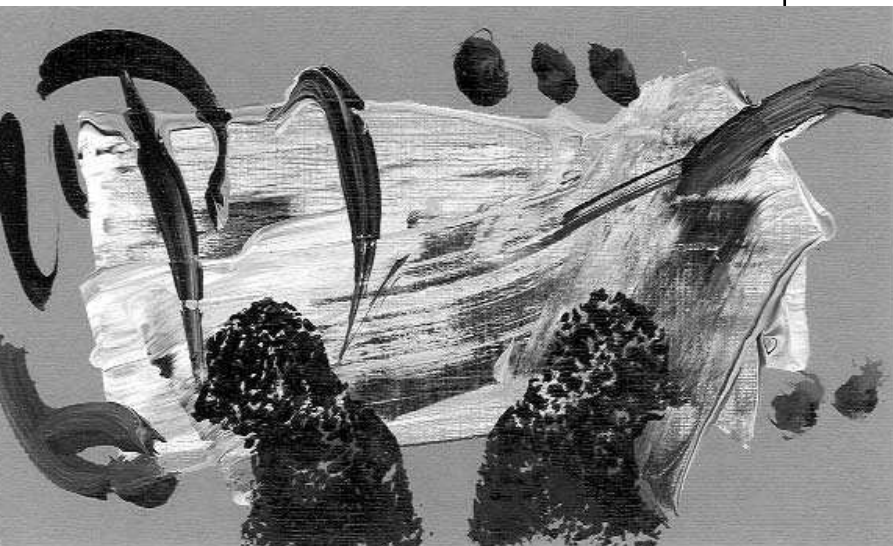
nado a promover diversas reformas legislativas en muchas materias.

Se aplica durante todo el proceso de migración: preparación, partida, tránsito, estancia y ejercicio laboral en el Estado de destino (o de empleo), así como al regreso a su país natal. Es decir, se trata de dar la aplicación más amplia en los ámbitos personal y temporal para la mejor protección. La tutela se aplica igualmente, sin importar las variadas condiciones y formas de contratación del trabajador emigrado. Aunque sí establece ciertas modalidades y especificidades.

Es importante explicar que la Convención se aplica solamente a los trabajadores migratorios y no a los refugiados, cuya protección se establece en la Convención de Ginebra

de 1951, aunque la complejidad de los flujos migratorios contemporáneos desafía la distinción entre trabajadores migratorios y refugiados. En esencia ambos son migrantes por el hecho de trasladarse de su lugar de origen a otro. Más bien la diferencia radica en las causas que provocan ese traslado, por ejemplo, al refugiado lo induce el temor de persecución por racismo, religión, nacionalidad, pertenencia a un grupo social particular, u opinión política, y el trabajador migrante es la persona que va a ser, está o ha sido empleada en una actividad remunerada en un Estado, sin importar que sea documentado o indocumentado.

La mayoría de los países industrializados son, por ende, económicamente dependientes de los trabajadores migratorios. En países como Suiza y Australia representan casi el 25 por ciento de la fuerza laboral, y este porcentaje se eleva al 74 por ciento en los Emiratos Árabes Unidos. La Convención constituye un tratado internacional exhaustivo respecto a la protección de los derechos de los trabajadores migratorios, y hace énfasis en la conexión entre migración y derechos humanos, la cual se convierte en un asunto político crucial de interés mundial, siendo un vehículo



importante para proteger a sus ciudadanos que viven en el exterior.

A pesar de que México conformó el pequeño grupo de países que propusieron la Convención, también fue uno de los que más cabildeo requirió para aprobarla, debido a la oposición de algunas dependencias gubernamentales, principalmente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, porque altos funcionarios se dieron cuenta de los varios derechos laborales que la Convención otorgaba a los inmigrantes centroamericanos y a los propios trabajadores migratorios internos, la mayor parte indígenas, dentro de nuestro país. Con esa actitud sólo se demostró un racismo y una xenofobia imperdonable y vergonzosa ante la comunidad internacional, y finalmente logramos en cierta medida desaparecer al ser ratificada en el sexenio del presidente Ernesto Zedillo. Paradójicamente, al ser ratificada por México esta Convención, representó otra barrera más para un Acuerdo Migratorio con Estados Unidos. La razón es muy obvia, ambos gobiernos no piensan ratificarla nunca y jurídicamente México no puede aceptar un acuerdo bilateral con condiciones que minimicen los derechos establecidos en un Tratado Internacional, al que estamos sujetos, como lo es la Convención.

Hasta la fecha, Estados Unidos y Canadá siguen oponiéndose a esta Convención, así como lo han hecho con la mayoría de instrumentos internacionales emanados de diversos organismos, como la OIT, entorpeciendo no sólo el desarrollo del Derecho internacional, lo que resulta inconcebible para la comunidad

mundial, ya que ambos países, desde su origen, se poblaron por migrantes, sino que también contribuye al retroceso económico, jurídico y social de Canadá y por ende de México, dando por resultado un completo instrumento internacional que no puede producir efectos jurídicos entre México y Canadá, ya que este último se niega a ratificarla, contradiciendo con ello su propia política migratoria, actualmente considerada como una de las más flexibles, congruente y humana en el mundo.

#### La ratificación de normas internacionales del trabajo beneficiaría a los TAM del Programa en Canadá

A partir del 12 de septiembre de 1931, México forma parte de la OIT, cuya labor normativa constituye la fuente más importante del Derecho Internacional del Trabajo. Ello se debe al carácter universal de la organización y al cuidado y sapiencia con que son elaborados, representando así un instrumento internacional colectivo que influye considerablemente en el desarrollo de los derechos humanos y de la política social en el mundo. Ésta no es la única actividad desplegada por la OIT, ya que desarrolla otras de gran trascendencia como la asistencia directa a numerosos países en diferentes aspectos del desarrollo laboral. La Constitución de la OIT establece también principios en materia laboral a los que están obligados a cumplir sus 175 Estados miembros.

Las normas de la OIT revisten la forma de convenio o recomendaciones, instrumentos que ha adoptado desde su fundación —en 1919—. A la fecha, su número de convenios se eleva a 180, de los cuales 78 han sido ratificados por México, 30 por Canadá y 14 por Estados Unidos. Entre los convenios y las recomendaciones existe una diferencia muy marcada, que reposa en su fuerza obligatoria. El número actual de recomendaciones es de 185. Los convenios son de carácter universal, pretendiendo que sean ratificados y aplicados por todos los países, independientemente del nivel de desarrollo económico o del sistema social de cada uno de ellos. Las normas internacionales del trabajo recogen objetivos y reglas ampliamente aceptadas; su propósito es siempre el mismo: establecer una norma del



trabajo que pueda utilizarse a escala internacional, con la posibilidad de que pueda ser modificada o adaptada ulteriormente, ya que han debido adaptarse a un mundo de cambios determinantes para la sociedad internacional, como conflictos bélicos, crisis económicas, políticas, sociales y cambios culturales. Para su creación existe un proceso legislativo, único en su género, en el que participan gobiernos y representantes de los empleadores y de los trabajadores de todas partes del mundo; se utiliza un doble debate, tratando el tema en dos sesiones de la Conferencia Internacional del Trabajo. Es así como le compete a México cada Estado soberano transformar en obligaciones jurídicas vinculantes esos objetivos y reglas aceptados universalmente; ello se hace mediante la ratificación. Por todo esto, los órganos de la OIT se han opuesto sistemáticamente a la idea de establecer distintas normas para diferentes regiones o determinados grupos de países. La Constitución de la OIT estipula que, al elaborar normas internacionales del trabajo, se “deberá tener en cuenta aquellos países donde el clima, el desarrollo incompleto de la organización industrial u otras circunstancias particulares hagan esencialmente diferentes las condiciones de trabajo”.

El propósito primordial de la OIT es adoptar normas internacionales que aborden el problema de las condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones. Esencialmente se traducen en un acuerdo internacional tripartito sobre dichos asuntos, y revisten la forma de convenios o recomendaciones.

a) Los Convenios son tratados internacionales, instrumentos creados para obligar jurídicamente a los países que los suscriben, generadores de obligaciones definidas, a cuyo cumplimiento quedan sujetos los Estados miembros por el hecho de la ratificación. Se encuadran en los llamados tratados colectivos, firmados por un número importante de Estados, abiertos a la adhesión, y destinados a establecer reglas generales, aplicables con independencia del número o de la importancia política de las partes. No lo son propiamente para regir su respectiva conducta frente a los demás, sino básicamente para con sus propios nacionales, es decir, para regular una actuación en el ámbito interno, una vez que opera la ratificación, el Estado que acepta queda obligado jurídicamente. Su texto es resultado de

la opinión de los gobiernos concurrentes, trabajadores y empleadores. La OIT siempre ha sido partidaria del sistema tripartito, que es su principio fundamental. El copioso contenido de los convenios internacionales, el tratamiento que de ellos han recibido múltiples temas laborales, la coherencia de la reglamentación previa y sobre todo la trascendencia real de tales convenciones, han hecho que se les considere como una verdadera legislación internacional del trabajo.

b) Recomendaciones: no son instrumentos vinculantes que versan sobre los mismos temas de los Convenios y recogen directrices que pueden orientar la política y la acción nacional. Éstos complementan el producto de la actividad normativa de la OIT, ya que la mayoría tiene como finalidad apoyar a los tratados en cierta materia y no hacen surgir para los Estados la obligación de incorporar a su legislación y prácticas nacionales los principios rectores contenidos en ellas. En realidad, la obligación de los países adheridos a la OIT se reduce a someter la recomendación a las autoridades que compete el asunto, con el fin de que adopten las medidas que estimen pertinentes, y a rendir informes que solicite la OIT.

c) También existen documentos menos formales como códigos de conducta, resoluciones y declaraciones.

El consejo de administración ha clasificado por temas sus convenios y recomendaciones, a saber: derechos humanos fundamentales, empleo, política social, administración del trabajo, relaciones laborales, condiciones de trabajo, seguridad social, empleo de mujeres, trabajadores migrantes y de plantaciones. Existe un mecanismo de control de aplicación de las normas internacionales del trabajo, el cual se basa en que al ratificar un miembro se obliga a informar periódicamente sobre las medidas tomadas para hacer efectivas las disposiciones del instrumento. Esto se hace en caso de una reclamación específica contra un Estado miembro, pero en cuanto a los principios de libertad sindical que cimentaron la fundación de la OIT, se puede presentar reclamación incluso contra Estados miembros que no hayan ratificado el convenio.

Otro punto importante es el de la ratificación, acto mediante el cual un Estado miembro se compromete oficialmente a tomar las medidas necesarias para hacer



efectivas las disposiciones de un convenio de la OIT, tanto por ley como en la práctica, tal como lo establece el artículo 19 de su Constitución. Cuando un país ratifica un convenio, automáticamente acepta dos cosas importantes: una, incorporarlo en la legislación nacional y aplicarlo, y dos, someterse al control de la OIT en lo que respecta a las medidas tomadas para aplicar ese convenio. Algunos convenios prevén determinadas exclusiones, excepciones u opciones, se estipula que si el Estado desea acogerse a esas cláusulas de excepción, debe notificarlo en una declaración que debe presentar al mismo tiempo que la ratificación para que esta última sea válida. El director general de la OIT, al recibir las ratificaciones de los convenios, las registra y las comunica

a todos los Estados miembros de la organización y al secretario general de Naciones Unidas. Para que un convenio sea jurídicamente vinculante para el Estado que lo ha ratificado, deberá estar vigente, se prevé que entrarán en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el director general y, posteriormente, para los demás miembros.

A continuación se muestra un listado de los convenios ratificados por México, Canadá y Estados Unidos. A la fecha, los dos primeros han ratificado 18 convenios, de los cuales 9 son de temas generales sobre el derecho laboral, pero ninguno ha sido firmado sobre migración agrícola:

<b>Convenio</b>	<b>País que lo ratificó</b>
Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928	M-C
C63 C. sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938	M-C
C80 C. sobre la revisión de los artículos finales, 1946	M-C-EUA
C87 C. sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	M-C
C100 C. sobre igualdad de remuneración, 1951	M-C
C105 C. sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	M-C-EUA
C111 C. sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	M-C
C116 C. sobre la revisión de los artículos finales, 1961	M-C
C144 C. sobre la consulta tripartita, 1976	M-EUA
C150 C. sobre la administración del trabajo, 1978	C-EUA
C160 C. sobre estadísticas del trabajo, 1985	M-C-EUA
C182 C. sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	M-C-EUA
C63 C. sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938	M-C
C80 C. sobre la revisión de los artículos finales, 1946	M-C
C87 C. sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	M-C-EUA
C97 C. sobre los trabajadores migrantes de 1949	No lo han firmado
C100 C. sobre igualdad de remuneración, 1951	M-C
C105 C. sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	M-C
C111 C. sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	M-C-EUA
C116 C. sobre la revisión de los artículos finales, 1961	M-C
C143 C. sobre trabajadores migrantes, 1975	No lo han firmado
C144 C. sobre la consulta tripartita, 1976	M-C

Abreviaturas: México (M), Canadá (C), Estados Unidos de Norteamérica (EUA).

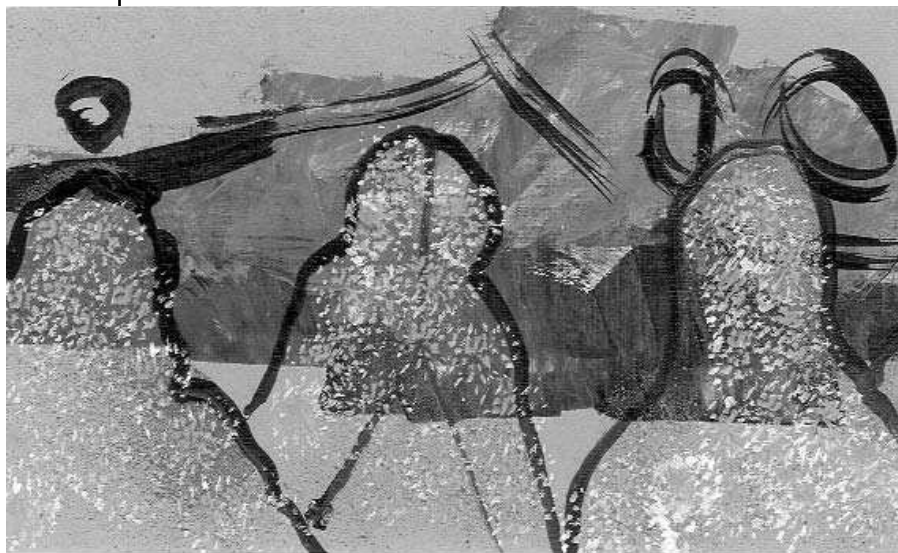
La OIT ha adoptado dos convenios en materia migratoria y que por cierto sorprendente y vergonzosamente nuestro gobierno no se ha preocupado por ratificar, por lo que es más que obvio su desinterés por proteger a nuestros migrantes. Estos convenios son:

- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), se aplica a los trabajadores que emigran y establece disposiciones sobre las condiciones en que se dan las migraciones, y para garantizar la igualdad de trato; contempla la información que los Estados deben poner a disposición unos de otros; la creación de servicios de asistencia e información gratuitos para los migrantes; facilidades de salida, estadía y su acogida; servicios médicos para ellos y sus familias; la no discriminación; un trato no menos favorable respecto a sus nacionales; la Recomendación núm. 86 complementa este convenio.

- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), impone la obligación general de respetar sus derechos humanos fundamentales y de adoptar las medidas necesarias para detectar y suprimir las migraciones clandestinas y el empleo ilegal de migrantes. También obliga a los Estados ratificantes a fomentar una auténtica igualdad de trato laboral. La Recomendación núm. 151 complementa este convenio.

Definitivamente, una de las grandes labores políticas, diplomáticas y de cabildeo a que están obligados los tres gobiernos, es la de crear conciencia nacional e internacional sobre la importancia y urgencia de adoptar todos los instrumentos internacionales, si no, no sirve de nada una de las labores más importantes de la OIT, único organismo internacional especializado de la ONU que sobrevivió a la Segunda Guerra Mundial.

“La paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social”, éste es el preámbulo de la Constitución de la OIT, frase medular desde su creación, ya que la justicia social incrementa las posibilidades de paz duradera. La piedra angular del sistema de normas internacionales del trabajo es la esperanza de derrotar la injusticia social. Sabemos que la mano de obra barata propicia la baja productividad y el derroche de



recursos humanos. ¿Por qué una empresa debería tratar de utilizar de manera “más inteligente” sus recursos humanos, si para seguir generando beneficios le basta utilizar más mano de obra barata en un entorno que suprime los costos de la mano de obra? Todo aporte a un entorno que respeta y recompensa el uso inteligente de la mano de obra —en particular el aporte a escala nacional de las normas internacionales del trabajo— contribuye al desarrollo de los recursos humanos nacionales y acrecienta las posibilidades de captar la inversión extranjera directa y lograr el crecimiento económico. Seguir recurriendo a la mano de obra barata perpetúa un ciclo de pobreza sustentado por los bajos costos y la baja productividad para mantener los ingresos.

#### Propuesta migratoria o programa bracero de tres años

El próximo noviembre será determinante para la situación política mundial, para el futuro estadounidense y sobre todo para el desarrollo mexicano. En esa fecha serán las elecciones presidenciales en Estados Unidos. Ganarlas es el objetivo más importante del actual Presidente George W. Bush, y entre sus estrategias resaltan dos: reforzar las medidas de seguridad antiterroristas y retomar su propuesta migratoria, esbozada recientemente, con la que planea obtener el apoyo de los 23 millones de latinos que viven y laboran en el país vecino.

Su propuesta migratoria no es una iniciativa formal, sino sólo un borrador con una vaga idea de una



“Reforma de Inmigración Equitativa y Segura”, que contempla un “Programa de Trabajo Temporal” para migrantes indocumentados, en el que se descarta totalmente la amnistía, fundamentándose en que estaría violando leyes de su país, solaparía en cierta forma la inmigración ilegal y provocaría falsas expectativas para la obtención de la ciudadanía estadounidense.

Aunque en un inicio el presidente Vicente Fox consideró como insatisfactoria la propuesta migratoria de Bush, poco después se retractó, reconociéndola como suficiente, con “cara humana” y que surgía como respuesta a las acciones del gobierno mexicano en la defensa de los derechos de sus connacionales, representando un apoyo hacia los trabajadores radicados en

esa nación sin documentación. Inmediatamente después surgió la “espontánea” declaración del excanciller Jorge Castañeda, quien la calificó como un “Acuerdo migratorio”, y como un “triumfo” del mandatario mexicano. En Estados Unidos, los políticos simpatizantes de Bush juzgaron que la propuesta crearía una estructura legal para controlar el flujo migratorio, eliminar virtualmente a los traficantes de personas, disminuir los cruces ilegales en la frontera y sobre todo liberar recursos para fortalecer la seguridad nacional y combatir al narcotráfico y al terrorismo. Los opositores dentro del mismo partido republicano hablaban de una propuesta nacida muerta, o bien de una amnistía disfrazada para los indocumentados, planteada sólo por intereses políticos. Así la calificaron los senadores conservadores y radicales del congreso, Elton Gallegly y Tom DeLay, el primero líder de la mayoría en la Cámara de Representantes.

La propuesta migratoria es obviamente una bandera de campaña electoral por la reelección de Bush, y representa su estrategia más ambiciosa con la que pretende ganar el voto latino. Por ello resulta interesante analizarla desde diversos aspectos, ya que hasta ahora su contenido es vago o ambiguo. No contiene puntos específicos en materia laboral que garanticen los derechos de los beneficiarios. No obstante,

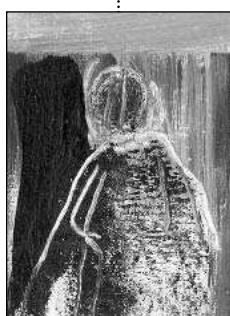
para que dicha propuesta se convierta en realidad jurídica, deberá ser aprobada por el legislativo estadounidense, lo que debido a los tiempos que rigen al Congreso en este año resulta imposible. A continuación se desglosa la propuesta del programa bracero y su impacto:

a) *Ofrecimientos.* El Programa Temporal se aplicará a trabajadores residentes y no residentes en Estados Unidos, y posteriormente (sin especificar el término para que esto ocurra) sólo a los no residentes. No se establece un límite temporal para las personas que ya viven en ese país. Se crearán dos categorías de visas: una para trabajadores extranjeros que aún no están en EUA, y otra para indocumentados que ya residen ahí, mediante

la cual podrían obtener un estatus legal. La visa durará tres años, y a su vencimiento podrá renovarse con ciertos requisitos que no se especifican. En caso de no renovarse, los trabajadores deberán regresar de inmediato a su país de origen. Recibirán una tarjeta para salir y regresar, pero con la condición de no llevar a su familia a EU, excepto bajo circunstancias específicas y por supuesto autorizadas. Se les apoyará para beneficiarse del sistema de retiro de EU, y se elaborará un plan, con sus respectivos gobiernos, para que puedan ahorrar en cuentas preferenciales, sin pagar impuestos, de las que sólo podrían retirar fondos cuando regresen a sus países.

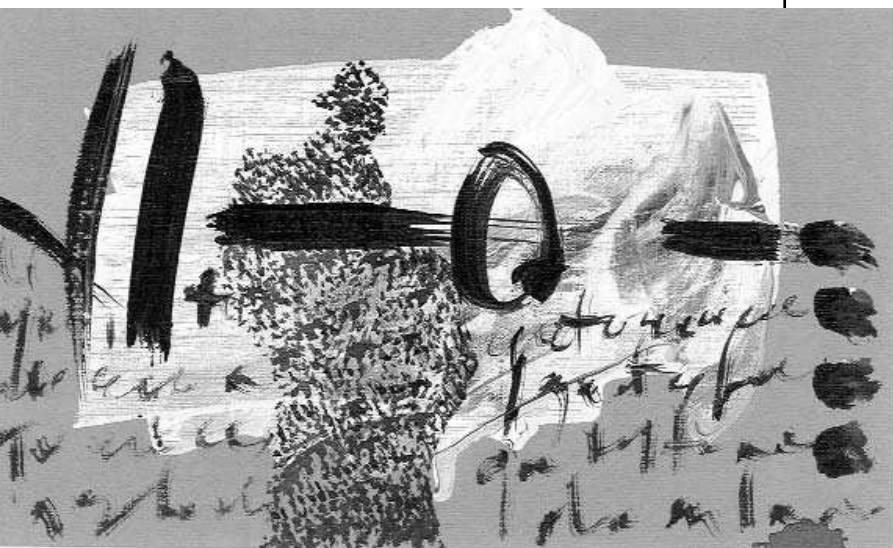
b) *Requisitos.* Para el trabajador: deberá pagar una cuota única por inscripción al Programa Temporal; comprobará que tiene empleo en ese país y que no ha incurrido en problemas con la ley; pagará una multa de mil 500 dólares por haber entrado al país en forma ilegal. Para el empleador: ofrecerá públicamente el empleo a un estadounidense antes de buscar a un trabajador extranjero. Dará un depósito de 500 dólares por cada trabajador contratado, aunque este requisito no se logró confirmar.

c) *Proceso legislativo.* En Estados Unidos, a diferencia de otros países, el riguroso proceso legislativo, los tiempos a los que está sujeto, además de la normatividad interna, provocan que una iniciativa de ley deba de ser perfectamente estructurada y apegada a Derecho. En el caso de la propuesta migratoria del presidente Bush, las ventajas para su aprobación son muy reducidas, y mayores resultan las desventajas. Ventajas: es una propuesta del presidente Bush; cuenta con un fuerte apoyo económico por parte de los empresarios que apoyan la reelección; existe un incremento repentino de la popularidad de Bush; es el candidato republicano más fuerte; los beneficios de la propuesta son para los migrantes indocumentados latinos, principalmente mexicanos, votantes en ese país; hay recuperación económica del último trimestre; se logró la captura de Saddam Hussein. Desventajas: los atentados del 11 de septiembre; el cerco



sanitario por las “vacas locas” en 2002 —lo que representó una pérdida de 150 mil millones de dólares—, así como el de la “gripa del pollo”; la dureza de las medidas de seguridad nacional adoptadas; la crítica de los demócratas a la política social del presidente; la intervención en Irak; la intromisión permanente en asuntos internos de otros países, casualmente productores de petróleo, y su odio hacia Cuba, beneficiado en este rubro por Venezuela, que ya se ha convertido también en acérrimo enemigo de Bush; el abuso en la aplicación del TLCAN; la incesante creación del ALCA; no haber logrado aprehender a Osama Bin Laden; los chantajes políticos y económicos de EUA a diversos países, para beneficiarse en su calidad de miembro permanente del Consejo de Seguridad de la ONU; el receso y la renovación de los miembros del Congreso estadounidense (entra en receso en agosto próximo y reanuda en enero de 2005), además de la lentitud del proceso legislativo para aprobar una iniciativa de esta naturaleza y de la división de opiniones de los representantes republicanos (los debates migratorios suelen tardar años en el Congreso, por ejemplo: la Ley Simpson-Rodino [Immigration Reform and Control Act] que en realidad era una reforma de la Ley de Inmigración y Nacionalidad de 1952, fue enviada como iniciativa al Congreso en marzo de 1982 y promulgada el 6 de noviembre de 1986, es decir, tardó cuatro años ocho meses en ser discutida y aprobada, y la última reforma en la materia fue en 1996, y sólo tardó dos años en ser aprobada).

