



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

POSGRADO EN ESTUDIOS POLITICOS Y SOCIALES
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES
MEXICANOS Y GUATEMALTECOS EN QUEBEC Y LA
UNIÓN DE TRABAJADORES DEL
COMERCIO Y LA ALIMENTACIÓN

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE
MAESTRA EN ESTUDIOS POLÍTICOS Y SOCIALES
P R E S E N T A:
ANAID KARLA ORTÍZ BECERRIL

TUTORA DE TESIS
DRA. SARA MARÍA LARA FLORES

IIS

MÉXICO, DF.

ABRIL 2014



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

*A los habitantes rurales de México y Guatemala
por sus arduas labores y sus sueños inquebrantables.*

Para los que se van y para los que se quedan.

Agradecimientos

A los trabajadores agrícolas por compartirme sus historias y su tiempo libre. Por permitir el acercamiento que implica el trabajo de campo, enriqueciendo mi formación académica.

A la gente del Centro de Apoyo del TUAC en Quebec por abrirme las puertas y facilitar mi investigación. Principalmente a Dagoberto H. Acevedo y a Julien Barbeau.

A mi tutora Dra. Sara María Lara Flores por apoyarme para realizar la estancia de investigación en Canadá. Y al Dr. Jorge Pantaleón por recibirme en L' Université de Montreal.

Al hermano Jorge por facilitar mi estadía en Montreal así como a los hermanos maristas de Willowdale.

A Andrew Gibson por introducirme al tema y por sus pertinentes observaciones.

Al Dr. Alejandro Méndez por sus lecciones.

A mis padres y hermano por su apoyo y soporte incondicional.

A Yemen por apoyarme con una gran sonrisa y acompañarme en el frío invierno canadiense.

Contenido

Índice de mapas, cuadros y figuras.....	10
Lista de abreviaturas.