Por todo esto es importante no confundir los efectos inmediatos de la propuesta, ya que por una parte resulta real que se podría legalizar la situación laboral de ocho millones de inmigrantes con un programa de trabajadores temporales, lo cual facilitaría el paso legal de personas. El efecto virtual es que no les asegura a los trabajadores que vayan a ser regularizados, y que inicien un camino directo a la residencia permanente o a la ciudadanía estadounidense. Aunque se dice que podría proponer al Congreso un aumento al número anual de permisos, definitivamente habrá



que tener los contactos con los empleadores y el conocimiento del mercado de trabajo para poder acceder al programa, lo que resulta una ventaja para los mexicanos, quienes tienen las mejores y mayores redes migratorias. Con todo esto, hay que pensar que los migrantes participarían en forma abierta en la economía estadounidense.

En el ámbito político, Bush enfrenta la oposición de líderes de la comunidad hispana en Estados Unidos, sobre todo de dirigentes sindicales, de legisladores demócratas y hasta de los miembros del sector más conservador del Partido Republicano y de sus representantes en el Congreso.

En lo internacional, al tratarse de un plan que otorga más beneficios a los mexicanos que a otros extranjeros indocumentados, puede obtener el voto de los más de 8 millones de hispanos con derecho a sufragar en el estado de California. De los 538 votos electorales repartidos entre los 50 estados de su país, necesita 270 para ganar y los 55 votos electorales del estado de California podrían garantizar la reelección de Bush, aunque también es una "falacia" pensar que la comunidad hispana va a sufragar por él debido a su propuesta de reforma migratoria.

Al respecto, el gobierno de Vicente Fox mantiene una actitud de cautela diplomática, sobre todo a raíz de lo ocurrido el 11 de septiembre; su última oportunidad para cumplir la promesa de ayuda al migrante mexicano se cierra en diciembre de 2006. De manera que los tiempos para México son de dos a tres años, por lo que su diplomacia tendrá que desarrollar un gran activismo

y cabildeo para asegurar se retome la iniciativa de Bush de una manera que favorezca a nuestros connacionales, una vez instalado el nuevo congreso. Muchos consideran que Fox tendrá que jugar como el ex presidente Carlos Salinas, al negociar el TLCAN, es decir, "obtener todo a costa de todo". En migración, "el diablo está en el detalle", es decir, todo depende de cómo se redacte la iniciativa de ley, por lo que México y los otros países interesados tendrán que desarrollar una gran labor de cabildeo en el Congreso para asegurarse de que sus intereses sean tomados en cuenta.

A diferencia de otras iniciativas presentadas por Bush, sustentadas jurídicamente, esta nueva sólo es ambigua ya que deja a la interpretación una amplia lista de puntos que deberá resolver el Congreso estadounidense. Una de sus principales debilidades es la falta de un mecanismo que regularice la situación de los indocumentados en forma permanente, ya que sólo podría convertirse en un instrumento perfecto para ficharlos y expulsarlos del país. Hasta ahora a la mayoría nos queda claro que las verdaderas intenciones de Bush han sido motivadas en función de su reelección, y por supuesto jamás ha pensado en arriesgar su carrera política con tal de beneficiar a los inmigrantes, sobre todo indocumentados, aunque ellos sean el motor para el desarrollo económico de Estados Unidos. En realidad la propuesta sólo serviría para los empleadores que quieren utilizar mano de obra barata, dándoles la posibilidad de emplearlos legalmente; será un refrito del programa bracero, es decir un plan de trabajadores temporales, sin reglas para su legalización permanente y que sólo se convertiría en una invitación para que se presenten voluntariamente los indocumentados ante las autoridades, para ser fichados y en su momento deportarlos.

Después de lo expuesto, resulta iluso suponer que la propuesta de Bush será aprobada en 2004. Además del receso del Congreso estadounidense que inicia en agosto, el 2 de noviembre se renovarán 435 miembros de la Cámara de Representantes y decenas de los cien senadores, por lo que seguramente los que apoyan y se oponen a la propuesta ya no estén en la próxima sesión legislativa, que inicia en enero de 2005. Asimismo, el Congreso

tiene un calendario inalterable sobre las iniciativas a discutir, y el tiempo que tarda en discutir las es indefinido. Si llegase a aprobarse, sería aproximadamente a finales del 2006, para entrar en vigor a mediados de 2007.

En lo que respecta a los efectos de la propuesta migratoria de Bush, es claro que influiría en el decremento o incremento del flujo migratorio a Canadá en general y en particular por parte de los mexicanos, ya que si bien en un inicio aumentaría la migración laboral hacia Estados Unidos —bajo el argumento de que los migrantes tienen todo arreglado—, pocos entenderían lo que en realidad les ofrece y cumple esa propuesta, corriendo el riesgo de terminar decepcionados. Sin embargo la cercanía de México y EUA resulta más atractiva para el trabajador migrante que Canadá, donde el clima resulta incómodo y su tipo de cambio con relación al dólar estadounidense es considerable. Finalmente, regresar a México les resultaría más económico y rápido desde Estados Unidos, lo que impactaría la entrada de trabajadores migrantes al Programa con Canadá. No obstante, cabe la posibilidad de que al darse cuenta los migrantes del espejismo que representa la propuesta de Bush, decidan irse mejor a Canadá. La disponibilidad de la mano de obra con derechos humanos y laborales disminuidos, ocurren en la práctica, sin embargo, no es lo mismo una situación de *ipso* que una consagrada en la legislación.

### Conclusiones

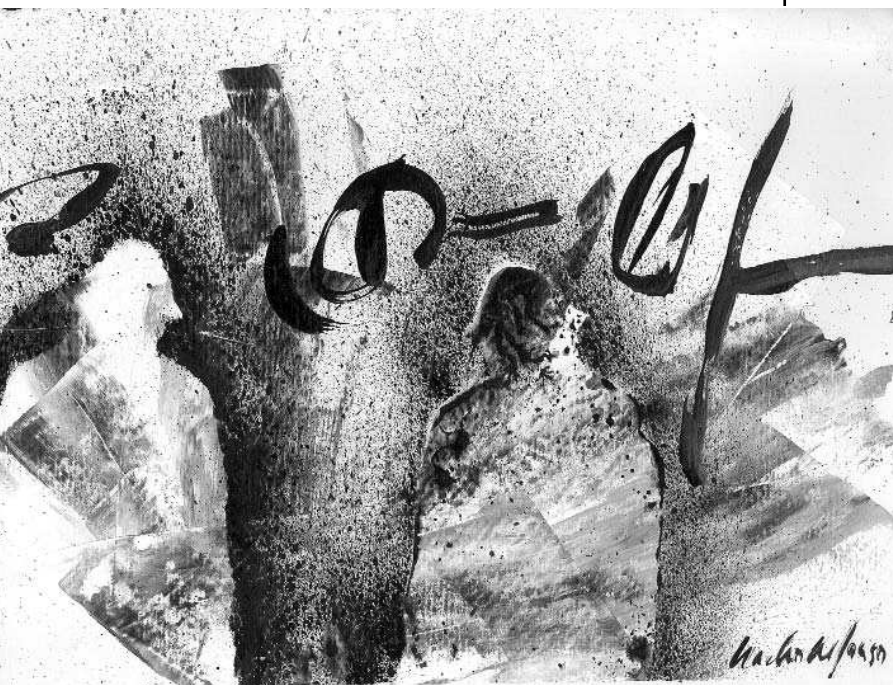
Se dice que la mano de obra barata propicia la baja productividad y el derroche de recursos humanos. Todo aporte a un entorno que respeta y recompensa el uso inteligente de la mano de obra contribuye al desarrollo de los recursos humanos nacionales y acrecienta las posibilidades de captar la inversión extranjera directa para lograr el crecimiento económico. Debido a esto debe reconocerse que es preciso adoptar instrumentos jurídicos internacionales concretos, que propongan soluciones globales a los problemas de los trabajadores migrantes.

Precisamente debido a la importancia que reviste un tratado internacional para cualquier nación, es urgente y necesario que una de las condiciones a establecer en todo instrumento jurídico de esta magnitud deba ser la protección garantizada a los migrantes, así como sus derechos laborales y humanos, ya que sin ellos el comercio internacional no tendría el óptimo desarrollo que se pretende, porque los indocumentados representan la primera fuente de ingresos en lo que se refiere a impuestos, principalmente en Estados Unidos, y en donde paradójicamente son quienes menos se benefician de ellos. Esto aplica en específico en el estado de California, en donde son la mayor parte de su Producto Interno Bruto (PIB), y que sin ella, fácilmente su economía se desplomaría, pero también hay más beneficiados con la migración indocumentada, como la delincuencia organizada (llámese tráfico de personas —actualmente considerado como el segundo negocio más lucrativo del mundo—, tráfico de armas, narcotráfico, trata de blancas, prostitución infantil, etcétera). Otro beneficiado es George W. Bush, quien en tantas ocasiones, con sus frases burlescas, crueles y cínicas, ha llegado a utilizar como gancho populista a los indocumentados, diciendo que su país se beneficia de los sueños y del optimismo de los migrantes, y les asegura que con su propuesta saldrán de la sombra. Además afirma que siempre los ha considerado buenos, decentes y honorables. Y para contribuir a esto, nuestro presidente no se queda muy atrás, al asegurar en la reciente Cumbre de las Américas, que Bush es un buen presidente cuya actuación responde a circunstancias extraordinarias.

Ante esto, no debemos eximirnos de responsabilidad y de culpa, ya que por un lado exigimos protección, derechos y trato digno para nuestros connacionales, cuando en nuestro país violamos flagrantemente los derechos humanos de los migrantes indocumentados caribeños, centro y sudamericanos, que intentan o logran ingresar a nuestro territorio, por lo que somos corresponsables en gran medida,







al permitir la incompetencia, corrupción e impunidad de quienes se dicen ser autoridades.

Por lo tanto, los gobiernos de Canadá, México y Estados Unidos deben reconocer la existencia de instrumentos jurídicos internacionales determinates, como la Convención Internacional para la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, adoptada por la secretaría general de la ONU, y los convenios adoptados por la OIT, principalmente relacionados con migración. Ellos constituyen una respuesta a la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes, quienes deben desafiar la desventaja que representa vivir y trabajar en un país que no es el suyo, además de sufrir por la errónea idea que imperdonablemente se ha difundido en todo el mundo, la cual afirma que los migrantes no tienen derechos humanos.

No sirve de mucho que sólo los países expulsores de migrantes ratifiquen estos tratados y los receptores de migrantes no lo hagan, por lo que deben tener presente los gobiernos que si no ratifican estos instrumentos, no producirán ningún efecto jurídico en beneficio de los migrantes, ya que sin la firma de sus países no existe obligación de éstos a cumplir con lo establecido en los tratados internacionales. Por tanto, la buena inten-

ción de proteger a esta minoría por parte de los organismos internacionales como la ONU queda sólo en eso, en buenas intenciones y no en realidades, y tristemente sólo son letra muerta.

#### BIBLIOGRAFÍA

Memorándum de Entendimiento firmado entre los gobiernos de México y Canadá en 1974, sobre el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales Migratorios.

Programa para la mancomunidad de Trabajadores Agrícolas Estacionales caribeños y mexicanos (*Commonwealth Caribbean and Mexican Seasonal Agricultural Workers Program*, CCMSAWP).

Mellado Pérez, Xiomara Marinka, "Análisis jurídico del Acuerdo para el Empleo Temporal Agrícola entre los gobiernos de México y Canadá", México, tesis de licenciatura en Derecho, Universidad Tecnológica de México, 2000.

#### Legislación

*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, Porrúa, 2004.

*Ley sobre la Celebración de Tratados*, México, Porrúa, 2004.

*Ley General de Población*, México, Porrúa, 2004.

Constitución Canadiense.

Constitución de Estados Unidos de América.

#### Tratados internacionales

Tratado de Libre Comercio de América del Norte, Texto oficial, México, Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, 1 enero de 1994.

Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte, Texto oficial, México, Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, 1 enero de 1994.

Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados celebrados entre Estados, México, 27 de enero de 1980.

Convención Internacional para la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, adoptada por la Organización de las Naciones Unidas, México, julio de 2003.

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo.

#### Páginas web

Página oficial del candidato demócrata John F. Kerry  
www.johnkerry.com

Organización Internacional del Trabajo www.ilo.org/spanish

Organización de las Naciones Unidas www.onu.org

Embajada de Canadá en México www.canada.org.mx

Embajada de Estados Unidos en México

www.usembassy-mexico.gov

## Trabajadoras agrícolas migrantes temporales en Canadá\*\*

**L**a celebración del aniversario número 30 del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá (PTAT), significa una oportunidad inconmensurable de reflexión sobre los aspectos históricos, actuales y de proyección de un exitoso instrumento de cooperación internacional entre México y Canadá.

De hecho, es apenas en los últimos años que presenciamos un *boom*<sup>1</sup> en la producción de literatura académica y periodística sobre el programa. Tanto en México como en Canadá han surgido una serie de tesis de grado, reportes oficiales y no gubernamentales, artículos científicos y periodísticos y hace tan sólo dos años, el primer libro dedicado exclusivamente al tema. No obstante, la literatura disponible aún es incipiente y de manera eminente persiste la atención a sólo una parte de los participantes, los hombres trabajadores agrícolas.

El acercamiento que aquí presento<sup>2</sup> pretende proporcionar una base para la interpretación distinta del multicitado PTAT. Trata de enfocar la atención en hombres y en mujeres dentro de un ámbito de relación laboral y de vida, en un contexto en el que tradicionalmente ellas estaban excluidas de participar, debido a arraigadas concepciones sociales de género tanto en México como en Canadá respecto al papel “secundario” de la mujer como proveedora del hogar e incluso como cabeza de familia.

La información aquí mostrada ha sido y continúa siendo recabada bajo la perspectiva de género, como categoría de análisis en las ciencias

\* Universidad Autónoma Chapingo.

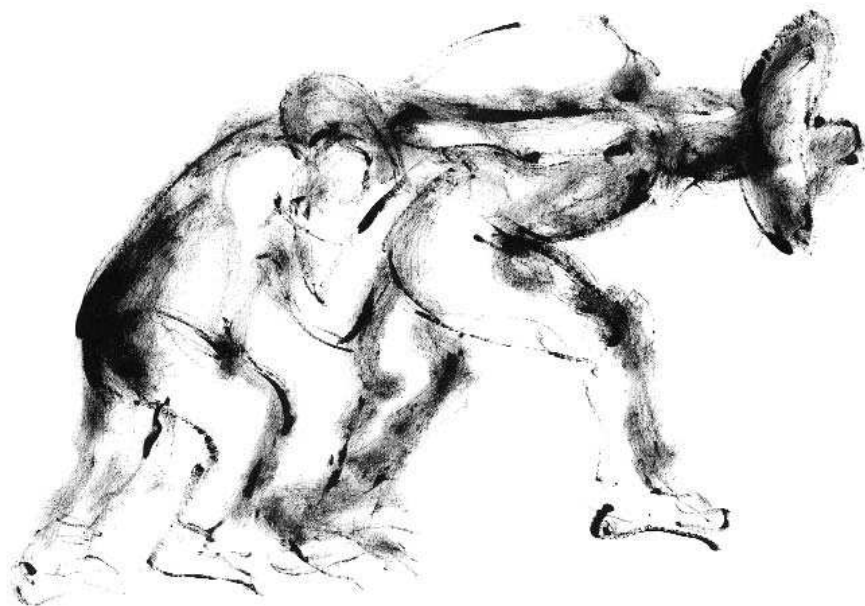
\*\* La información de las entrevistas es parte del proyecto de investigación “Mujeres trabajadoras migrantes mexicanas y horticultura canadiense: género y reestructuración global de los sistemas agroalimentarios”, diseñado y dirigido por la Dra. Kerry L. Preibisch, quien obtuvo financiamiento del Consejo Canadiense para las Ciencias Sociales y las Humanidades (SSHRC, por sus siglas en inglés).

<sup>1</sup> Palabra inglesa, cuyos significados incluyen entre otros: detonación, explosión, trueno.

<sup>2</sup> Iniciada en 1998, esta investigación siguió su curso en México y en Canadá, financiada en su mayor parte con recursos propios. Como ya señale, en 2002 fue parcialmente apoyada por el SSHRC.







sociales; busca constatar en diversos ámbitos, que las diferencias entre hombres y mujeres no sólo son biológicas, sino socialmente construidas, de modo que someten a ambos géneros a determinados roles que parecieran inamovibles.

Como se apreciará en este artículo, las trabajadoras agrícolas mexicanas migrantes temporales en Canadá son mujeres que rompen múltiples fronteras: geográficas, económicas, políticas, sociales y sobre todo culturales; salen de los roles socialmente asignados y se manifiestan con un rostro hasta ahora poco explorado. Para fines de este artículo, hago énfasis en aspectos relativos al perfil de las trabajadoras y en algunas consecuencias importantes que son resultados de su participación en el PTAT.

#### Revisión de literatura

El fenómeno poblacional que enmarca la participación de mujeres en el PTAT es el de la migración, entendida como el traslado de individuos a partir de una zona de origen, que implica una estadía continua o permanente en un nuevo lugar de destino o de residencia habitual. Ello incluye atravesar límites de división geográfico-administrativa (Valdivia, 1999). Por ende, la migración internacional se refiere a aquella que trasciende las fronteras nacionales.

Las razones por las cuales los individuos migran son tan diversas como la población a la que se haga referen-

cia. No obstante, en un contexto de procesos de reestructuración, principalmente económica, a nivel mundial, el PTAT es un instrumento exitoso de las relaciones internacionales a través de la cooperación entre dos países, que provee a ambos con la oportunidad de organizar el movimiento de migrantes por razones laborales en sus respectivos territorios. La migración de hombres y mujeres mexicanos significa, por un lado, la oportunidad de tener empleo ante la insuficiencia de fuentes de trabajo en México y, por otro, suplir las necesidades de fuerza de trabajo extranjera que tienen los granjeros canadienses, ante la tradicional escasez de fuerza de trabajo agrícola local.<sup>3</sup>

A pesar de que el destino recurrente de los trabajadores migrantes mexicanos —legales o ilegales— continúa siendo Estados Unidos, donde la fuerza de trabajo de hombres y mujeres es utilizada básicamente en actividades poco “calificadas”, con los bajos salarios que ello implica, ambos países tienen muy escasos mecanismos de cooperación para administrar y proteger esta fuerza laboral. En este sentido, existe el Programa H2A, que permite a los granjeros estadounidenses solicitar al Departamento del Trabajo el aval para contratar trabajadores agrícolas temporales de otros países, particularmente de México.<sup>4</sup>

En contraste, por tres décadas, México y Canadá han establecido un acuerdo sobre trabajadores agrícolas temporales, concebido en beneficio de ambos países a través de la migración legal, que en términos prácticos

<sup>3</sup> En términos formales, el objetivo general del PTAT es promover, seleccionar y reclutar el envío de trabajadores agrícolas temporales a Canadá, al amparo del Memorandum de Entendimiento suscrito entre los gobiernos de México y Canadá.

<sup>4</sup> Este programa fue iniciado después de la Segunda Guerra Mundial y redefinido durante la década de 1980. Al principio fue diseñado para permitir a los granjeros estadounidenses el empleo temporal de trabajadores agrícolas extranjeros durante los periodos de escasez de fuerza de trabajo local. En realidad, los granjeros han seguido utilizando de manera creciente el H2A para reemplazar permanentemente a los trabajadores domésticos con fuerza de trabajo cautiva. Con poca vigilancia oficial, los granjeros estadounidenses simplemente rechazan trabajadores domésticos u ofrecen salarios tan bajos, que cocinar hamburguesas se vuelve más atractivo (Yeoman, 2001).

es migración controlada. Esto como resultado de la continua demanda de los granjeros canadienses, quienes desde la década los cincuenta solicitaban a su gobierno permitiera la entrada al país de trabajadores agrícolas temporales caribeños. Así, en 1966, el Departamento del Trabajo autorizó la entrada de trabajadores del Caribe, y en 1974 extendió este acuerdo hacia los de México.

Desde los primeros años de su operación, el PTAT ha desarrollado una tendencia creciente en el número de trabajadores empleados. Si bien de 1974 a 1985 mantuvo niveles relativamente estables de operación, con un promedio de 573 trabajadores enviados anualmente, a partir de 1986 presentó incrementos significativos. Considérese, por ejemplo, la estación del 2000 que registró el mayor número de trabajadores agrícolas temporales mexicanos: 9 175 en un lapso de aproximadamente 27 años.



Fuente: Elaboración propia, basada en información de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STYPS), 2002.

De acuerdo con la embajada de México en Canadá, ubicada en Ottawa, Ontario, el PTAT se lleva a cabo en las provincias de Alberta, Manitoba, Nova Scotia, Ontario y Quebec. De entre éstas, Ontario registra la mayor recepción de trabajadores, particularmente de mujeres.

La migración temporal tiende a dirigirse a regiones especializadas en la producción de uno o más productos agrícolas, donde la fuerza de trabajo requerida depende del tipo de producción y de los cambios climáticos a lo largo del año, entre otros factores. Exis-

ten actividades agrícolas temporales que usualmente están dominadas por hombres, y otras en las que la participación de hombres y mujeres es requerida (Chant y Radcliffe, 1992).

En el caso que aquí trato, hombres y mujeres participan en una amplia variedad de cultivos de frutas y hortalizas, en el empaquetado de estos productos e incluso en el enlatado de los mismos a nivel industrial, en particular del tomate. Cabe destacar, por ejemplo, que mientras los hombres tienen exclusividad en el cultivo del tabaco, las mujeres son “preferidas” en actividades manuales dentro de invernaderos de flores y otras plantas, sobre todo de ornato, que a decir de los granjeros canadienses, requieren de las “cuidadosas” manos femeninas para conservarlas en su mejor estado.

Al respecto, un fenómeno trascendente en la evolución reciente del programa es sin duda la diversificación de géneros entre los participantes. Mientras que en el pasado era exclusivamente masculino, en la actualidad el número de mujeres participantes en el PTAT va en franco aumento. Con base en los registros de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STYPS), sólo en la provincia de Ontario hay alrededor de 200 mujeres mexicanas trabajadoras agrícolas, esto es, cerca del 3.5 por ciento del total de la población participante (STYPS, 2002).

Número de mujeres trabajadoras en el programa	
AÑO	TOTAL
1993	77
1994	48
1995	53
1996	57
1997	67
1998	141

Fuente: Elaboración propia, basada en Basok, 2002, p. 35.

#### Diseño de la investigación

Mi interés en el análisis del PTAT precedió mi ingreso a los estudios doctorales en la Universidad de Guelph, en la provincia de Ontario, en Canadá, dado que en mi



familia hay trabajadores participantes en el programa. De ellos escuché atentamente cada detalle del proceso de migración anual, y me percaté de la riqueza que les significa en términos no sólo de experiencia laboral, sino de vida.

Lo que más llamó mi atención fue el reconocer la mínima presencia femenina entre los participantes del programa, razón por la cual elegí como objetivo central de mi estudio el análisis de género sobre las condiciones laborales y de vivienda, así como las experiencias de vida de las mujeres mexicanas en el PTAT.

Desde México empecé la inconmensurable travesía académica, recurriendo a fuentes oficiales ya publicadas y a las personas involucradas en la administración

del PTAT, específicamente en la STyPS. Esto incluyó desde luego a mi propia familia, concretamente a quienes como dije, participan en el programa.

Desde el principio de mis estudios formales en el doctorado en Canadá, simultáneamente realicé trabajo de investigación en fuentes escritas y con individuos responsables de la administración del PTAT, en este caso de la parte mexicana, incluyendo a representantes diplomáticos del consulado en Toronto y de la embajada de México en Canadá.

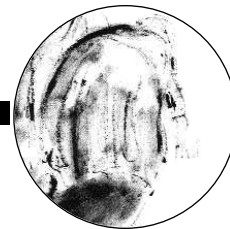
Posteriormente decidí aceptar la invitación para participar en un estudio similar al propio, financiado parcialmente por el Consejo Canadiense para las Ciencias Sociales y las Humanidades (SSHRC, por sus siglas en inglés), y concentré el trabajo de campo en diversos puntos del sur de Ontario.

La ciudad de Leamington la utilicé como referencia “ideal” para entender el fenómeno en estudio, dado el considerable número de trabajadores y trabajadoras agrícolas mexicanos en tal área. La región de Niagara, en la que al menos visité tres comunidades en las cuales están dispersas las granjas que emplean a gran número de trabajadores migrantes, hombres y mujeres, y en donde destaca la mayor contratación de mujeres.

#### Método

**T**omando en cuenta la naturaleza del estudio, utilicé una triangulación de métodos de investigación o una variedad de técnicas metodológicas,<sup>5</sup> incluyendo

<sup>5</sup> La necesidad de hacer una triangulación de métodos de investigación o variedad de técnicas metodológicas para este estudio, surge de la naturaleza misma de la investigación e implica: “...utilizar una variedad de información y métodos sobre el mismo problema de investigación con la finalidad de formular explicaciones menos subjetivas y más coherentes con la naturaleza real de lo que se estudia...el uso de este procedimiento permite también evadir la acusación de que un estudio es simplemente un artefacto de un solo método, de una sola fuente, de una sola percepción o sesgo de investigador...”. (Denzin y Patton, citados en Ganaselall, 1992)



la revisión de fuentes secundarias, entrevistas formales e informales, entre otras.

Al respecto, la técnica conocida como “bola de nieve”, que Babbie (1998) define como el procedimiento para recolectar información sobre algunos miembros de determinada población y luego preguntarle a éstos más datos para localizar a otros miembros que ellos conozcan de la misma población, es sin duda efectiva entre las y los participantes en el programa.

Las entrevistas informales que surgían en cualquier ambiente de vida comunitaria como un restaurante, un parque, el campo de fútbol, la iglesia o la calle misma, proveen de igual manera información invaluable para aproximarse a los diferentes participantes en el estudio.

Las entrevistas formales, realizadas de manera individual, resultan de una larga serie de preguntas previamente diseñadas que tratan de cubrir aspectos económicos, políticos, sociales y culturales de la vida laboral y social de las trabajadoras, tanto en México como en Canadá. Sin embargo, es preciso mencionar que la aparente e inamovible estructura de preguntas vacila, cuando la dinámica misma de la entrevista es conducida por la trabajadora con interesantes vericuetos que las más de las veces significan recordar el dolor, particularmente cuando la última pregunta se trastoca en petición: *cuéntame tu vida*.

Con base en lo anterior, mi investigación tiene como objetivos:

- Conocer el desarrollo histórico del programa.
- Determinar las maneras como las mujeres trabajadoras agrícolas mexicanas han sido incorporadas a un programa en el que antes sólo participaban hombres.
- Describir las condiciones laborales y de vivienda de quienes participan en el programa como trabajadores.
- Escuchar las experiencias de vida de las mujeres trabajadoras agrícolas mexicanas que participan en el programa.
- Registrar la percepción de las propias mujeres sobre los cambios derivados de su incorporación al programa.
- Definir el perfil de estas mujeres en una estrategia de sobrevivencia, basada en la migración internacional.

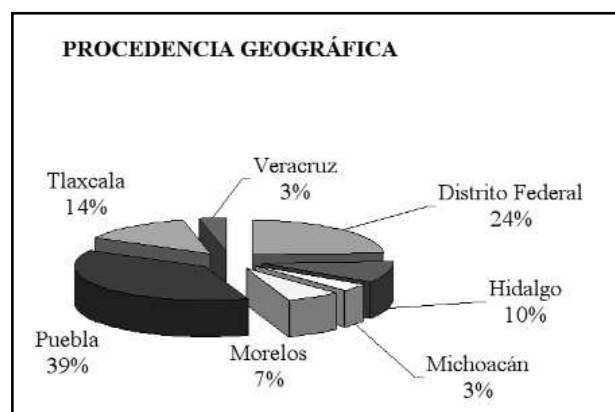
En la actualidad, desde mi ejercicio académico y de investigación en la Universidad Autónoma Chapingo,

sigo esta investigación e incluso me he reencontrado con algunas mujeres a quienes entrevisté en Canadá, ahora en sus lugares de origen.<sup>6</sup>

### Narrativas de las mujeres que rompen fronteras

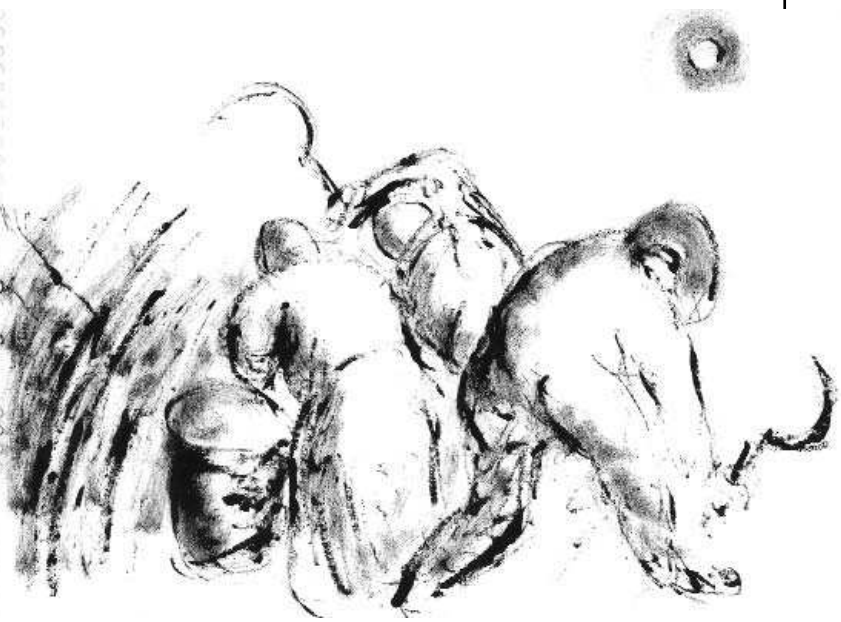
Un aspecto a reconocer es la procedencia geográfica de las mujeres participantes en el programa. La mayoría es originaria de los estados del centro del país —léase Guanajuato, Hidalgo, Estado de México, Morelos, Puebla y Tlaxcala—, en cuyas capitales existe una representación de la STyPS a donde recurren los participantes a realizar sus trámites de ingreso al programa, sin detrimento de que al menos un par de veces acuden también a las oficinas ubicadas en la ciudad capital.

En mi estudio, la procedencia geográfica incluye los estados de Puebla (11), Distrito Federal (7), Tlaxcala (4), Hidalgo (3), Morelos (2), Michoacán (1) y Veracruz (1). Si únicamente se considera el factor numérico como criterio para entender lo que es una población urbana y una rural, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), entonces menos del 80 por ciento de las entrevistadas proviene de poblaciones rurales.



Fuente: Elaboración propia, basada en la investigación de campo, 2003.

<sup>6</sup> Huelga a decir la importancia que tiene como línea de investigación el conocimiento de los efectos en las familias y en las comunidades de origen, resultado de la migración internacional temporal de algunos(as) de sus miembros.



Otro elemento importante es la edad de las participantes que en este estudio fluctúa entre los 23 y los 48 años de edad, con un promedio de 35 años de edad. Si sólo se toma en cuenta la formalidad requerida a las trabajadoras por la STYPS respecto a su estado civil, es decir, de ser preferentemente madres solteras, entonces se encuentra una serie de elementos que en la práctica orientan en otro sentido el requisito formal. Por ejemplo, la mayoría de estas mujeres estuvieron casadas alguna vez, y cuando sus esposos se retiraron del nexo matrimonial, se convirtieron en lo que ellas mismas y la sociedad mexicana tradicional refiere como “dejadas”, sin seguir ningún trámite legal para ser formalmente solteras. De manera que al solicitar su ingreso al programa sencillamente omiten el dato de compromiso matrimonial previo.

- ¡Ah! ¿Cuántos años tienes?  
 —Tengo 35 años.  
 —¿Estado civil?  
 —Este... pues en realidad fui casada...  
 —¡Mhm! ¡Mhm!  
 —Pero... tengo once años separada con mi esposo...  
 —¿Separada formalmente?  
 —No, todavía no me estoy divorciada...  
 —O.K. ¿Y... tienes hijos?  
 —Sí, ¡tengo un varón!  
 —Un varoncito, ¿de qué edad?  
 —¡De diez años!

- ¡Ah! ¿Separada hace once años? Es muchísimo, ¿no?  
 —¡Sí!

Con relación al número de hijos, el promedio es de tres, cuyas edades fluctúan entre uno y 27 años de edad. En ningún caso encontré madre e hija participando en el programa, aunque sí familia extendida, como primas, sobrinas y tías; caso contrario con los hombres, quienes por lo común viajan a Canadá al mismo tiempo que sus hijos, aunque en general llegan a granjas y regiones diferentes. Para las mujeres, el hecho de tener que alejarse de sus hijas e hijos, significaba el mayor costo emocional que enfrentan, como lo ilustra una trabajadora:

- ...¿cómo se sintió su familia Doña... cuando supo que fue aceptada?  
 —Mh... “Nadien” estaba de acuerdo.  
 —¿No?  
 —¡“Nadien” estaba de acuerdo!  
 —¿De sus hijos?  
 —Ni mis hijos, ni mis hermanos...ellos pensaban que yo lo hacía porque yo quería deshacerme de mis hijos, que yo ya no quería estar con mis hijos, al venirme para “acá” ellos pensaban que yo ya no quería...estar con ellos.  
 —¿Y qué hizo usted para convencerlos que eso no era...  
 —Hablé con ellos y les expliqué mis razones...de eso me pusieron un...un...una traba que es muy fuerte, mis hermanos y uno de mis hijos...dicen: si tú te vas, ya no regresas, ya no vas a poder entrar a la casa, le digo pero es que yo me voy a trabajar, para darles porque necesitan ustedes, para que sigan estudiando.  
 —¡Mhm!  
 —No me voy porque no quiero estar con ustedes ni porque no los quiero, precisamente porque los quiero por eso me voy.  
 —¡Mhm!  
 —Dije los quiero mucho por eso voy a ese lugar.  
 —¡Mhm!  
 —Y me voy y me voy. Era poco tiempo, no era, el contrato venía por...cuatro meses pero ya “mhabían” comentado que nunca se cumplían los cuatro meses.  
 —¡Mhm!  
 —Solamente dos tres meses cuando mucho.

—¡Mhm! ¿Y era la primera vez que salía usted de México?

—¡Mhm!

—Pri, por lo tanto ¿primera vez que volaba?

—¡Mhm!

—¿Y qué tal fue su experiencia?

—Fue maravilloso porque...a veces por comentarios de otras personas...

—¡Mhm!

—Como que le meten a uno miedo.

—¡Cierto!

—Pero gracias a Dios, me pareció muy bien el vuelo, no me “marie”, no sentí, no no me sentí mal, no, no tuve miedo tampoco.

—¿Nada?

—¡No!

—¡Y llegó a Toronto!

Con respecto a la experiencia laboral previa de las mujeres trabajadoras, destaca la condición de dependientes económicas mientras estaban casadas, una vez que se separaron y se convirtieron en únicas proveedoras y cabezas de familia, debieron formalizar su empleo a pesar de que antes hubieran desarrollado actividades informales que les generaban cantidades ínfimas de dinero, como para considerar estas actividades como fuente de sustento.

—¿Cómo era mi vida antes de venir a Canadá?

—¡Mhm!

—Como a...una señora de casa.

—¡Mmhh!

—¡Sí! Cuando yo estaba trabaja, traba, en la escuela...

—¡Mmhh!

—A la vez trabajaba como asistente rural, ayudaba a una enfermera.

—¡Mmhh!

—¡Sí! Este “tendía” pacientes eeh...en...en una comunidad rural, ¿sí? Que tenía que ir a inyectar, que tenía que poner suero, que tenía que ver lo de su embarazo, aha? Ayudaba a eso. Tenía que visitar a las...familiares...

—¡Mmhh!

—Que hagan por favor su letrina ¿sí? Que “yerban” el agua para tomar y que por favor sean bien aseados con las manos.

—¡Mmhh!



—Después de eso...ir a la escuela, entraba yo a las siete de la mañana.

—¡Mmhh!

—Y salía a las tres de la tarde, de la escuela.

—¡Aha!

—Llegaba a casa, tres de la tarde, comía y todo.

—¡Mmhh!

—Limpiaba mi casa, hacía el aseo y todo, tenía, recordaba que tenía que ir a visitar una familia “ahorita vengo mamá, voy a visitar una familia” iba yo y daba la plática, regresaba yo y guardaba mis cosas de lo que es así...

—¡Mmhh!

—Y agarraba mis cosas para salir. El...el dinero que yo ganaba, una parte se convertía en la despensa, otra parte en mis cosas personales.

—¡Mmhh!

—Y otra parte a mí.

—¡Mmhh!

—No era mucho, quizá veinte pesos pero para un refresco...

Pareciera evidente que uno de los elementos determinantes en la decisión de migrar de las mujeres es el económico. No obstante, también hay consideraciones de tipo emocional, como querer librarse de una vida matrimonial o familiar desagradable. En todo caso, el elemento común en las entrevistas es el de la mayor capacidad de poder que ellas ejercen una vez que regresan a México con dinero propio.

—Esos recursos que tú generas... ¿cómo los destinas en tu comunidad de origen?



—Bueno mira...yo...ahorita prácticamente, mi esfuerzo es para ayudar a mi esposo y para ayudar a mi casa, él este como te dije está trabajando en una escuela y está estudiando para maestro, entonces él ya habían pasado tres años que estuvo trabajando y no pudo ir a es, a estudiar, a tomar cursos de, de para seguir continuando preparándose, no pudo porque el dinero pues no nos alcanzaba o nos mantenía a nosotros o se iba a estudiar, porque al irse a estudiar a la ciudad el necesitaba pagar renta, pagar todo lo que, sus libros y todo lo que lleva en el curso ¿no? Las “inscripción” y todo, entonces no podía ir, entonces ya ahorita yo me vine, él ya entró a estudiar, ya va para tres años, tres, éste es el tercer año que está estudiando, ya no hay preocupación, porque de una u otra manera, pues, ahorita los niños salieron de la primaria, terminaron su primaria el 29 de junio.

### Conclusiones

Como señalé al inicio de este documento, aquí presento un acercamiento a los resultados de investigación de mi tesis doctoral que refiere las condiciones laborales y de vivienda, así como las experiencias de vida de las mujeres trabajadoras agrícolas mexicanas que migran a Canadá anualmente. En todos los casos a que tuve acceso, la salida a Canadá por medio del PTAT constituye la única fuente de sustento económico para ellas y sus familias.

Los ingresos obtenidos se orientan al pago de deudas, alimentación, vivienda, salud y educación para sus hijas e hijos. Incluso algunas se mantienen de esos mismos recursos durante los pocos meses que viven en México, esto si deciden trabajar sólo en casa sin percibir un salario a cambio de atender y acompañar a sus hijas e hijos o si no encuentran empleo por el corto lapso que lo solicitan.

El aspecto más significativo en términos de experiencia de vida para las mujeres migrantes temporales es el del sentido de “empoderamiento”<sup>7</sup> en sus vidas y dentro de sus familias, ya que amén de ser vistas con admiración y respeto por sus hijas e hijos, sienten que

<sup>7</sup> Del inglés *empowerment*, cuyos múltiples significados confluyen en la idea de tomar el poder sobre todo de decisión respecto a una inmensa variedad de aspectos del desarrollo individual y social.

la familia extendida y miembros de la comunidad en la que viven en México, también las perciben de manera distinta, a decir de ellas, con admiración y respeto.

### BIBLIOGRAFÍA

#### Fuentes primarias

- Entrevista informal a la licenciada Mónica Mora, Consulado General de México en Toronto, Toronto, abril 1999.
- Entrevistas informales a la licenciada Lucero Martínez Preciado, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Empleo, México, enero 2002.
- Entrevista informal al licenciado Rogelio Reynoso Castillo, funcionario de la Secretaría de Relaciones Exteriores, Aeropuerto Internacional Benito Juárez de la Ciudad de México, México, 7 de enero 2002.
- Entrevista informal a un grupo de hombres mexicanos trabajadores agrícolas migrantes temporales en Canadá, primer grupo que salió a Canadá en el 2002, Aeropuerto Internacional Benito Juárez de la Ciudad de México, México, 7 de enero 2002.
- Entrevistas formales a mujeres mexicanas trabajadoras agrícolas migrantes temporales en Canadá, comunidades del sur de Ontario, Ontario, 2002-2003.

#### Fuentes secundarias

- Babbie, Earl, *The Practice of Social Research*, USA, Wadsworth Publishing Company, 1998, p. 466.
- Basok, Tanya, *Tortillas and Tomatoes: Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*, Montreal, McGill-Queen's University Press, 2002, p. 174.
- Bauder, Harald y Margot Corbin, *Foreign Farm Workers in Ontario: Representations in the Newsprint Media*, Canadá, Universidad de Guelph, 2002.
- Chant, Sylvia y Sarah A. Radcliffe, “Migration and Development: The Importance of Gender”, en Sylvia Chant (ed.), *Gender and Migration in Developing Countries*, U.K. Belhaven Press, 1992, pp. 1-29.
- Ganasehall, Savitri Indira, “Technology Transfer among Caribbean Seasonal Farmworkers from Ontario Farms into the Caribbean”, tesis de maestría, Canadá, Universidad de Guelph, 1992.
- Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y Gobierno de Canadá, *Memorandum de Entendimiento entre los Gobiernos de los Estados Unidos Mexicanos y Canadá, relativo al Programa de los Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales*, 1974, 3 pp.
- Human Resources Development Canada, *Acuerdo para el Empleo Temporal de Trabajadores Agrícolas Mexicanos en Canadá*, 4 pp.
- Normas Operativas para el Memorandum de Entendimiento entre los Gobiernos de los Estados Unidos Mexicanos y Canadá, 6 pp.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STYPS), *Program for Temporary Migratory Mexican Agricultural Workers to Canada, Evaluation Season*, 2002.
- Valdivia Durón, Armando, “El fenómeno migratorio en Aguascalientes”, en *Crisol*, núm. 10, abril de 1999, pp. 10-15.

## Mejora en la vivienda familiar de los trabajadores temporales migrantes en Canadá

**E**n nuestro país existe una realidad cada vez más contundente: la importancia que para la economía mexicana tienen las remesas de dinero enviadas por los trabajadores que laboran en Estados Unidos o en el extranjero, ya sea de manera legal o ilegal. Se documenta que el número de mexicanos en Norteamérica alcanza ya los 24 millones, una parte importante de ellos en calidad de indocumentados. Las remesas enviadas por estos trabajadores a sus lugares de origen alcanzaron los 13 600 millones de dólares en 2003, lo que muestra un incremento del 25 por ciento respecto al 2002, y coloca a las remesas como la segunda fuente de divisas para México, después del petróleo.

Algunos datos al respecto indican que un millón de familias en nuestro país reciben esas remesas. Entre 1992 y 2000, el número de hogares receptores de remesas aumentó en un 90 por ciento. En el año 2000, al menos una de cada 20 familias las recibió. La mayor incidencia se da en las localidades de menos de 2 500 habitantes, donde uno de cada diez hogares recibió recursos. Además, dos de cada cinco dólares del monto total de remesas que ingresan al país se reciben en tres entidades: Michoacán, Jalisco y Guanajuato.<sup>1</sup>

También, de acuerdo con el Consejo Nacional de Población (Conapo), aproximadamente siete de cada diez receptores son mujeres. La mitad de los receptores de remesas forman parte de la población económicamente inactiva. Además, en las localidades de 2 500 o más habitantes, casi el 43 por ciento de los que reciben remesas no tienen otra forma de ingresos y en los hogares que las reciben la relación de miembros de la familia inactivos es de 120 por cada cien miembros activos, contra 77 de cada cien en las familias que no las reciben (Conapo).

En lo que se refiere al uso que a estas remesas, el mismo Conapo señala que la gran mayoría de lo recibido se gasta en la satisfacción

\* Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Monterrey.

<sup>1</sup> Todas las cifras se obtuvieron con base en datos de Conapo,

[www.conapo.gob.mx](http://www.conapo.gob.mx)



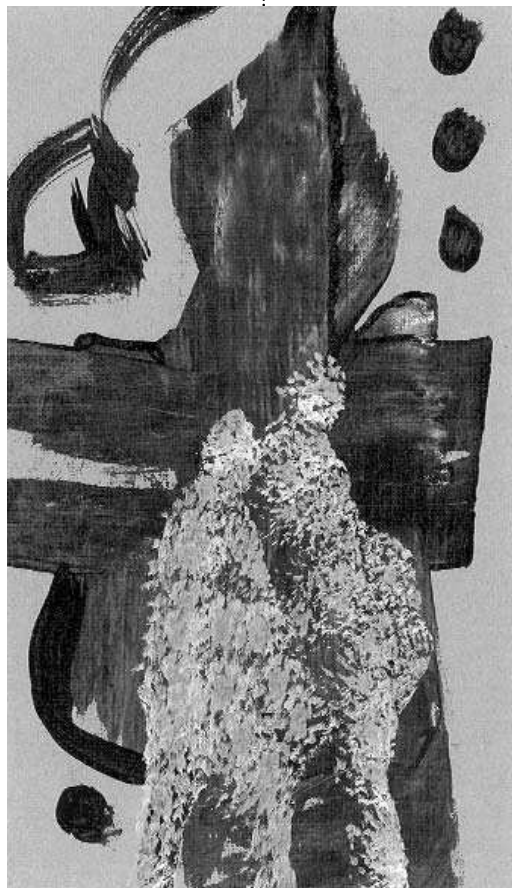




de necesidades básicas, en la adquisición de bienes de consumo y “en la compra y mejora de vivienda”, mientras que sólo una pequeña proporción se destina al ahorro y a la llamada inversión productiva (Conapo).

Esto coincide con lo planteado por la CEPAL en sus estudios sobre este mismo tema en Centroamérica, los cuales revelan que la mayor parte de las remesas se destina al consumo de las familias, aunque también “al mejoramiento de la vivienda” y a la compra de tierras y capital de trabajo; por ende, las remesas juegan un papel importante en el sostenimiento de las familias (Villa y Martínez, 2002).

Numerosos son además los estudios sobre la migración de trabajadores mexicanos que reiteran la importancia de la mejora de la vivienda como uno de los objetivos clave de la utilización que se hace del dinero obtenido a través del trabajo más allá de nuestras fronteras. Por citar sólo uno, de acuerdo con las historias de migrantes recopiladas por el Mexican Migration Project, de la Universidad de Pennsylvania, se encontró que, al cumplir los 40 años de edad, la mayor parte de los hombres de algunas de las comunidades entrevistadas habían hecho por lo menos un viaje a Estados Unidos. “Irse al norte en busca de oportunidades” es, por consiguiente, una idea profundamente arraigada en la población mexicana, sobre todo en ciertos estados y regiones. Además, de acuerdo con estas mismas entrevistas, “la posibilidad de enviar remesas de los Estados Unidos a las familias y las comunidades que dejan atrás —para la subsistencia de la familia, mejoras de la vivienda, la agricultura en pequeña escala o la inversión en un negocio— es muy a menudo el primer paso de un largo viaje que culmina frecuentemente con el asentamiento permanente de la persona en los Estados Unidos” (Alba, 2002).



Como parte del proyecto de investigación titulado “Influencia cultural en los trabajadores mexicanos que viajan temporalmente a Canadá y sus familias”, que forma parte de la cátedra de investigación sobre Globalización y Desarrollo en el área del TLC, auspiciada por el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, se pudo corroborar una vez más la importancia de las remesas para la mejora de la vivienda de los trabajadores que participan en el Programa de Trabajadores Migrantes Temporales (PTAT) que existe entre México y Canadá desde 1974. Esto se logró a partir de las observaciones realizadas dentro del trabajo de campo llevado a cabo en junio de 2003, en dos municipios del sur del estado de Guanajuato, Jaral del Progreso y Salvatierra, así como con base en las entrevistas efectuadas en esa ocasión, a 20 trabajadores migrantes temporales y/o sus esposas o hijas.

El estado de Guanajuato es uno de los de mayor tradición migratoria de este tipo en nuestro país, como vimos antes, y en particular esta zona es una de las que más trabajadores ha aportado al programa con Canadá, de tal forma que las familias entrevistadas tenían un promedio de 8.81 años de experiencia dentro del PTAT.

En lo que respecta a la vivienda de estas 20 familias, en 15 casos se pudieron observar o se mencionaron mejoras importantes en ellas. El promedio de años de participar en el programa en estos 15 casos fue de 10.8 años. En cinco de ellos no se dieron mejoras y el número de años promedio en el programa fue de 4.6. Esto nos habla de lo importante que resulta para estas familias la permanencia en el PTAT para lograr el ahorro suficiente o el excedente suficiente como para poder ir invirtiendo, poco a poco, en mejorar las condiciones de sus viviendas.

En lo que se refiere al tipo de mejoras observadas o señaladas, éstas se dieron principalmente, y de forma muy importante y significativa para ellos, en el techo de la vivienda, que pudo ser hecho de cemento, losa de concreto o, como ellos lo llaman, techo de “colada” (cemento). La siguiente mejora en importancia pareció ser en el recubrimiento del piso con mosaicos, y más adelante en el número de habitaciones, segundos pisos, etcétera.

La importancia del techo de “colada” para ellos puede observarse en el siguiente fragmento de una de las entrevistas:

—¿Y sí les ha alcanzado lo que él les ha mandado?

—Pos más o menos. Orita ahí la vamos llevando. Sí porque pos, fíjese desde cuándo se ha ido y todavía no puedo ver mi casa bien (risas).

—Pero pos ahí la llevan, ¿no?

—Pero pos ya nomás no nos mojamos.

—Pero al menos ya pusieron su techo de colado.

—Sí ya por lo menos no nos mojamos, tan siquiera.

En algunos casos, las familias comienzan casi de cero en esta mejora de sus casas, como lo muestra el siguiente ejemplo: “antes no tenía nada más que un cuarto de ramas”.

Si se van poco tiempo pueden hacer muy pocas mejoras, en especial en el techo, el cual debe permanecer de lámina de cartón o asbesto con algún refuerzo de hules para tratar de evitar las goteras, tal como sucedió en los dos casos que presentamos a continuación:

—No nos alcanzó para la colada del techo porque creo que nada más duraba tres o cuatro meses, ya no duraba mucho, duraba poquito.

—¿Y en lo que se fue sí alcanzó a ahorrar?...no?

—No, porque ire, nosotros pos aquí gastamos y pos construimos dos cuartos... nomás la colada de arriba y aquí porque estaba todo parado.

Si ya tienen el terreno y la casa desde un inicio, los avances por supuesto pueden ser mayores, como en el siguiente ejemplo:



—Sí. Esta, esta casa este, ya desde antes de que se fuera a Canadá ya estaba.

—Sí.

—Ya desde antes.

Él trabajaba, él trabajaba.

Sí ahí trabajaba, él, y ya, hizo esta casa.

La casa de esta familia era, por cierto, la más equipada y con mejores acabados y muebles.

Con todo lo anterior, podemos darnos cuenta, por tanto, que la vivienda parece ser una de las principales prioridades de estas familias, después de cubrir sus necesidades básicas de subsistencia y de poder tener la capacidad para acumular lo suficiente como para invertir en el mejoramiento de la vivienda. Esta mejora en la vivienda también parece darse en gran medida con base en una administración adecuada de los recursos que se obtienen en el extranjero y parte importante de esta buena administración y toma de decisiones recae en muchos casos en la esposa que recibe los recursos enviados por su marido y los administra mientras él está ausente. La buena relación y comunicación entre los esposos varía mucho, pero puede ser un factor más de apoyo para el éxito de esta administración.

Otro tipo de inversión que pudiera ser más productiva parece venir, para la mayoría de las familias, después del mejoramiento de la vivienda. En lo que se refiere a este tipo de inversión, sólo en cinco casos se pudo observar o se mencionaron inversiones como

compra de tierras, camiones o productos para vender, el establecimiento de tiendas de distintos tamaños, etcétera. En estos cinco casos el número de años promedio en el programa fue de diez. En otros cuatro casos se mencionaron gastos extras en juguetes o aparatos electrodomésticos, pero en estos cuatro casos el tiempo promedio en el programa fue de 12.25 años. Lo que muestra la importancia del tiempo de permanencia en el PTAT para el logro de este tipo de inversiones. También se pudo observar que en aquellos casos en los que se había comprado tierra, por ejemplo, el número de mejoras en la casa era menor. Las decisiones son tomadas, pues, por las familias en cuanto a cuándo, cómo y en qué ir gastando e invirtiendo sus recursos. En estas decisiones son varios los factores que intervienen, pero definitivamente tienen importantes consecuencias para el nivel de bienestar y el futuro de las familias.

El estudio de campo en el sur de Guanajuato se completó con la observación de las condiciones de vida en las poblaciones visitadas, dos en Salvatierra (San Pedro de los Naranjos, San Nicolás de los Agustinos) y dos en Jaral del Progreso (Jaral del Progreso, Santiago Capitiro), así como de las viviendas de las familias de migrantes visitadas. A continuación se presentan algunas muestras gráficas de ambas situaciones.

Lo que pudimos observar alrededor de estos poblados fue que, a pesar de las constantes referencias de las familias a la falta de trabajo, los campos alrededor de estos pueblos estaban totalmente cultivados.

El problema parece radicar en gran parte en la nueva tecnología introducida por los nuevos propietarios de la tierra, grandes o medianas empresas productoras, que al introducir los últimos avances en herbicidas e insecticidas, ya no requieren de mano de obra para desyerbar o limpiar los plantíos.

En otros casos, podemos ver algunos de los medios de transporte de la zona (tractores y carretas), así como



la entrada a una de las localidades más pequeñas y con una gran tradición en la participación en el programa México-Canadá desde 1981, aproximadamente, en que comenzó el reclutamiento en la zona en la cabecera municipal de Jaral del Progreso. Asimismo se observa en las calles de estos pueblos, como en una de las telesecundarias que son comunes en la zona.

Algunas casas se distinguen por su construcción de “colada”, como la de una familia con 13 años de participar en el programa, o la que detenta un gran portón, que pertenece a una familia con diez años de participación. Otras viviendas nos muestran diversos materiales empleados en su construcción, como los techos de lámina de asbesto, ramas, ladrillo, etcétera.

Podemos concluir señalando que las necesidades de los trabajadores que participan en el PTAT son numerosas y muy apremiantes para las familias y la mejora de sus viviendas. Ésta última es una de sus principales preocupaciones, y a ella dedican un gran esfuerzo y parte importante de sus recursos obtenidos, pensando en el bienestar a los suyos a un largo plazo. Es por ello que laboran lejos de su hogar, padecen la soledad, el frío, el calor y las largas y pesadas jornadas alejados de su familia. Lo ideal sería que nuestro país les ofreciera medios de vida para evadir esta situación. Pero mientras no sea así, la búsqueda de opciones en el extranjero, ya sea en Estados Unidos o en Canadá, con todos los riesgos y sacrificios que esto implica, seguirá siendo su única salida.

#### BIBLIOGRAFÍA

- Alba, Francisco, “México: un difícil cruce de caminos”, en la página web del Migration Policy Institute, julio 2002, [www.migrationinformation.org](http://www.migrationinformation.org)
- Consejo Nacional de Población (Conapo), [www.conapo.gob.mx](http://www.conapo.gob.mx)
- Villa, Miguel y Jorge Martínez Pizarro, “Rasgos sociodemográficos y económicos de la migración internacional en ALC”, en *Las migraciones internacionales en América Latina y el Caribe*, edición núm. 65, 2002.

## El Colegio de las Fronteras y los trabajadores agrícolas temporales en Canadá\*\*

**H**ace 30 años comenzó a operar el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT). Desde entonces, mexicanos y mexicanas de distintos estados de la república llegan a trabajar a las granjas canadienses por un periodo que va de dos a ocho meses. El trabajo que realizan consiste principalmente en el cultivo de verduras, tabaco, frutas e invernaderos.

Para el mexicano o la mexicana que va por primera vez a Canadá, su vida está llena de retos, preocupaciones, dudas e ilusiones. La novedad y el encuentro con lo desconocido principian en el aeropuerto de la Ciudad de México, y continúan a todo lo largo de su estancia en Canadá. Durante el traslado, las preguntas sobre la vida cotidiana —como el precio de los alimentos, el trabajo a desempeñar o el lugar en donde dormirán— se entremezclan con las preocupaciones y nostalgias de quienes quedaron atrás en su comunidad. Al llegar a los campos canadienses, enfrentan el reto continuo de aprender a realizar actividades cotidianas en un ambiente nuevo y de vivir en una cultura diferente. Como relata Basok (2002: 106),

\* Universidad de Guelph, Departamento de Extensión Rural, Ontario, Canadá.

\*\* En este breve artículo relato las experiencias recogidas de mi participación en el Programa Maestro-Trabajador (Labourer-Teacher) del Colegio de las Fronteras (Frontier College), como mexicana que vivió y estudió en Canadá. Durante casi un mes, en una granja de Ontario, estuve plantando tabaco junto con otros dos compañeros mexicanos y una compañera canadiense, y tuve el privilegio de compartir la vida cotidiana de los mexicanos que vienen a trabajar a las granjas canadienses en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT). Posteriormente fui trasladada al Centro Comunitario del Colegio de las Fronteras (FC, por sus siglas en inglés) en Leamington, Ontario. En este centro comunitario di clases de inglés durante las noches, fui traductora en el hospital y di clases de español. Era la única mexicana en un grupo de aproximadamente 30 canadienses. Más que un artículo académico, este documento de carácter anecdótico pretende ser el medio para compartir con los lectores las experiencias de aprendizaje de mexicanos y canadienses que participamos en el Programa Maestro-Trabajador del Colegio de las Fronteras, durante el verano de 2003, y destacar la necesidad de continuar y apoyar labores educativas, como las que realiza el Colegio de las Fronteras, así como de ampliar a otras áreas la cobertura de los programas educativos y formativos.





durante las primeras semanas el mexicano o mexicana se siente perdido o perdida. Además de extrañar a su familia, necesita aprender cómo hacer todo: desde mandar una carta hasta abrir una cuenta de banco, llamar por teléfono o enviar dinero a México. En el desempeño de todas estas actividades, el desconocimiento del idioma inglés constituye una barrera muy grande. Una iniciativa de la comunidad canadiense para atender la necesidad de los trabajadores mexicanos en Canadá a través del PTAT es el Programa del Maestro-Trabajador del Colegio de las Fronteras.

El Colegio de las Fronteras es una asociación canadiense sin fines de lucro que promueve y apoya la alfabetización de niños, jóvenes y adultos por medio de una red nacional de voluntarios en Canadá. Fue fundada por Alfred Fitzpatrick y un grupo de estudiantes

universitarios en 1899, con el propósito original de volver accesible la educación a los trabajadores, inmigrantes en su mayoría, en los campos, minas y construcciones de las vías del tren de Canadá (<http://www.frontiercollege.ca/english/aboutus/overview.htm>).

Larry Krotz (1999: 21) relata cómo Angus Grey, un joven maestro que ofrecía clases a los trabajadores en el campamento de un aserradero de Georgian Bay, dio una nueva perspectiva al trabajo educativo del Colegio de las Fronteras. En el verano de 1903, Angus Grey comenzó a sentirse aburrido al tener que esperar día con día que los trabajadores del aserradero terminaran sus labores, para posteriormente impartir sus clases de alfabetización (lectoescritura). Un día, cansado de esperar hasta el atardecer, decidió tomar el hacha y reunirse a trabajar con sus alumnos. La idea de Angus tuvo dos ventajas: creó una conexión natural entre el maestro y los trabajadores, y resolvió el problema del Colegio de las Fronteras de tener que dar un sueldo a los maestros pese a un presupuesto muy limitado. Así nació el Programa del Maestro-Trabajador (Labourer-Teacher). Desde entonces los maestros-trabajadores han recibido capacitación y han sido enviados a trabajar al campo, hom-

bro con hombro durante todo el día, y a enseñar a leer y escribir durante la noche.

En el verano de 2003, estudiantes universitarios de todo Canadá compartieron con los jornaleros agrícolas mexicanos, del Caribe e incluso canadienses, el trabajo de la granja durante todo el día y dieron clases de inglés o alfabetización durante la noche. “Trabajo duro, salario bajo y una experiencia para toda tu vida”, es el eslogan del Programa Maestro-Trabajador.

—¿Cómo se dice... tengo sed, me siento enfermo, estoy cansado, quiero ir al baño? ¿Cómo se dice que la manguera del fertilizante está tapada? ¿Cómo se dice buenos días, buenas tardes, gracias? ¿Cómo se dice cómo estás?

Estas preguntas son un ejemplo de las dudas y necesidades de comunicación que los trabajadores y



trabajadoras mexicanas expresaban durante las clases de inglés. Preguntas relacionadas con la satisfacción de sus necesidades básicas, su trabajo de cada día y deseos de establecer vínculos con la sociedad canadiense. El hecho de que yo hablara los dos idiomas nos facilitó la comunicación a mi compañera de trabajo y a mí para llevar a cabo las clases de inglés. Nuestra compañera de trabajo canadiense también aprendió algo de español.

Como parte de la filosofía del Programa Maestro-Trabajador del Colegio de las Fronteras, comprendemos que compartir la jornada de trabajo con los trabajadores agrícolas proporciona un sinnúmero de oportunidades informales para enseñar inglés. Así fue como las jornadas de trabajo de entre ocho y 12 horas fueron acompañadas de lecciones informales de inglés, y de español para nuestra compañera canadiense. Aprendimos unos de otros y compartimos nuestras vidas.

La mayor parte del tiempo, las clases de inglés transcurrieron en la plantadora: una máquina en la que íbamos sentados, jalada por un tractor, tiene una rueda giratoria con pinzas en la que cada persona coloca una planta de tabaco aproximadamente cada cinco segundos. El movimiento de la plantadora es regulado por la velocidad del tractor, y el movimiento repetitivo dejaba nuestros músculos adoloridos. Los mejores días eran cuando trabajábamos en diferentes actividades y nuestros músculos descansaban de la constante repetición de movimientos.

Nuestra anécdota favorita antes de terminar nuestro trabajo en la granja de tabaco fue la que Jorge nos platicó.<sup>1</sup> Un día que fue a la tienda no pudo comprar frijoles negros, porque no sabía cómo pedirlos. Trató de hacerse entender mostrando algo de color negro al encargado de la tienda y una bolsa de frijoles. Sin embargo no hubo manera de que le entendieran. Ahora, prosiguió Jorge: “si quiero comprar frijoles negros voy a decir black beans”.

En el Centro Comunitario de Leamington se ofrecieron clases de inglés todos los días de 7:00 a 9:00 de la noche, excepto los jueves.

<sup>1</sup> Es un seudónimo para nuestro compañero de trabajo.

Los trabajadores mexicanos que asistían contaban con un entusiasmo y dedicación admirables. Después de trabajar aproximadamente diez horas cada día, se apresuraban para preparar su comida, bañarse y —quienes no estaban cerca del centro— debían de andar entre 20 y 30 minutos en bicicleta para llegar a clases. Cada día teníamos entre 13 y 20 asistentes en el grupo de principiantes, y entre 13 y 15 asistentes en el grupo de avanzados. Las actividades desarrolladas como parte de la clase incluyeron salidas a los cajeros automáticos, para demostrar de forma directa cómo usarlos. Salimos a una cafetería para practicar cómo comprar un café, cocinamos juntos y hablamos de nutrición. También tratamos temas sobre salud y cuidados personales durante el trabajo. Representamos pequeñas obras de teatro y nos entretuvimos con juegos de mesa.

Acompañé al menos a dos grupos a la biblioteca pública local para enseñarles a usar el Internet. Lamentablemente, la biblioteca cierra a las 7:00 de la noche y los domingos, precisamente el tiempo en que los trabajadores migrantes podrían usar este servicio.

Más allá de entender la enseñanza del idioma inglés como algo meramente funcional, utilizamos los contenidos de las clases como oportunidades para platicar y reflexionar sobre temas importantes relacionados con su vida en Canadá. El trabajo en equipo y







la cooperación fueron valores que tratamos de promover durante nuestras clases.

### La conjugación del verbo ser o estar

Uno de los momentos favoritos de nuestras clases en Leamington fue una ocasión en la que estábamos hablando sobre aspectos relacionados con su salud. Mi compañera de trabajo terminó la plática recordándoles lo importante que era estar sanos para poder cuidar su calidad de vida y seguir desarrollando su trabajo de manera eficaz y les dijo: “take care of yourself because you are a person and you are not a machine. A machine can be fixed but persons can get sick or die”.<sup>2</sup> De pronto, José levantó la mano en el salón de clases y pidió que escribiéramos en el pizarrón la frase: “I am a person, I am not a machine”.<sup>3</sup> Las manos se siguieron levantando, uno a uno fueron preguntando: “¿cómo se escribe ‘eres una persona, no eres una máquina’?, ¿cómo se escribe ‘somos personas, no somos máquinas?’”. Así, sucesivamente, hasta que terminamos de escribir la misma frase en todas las personas utilizando el afirmativo y negativo del verbo ser o estar. Ésa fue una de las mejores clases de repaso del verbo *to be*. Donde el reclamo de su humanidad se hizo vigente.

Como traductora de inglés a español y de español a inglés, desempeñé toda clase de servicios, desde una consulta médica hasta la traducción de la canción

<sup>2</sup> “Cuídate porque eres una persona y no una máquina. Una máquina puede componerse, pero las personas se pueden enfermar o morir”.

<sup>3</sup> “Soy una persona. No soy una máquina”.

“Amorcito corazón”, de Pedro Infante. Lamentablemente, en el hospital de Leamington no había ningún traductor oficial, lo cual hacía casi imposible que se atendiera adecuadamente a los mexicanos cuando estaban enfermos. La única enfermera que hablaba español en la clínica dejó de trabajar ahí durante el verano.

La vida de los trabajadores mexicanos llega a ser muy difícil en Canadá. Como Basok ejemplifica en una de sus viñetas (2002: 107), las jornadas de trabajo durante la temporada alta de cosecha pueden llegar a ser desde las siete de la mañana hasta las ocho de la noche,<sup>4</sup> con una hora de descanso para la comida. A las largas jornadas se suma la soledad y el aislamiento de algunos lugares de trabajo, donde las granjas están muy lejos unas de otras y del pueblo; por lo tanto, el único grupo que tienen los trabajadores migrantes para socializar son los mismos compañeros o compañeras con quienes trabajan en la granja. La socialización con miembros de la comunidad canadiense ha sido limitada, entre otros factores debido al desconocimiento del inglés. Los trabajadores-maestros del Colegio de las Fronteras que comparten y aprenden junto con los migrantes han presentado una iniciativa de la comunidad canadiense para construir una parte de los puentes que se requieren. Es necesario reconocer e impulsar esta iniciativa para que siga adelante. Si bien muchos de los trabajadores-maestros hemos ayudado como traductores en las clínicas y hospitales, es necesario reforzar con más programas el área de salud de los mexicanos y mexicanas mientras permanecen en Canadá.

Considero además que para seguir valorando nuestro idioma, el español, es importante compartirlo con la comunidad canadiense y, al mismo tiempo, seguir apoyando trabajos como los del Colegio de las Fronteras. Involucrar más mexicanos y mexicanas así como latinos. Establecer un puente de entendimiento entre los dos idiomas y las dos culturas.

### BIBLIOGRAFÍA

- Basok, T., *Tortillas and Tomatoes: Transmigrant Mexican harvesters in Canada*, Montreal, McGill-Queen's University Press, 2002.  
 Krotz, L., *An Elegantly Simple Idea*, Imperial Oil Review, Winter, 1999.  
 Rocha, A. L., *Frontier College Report*, 2003.

<sup>4</sup> “A veces más (mi comentario)”.

# El equilibrio y el respeto como elementos estratégicos para la administración del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales en Canadá

**S**i nos preguntamos por qué se considera exitoso el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales que tiene establecido México con Canadá,<sup>1</sup> debemos analizar varios aspectos, pero la clave está en lograr el equilibrio en la conjugación de todos los elementos que lo componen que, aunados al respeto de los compromisos pactados y a las personas, dan consistencia a un acuerdo de buenas voluntades que mantiene su vigencia después de 30 años, inscrito en un Memorándum de Entendimiento.<sup>2</sup>

En el presente trabajo se muestran los diversos componentes administrativos del programa, como lo denominaremos en lo sucesivo, y se exponen las condiciones que enfrentan aquellos que están a cargo de su operación.

A primera vista se podría pensar que funciona como una agencia de colocación en donde se solicitan trabajadores con cierto perfil y se envían trabajadores con el perfil solicitado; sin embargo se trata de un programa entre países que se negoció para atender y conciliar diferentes intereses:

\* Consultora de la Coordinación General de Empleo, STYPS.

<sup>1</sup> Seasonal Workers Agricultural Program (SWAP, por sus siglas en inglés). Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), como hasta el 2003 se conocía el programa en México, y Trabajadores Temporales Mexicanos en el Exterior, México-Canadá (TRATMEX), como se denomina a partir del 2004, en virtud de que la STYPS deja abierta la posibilidad del manejo de otros programas similares y para otras actividades en Canadá y en otros países.

<sup>2</sup> El Memorándum de Entendimiento, como formato administrativo que no constituye un tratado internacional, está sujeto a revisión quinquenal. Fue signado por ambos países el 17 de junio de 1974, año en que salieron los primeros 203 trabajadores a Canadá (Ontario y Alberta), principalmente al cultivo del hongo de invernadero, tabaco y vegetales. Incluye dos anexos: las Normas operativas, donde se especifican las responsabilidades tanto del gobierno mexicano como del canadiense, y el Acuerdo para el Empleo Temporal de Trabajadores Mexicanos en Canadá, que funciona como contrato entre el trabajador y el granjero. Éstos últimos son revisados anualmente al final de la temporada (*season*, que en inglés se aplica a periodo, estación o temporada de trabajo, en este caso para el trabajo estacional). Actualmente los contratos son por un periodo mínimo de 360 horas o seis semanas, y uno máximo de ocho meses, tiempos legales considerados conforme a la regulación migratoria canadiense.







Para México es un programa social. Una opción de empleo para los trabajadores del campo con ingresos ínfimos,<sup>3</sup> con cultivos de temporal y escasas oportunidades de trabajo.

Para Canadá es un programa económico de apoyo a los agricultores que en su zona carecen de mano de obra agrícola calificada, estructurado para no generar un problema migratorio, ni de carga social para el país.

Para el jornalero representa la oportunidad de un empleo que le permite traspasar fronteras dentro de un margen de seguridad y legalidad, con un salario que no podría obtener en su país de origen.

Para el granjero representa la obtención de mano de obra de calidad que, por su condición de migrante temporal, está cautiva y disponible para las labores agrícolas que se requieran conforme a la producción y demanda de sus productos.

Como se puede observar, los intereses no caminan en el mismo sentido y se antoja una desproporción en la medida en que, en un ambiente de producción, el aspecto social o humano es poco valorado, particularmente si no es el de casa; es por ello, que lograr el equilibrio entre estos grupos de intereses es muy importante.

La administración del programa tiene diferentes ópticas, y para entenderlo mejor se enuncian las instancias que participan así como sus áreas de competencia:

Para el gobierno mexicano es un programa gubernamental que, conforme a las atribuciones conferidas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF)<sup>4</sup> y las acciones acordadas en la práctica operativa,

<sup>3</sup> Para el 2004, el salario mínimo por la jornada de trabajo en México (en promedio de ocho horas) está entre los \$40.00 y \$45.00, de acuerdo con la zona y cultivo. El obtenido por los trabajadores en Canadá está entre los \$7.00 DC (Manitoba) y \$7.70 DC (Ontario), por hora de trabajo. Esto representa, para el trabajador temporal en Canadá, una remuneración por hora equivalente a un día de trabajo en México.

<sup>4</sup> LOAPF: en el título segundo de la Administración Pública Centralizada, capítulo segundo sobre la Competencia de las Secretarías... A la STyPS le corresponde: Artículo 40, III – Intervenir en los contratos de los trabajadores nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las secretarías de Gobernación, Comercio y Relaciones Exteriores; VII – Establecer y dirigir el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, estudiar, investigar y promover la generación de empleos

deben participar las Secretarías de Relaciones Exteriores (SRE), para la elaboración de pasaportes, la protección de los trabajadores y la asistencia para su registro en los puertos de entrada y salida; la de Gobernación (SG), para el registro y control migratorio, coordinadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), a quien corresponde la política laboral y el aseguramiento de la legalidad de las condiciones del empleo. Aunado a éstos, la Secretaría de Salud federal y la Secretaría de Salud del Departamento del Distrito Federal, responden por el estado de salud de los trabajadores, en cumplimiento a los requisitos para la obtención de la visa de trabajo canadiense.

Para fines prácticos, la STyPS es responsable de la normatividad general del programa y de su administración en México. La SRE, a través de la embajada en Canadá y de los consulados generales en Toronto, Montreal y Vancouver (con su oficina en Calgary), se encarga de la protección y apoyo a nuestros connacionales, así como de la administración del programa en Canadá para el cumplimiento de las cláusulas del Acuerdo de Empleo.

Para el gobierno canadiense es un programa gubernamental,<sup>5</sup> responsabilidad del Ministerio de Desarrollo de Recursos Humanos Canadá (HRDC, por sus siglas en inglés), que es administrada por las asociaciones de granjeros<sup>6</sup> y directamente por las Oficinas de la Recursos

y vigilar su cumplimiento. A la SRE le compete: Artículo 28, I – Promover, propiciar y asegurar la coordinación de las acciones en el exterior de las dependencias y entidades de la administración pública federal; sin afectar el ejercicio de las atribuciones que a cada una corresponda... II – Dirigir el servicio exterior en sus aspectos diplomático y consular, en los términos de la Ley del Servicio Exterior Mexicano y por conducto de los agentes del mismo; velar en el extranjero por el buen nombre de México; impartir protección a los mexicanos... Las facultades de la SG se indican en el Artículo 27, XXV – Formular y conducir la política de población. Artículo 38 – La SG organizará y coordinará los distintos servicios de población en materia migratoria. Conforme a lo indicado en el Artículo 40, II, delega al Servicio Exterior, a) aplicar, en auxilio de la autoridad migratoria las disposiciones contenidas en la Ley... y c) el proteger y auxiliar a los emigrantes mexicanos en el extranjero.

<sup>5</sup> El gobierno canadiense, a diferencia del mexicano, privilegia el tratamiento legal de cada provincia, quedando el gobierno federal como normativo y conciliador; en tanto que para México prevalece la rectoría federal.

<sup>6</sup> Foring Agricultural Research Management-Servicios Admi-

Humanos en donde no se cuente con ellas; el Ministerio de Migración y Ciudadanía interviene para la expedición de visas de trabajo, a través de la embajada de ese país en México y, el Ministerio de Salud es el responsable de verificar y autorizar las condiciones de las viviendas para los trabajadores.

Para las asociaciones de granjeros, su operación dentro del programa SWAP<sup>7</sup> es semejante al de las bolsas de trabajo o agencias de empleo, que atienden los requerimientos de mano de obra de sus agremiados. Se mantienen básicamente por las cuotas de los productores inscritos y es responsable del trámite de registro de los granjeros como participantes del programa ante su gobierno, de la autorización de plazas para mano de obra extranjera, y de la transferencia de trabajadores entre granjas autorizadas. También operan o coordinan las agencias de viajes para el traslado de los trabajadores de su país de origen a la provincia de destino y de regreso; así como las empresas que se encargan de la transportación de trabajadores del aeropuerto a las distintas granjas y viceversa.

Dada la dinámica con que cada una de las instancias debe realizar sus labores, por el constante envío y regreso de los campesinos, entre ellas, no sólo se debe guardar una estrecha coordinación, también deben asegurar

nistrativos de Investigación Foránea (FARMS, por sus siglas en inglés), con sede en Toronto, administra las operaciones de la provincia de Ontario, receptora del 69.3 por ciento de los trabajadores; cuenta con su propia agencia de viajes, Canadian Agency (CANAG), para la transportación de los trabajadores de Ontario, Manitoba. En 2003 inició negociaciones para trasladar a los trabajadores de la Isla Príncipe Eduardo.

Fondation des Enterprises en Recrutement de Main-d'oeuvre Agricole Etrangere-Fundación de Empresas de Contratación de Mano de Obra Agrícola Extranjera (FERME), con sede en Montreal, administra las operaciones de las provincias de Quebec, donde recibe al 24.5 por ciento de los trabajadores; Isla Príncipe Eduardo, con el 0.35 por ciento y New Brunswick, lugar de destino del 0.11 por ciento.

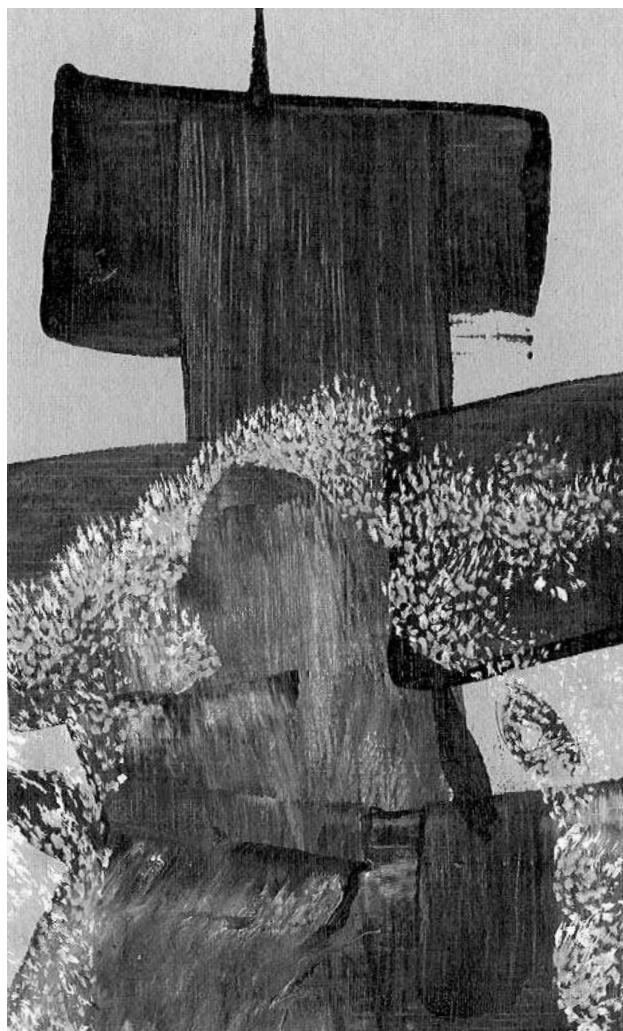
Son manejadas a través de las oficinas de HRDC las provincias de Manitoba, con 2.7 por ciento, Alberta con 2.7 por ciento y Saskatchewan con 0.15 por ciento de los trabajadores.

<sup>7</sup> El SWAP se originó con trabajadores que llegaron a Canadá desde Jamaica, en 1966. En 1967 se incorporaron las islas de Trinidad y Tobago y la de Barbados; en 1974 se unió México; en 1976 las islas orientales del Caribe y actualmente tiene negociaciones con El Salvador, Guatemala y Panamá.



el cumplimiento de los acuerdos y la calidad de los trabajos, de tal forma que las operaciones se puedan eslabonar con un mínimo de supervisión de la actividad previa, particularmente, porque los resultados se aprecian de manera diferente por cada una de las partes y, si no se realizan todas las tareas conforme lo convenido, cualquiera de las partes puede resultar afectada, aunque no, en estricto, el resultado final. Para ello, la labor entre las instituciones mexicanas debe ser muy estrecha y trabajar como equipo, de tal forma que cuando alguna de ellas, por diversas circunstancias disminuya su efectividad, las otras la compensen en acciones conjuntas, para garantizar el compromiso como gobierno mexicano.

Hecho el planteamiento anterior y nuevamente en una acción comparativa, se aborda el enfoque o preocupación principal de las partes involucradas ante los resultados:



Para Canadá se cumple al asegurar la entrada legal de trabajadores que en número, oportunidad y calidad cubran la penuria de mano de obra en el sector agrícola, cuidando el factor de desempleo local;<sup>8</sup> con asegurar que se cumplan las leyes migratorias de su país<sup>9</sup> y al

<sup>8</sup> Canadá, a diferencia de México, cuenta con el seguro de desempleo, por lo que privilegia y apoya la ocupación de locales. Es menester para los granjeros obtener el permiso para la contratación de mano de obra extranjera, que está regulado por la legislación y las políticas de cada una de las provincias. El seguro de desempleo o para el empleo, según se considere, genera un descuento obligatorio para todos los trabajadores. Este descuento resulta polémico para los extranjeros con contrato temporal ya que, como en el caso de los mexicanos, no cumplen con los requisitos de estancia y calidad migratoria, para poder utilizarlo en el lapso en que quedan desempleados, entre contrato y contrato.

<sup>9</sup> Entre los requisitos de las leyes migratorias canadienses que se deben cumplir está tener un mínimo de 18 años de edad, presentar un examen médico, en los centros de salud mexicanos autorizados para tal efecto (con el fin de constatar que su estado de salud

apoyar a los granjeros en la negociación del mejor costo de la mano de obra.<sup>10</sup>

Para México se cumple al colaborar con un país amigo, con la colocación de trabajadores agrícolas que son cabeza de familia y se dedican a labores del campo principalmente y al asegurar el cumplimiento de las cláusulas del acuerdo con Canadá.

Para la operación del programa, como tal, se cumple no sólo al atender los intereses de cada una de las partes y con cubrir los requisitos que las instancias específicas requieren para su operación; también al sortear con éxito los imponderables, como son: el clima (que afecta a las cosechas a cielo abierto), la producción y demanda de los productos en las granjas (que afecta la asignación de horas de trabajo y a la estancia de los trabajadores) y, en todo momento, al atender las circunstancias que presenta el factor humano (que tiene que ver con la problemática particular de los trabajadores, al tramitar su documentación o durante el desempeño de su contrato y con las situaciones que afectan como individuos tanto a los empleadores, como al personal administrativo en las áreas operativas).

La detección de las diferencias, coincidencias y variables, permite determinar los puntos de acuerdo que aseguren el funcionamiento eficiente; así, encontramos que para Canadá los resultados se reportan en términos numéricos (trabajadores nominales recibidos conforme a los solicitados, trabajadores repatriados por incumplimiento de contratos, boletos de avión no

no implique una carga social) y, el Certificado de Policía, que en México se conoce como Carta o Constancia de No Antecedentes Penales y que, al igual que el examen del VIH, son requisitos para la obtención del permiso de ingreso al país, no para acceder al empleo. Sin embargo, generan discusión ante instancias de protección a los Derechos Humanos. En el D.F. y algunas ciudades o estados hay legislación en el sentido de no expedirla.

<sup>10</sup> El mejor costo de la mano de obra no quiere decir la mano de obra más barata, ya que anualmente Canadá debe evaluar los resultados de la temporada con cada uno de los países integrantes del SWAP y los términos del Acuerdo para el Empleo Temporal de los Trabajadores en el marco del espíritu del Memorándum de Entendimiento, que indica el trato justo y equitativo, con respecto a los locales. Más bien, se refiere a la negociación donde se incluyen las tarifas de los pasajes con las líneas aéreas y la recuperación, por parte de los empleadores, de los "gastos asociados", que abarcan el pago de la visa de trabajo y la participación del costo del boleto de avión de los trabajadores.



utilizados, salarios mínimos pagados por cultivo, monto de recuperación por gastos asociados, pago de impuestos y similares); en tanto que, para México, el número de trabajadores colocados se refiere al apoyo a personas que no tienen otra opción de empleo y la preocupación principal está en términos de protección laboral y de derechos humanos (condiciones de vivienda digna, motivos de los incumplimientos de contrato, calidad y oportunidad de la atención médica, clima laboral, convivencia entre los trabajadores, pago correcto y oportuno de su salario, trato respetuoso, jornadas y tipo de trabajo no riesgoso, entre otros).

En este sentido, México tendrá la penetración que le permita el tope de trabajadores extranjeros autorizados en las provincias que lo requieran; así como de la calidad y disponibilidad de la mano de obra de los otros países incorporados al SWAP y el servicio que reciban de nuestro país. Asimismo, habrá cumplido su objetivo social con la cobertura de esos espacios de trabajo en las mejores condiciones posibles para los individuos participantes.

Por lo anterior, es en el gobierno mexicano, específicamente en la STYPS y la SRE, donde recae la parte más delicada de la administración del programa. Ambas dependencias deben hacer coincidir los resultados finales o generales del programa con la satisfacción directa que tengan cada una de las partes y, aún más, con el servicio (en cantidad y calidad) que reciban cada uno de los granjeros y los trabajadores.

La voluntad de las partes quedó manifiesta, por ambos gobiernos, en un nivel ejecutivo, con la firma del Memorandum de Entendimiento;<sup>11</sup> posteriormente, esta voluntad debe llevarse a la práctica, por lo que se va detallando en los acuerdos derivados del desarrollo de la agenda intergubernamental de evaluación anual, que

<sup>11</sup> La última revisión y ratificación del Memorandum de Entendimiento con sus Normas operativas se realizó en 1995, y en el 2000 se optó por su continuidad al no presentar solicitud de revisión ninguna de las partes. Los Acuerdos para el Empleo Temporal de los Trabajadores son revisados por Canadá en tres grupos: el primero con México, que representa casi al 50 por ciento de los trabajadores; el segundo con los países del Caribe, que comprenden el resto de los trabajadores y, actualmente, en su carácter de proyecto piloto, con el tercer grupo, conformado por los países que se están incorporando, con cifras apenas significativas de trabajadores participantes.

ya tienen una repercusión administrativa más directa; por lo que, la negociación final debe estar soportada por un fuerte trabajo de análisis (por cada una de las instancias participantes) de las situaciones, acciones y resultados, así como del planteamiento de alternativas de solución y mejora continua.

En estas reuniones, por su nivel directivo y el corto tiempo en que se deben resolver, se privilegian asuntos de carácter general y se inclinan a revisar los aspectos numéricos. Se dan a conocer los cambios legales o de procedimiento y los salarios mínimos por provincia y cultivo a los que se debe ajustar la siguiente temporada; se plantean y acuerdan soluciones a la diversa problemática presentada y se negocia tanto el techo de los gastos asociados como su forma de recuperación.

Aquí cabe mencionar que las estructuras y los responsables de las funciones en la parte canadiense son más estables que en las mexicanas (los funcionarios gubernamentales se pueden reelegir y, por tratarse de una empresa, los representantes en las asociaciones de granjeros prácticamente no cambian); en tanto que, en México, los representantes son únicamente de instituciones gubernamentales y, por su sistema, en forma cíclica éstos cambian; con ello, las estructuras, la visión y manejo administrativo. Es en el nivel de supervisión y, principalmente, en la base operativa donde se guarda la experiencia, la historia y los detalles del programa para cada una de sus etapas.<sup>12</sup> Esta situación podrá mejorar con la aplicación de la Ley del Servicio Público

<sup>12</sup> En términos generales, las etapas del programa son: *a*) reclutamiento y selección de trabajadores: incluye la apertura y registro de su expediente; también considera su reincorporación, dado que nuevamente se valoran sus condiciones para seguir participando; *b*) tramitación de documentos para salir del país: incluye pasaporte, examen médico y tramitación de visa; *c*) proceso de los pedidos: recepción de las solicitudes de trabajadores, captura y su clasificación por fechas de salida, incluye la localización de trabajadores para ser documentados; *d*) documentación de viaje de los trabajadores: asignación de empleador, registro y control migratorio, entrega de toda documentación para el paso de fronteras y desempeño de su contrato; *e*) control e información de vuelos: línea aérea, fecha y hora de vuelo; *f*) reporte de retorno: entrevista individual al trabajador para retroalimentar la información del programa con los datos de las incidencias en el desempeño de su contrato y para definir las condiciones y estatus de su participación en la siguiente temporada.



de Carrera, ya que los funcionarios certificarán su capacidad y con ello tendrán más estabilidad en los puestos.

En los niveles superiores o de representación del gobierno canadiense y de los más de mil granjeros participantes en el programa, al igual que en el gobierno mexicano, se asume que los acuerdos se están cumpliendo a cabalidad; es decir, es una relación de confianza donde todos esperan que el otro cumpla con la parte que le corresponde. Asegurar que realmente ésto se lleve a cabo requiere de la responsabilidad, honestidad y compromiso de todos los que, en detalle, realizan cada una de las operaciones y esto, a su vez depende, primordialmente, de la visión y supervisión de los que la dirigen. Éste último punto es precisamente el más vulnerable, es el eslabón entre la estrategia y la táctica administrativa.

Es en el nivel medio, de coordinación y supervisión, donde se deben instrumentar los acuerdos. En la medida en que los directamente encargados tengan mayor participación en los trabajos de análisis, evaluación y propuestas de solución, con una comunicación que fluya adecuadamente en todos sentidos, serán más eficientes los resultados. Por lo anterior, se requiere del ejercicio de un liderazgo experimentado en el manejo específico de los procesos de trabajo y de los recursos, especialmente de los humanos, que cuente con el suficiente criterio y flexibilidad para manejar las eventualidades asertivamente y pueda mantener una visión de conjunto al aplicar criterios particulares; que igualmente se preocupe por conocer el origen y desarrollo de los acuerdos, con el fin de hacer más ágil y eficiente la coordinación entre las instituciones.

El impulso tecnológico es muy importante en la optimización de las operaciones del programa, particularmente en lo que se refiere a la desconcentración de las actividades y de la comunicación con las instancias en Canadá. El correo electrónico facilita la trasmisión de información casi inmediata, disminuye los costos y problemática de la comunicación telefónica o por fax. Los sistemas de cómputo, diseñados

con plataforma web, permiten el acceso a los datos, tanto para su consulta como para su actualización.<sup>13</sup>

La administración del programa, a pesar de la relevancia que otorga a la evaluación de los factores numéricos en su tratamiento como programa económico, es en el manejo del aspecto humano donde logra los frutos y define la calidad de los trabajos; es lo que asegura

<sup>13</sup> FARMS comparte su sistema de cómputo Harvest con el consulado mexicano en Toronto. La STYPS cuenta con un sistema de cómputo SIMCA, que al ser transferido a la plataforma web, en la medida en que se liberen sus distintos módulos y se capacite al personal, la desconcentración administrativa con los Servicios Estatales de Empleo (SEE) se hará más completa y su comunicación con los consulados se ampliará de la simple consulta sobre los trabajadores documentados para cada una de las granjas, al registro de la información sobre la repatriación y situación que presenten los trabajadores en Canadá.



que se consideren ganadoras todas las partes integrantes, desde el nivel de representación gubernamental hasta el usuario directo. Es el factor humano el que refleja la realidad que se esconde en los números.

Como casos concretos de los problemas directos que se deben atender podemos mencionar algunos: el granjero que tiene problemas para la entrega de un pedido porque sus trabajadores en el día libre se embriagaron y no se encuentran en condiciones de trabajar; del trabajador que no es llevado al médico y decide desertar y regresar a su país porque ya es intolerable el dolor; de los trabajadores que al no ser atendidas sus demandas de pago o trato justo se deciden por el paro de labores para lograr la atención y apoyo del consulado; del doble gasto y tiempo que realiza el empleador cuando se presenta al aeropuerto y no llegó su trabajador; de la aparición de organismos no gubernamentales, sindicatos y acciones de la sociedad receptora como complementos en la aplicación de los derechos humanos y laborales; de las esposas que se encuentran solas con la carga familiar y que no siempre reciben envíos del marido; de las instituciones cambiarias y de envíos de dinero que buscan la mayor ganancia en el manejo del fruto del trabajo de los migrantes; del trabajador que se quedó una semana sin cobrar ni enviar dinero a su casa porque el clima no permite mayor producción o porque el granjero no recibió la demanda de su producto; del trabajador que agrede a sus compañeros porque ya está cansado y no puede dormir por el volumen con que escuchan el radio; de los fraudes de que son objeto algunos candidatos y participantes ya sea por terceras personas o compañeros que abusan de su candidez o falta de información; del personal mexicano o canadiense que no gestionó o traspapeló algún documento y con ellos se detuvo su participación, o no cobró la incapacidad o pensión a que tiene derecho, o simplemente le originó más gastos de traslado y papeleo; de las propias instancias o células de trabajo, que deben realizar jornadas extraordinarias para revisar o corregir el trabajo que les debió llegar correcto. En fin, atender con eficiencia toda esta gama de situaciones es el gran reto de la administración del programa.

Como podemos observar, la parte más compleja y delicada de la administración del programa la lleva el

gobierno mexicano, en virtud de que, si bien la participación de México tuvo su origen en la solicitud del gobierno canadiense, lo cierto es que debe competir con otros países por la asignación de los espacios o plazas de trabajo, lo que significa que, además de cumplir con los requisitos del gobierno canadiense, a su acción debe dar el valor agregado de servicio de calidad a los granjeros, misma que será determinante en la elección que éstos hagan sobre la solicitud específica de trabajadores. Por otra parte, básica y fundamental para México al decidir su participación en el programa, es el de renovar constantemente su compromiso social al ofrecer una opción de empleo con las mayores garantías para los trabajadores y los apoyos administrativos que se requieran, mediante un servicio de calidad que beneficie directamente a cada uno de ellos.

Lo anterior genera un conflicto de intereses que puede inclinar a la parte mexicana a cubrir en estricto la oferta y demanda de trabajadores, o a extremar el reclamo ante las autoridades y granjeros canadienses para asegurar el respeto a los derechos laborales y humanos de los trabajadores connacionales.

Por lo anterior, la STYPS no puede funcionar únicamente como enlace entre las oficinas de reclutamiento canadiense y los campesinos, su labor es más amplia. Debe normar, ordenar y coordinar las acciones de los Servicios Estatales de Empleo (SEE),<sup>14</sup> informar y asesorar a los trabajadores sobre los trámites a realizar, así como de sus derechos y obligaciones; coordinar las acciones

<sup>14</sup> Los SEE son unidades administrativas en cada una de las entidades federativas, a cargo de la STYPS, donde comparten acciones con los gobiernos de los estados para: el estudio y promoción de empleos; promover y supervisar la colocación de trabajadores; organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento, así como de registrar las constancias de habilidades laborales. En el 2000 se inició la desconcentración administrativa del programa, por parte de la STYPS, con el reclutamiento de candidatos, como una medida para aliviar la carga administrativa y acercar los trámites a los trabajadores. En la actualidad, por el avance tecnológico, se ha acelerado el proceso de delegación de trabajo y decisiones administrativas en las otras etapas del programa. También, los SEE se están coordinando con la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Ambientación (SAGARPA), para la evaluación de los candidatos, particularmente de los apicultores y ofrecerles capacitación que les permita una rápida adaptación a la forma de cultivo en Canadá.



administrativas interinstitucionales mexicanas que se requieran entre ellas y de éstas en su relación con las canadienses, como es el caso del registro migratorio (con la SG), la expedición de las visas (con la embajada canadiense), el control de vuelos (con la SRE, consulados, líneas aéreas y asociaciones de granjeros); así como participar, junto con la SRE, en las negociaciones para elevar las condiciones laborales y promover el crecimiento y ampliación del programa; de hacer la gestión de trámites y elaboración de documentos<sup>15</sup> de los trabajadores incorporados, con objeto de cumplir con los requisitos legales de ambos países; informar y canalizar a los trabajadores a las áreas que le puedan dar solución a su situación o problemática particular y captar la información que le permita detectar las desviaciones en el cumplimiento de lo pactado.

De igual forma, la SRE no puede funcionar únicamente como protectora de los trabajadores, en su calidad de representante de México en el exterior, también opera como enlace entre las instituciones mexicanas y canadienses para asegurar el cumplimiento de los acuerdos intergubernamentales dentro de un clima cordial entre las partes. En su calidad de representante o agente gubernamental, como se le denomina en el Acuerdo de Empleo, debe apoyar a las asociaciones de granjeros en las gestiones administrativas de registro y traslado a los trabajadores a sus granjas de origen o en los casos en que son transferidos a otras granjas; debe responder diplomáticamente a las comunicaciones de los medios sobre los incidentes negativos que afecten al programa; apoyar a los trabajadores<sup>16</sup> en las situaciones legales que

<sup>15</sup> La gestión de trámites y elaboración de documentos, por parte de la STYPS, se refiere a: la programación de las citas para el examen médico, la tramitación de la visa de trabajo, la asignación de empleador, la elaboración de los formatos que deberán ser requeridos por los centros de salud autorizados, el llenado de los formatos para registro en el Programa de Seguridad Social canadiense, del Programa de Salud de Ontario, los formatos para la exención de impuestos en Canadá y la Hoja de Designación de Beneficiarios (para efectos del cobro de los seguros canadienses, que es conservada por la SG). A éstos se les agregan folletos informativos sobre las condiciones y recomendaciones para su participación en el programa; formas de ayuda bilingüe para la atención médica en Canadá; copia del Acuerdo de Empleo y la información sobre el vuelo programado para su salida a la provincia asignada.

<sup>16</sup> Las acciones de la SRE, al igual que en todas las dependencias del gobierno mexicano, se ven supeditadas a la disponibilidad de los

se les presenten y en aclaraciones con los bancos sobre sus envíos de dinero; gestionar la documentación de los trabajadores para el cobro de los beneficios a que tenga derecho (incapacidades, indemnizaciones, reembolsos por pago de medicamentos y pensiones, entre otros); hacer visitas de supervisión y acercamiento a las granjas; negociar los seguros de vida de atención médica complementarios a los canadienses; participar con las asociaciones de granjeros para asegurar las mejores tarifas de aviación; difundir y promover al programa, entre otros.

La problemática administrativa requiere de decisiones en múltiples aspectos y niveles, que si bien nos pueden dar resultados dentro de la misma temporada, sus efectos reales se presentarán en la siguiente o más tarde: como un ejemplo de esto podemos mencionar el establecimiento de metas a los SEE para reclutar trabajadores. Esta sola acción requiere de observar el crecimiento en la demanda por parte de los empleadores, la información que al respecto presente la parte canadiense en la reunión de evaluación, determinar en cuáles cultivos se están requiriendo experiencia, cuántos trabajadores presentaron el reporte de retorno para continuar su participación y en qué situación o estatus quedaron, cuántos trabajadores se van a reincorporar.

recursos presupuestales, y son las que requieren atención directa y en detalle en donde es más notoria su escasez, de tal forma que, ante el crecimiento del programa, ha representado un fuerte reto, considerando el recorte de plazas por retiro voluntario y la gran dispersión de las granjas en Canadá. En México, la SRE no sólo debe atender a los trabajadores, también en su calidad de negociadora y enlace con Canadá se coordina interinstitucional e intergubernamentalmente. Lleva la operación directa en el aeropuerto internacional mexicano para el auxilio a los trabajadores en su documentación de salida y se asegura de que se cubran los espacios contratados por los granjeros, para lo cual administra la reserva de trabajadores que documenta y cita la STYPS para tal efecto.

Por ley, la protección y los servicios que otorga el gobierno mexicano deben ser gratuitos, por lo que la cobertura de los mismos está limitada al número de representantes consulares y recursos asignados al programa, por lo que deben acercarse y mantener contacto con la comunidad, las organizaciones de apoyo a migrantes y todos aquellos que les permitan extender la comunicación y gestión con los mexicanos.

Cabe señalar que los países del Caribe que participan en el SWAP, tienen como lengua materna el inglés, lo que facilita su comunicación con los granjeros y sus gobiernos; consideran un descuento a los trabajadores para un fondo de ahorro y para el pago de representantes, que en Canadá los atienden directamente en las granjas.





Determinado el número por entidad federativa, se debe considerar la disponibilidad presupuestal requerida y el calendario, con el fin de comprometer el préstamo que se recibe, por parte del BID, para el apoyo económico a los trabajadores de primera vez (SAEMLE) y, de acuerdo con esto, definir las políticas de entrega de este beneficio a los trabajadores ya que, por el calendario presupuestal, probablemente el trabajador ya esté en Canadá cuando lo pueda cobrar y, en ese caso, se designe a su beneficiaria para tal efecto. La consecuencia inmediata puede ser una robusta reserva de trabajadores que permita cubrir sobradamente las solicitudes de los granjeros, el beneficio a las distintas comunidades de origen de los participantes y el incremento de trabajadores colocados por parte de los SEE; sin embargo, por tratarse de un programa cuya demanda no es abierta, por parte de Canadá, a todo el que quiera participar, si no se cuidó el equilibrio de los demás factores, los de

primera vez desplazarán a los subsecuentes, que tienen experiencia y buen expediente, cancelando su continuidad en el programa; los de primera vez finalmente no encontrarán espacio para ser contratados y queden en cartera pudiendo desertar porque el beneficio de SAEMLE sólo se puede otorgar una vez y únicamente durante el año en que ingresaron. Esto nos daría como resultado que el reporte de trabajadores colocados no vaya realmente en aumento y que tampoco se hayan cubierto las expectativas de los participantes, ya sean de primera vez o subsecuentes. Sin embargo, para efecto de la evaluación anual del programa, se reportaría como cubierto el total de trabajadores solicitados.

Así, en este breve recorrido por las acciones que implican para México la administración del programa, podemos observar que hay una gran carga en la operación administrativa y de atención directa a los trabajadores; de igual forma, en muchos casos, se actúa como juez y parte en la solución de los problemas, derivado de la atención a dos tipos de usuarios, empleador y trabajador, con exigencias distintas.

Por lo anterior, la administración de un programa, como es el de los jornaleros agrícolas mexicanos con Canadá, requiere de un entendimiento muy claro de la participación de cada una de las dependencias dentro del contexto general del programa, de un hábil manejo de todos los factores, del instinto para confiar pero no confiarse, de un manejo adecuado de sus recursos y sortear creativamente los diversos problemas. No es posible avanzar con esfuerzos aislados ni entendimientos parciales, es un todo que tiene muchas aristas y todas se deben atender en forma equilibrada para no deformarlo. Esto, aunado al manejo respetuoso de los acuerdos y a las personas que ejecutan directamente las acciones o reciben los servicios, es indispensable para la buena marcha administrativa y la obtención de resultados reales.

#### BIBLIOGRAFÍA

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo, México.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, México.
- Memorándum de Entendimiento entre México y Canadá con sus anexos:
  - Normas operativas
  - Acuerdo para el Empleo Temporal de Trabajadores Agrícolas Mexicanos en Canadá.



# Políticas laborales de género, trabajo transnacional y experiencias vividas: trabajadores y trabajadoras agrícolas migrantes en Canadá\*\*

**A**ctualmente es imposible entender la dinámica del trabajo y la vida transnacional de los trabajadores migrantes en Canadá sin vincularla con dos procesos interconectados: la expansión y la consolidación de la industria de la horticultura canadiense, y el surgimiento de organizaciones sociales y políticas que defienden los derechos de los trabajadores migrantes, porque ambos procesos tienen serias implicaciones en las políticas de organización del trabajo transnacional, basadas principalmente en los trabajadores mexicanos y caribeños que participan en el SAWP.<sup>1</sup> Los trabajadores del SAWP no pueden seguir siendo considerados como una parte minoritaria, pues para el año 2000 ya representaban el 52 por ciento del total de los trabajadores dedicados a la agricultura canadiense; además,

\* Departamento de Antropología, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. Este trabajo forma parte de una investigación más amplia para tesis de Doctorado en Ciencias Antropológicas, también es el fruto de un año de estancia de investigación, de septiembre de 2002 a agosto de 2003, en la Universidad de York y en la Universidad de Windsor, de Ontario, Canadá.

\*\* Esta investigación fue posible gracias al financiamiento brindado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) y el Departamento de Antropología de la UAM-Iztapalapa. Mi agradecimiento a los trabajadores y las trabajadoras mexicanos que laboran en Leamington, por la confianza y el tiempo que dedicaron a responder mis preguntas. Quiero agradecer a la STYPS y al Consulado de México en Toronto por la información que me proporcionaron. También agradezco el amplio respaldo de la Universidad de York, a través de Luin Goldring, Judy Hellman, Deborah Barndt y Viviana Patroni, del CERLAC; estoy especialmente agradecida con Marshall Beck, por el apoyo constante a mi trabajo. Cabe destacar el respaldo académico que recibí de la Universidad de Windsor, a través de Tanya Basok del Departamento de Antropología y Sociología, el cual fue de vital importancia para el desarrollo de mi investigación. A Kerry Preibisch, de la Universidad de Guelph, por el intercambio académico y sus atinadas sugerencias a mi investigación. Al Centro de Apoyo a Trabajadores Migratorios por su hospitalidad durante mi estancia en Leamington. A Artemisa Bahena le tengo un profundo agradecimiento por su eficiente apoyo como mi ayudante de investigación.

<sup>1</sup> En Canadá se conoce como SAWP al Caribbean and Mexican Seasonal Agricultural Workers Program (CMSAWP), en el cual participan los países de México, Barbados, Jamaica, República de Trinidad y Tobago, y la Organización de los Estados del Este Caribeño.

contribuyeron con el 45 por ciento del total de horas trabajadas por persona (Weston y Scarpa de Masellis, 2004: 6). La mayoría de ellos son de México y se localizan en Ontario.

Desde hace tres décadas, los gobiernos de México y de Canadá firmaron un acuerdo bilateral para el empleo de campesinos y de jornaleros mexicanos en la industria de la horticultura canadiense. Primero se emplearon a los hombres, y desde hace 15 años se incluyeron a las mujeres. Es significativo el número de trabajadores mexicanos empleados en el marco del Programa de Trabajadores Agrícolas Migratorios Temporales Mexicanos en Canadá (en lo sucesivo PTAT). Cerca de diez mil mexicanos entraron a Canadá como trabajadores temporales, del año 2000 al 2003, y en este último fueron empleados 7 351 tan sólo en la agricultura de Ontario.<sup>2</sup> Los trabajadores mexicanos laboran, año con año, de seis semanas a ocho meses en los cultivos de vegetales, frutas, tabaco y flores, en las granjas de invernadero del sureste de Ontario.

A diferencia del Programa Brasero (1942-1964), que México firmo con Estados Unidos y que falló entre otras razones debido a la alta deserción de los trabajadores, el programa con Canadá se ha caracterizado por: 1) la estricta regulación política de las migraciones y su carácter legal (Barrón, 2000; Basok, 2000b; Verma, 2003; Binford, 2002); 2) el retorno de la mayoría de los trabajadores a sus lugares de origen (Verduzco, 1999); 3) el incremento del suministro sostenido de la demanda de fuerza de trabajo especializada, flexible y en cautiverio que requieren las regiones de mayor actividad agrícola (Sharma, 1995; Smart, 1997; Basok, 1999; Preibisch, 2000; Sandoval y Vanegas, 2001; Vanegas, 2003a/b; Pickard,

2003; Weston y Scarpa de Masellis, 2004), y 4) el flujo de trabajadores temporales de las poblaciones agrícolas pobres (Colby, 1997; Basok, 2000a, 2002, 2003a; Binford, 2002; Verduzco y Lozano, 2003).

Si bien el número global de trabajadores que han emigrado de México a Canadá a través del programa (112 090 de 1974 a 2003) representan una fracción muy pequeña comparada con el Programa Brasero — “a través del cual más de cinco millones de mexicanos trabajaron temporalmente en los Estados Unidos durante el curso de 22 años” (Binford, 2002:2)—, el circuito de migración laboral hacia Canadá ha tenido un profundo impacto en: 1) la creciente expansión y



concentración de la agricultura canadiense (Verduzco, 1999; Basok, 2002; Weston y Scarpa de Masellis, 2004); 2) la transformación de las relaciones laborales y la reorganización social de los procesos de trabajo agrícolas (Satzewich, 1991; Wall, 1992; Basok, 2002); 3) las vulnerables condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores migrantes, así como el ejercicio limitado de sus derechos, comparados con la situación de los trabajadores canadienses (Colby, 1997; Smart, 1997; Barrón, 1999, 2000; Basok, 1999, 2000b, 2002; Preibisch, 2000; Mellado, 2000; Vanegas, 2000, 2003a/b; Binford, 2002; Griffith, 2003); 4) el desarrollo de las comunidades de origen (Basok, 2000a, 2003a;

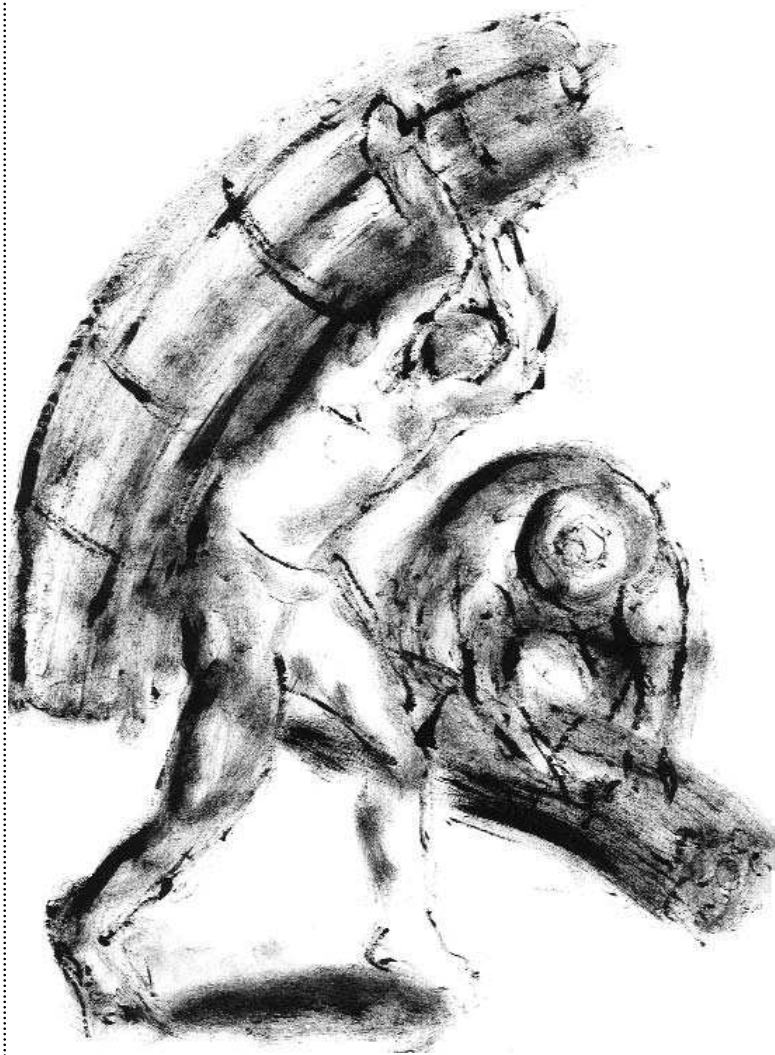
<sup>2</sup> La provincia de Ontario es la que más trabajadores agrícolas mexicanos demanda: 69 por ciento de un total de 10 595 trabajadores en 2003 (Secretaría del Trabajo y Previsión Social-STYPS, Informe del Programa para la temporada 2003). Para el mismo año se emplearon a 15 236 trabajadores mexicanos y caribeños dentro del CSAWP (FARMS, 2003). Otras provincias participantes son Quebec, Maníota, Alberta, Nuevo Brunswick, Isla del Príncipe Eduardo y Saskatchewan.

Verduzco y Lozano, 2003); 5) los cambios sociales y económicos en las comunidades de destino (Bauder y Corbin, 2002; Bauder, Preibisch, Sutherland y Nash, 2003, Preibisch, 2003), y 6) el surgimiento de organizaciones sociales y políticas que defienden los derechos de los trabajadores migrantes (Sharma, 2000, 2001, 2002; UFCW, 2001, 2002; Zwarenstein, 2002; Labour Cooperation Commission, 2002; Basok, 2003b; Encalada, 2003; Pickard, 2003; Verma, 2003; Lee, 2003). A pesar de la abundante literatura existente sobre el tema, han sido desdeñados dos problemas: la situación y la experiencia de las trabajadoras mexicanas en los campos canadienses, así como la “lucha cultural” construida cotidianamente por los trabajadores mexicanos al interior de las granjas y las comunidades canadienses.

Este artículo explora la situación, la experiencia y las políticas laborales de género en el contexto de Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá (PTAT). Tiene como base el trabajo de campo desarrollado para mi tesis doctoral sobre los trabajadores agrícolas mexicanos (TAM) empleados en Leamington, y destaca la composición por género que se da en la organización del trabajo transnacional en Canadá. Presento dos argumentos centrales: el primero es que, al mismo tiempo que se ha expandido y consolidado el sector internacional más competitivo de la agricultura canadiense, también se ha generado un nuevo régimen laboral flexible, basado en los trabajadores migrantes de México y del Caribe. El segundo argumento es que las prácticas cotidianas de los trabajadores migrantes mexicanos contra la explotación y el control laboral —de parte de sus empleadores— son expresiones de una “lucha cultural”. Para entender esta “lucha cultural”, es necesario explorar los significados que los trabajadores mexicanos le asignan a su experiencia transnacionalmente vivida dentro de las granjas y las comunidades canadienses.

El estudio se sustenta en el uso simultáneo de varias técnicas de investigación: entrevistas a profundidad a 29 trabajadores y 26 trabajadoras que laboraron durante la temporada 2003 en las granjas y los invernaderos de Leamington. Ambos grupos con diferentes tiempos de participación en el programa: de 6 a 25 años (los hombres), de 6 a 13 años (las mujeres), de 1

a 5 años y de primera vez (en los dos casos). La selección de los entrevistados fue al azar, teniendo como referencia las granjas e invernaderos que emplean al mayor número de trabajadores mexicanos en Leamington. También entrevisté —en México y dentro de las oficinas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STYPS), de febrero a abril de 2003— a 16 trabajadores y 12 trabajadoras que ya tenían contrato para laborar en distintas granjas de Ontario. En total suman 83 entrevistas, de las cuales el 46 por ciento fueron a mujeres. Se trata de entrevistas semiestructuradas, aplicadas a algunos trabajadores mexicanos que habiendo participado en el programa se quedaron a vivir con su familia en





Leamington; entrevistas abiertas, realizadas a varios representantes de los productores de Leamington, así como a las instituciones que administran el programa por México (Consulado mexicano en Toronto, STYPS) y por Canadá (FARMS y HRDC), además, de las organizaciones dedicadas a proveer servicios a los trabajadores migrantes (Centro de Apoyo a Trabajadores Migrantes, Programa Cultural del Trabajador Migratorio, Enlace, y Justicia para los Trabajadores Migrantes). Entrevisté también a personajes clave de la comunidad, como el padre Frank Murphy, de la Saint Michael's Catholic Church, quien ofrece el servicio dominical en español para los trabajadores mexicanos. La observación participante y etnográfica resultó fundamental para el registro de información sobre su vida y su trabajo dentro de las granjas, las viviendas, los lugares donde comen, el transporte de traslado al centro urbano de Leamington, los supermercados y comercios donde compran sus alimentos, los bancos donde abren sus cuentas bancarias, las agencias donde hacen sus envíos de dinero a México, las agencias donde pagan sus impuestos al gobierno canadiense, los sitios donde llaman por teléfono a sus familias, los campos donde juegan fútbol, los espacios donde se divierten, los centros donde asisten a tomar clases de inglés, de guitarra y de baile, la iglesia donde escuchan misa los domingos y las calles que recorren caminando o con sus bicicletas.

El trabajo de campo en Leamington fue realizado de mayo a julio de 2003. Propuse un estudio de caso de la industria de la horticultura de Leamington, porque es justo el área de mayor concentración de trabajadores mexicanos (39 por ciento de 7 553 trabajadores de Ontario, en 2002)<sup>3</sup> y porque es aquí donde se localizan el 33 por ciento de 2 109 granjas del condado Essex, al cual pertenece el municipio de Leamington.<sup>4</sup> Utilicé una combinación de metodología cuantitativa y cualitativa que me permitió identificar las provincias y los cultivos en los que participan los hombres y las muje-

<sup>3</sup> STYPS, Informe del Programa para la temporada 2002. FARMS, 2002.

<sup>4</sup> The Municipality of Leamington, Ontario, Canada "Business Overview" [http://www.leamington.ca/Business\\_Overview/Agricultural\\_Directory/Leamington\\_s\\_Agricultural\\_Industry.html](http://www.leamington.ca/Business_Overview/Agricultural_Directory/Leamington_s_Agricultural_Industry.html). mayo 6, 2003.

res; destacar las formas implicadas en el proceso de trabajo agrícola, y privilegiar las prácticas sociales y las representaciones construidas por los trabajadores en torno a su experiencia laboral. La muestra no es probabilística, pues se trata de un estudio exploratorio, por lo cual los resultados deberán considerarse como puntos de partida que descubren o subrayan dimensiones relevantes a ser retomadas en investigaciones futuras.

El enfoque de Aihwa Ong (1991) me permitió entender las prácticas cotidianas de los trabajadores y las trabajadoras migrantes mexicanos, como expresiones de una "lucha cultural" frente a los nuevos regímenes del trabajo flexible introducidos en las granjas canadienses. Con la antropología de la experiencia (véase Turner, 1986; Díaz, 1997; Throop, 2003, entre otros) es posible explorar los significados de la experiencia transnacionalmente vivida por los trabajadores y las trabajadoras. Entre las preguntas de mi investigación están: ¿cómo se organiza el trabajo transnacional de hombres y mujeres mexicanos en los campos agrícolas canadienses? y ¿cuáles son las implicaciones de las políticas laborales basadas en el género sobre el trabajo de los transmigrantes y la organización política y comunitaria?

Primero se presenta a Leamington como un nicho de trabajo transnacional, después se analiza la situación de los trabajadores por género, enseguida se exponen sus prácticas cotidianas como expresiones de una "lucha cultural", para luego explorar los significados de las experiencias vividas por los trabajadores y las trabajadoras, al final se presentan algunas sugerencias para direcciones futuras de la investigación.

### Leamington, nicho de trabajo transnacional

Leamington, llamado "la capital del tomate de Canadá", es una comunidad rural en el condado Essex, localizado a 45 km del sureste de Windsor. Es la región donde se encuentran las condiciones agroclimáticas favorables para la producción de la horticultura, "pero es la producción de tomate la que ocupa un lugar central en la economía de Leamington en el siglo 20th" (Baskin, 2003: 6). De acuerdo con el censo, en el año 2001, aproximadamente 17 000 personas con distintos

Cuadro 1  
Operaciones de producción de vegetales de invernadero  
de más de diez acres en Canadá, septiembre 1 de 2001

NOMBRE	PRODUCCIÓN	POBLACIÓN	ACRES
Mastron Enterprises Ltd.*	Tomate	Leamington, ON	53
Great Northern Hydroponics*	Tomate, pepino	Leamington, ON	53
DiCiocco's Farms*	Tomate, pimiento	Leamington, ON	49
Houweling Nurseries Ltd.	s/d	Delta, BC	48
Amco Farms Inc.*	Tomate, pimiento, pepino, berenjena	Leamington, ON	40
Sabelli Farms*	Pepino	Leamington, ON	38
Veg. Gro. Sales Inc.*	Pimiento	Leamington, ON	36
Nature Fresh	Pimiento	Leamington, ON	35
Canagro	s/d	Delta, BC	31
Suntastic Hothouse	s/d	Exeter, ON	30
Mucci, Bros.*	Tomate, pepino	Leamington, ON	30
Les Serres du St. Laurent Inc.	s/d	Portneuf, QC	30
Cervini's*	Tomate, pepino	Leamington, ON	25
Delta Pacific	s/d	Delta, BC	25
St. Davids Hydroponics	s/d	St. Davids, ON	24
Gipaanda	s/d	Delta, BC	24
Double Diamond Acres Limited*	Tomate	Leamington, ON	24
Howard Huy Greenhouses*	Pepino, pimiento	Leamington, ON	24
Hazelmere Greehouses Ltd.	s/d	Surrey, BC	21
Hydro-Serre Mirabel	s/d	Mirabel, QC	17
MOS Enterprises*	Tomate	Leamington, ON	13
MOS Capital*	s/d	Leamington, ON	12
Paul Dyck*	Pimiento	Leamington, ON	10
Hillcrest Farms	s/d	Leamington, ON	10
Total			712

Fuentes: The Corporation of the Municipality of Leamington, the 2002 Greenhouse Grower's Guide. Greenhouse and Processing Crops Research Centre, Introduction to the Greenhouse Industry, [http://res2.agr.gc.ca/harrow/publications/Introduction\\_e.htm](http://res2.agr.gc.ca/harrow/publications/Introduction_e.htm). mayo 6, 2003.

\* Participan en el programa y emplean a trabajadores mexicanos.

orígenes étnicos residen en Leamington.<sup>5</sup> De los trabajadores mexicanos que han participado en el programa, hay quienes se quedaron a vivir en este poblado con sus familias, y falta realizar un estudio más minucioso sobre este nuevo grupo étnico residente en Leamington.

Como resultado del constante crecimiento y concentración de la horticultura en la región del sureste de On-

<sup>5</sup> Statistics Canada 2001 Community Profiles: Leamington, <http://www12.statcan.ca/English/Profil01/PlaceSearch-Form1.cfm>. march 19, 2004.

tario —la cual sigue la tendencia para toda la agricultura canadiense a partir del NAFTA (Weston y Scarpa de Masellis, 2004)—<sup>6</sup> Leamington se ha transformado en

<sup>6</sup> En Ontario y en Quebec la horticultura y la floricultura han crecido sostenidamente. Si en 1981 ambos sectores representaban el 11 por ciento de las cosechas nacionales recaudadas, para el 2001 ya representaban el 30 por ciento. La producción hortícola se ha venido concentrando: para 1996, tan sólo el 5.5 por ciento de todas las granjas hortícolas controlaban el 42 por ciento de la producción total de vegetales y frutas (Weston y Scarpa de Masellis, 2004: 5).



un importante nicho de mercado de trabajo agrícola transnacional para el empleo, principalmente de jornaleros y jornaleras mexicanos. Si bien los trabajadores mexicanos se han empleado en las granjas de Leamington desde 1974, es hasta los últimos quince años, con la rápida expansión y consolidación de la industria de vegetales de invernadero, que ellos se emplean no sólo en las pequeñas granjas familiares, sino fundamentalmente en las grandes empresas corporativas. La mayoría de los trabajadores mexicanos empleados en Leamington son participantes veteranos en el programa; 155 de 311 entrevistados —por Basok (2000a: 228-229; 2002: 20), entre 1996 y 1999— tenían un promedio de seis y medio años trabajando en Canadá, aunque muchos otros alcanzaban los diez o más años en las granjas canadienses. Por mi parte, la mayoría (35 de 55 trabajadores y trabajadoras entrevistados) tenían más de diez años participando en el programa como trabajadores nominales<sup>7</sup> en las granjas de Leamington.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> El contrato laboral firmado entre trabajador y empleador establece que un trabajador será nominal a partir del octavo día de que éste se encuentre laborando. En la práctica, el trabajador nominal es aquél que es nombrado por el empleador para participar en la siguiente temporada. El sistema de nombramiento se basa en la calificación o descalificación del trabajador, pues lo que se pone

La industria de vegetales de invernadero en Leamington ha crecido desde 1940, pero no fue sino hasta la última década cuando tuvo un crecimiento inusual. En 1995 presentó un crecimiento del 18 por ciento, con un incremento adicional anual del 20 por ciento, entre 1996 y 1999.<sup>9</sup> Para el 2001 ya concentraba 987 acres, convirtiéndose en la mayor concentración de la producción de vegetales de invernadero de América del norte (Whitfield and Papadopoulos, 2002). Sin embargo, no todos los productores han experimentado ese crecimiento (Basok, 2002: 84). Esta industria requiere del empleo de trabajadores de tiempo completo pues su proceso de trabajo se basa en el uso intensivo de la

en juego es la valorización de la fuerza de trabajo, masculina y femenina, sobre la que se sustenta el proceso de trabajo

<sup>8</sup> Estos datos coinciden con los resultados de la investigación que Gustavo Verduzco (2003: 52) realizó en México —en los estados de México, Morelos y Tlaxcala— en el año 2003, los cuales muestran que la mayoría (192 de 358 trabajadores entrevistados) tenían de 2 a 7 años participando en el programa: además, 113 trabajadores tenían de 7 a 15 años, e incluso, 15 de estos trabajadores tenían de 16 a 25 años empleándose como trabajadores nominales en las granjas canadienses.

<sup>9</sup> “Introduction to the Greenhouse Industry”, Agriculture and Agri-Food Canada, 2000, [http://res2.agr.gc.ca/harrow/publications/Introduction\\_e.htm](http://res2.agr.gc.ca/harrow/publications/Introduction_e.htm). may 6, 2003.



mano de obra. Por ello, la mayoría de los productores de invernadero, tanto los que funcionan como empresas familiares de pequeña escala como los que operan como grandes empresas corporativas dependen, fundamentalmente, de los trabajadores migrantes mexicanos. Para el año 2002, los trabajadores mexicanos representaron casi el 99 por ciento (de 2 843) del total de los trabajadores del SAWP empleados en Leamington.

La producción en Leamington se ha concentrado en manos de un pequeño grupo de empresas. Existen 212 productores de granjas e invernadero que emplean a una cuarta parte de los más de diez mil trabajadores mexicanos que laboraron en Canadá en el ciclo agríco-

la de 2002. Estos productores se pueden clasificar, considerando el tamaño de la producción y el número de trabajadores empleados, en tres grupos: las empresas de pequeña escala (62 por ciento) que emplean de 1 a 10 trabajadores mexicanos, las empresas medianas (27 por ciento) que contratan de 11 y hasta 50 trabajadores, y las grandes empresas corporativas (11 por ciento) que emplean de 51 hasta 460 trabajadores.<sup>10</sup>

Varias conclusiones se desprenden del cuadro 1. La primera es que la producción de vegetales de invernadero, principalmente de tomates, pepino y pimiento, está concentrada en tan sólo 15 de los productores más grandes (aquellos con más de diez acres de producción) de Leamington, y representan el 64 por ciento de los principales productores con las más grandes operaciones de vegetales de invernadero en Canadá. La segunda es que los productores, incluidos en la lista de la cúpula empresarial agrícola canadiense, consideraron a los trabajadores agrícolas mexicanos migrantes para convertirse en el eje del cuidado del sector internacional de la horticultura canadiense más competitiva. Para 1999, “tan sólo los nueve productores de Leamington controlaban el 16 por ciento de la superficie productiva total de vegetales de invernadero canadiense. El significado de este control y la extraordinaria importancia de los productores de Leamington está señalado por los ingresos generados por la industria vegetal de invernadero” (véase Basok, 2002: 72). Pero estas cifras no revelan nada del poder real de estas empresas a nivel mundial ni de los nuevos regímenes flexibles del trabajo basados en la segmentación del mercado de trabajo, “la segmentación a lo largo de la líneas racial/étnica y de [género]” de la fuerza de trabajo migrante agrícola temporal (Binford, 2002: 1), para lo cual sería necesario incluir el control ejercido sobre los trabajadores migrantes, las comunidades y los Estados mexicano y canadiense. También sería de fundamental importancia tomar en cuenta los innumerables acuerdos puntuales y las alianzas estratégicas que les permite generar un tejido mundial que domina todos los campos de la actividad económica. Una de estas estrategias es mantener el control de los costos laborales con

<sup>10</sup> FARMS, 2002.





bajos salarios, utilizando la garantía de una fuerza de trabajo especializada, barata y flexible como la mexicana. Aunque los datos ahora disponibles no lo permiten, valdría la pena cuantificar con mayor precisión la magnitud del empleo temporal mexicano y su relación con la expansión de la industria hortícola de Leamington.

**Situación laboral de los trabajadores por género**

Desde hace 35 años, el trabajo transnacional dentro de las *farms* y *greenhouse* canadienses que participan en el SAWP se ha organizado, mayoritariamente, con hombres trabajadores migrantes. No obstante, las mujeres mexicanas y caribeñas también han contribuido al crecimiento y consolidación de la industria de la horticultura. El número de trabajadores participantes en el programa se ha incrementado de manera importante,

“ahora usan el programa cerca de 1 600 empleadores en Ontario y 200 en Quebec, con los cuales 18 146 trabajadores llegaron a Canadá en 2001 comparados con los 1 271 de hace treinta años” (Weston and Scarpa de Masellis, 2004), de modo que ya no pueden seguir considerándose como un sector minoritario.

Para el ciclo agrícola de 2002, las *farms* y *greenhouse* de Ontario organizaron los procesos de trabajo con el 97 por ciento de trabajadores (de 15 213 trabajadores mexicanos y caribeños) y casi el tres por ciento de trabajadoras.<sup>11</sup> Si bien es cierto que se trata de un reducido porcentaje de mujeres mexicanas y caribeñas las que participan en el programa, también se observa una tendencia creciente en el empleo de la fuerza de trabajo

<sup>11</sup> FARMS, 2002, Employer information package, Mississauga, Ontario.

Cuadro 2  
**Distribución de trabajadores agrícolas temporales mexicanos y caribeños por género, 1994-1995, 1997-2002**

AÑO	GÉNERO	BARBADOS	EASTERN CARIBBEAN	JAMAICA	MÉXICO	TRINIDAD Y TOBAGO	TOTALES
1994	Hombres	608	366	4 330	4 862	800	10 966
	Mujeres	28	1	0	48	0	77
1995	Hombres	602	366	4 607	4 830	871	11 276
	Mujeres	28	2	0	56	1	87
1997	Hombres	556	352	4 741	5 580	1 106	12 335
	Mujeres	17	0	0	67	0	8
1998	Hombres	543	360	4 690	6 341	1 296	13 230
	Mujeres	8	0	0	145	2	155
1999	Hombres	500	405	5 063	7 409	1 483	14 860
	Mujeres	25	0	0	165	0	190
2000	Hombres	487	405	4 882	8 945	1 573	16 292
	Mujeres	30	0	0	230	0	260
2001	Hombres	447	424	5 419	10 160	1 597	18 306
	Mujeres	30	2	0	369	0	401
2002	Hombres	418	411	5 211	10 342	1 481	17 863
	Mujeres	57	2	0	339	0	398

Fuentes: Elaboración propia a partir de los datos de STYPS, 1997-2002; FARMS, 1997-2002; Colby, 1997; Vanegas, 2003a/b; Downes and Odle-Worrell, 2003; Russell, 2003.





femenina, como se muestra en el cuadro 2. Los datos de este cuadro muestran claramente que si bien han participado las mujeres trabajadoras de Barbados, del Eastern Caribbean, de México y de Trinidad y Tobago, la tendencia al aumento en el empleo por las trabajadoras migrantes se ha dado hacia la demanda de las trabajadoras barbadianas y, particularmente, por las trabajadoras mexicanas.

Las jornaleras mexicanas se insertaron al mercado de trabajo agrícola canadiense en 1989, con la participación de 37 mujeres, presentado una tendencia de crecimiento constante, de modo que para el 2002 ya participaban 339 trabajadoras mexicanas. “En términos relativos, la participación de las mujeres trabajadoras ha pasado de 1.0% a 1.5% de 1990 a 1997, en 1998 se incrementó al 2.2%, para el 2001 y el 2002 las proporciones han sido de aproximadamente 3%” (Verduzco y Lozano, 2003: 14). Verduzco y Lozano explican este incremento por la preferencia de las trabajadoras mexicanas, de parte de los granjeros canadienses, debido a la experiencia que ellas tienen en las labores de empaque y selección de vegetales y frutas, además de que tienden a ser más productivas al ser más cuidadosas y perder menos tiempo que los hombres. En la mayoría de los casos, los granjeros canadienses requieren de una mano de obra femenina calificada para

el cultivo de ciertos vegetales y frutas.<sup>12</sup> Una interpretación alternativa se encuentra en los nuevos regímenes flexibles del trabajo, y en la mayor flexibilidad y vulnerabilidad de la fuerza de trabajo femenina, la cual se expresa, entre otras cosas, en la puesta en marcha de lo que se ha llamado “pruebas piloto” de empleo de mujeres de regiones particulares y para cultivos específicos, por ejemplo, de Irapuato, Guanajuato, para el cultivo de fresa.<sup>13</sup>

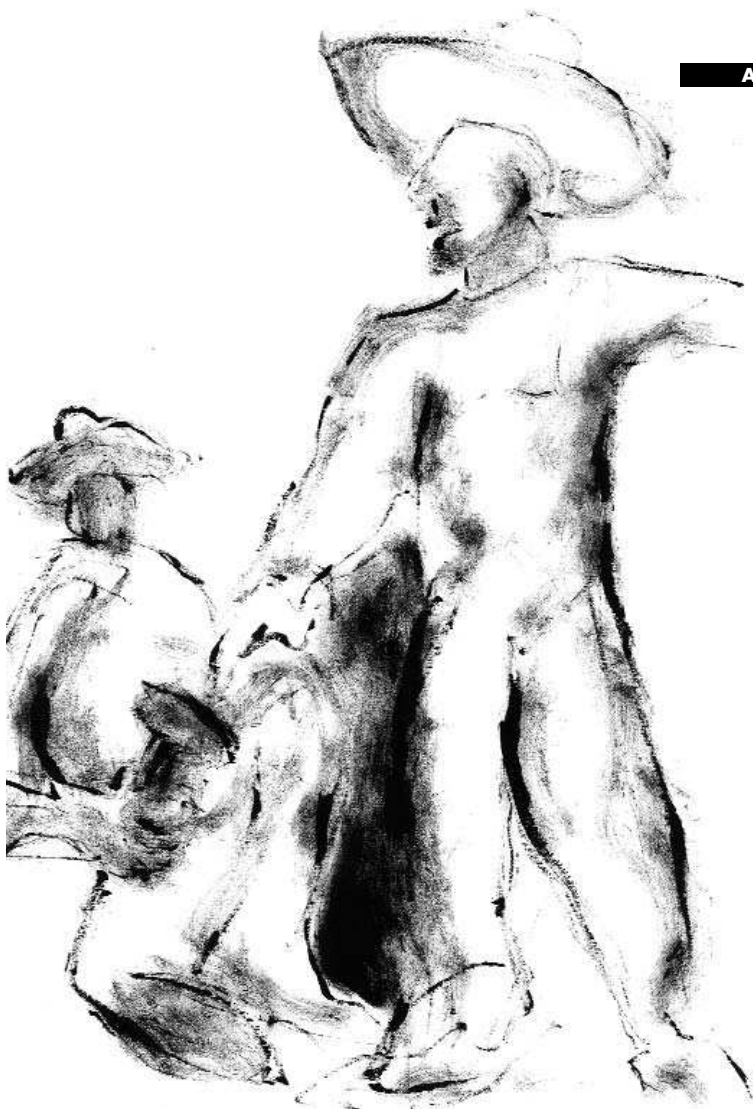
<sup>12</sup> La mayoría de los trabajadores y las trabajadoras mexicanos (95 por ciento en promedio) ha laborado, en los últimos seis años, en el cultivo de vegetales (brócoli, tomate, champiñón), invernadero (tomate, pepino, pimiento), tabaco, fruta (manzana, fresa, melón, sandía, uva, frambuesa) y viveros (flores y plantas). Hasta el año 2001, la mayor demanda (63 por ciento en promedio) se encontraba en la cosecha de vegetales y tabaco; no obstante, en 2002 hubo una baja en el empleo de hombres en el tabaco, de modo que cerca del 60 por ciento de la fuerza de trabajo, masculina y femenina, se orientó hacia la cosecha de vegetales y cultivos de invernadero. Mientras la mano de obra femenina se emplea, principalmente, en el sector hortofrutícola de la provincia de Ontario y de Quebec, la mano de obra masculina labora, además, en el tabaco, la tala de árboles de Navidad y la apicultura.

<sup>13</sup> En el año 2000, en Quebec, se emplearon a 20 mujeres en una empresa productora de fresa, un año después se contrataron a 43 en la misma granja. La demanda de mujeres especializadas en fresa se requirieron también, desde el 2001, en la Isla del Príncipe Eduardo, donde fueron contratadas 25 trabajadoras para una sola granja (STYPS, 2000, Consulado de México en Toronto).

Cuadro 3  
Distribución de trabajadores mexicanos por provincia y género, 2000-2003

PROVINCIA	HOMBRES				MUJERES			
	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
Ontario	6 986	7 676	7 288	7 101	210	304	265	250
Quebec	1 569	2 047	2 552	2 548	20	65	74	51
Alberta	182	198	220	285	0	0	0	5
Manitoba	208	239	282	290	0	0	0	0
New Brunswik				12		0		
Prince Edward Island				37				
Saskatchewan				14				2
Totales	8 945	10 160	10 342	10 287	230	369	339	308

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de STYPS, 2000-2003.



Los productores canadienses reconocen la habilidad de las trabajadoras mexicanas para el empaque de las frutas y las hortalizas (Barrón, 1999: 120). Sin embargo persiste la menor contratación de mano de obra femenina con los argumentos de que: 1) para contratar mujeres, los productores deben construir viviendas separadas de los hombres y esto representa un gasto adicional; 2) el trabajo que asignan a los hombres mexicanos es el que requiere mayor desgaste físico, y 3) tanto hombres como mujeres, en algunos casos, forman nuevas parejas en las granjas, generando “problemas de indisciplina, seguridad e higiene”, que repercute en lo laboral (Mellado, 2000: 226). No obstante, la explicación de la preferencia por la contratación de hombres poco tiene que ver con los argumentos anteriores. Los requerimientos de mano de obra mexicana y las formas de organizar el trabajo dentro de las granjas y *greenhouse* canadienses están basa-

dos en una estricta división sexual/étnico/racial del trabajo, según patrones discriminatorios. En el discurso “no existe una discriminación por género, pero en la práctica es innegable” (Preibish, 2000: 51). La división sexual se traduce en una asignación diferenciada por género de provincias, cultivos, tareas, oportunidades y temporalidad del empleo. La segregación laboral se expresa en el hecho de que los trabajadores acceden a un número mayor de oportunidades que las trabajadoras.

Como podemos observar en el cuadro 3, la mano de obra masculina y femenina está concentrada, en un 95 por ciento, en los mercados de trabajo agrícola de Ontario y de Quebec. La mayoría (70 por ciento) de hombres y mujeres trabajan justo en las granjas ubicadas en la provincia, la región y el sector más importante y moderno de Canadá: Ontario, el sureste y las agroindustrias hortofrutícolas. Las provincias que recientemente incorporaron a las mujeres son Alberta y Saskatchewan. En Ontario, para los años 2002 y 2003 se registró una baja en el empleo tanto de hombres como de mujeres, con respecto al año 2001. Por el contrario, hubo un incremento de trabajadores en Manitoba y Alberta. Aunque los datos ahora disponibles no lo permiten, valdría la pena hacer mediciones más precisas y analizar exactamente el empleo de la fuerza de trabajo femenina y masculina mexicana por provincia, y para el área de Leamington.

Un análisis pormenorizado por género nos permite no sólo destacar la situación de las trabajadoras migrantes en la agricultura canadiense, sino observar el impacto de la organización del trabajo transnacional, masculino y femenino, en el proceso productivo, en las relaciones laborales y en los regímenes flexibles del trabajo. Lo que aquí propongo es que es necesario considerar a los trabajadores mexicanos migrantes por género en el análisis de la organización del trabajo transnacional y en los proyectos políticos de las organizaciones sociales y comunitarias que defienden los derechos de los trabajadores migrantes en Canadá.

#### Regímenes laborales flexibles y “lucha cultural”

Los regímenes laborales flexibles de la agricultura canadiense, que tienen como base fundamental a los



trabajadores y las trabajadoras migrantes mexicanos, han generado diversas situaciones de trabajo y han configurado un espectro amplio de experiencias de trabajo y de vida, lo mismo que historias distintas de trabajo y de exclusión social. Las implicaciones de los nuevos regímenes flexibles del trabajo en los trabajadores y las trabajadoras han sido la creación de una limitada movilidad laboral, las deplorables condiciones de trabajo y de vida, las violaciones en la regulación del contrato de trabajo, la inhabilidad en el ejercicio de sus derechos laborales y humanos, el extremo aislamiento del resto de las comunidades de destino, y el control de la vida social y de su sexualidad. La competitividad del sector internacional de la horticultura canadiense descansa, en gran medida, en el uso flexible y los bajos costos de la fuerza de trabajo masculina y femenina de las zonas rurales de México. Nos encontramos frente a la creación de nichos de segmentación laboral, basados en los criterios de raza/etnia/género del trabajo de mexicanos, caribeños y guatemaltecos. Algunos nichos de mercado de trabajo agrícola canadiense para los trabajadores y las trabajadoras mexicanos son: Leamington-area, Simcoe, Tillsonburg, Brandford y la región de Niagara.

El empleo de la industria de la horticultura para los trabajadores y las trabajadoras mexicanos se basa en formas de organización flexibles del trabajo que se traducen en: 1) el trabajo temporal diferenciado por género, con más oportunidades para los hombres y menos para las mujeres; 2) el sistema de nombramiento que clasifica a los trabajadores como nominales, de selección y de reserva; 3) las transferencias de trabajadores entre granjas dentro de un mismo contrato de trabajo;<sup>14</sup> 4) el trabajo por periodos cortos, con contratos de tres a cinco meses, y menos contratos de ocho meses; 5) el monto salarial, distinto para cada provincia;<sup>15</sup> 6) las formas de pago, por hora o a

<sup>14</sup> En 2001, los productores de Quebec estaban ya pidiendo que se analizara la posibilidad de legalizar la práctica de "prestar" a los trabajadores en los periodos de baja producción, particularmente en aquellas granjas que no podían asegurar las 240 horas de trabajo a la semana.

<sup>15</sup> En Ontario, para el año 2004, los trabajadores agrícolas migrantes de México y del Caribe fueron proveídos con un salario de

destajo;<sup>16</sup> 7) las jornadas laborales en horarios discontinuos, si la producción es baja o es alta; 8) el idioma dominante de la provincia (francés para Quebec e inglés para Ontario, Alberta y Manitoba), y 9) el reemplazamiento de trabajadores caribeños por trabajadores mexicanos o viceversa.

Uno de los recientes experimentos más importantes de introducción corporativa de la horticultura canadiense para mantener el control de los costos laborales es la combinación flexible en el acceso a los trabajadores migrantes. Se ha puesto en marcha una estrategia de los productores para tener mayor libertad en la elección del país de origen de los trabajadores migrantes. En 2003, la agencia de reclutamiento ubicada en Quebec, FERME, aseguró el trabajo permitido para más de 160 trabajadores agrícolas de Guatemala. Los empleadores proporcionan una estancia larga en Canadá y pagan el transporte pero no la casa (Weston y Scarpa de Masellis, 2004: 8). Otra estrategia política flexible del trabajo es la que se orienta hacia el descenso de los salarios pagados a los trabajadores agrícolas migrantes. En una comunicación del gobierno de Quebec, en junio de 2003, se manifiesta que el trabajo agrícola no especializado, particularmente de los trabajadores involucrados en la cosecha, podría no estar sujeto al salario mínimo (Weston y Sacarpa de Masellis, 2004: 8).

Sin embargo, los granjeros canadienses aprovechan la experiencia agrícola y el capital cultural que los trabajadores y las trabajadoras adquirieron en México, o en los otros países de origen. Los trabajos demandados por los productores requieren de un alto nivel de especialización, experiencia en los cultivos y de altos

\$7.70 por hora. El salario mínimo de Ontario no se ha incrementado significativamente desde 1995, cuando se encontraba a \$6.85 por hora (Colby, 1997: 12; UFCW, 2001: 7; FARMS, 2004: 5). Los trabajadores agrícolas migrantes del SAWP que cultivan frutas y vegetales son pagados por debajo de los salarios percibidos por los trabajadores agrícolas canadienses (Weston y Scarpa de Masellis, 2004: 6).

<sup>16</sup> En el tabaco, a partir del 2004, en algunos casos la formas de pago cambiarían: del pago a destajo al pago por hora, mientras que en el tomate de invernadero, desde el año 2003, algunas empresas ya pagan a destajo por tarea, esto para el caso del trabajo de los hombres, pero también se está pensando para el trabajo de las mujeres: en cambio, a los trabajadores locales se les sigue pagando por hora.



niveles de continuidad en el empleo, justo por eso persiste el sistema de nombramiento; hay trabajadores mexicanos que tienen de diez y hasta 25 años con un mismo granjero. En algunos casos, como las trabajadoras de la fresa, ellas son portadoras de una calificación laboral que no es reconocida por los productores canadienses, puesto que no se les paga como trabajadoras calificadas.

A pesar de ser contratadas como mano de obra especializada (Vanegas, 2000: 54; Sandoval y Vanegas, 2001: 24), después de 30 años no han recibido ningún tipo de capacitación, servicio de apoyo en el empleo ni prestación en el seguro de desempleo. Para el año 2000, se estimaba que los trabajadores migratorios y los empleadores pagaban aproximadamente \$11 millones de dólares en primas de seguro por año, y no obstante no recibían ningún beneficio (UFCW, 2002; Comisión para la Cooperación Laboral, 2002: 16). Los

trabajadores mexicanos no sólo son explotados, sino que enfrentan una serie de prácticas de discriminación por no saber hablar inglés, por no ser blancos, por ser campesinos y por ser mujeres. Como portadores de cultura y no como víctimas, los trabajadores mexicanos introducen cotidianamente al proceso productivo canadiense sus conocimientos, sus sentimientos y sus pensamientos que permiten el incremento de la productividad. Sería necesario estudiar las nuevas exigencias en el incremento de la productividad impuestas a los trabajadores y las trabajadoras mexicanos, además de sus estrategias laborales para ir de una provincia a otra, de un cultivo a otro, de una forma de pago a otra, y de un granjero a otro.

Los regímenes de flexibilidad laboral han llegado controlar la vida cotidiana de los trabajadores y las trabajadoras mexicanos. Las empresas han reglamentado los horarios no sólo para trabajar sino para comer, para ir a



comprar los alimentos, para descansar, para lavar, para cocinar, para ir a misa y hasta para tener relaciones sexuales. Todo está reglamentado y controlado, pues como decía un supervisor de una de las grandes empresas, “los trabajadores mexicanos están aquí, sólo para trabajar”. A pesar de esto, los trabajadores y las trabajadoras siguen practicando sus romances como una forma de enfrentar la vida de soledad al estar lejos de su familia, y para darle un sentido a su trabajo y a su vida en Canadá.

#### Experiencias vividas y organización social

Al mismo tiempo que se ha desarrollado la industria de la horticultura, también se ha generado una lucha cultural de los trabajadores y las trabajadoras mexicanos expresada en las prácticas sociales que cotidianamente despliegan al interior de las granjas e invernaderos, así como en las comunidades rurales canadienses a donde llegan. Estos trabajadores y trabajadoras son actores sociales que no sólo son “estructuralmente necesarios para la horticultura canadiense” (Basok, 2002), sino que recrean la vida social y económica, temporada tras temporada, al interior de las granjas y las comunidades canadienses donde trabajan y viven la mayor parte del año. Los trabajadores migrantes mexicanos desde hace

tres décadas forman parte de la vida social y económica de algunas comunidades, como Leamington (vease Basok, 2002, 2003b).

Si bien es cierto que, debido a las constricciones económicas y políticas a los que son sometidos, los trabajadores mexicanos son forzados a aceptar ser explotados y víctimas de abusos en los campos de cultivo y en las comunidades canadienses. También se dan diversas formas de expresión de resistencia de parte de ellos. Como sujetos activos y pensantes, ponen en práctica diversas estrategias laborales para resolver sus necesidades económicas, al mismo tiempo que experimentan otros modos de existencia, otras formas de ejercer su sexualidad y su libertad, otros modos de vivir la soledad, otras formas de practicar el poder, otras maneras de resignificar sus experiencias de género, trabajando y viviendo en otro país, en otro idioma, en otro clima y en otra cultura distinta a la suya, como la canadiense.

El análisis de la experiencia de los trabajadores mexicanos emigrantes es fundamental para entender los sistemas culturales formados, contestados y defendidos por ellos mismos como parte del movimiento social que se ha configurado dentro de las granjas y las comunidades canadienses. El trabajo y la vida “temporal” y regulada de los hombres y las mujeres mexicanos en los campos canadienses han generado procesos cambiantes y complejos no sólo en la agricultura canadiense sino en sus familias y en sus propias personas. Hay para quienes el hecho de enfrentar esta experiencia les ha transformado la manera de entender el mundo y les ha dado un nuevo sentido a su vida.

Hombres y mujeres apuestan su trabajo y su vida en Canadá con la esperanza de una mejor existencia para ellos/ellas y sus familias. Una respuesta común es: “estamos aquí por necesidad”. Algunas trabajadoras respondían: “estamos aquí por los hombres, porque ellos no se hicieron responsables de sus hijos”. Para algunas mujeres, la decisión de trabajar en Canadá las ha enfrentado a sus miedos y a sus inseguridades. Una trabajadora nos explica las circunstancias y lo importante que fue para ella tomar la decisión trabajar en Canadá:

Yo agarré coraje en México de venirme para Canadá. Yo trabajaba en casa y un día le dije a mi patrona: figúrese



que estoy haciendo trámites en la Secretaría para irme a trabajar a Canadá. Ella me dijo ¿tú?, ¿tú a Canadá? Bueno, pues que te vaya bien. Como diciendo, bueno tontita, hasta crees que lo vas a hacer, se burló de mí. Cuando yo obtuve la solicitud y el trabajo, le avisé y me dijo: te felicito, y que te vaya bien. Eso lo guardo en mi corazón, guardo en mi corazón de haberlo logrado.

Se crean relaciones de solidaridad y de conflicto entre las trabajadoras; aunque ellas son de diferentes estados, se saludan, viajan juntas, trabajan en equipos dentro de la granja y en la vivienda para mantenerla limpia. La mayoría son madres solteras que dejan a sus hijos con la abuela, con una hermana o con una hija joven. La esclavitud, el destierro y la soledad es una experiencia que comparten hombres y mujeres. Es cierto que tanto los trabajadores como las trabajadoras están sometidos a condiciones severas de explotación y a di-



ferentes formas de discriminación, pero también es cierto que hay expresiones de desacuerdo y de renuncia a esas condiciones de empleo, como nos decía otra trabajadora:

Yo aguantaba por necesidad. El año pasado el patrón ya se pasó, me gritaba mucho, me quemé mis pies, porque ahí se envasa a 200 grados, se me cayó el tomate hirviendo, me corté las manos, se me cayó hirviendo el tomate y me quemé los pies, yo dije ya, ya no quiero más con este patrón. Una cosa es que nos den trabajo y que nos manden pedir y otra es que se pasen, ellos creen que uno está obligado a obedecer, obligado a que la humillen a uno, muchas cosas horribles, que la verdad aguantamos por la necesidad de venir a trabajar, pero, no.

A diferencia de las mujeres, para algunos hombres “la fuerza de la costumbre” es lo que los hace mantener la continuidad de su empleo en Canadá, como nos decía un trabajador:

Cuando ya se está terminando la temporada, ya no quiere uno ni trabajar. Ya está uno preparando sus cosas y todo para regresar a México con su familia, pero cuando estoy en México ya estoy pensando en regresar a Canadá. Es la fuerza de la costumbre. Canadá es como una jaula de oro que nos llama.

Cotidianamente, trabajadoras y trabajadores experimentan emociones, ansiedades y sentimientos sobre su vida y su trabajo en Canadá, al mismo tiempo que reflexionan en torno a su actividad laboral dentro de las granjas y las comunidades canadienses.

#### Negociar el futuro

**P**ero entonces, ¿hacia dónde va la organización transnacional del trabajo masculino y femenino de los trabajadores migrantes en la agricultura canadiense? ¿Hasta qué punto los sistemas flexibles del trabajo son contestados por la lucha cultural de los trabajadores migrantes? ¿Cuáles son las implicaciones de la organización del trabajo transnacional por género en la organización social de los trabajadores migrantes? Por ahora son algunas de las preguntas planteadas para investigaciones futuras.



En el terreno político, y frente a las próximas elecciones federales y locales en México a realizarse en el 2005, el gobierno federal ha visitado distintas localidades de EUA y de Canadá para hacer una consulta a los mexicanos que residen en esos países sobre su voto. El pasado 8 de febrero estuvo un oficial del gobierno federal, a quien se cuestionó sobre si estaban considerados —en el ejercicio del voto— los más de diez mil trabajadores mexicanos que emigran de México a Canadá año con año. Éste es otro aspecto de urgente debate, ¿cómo van a ejercer estos ciudadanos mexicanos su voto para la elección del presidente y de las gubernaturas locales en las próximas elecciones en México? Ellos no tienen estatus legal pleno en Canadá, pero tampoco pueden ejercer sus derechos como ciudadanos mexicanos estando en dicho país.

La persistencia de los flujos migratorios hacia Canadá nos habla del grave problema de desempleo y de los altos niveles de pobreza en México. Pero, si el fenómeno migratorio no va a ser transitorio, entonces es urgente reforzar el programa con Canadá si es que los gobiernos de ambos países proponen sostenerlo como “modelo de lo mejor de las prácticas en la participación de los trabajadores migrantes en el proyecto económico de globalización”.

BIBLIOGRAFÍA

Barrón, A., “Mexican Women on the Move: Migrant Workers in Mexico and Canada”, en *Women working The NAFTA Food Chain Women, Food & Globalization*, Deborah Barndt, ed., Women’s Issues Publishing Program, Second Story Press, 1999, pp. 114-126.

—, “Condiciones laborales de los inmigrantes regulados en Canadá”, en *Comercio Exterior*, núm. 50(4), 2000, pp. 350-353.

Basok, T., “Free to be unfree: Mexican farm workers in Canada”, en *State, Capital and Society*, núm. 32(2), 1999, pp. 192-221.

—, “Migration of Mexican Seasonal Farm Workers to Canada and Development: Obstacles to Productive Investment”, en *International Migration Review*, núm. 34(1), 2000a., pp. 79-97.

—, “He came, He saw, He... Stayed, Guest Worker Programs and the Issue of Non-Return”, en *International Migration*, núm. 38(2), 2000b., pp. 215-238.

—, *Tortillas and Tomatoes. Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*, Montreal & Kingston, London, Ithaca, McGill-Queen’s University Press, 2002.

—, “Mexican Seasonal Migration to Canada and Development: A Community-based Comparison”, en *International Migration*, núm. 41(2), 2003a, pp. 3-26.

—, “Human Rights and Citizenship: The Case of Mexican Migrants in Canada”, The Centre for Comparative Immigration Studies, Working Paper 72, April, 2003b.

Bauder, H. & M. Corbin, “Foreign Farm Workers in Ontario: Representations in the Newsprint Media”, University of Guelph, 2002 <http://www.uoguelph.ca/geography/RESEARCH/ffw/papers/foreign-farm-workers.pdf>, February 25, 2004.

Bauder, H., K. Preibisch, S. Sutherland and K. Nash, “Impacts of Foreign Farm Workers in Ontario Communities”, Report prepared for the Sustainable Rural Communities Program, OMAFRA, 2003 <http://www.uoguelph.ca/geography/RESEARCH/ffw/papers/impacts.pdf>, February 25, 2004.

Binford, L., “Social and Economic Contradictions of Rural Migrant Contract Labor Between Tlaxcala, Mexico and Canada”, en *Culture & Agriculture*, núm. 24(2), 2002, pp.1-19.

Colby, C., *From Oaxaca to Ontario: Mexican Contract Labor in Canada and the Impact at Home*, Davis, CA., The California Institute for Rural Studies, 1997.

Comisión para la Cooperación Laboral, *La protección de los trabajadores agrícolas migratorios en Canadá, Estados Unidos y México*, Washington, 2002.

Díaz, R., “La vivencia en circulación. Una introducción a la antropología de la experiencia”, en *Ateridades*, núm. 7(13), 1997, pp. 5-15.

Downes, A. and C. Odle-Worroll, “Canadian Migrant Agricultural Workers’ Program Research Project-The Caribbean Component”, Report prepared for the North-South Institute, 2003, [http://www.nsi-ins.ca/publications/csawp\\_downes\\_fullrep.pdf](http://www.nsi-ins.ca/publications/csawp_downes_fullrep.pdf), February 12, 2004.

Encalada, E., “Exclusion and Exploitation of Migrant Farm Workers in Ontario & Community Organizing for Inclusion”, work in Progress, OISE at University of Toronto, 2003.

FARMS (Foreign Agricultural Resource Management Services), Employer Information Package, Mississauga, Ontario, 2001-2003.

—, Report of Migrant Farm Workers in Canada, Mississauga, Ontario, 2001.

Griffith, David, “The Canadian and United States Migrant Agricultural Workers Programs: Parallels and Divergence Between two North American Seasonal Migrant Agricultural Labor Markets with respect ‘Best Practices’”, Report prepared for the North-South Institute, 2003, [http://www.nsi-ins.ca/publications/csawp\\_griffith\\_fullrep.pdf](http://www.nsi-ins.ca/publications/csawp_griffith_fullrep.pdf), February 12, 2004.

Lee, M.S., “Canadá. Los otros braseros. Son legales y pagan impuestos, a cambio de ningún beneficio”, en *Masiosare, La Jornada*, septiembre 6-8, 2003.

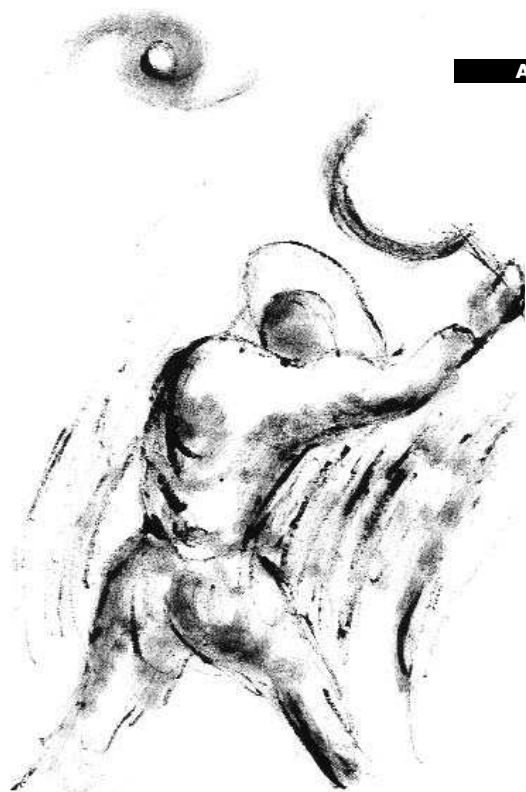
Mellado, M., “Análisis jurídico del acuerdo para el empleo temporal agrícola entre los gobiernos de México y Canadá”, México, tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica de México, 2000.

Municipality of Leamington, *Leamington area Greenhouse Directory*, The Greenhouse Industry, 2002.

Ong, A., “The Gender and Labor Politics of Postmodernity”, en *Annual Review Anthropological*, Palo Alto, California, núm. 20, 1991, pp. 279-309.

Preibisch, K., “La tierra de los (no) libres: migración temporal México-Canadá y dos campos de reestructuración económica neoliberal”, en *Conflictos migratorios transnacionales y respuestas*





- comunitarias, L. Binford y M. D'Aubeterre, eds., Puebla, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 2000, pp. 45-66.
- , "Social Relations Practices Between Seasonal Agricultural Workers, their Employers, and the Residents of Rural Ontario", Report prepared for the North-South Institute, 2003, [http://www.nsi-ins.ca/publications/csawp\\_preibisch\\_fullrep.pdf](http://www.nsi-ins.ca/publications/csawp_preibisch_fullrep.pdf), February 12, 2004.
- Pickard, M., "Los trabajadores mexicanos en Canadá: mano de obra 'semiesclava' que Fox quiere impulsar en Estados Unidos (I/II)", en *Chiapas al Día*, Centro de Investigaciones Económicas y Políticas de Acción Comunitaria, 2003, <http://www.ciepac.org.mx>, marzo 8, 2004.
- Russell, R., "Jamaican Workers' Participation in CSAWP and Development Consequences in the Workers' Rural Home Communities-Canadian Migrant Agricultural Workers Program Research Project", Report prepared for the North-South Institute, 2003, [http://www.nsi-ins.ca/publications/csawp\\_preibisch\\_fullrep.pdf](http://www.nsi-ins.ca/publications/csawp_preibisch_fullrep.pdf), February 12, 2004.
- Sandoval J.M. y R.M. Vanegas, "Migración laboral agrícola temporal mexicana hacia Estados Unidos y Canadá: viejos y nuevos problemas", en *Dimensión Antropológica*, vol. 21 (enero-abril), 2001, pp. 113-172.
- Satzewich, V., *Racism and the Incorporation of Foreign Labour: Farm Labour Migration to Canada since 1945*, London and New York, Routledge, 1991.
- Sharma, N., "Race, Class, Gender and the Making of Difference: The Social Organization of 'Migrant Workers' in Canada", en *Atlantis*, núm. (24)2, 2000, pp. 5-15.
- , "On Being Not Canadian: The Social Organization of 'migrant Workers' in Canada", en *CRSA/RCSA* (38)4, 2001, pp. 415-439.
- , "Immigrant and Migrant Workers in Canada: Labour Movements, Racism and the Expansion of Globalization", en *Canadian Women Studies*, núm. 21/22(4/1), 2002, pp. 17-25.
- Smart, J., "Borrowed Men on Borrowed Time: Globalization, Labour Migration and Local Economies in Alberta", en *Canadian Journal of Regional Science, Metropolis*, núm. 20(1-2), 1997, pp. 141-156.
- Throop, C.J., "Articulating experience", en *Anthropological Theory*, núm. 3(2), 2003, pp. 219-241.
- Turner, Víctor, "Dewey, Dilthey, and Drama: An Essay in the Anthropology of Experience", en *The Anthropology of Experience*, V. Turner y E. Bruner, eds., Urbana, University of Illinois Press, 1986.
- UFCW (United Farmworkers of America Canadian Office), Report of Migrant Farm Workers in Canada, presented to the Honourable Bradshaw Minister of Labour, 2001.
- , *National Report: Status of Migrant Farm Workers in Canada*, Brief presented to the Honourable Jane Stewart Minister of Human Resources Development Canada, 2002.
- Vanegas, R.M., "Relaciones bilaterales México-Canadá. El Memorandum de Entendimiento y su contrato laboral", en *Antropología. Boletín Oficial del INAH*, núm. 59 (julio-septiembre), 2000, pp. 28-37.
- , "México y el Caribe en el programa agrícola canadiense", en *Revista Mexicana de Estudios Canadienses*, núm. 1(6), 2003a, [http://www.amec.com.mx/revista/num\\_6\\_2003/Vanegas\\_Rosa.htm](http://www.amec.com.mx/revista/num_6_2003/Vanegas_Rosa.htm), enero 28, 2004.
- , "A Door to Canada. Mexican Temporary Workers", en *Canadian Issues, Voices of Mexico*, núm. (65), 2003b, pp. 84-89.
- Verduzco, G., "El programa de trabajadores agrícolas mexicanos con Canadá: aprendizaje de una nueva experiencia", en *Un Estado Posmoderno*, Gutiérrez-Haces T., ed., México, Plaza y Valdés, 2000, pp. 327-345.
- Verduzco, G. y M.I. Lozano, "Research Project. A study of the Program for Temporary Mexican Workers Canadian Agriculture", Report prepared for the North-South Institute, 2003, [http://www.nsi-ins.ca/publications/csawp\\_verduzco\\_fullrep.pdf](http://www.nsi-ins.ca/publications/csawp_verduzco_fullrep.pdf), February 12, 2004.
- Verma, V., "The Mexican and Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program: Regulatory and Policy Framework, Farm Industry Level Employment Practices, and the Future of the Program Under Unionization", Report prepared for the North-South Institute, 2003, [http://www.nsi-ins.ca/publications/csawp\\_verma\\_fullrep.pdf](http://www.nsi-ins.ca/publications/csawp_verma_fullrep.pdf), February 12, 2004.
- Wall, Ellen, "Personal Labour Relations and Ethnicity in Ontario Agriculture", en *Deconstructing a Nation: Immigration, Multiculturalism and Racism in '90s Canada*, Vic Satzewich, ed., Halifax, Fernwood Publishing, 1992, pp. 261-275.
- Weston, A. y L. Scarpa de Masellis, "Hemispheric Integration and Trade Relations - Implications for Canada's Seasonal Agricultural Workers Program", Report prepared for the North-South Institute, 2004, [http://www.nsi-ins.ca/publications/csawp\\_weston\\_fullrep.pdf](http://www.nsi-ins.ca/publications/csawp_weston_fullrep.pdf), February 12, 2004.
- Whitfield G. y A.P. Papadopoulos, *Introduction to the Greenhouse Vegetable Industry*, 2002, <http://res.agr.ca/harrow/hrghar.htm>, December 14, 2002.
- Zwarenstein, C., "Smalltown Bigissues: Migrant workers organize in Ontario", en *Canada's Independent Labour Magazine*, Toronto, June/July, 2002, pp. 4-22.



Deseo suscribirme a la revista y recibir durante un año cuatro números trimestrales

Forma de pago:

\$ m.n.     cheque     dólares americanos     depósito bancario

A nombre de INAH-CNCPBS. Núm. de cuenta: 6780-8, Referencia numérica: 796411209, Referencia alfanumérica: 330015PUB74, suc. 870 Banamex, San Ángel. Enviar a la siguiente dirección: Nautla 131-B. Col. San Nicolás Tolentino, Deleg. Iztapalapa, CP 09850, México, D.F. Tels./fax: 5612 7200, 5612 9861 y 5612 7365. e-mail: sub\_fomento.cncpbs@inah.gov.mx

Nombre y/o institución .....

Dirección .....

Colonia ..... CP ..... Ciudad .....

Estado.....País .....

Ocupación.....Tel. (clave) .....

Fax ..... e-mail .....

Núm. con el cual desea iniciar su suscripción .....

Firma.....



*Suscripción nacional*

República Mexicana  
\$ 224.00 m.n

*Suscripción internacional*

América del Norte, Centroamérica y El Caribe  
56.42 USD  
Sudamérica y Europa  
70.52 USD  
Resto del mundo  
84.42 USD

\* Precios sujetos a cambio, sin previo aviso, según se modifiquen las tarifas del correo.



P U B L I C A C I O N E S I N A H



- ◆ *Una propuesta sobre el proceso, factores y condiciones del colapso de Teotihuacan*
- ◆ *Custodios de la ortodoxia: los calificadores de la Inquisición de Lima, Perú, 1570-1754*
- ◆ *Un indiano en la Corte de Madrid. Dionisio de Alsedo y Herrera y el Memorial informativo del Consulado de Lima de 1725*
- ◆ *La autoría del conjunto conventual de San Agustín de Querétaro: una propuesta de sus predicadores*
- ◆ *Sindicato, identidad y barrio: La Fama Montañesa 1940-1970*

DIMENSIÓN ANTROPOLÓGICA  
31

CONACULTA • INAH

De venta en: **Librería Francisco Javier Clavijero** Córdoba 43, col. Roma, tel.: 5514 0420 **Librería del Aeropuerto Internacional Benito Juárez** Sala A, local 11, Llegadas nacionales, tel.: 5571 0267 **Librería del Museo Nacional de Historia** Castillo del Bosque de Chapultepec, col. Polanco **Librería del Museo Nacional de Antropología** Paseo de la Reforma y Gandhi, col. Polanco, tel.: 5553 3834 / 5211 0754 **Tienda del Templo Mayor** Guatemala 60, col. Centro Histórico, tel.: 5542 4785 **Librerías de prestigio**

# Invitación a colaboradores

El *Boletín Oficial del Instituto Nacional de Antropología e Historia. Antropología*, publica trabajos inéditos en forma de artículos y notas sobre investigación antropológica, histórica y temas afines, elaborados por estudiosos de diversas instituciones nacionales y del exterior. Los textos deberán ser enviados a los editores responsables, quienes acusarán recibo al autor y se reservarán el derecho de publicarlos si éstos no cubrieran con la calidad mínima que caracteriza al *Boletín*. Los autores recibirán cinco ejemplares del número donde su artículo sea publicado, o tres ejemplares si se tratase de una colaboración colectiva o por publicación de un texto en la sección de Notas.

## Normas mínimas para la presentación de originales

1. Los artículos —que forman parte del cuerpo principal de la revista—, podrán abarcar temas de Historia, Antropología, Etnohistoria, Arqueología, Conservación, Restauración y Lingüística, entre otros temas afines. Tendrán una extensión no mayor de 20 cuartillas, incluidas las notas a pie de página y la bibliografía. La copia en papel deberá estar acompañada de su archivo electrónico en disquete, en versión word PC. Se considerará una cuartilla igual a 1800 caracteres (de texto capturado a doble espacio por una cara de papel bond carta).

2. Las colaboraciones enviadas para la sección de Notas, pueden ser textos que refieran presentaciones de libros, conferencias, ponencias, avances de investigación, informes y reseñas bibliográficas. Tendrán una extensión no mayor de 10 cuartillas, y serán acompañadas también por su archivo electrónico en disquete.

3. Las ilustraciones y elementos gráficos se presentarán numerados en forma consecutiva y con referencia específica en los textos, si es que van intercaladas. De los mapas y dibujos incluidos, deberán entregarse originales o digitalizaciones en alta resolución, en negro, y en el tamaño carta para su reproducción. La misma calidad se requerirá para las fotografías, que deberán ser en blanco y negro, preferentemente. En el primer envío se recomienda no remitir originales de estos materiales, sino respaldos electrónicos o fotocopias, hasta que hayan sido dictaminados favorablemente para su publicación.

4. Los materiales enviados serán revisados y corregidos de acuerdo con los lineamientos editoriales de la Dirección de Publicaciones del INAH. Las versiones corregidas serán sometidas posteriormente al visto bueno de sus autores.

5. Las colaboraciones enviadas deberán incluir los datos completos del autor, incluido su número telefónico y correo electrónico, para una fácil localización.

6. Toda colaboración deberá enviarse a la siguiente dirección:

## ***Boletín Oficial del INAH. Antropología***

Benigno Casas / Gerardo Jaramillo  
Coordinación Nacional de Difusión  
Dirección de Publicaciones

Liverpool núm. 123-2º piso, Col. Juárez  
CP 06600, México D. F.

Tels. 5207 4628 / 5207 4599, Fax ext. 109

Correo electrónico: [bcasas.cnd@inah.gov.mx](mailto:bcasas.cnd@inah.gov.mx)

[gjaramillo.cdifus@inah.gov.mx](mailto:gjaramillo.cdifus@inah.gov.mx)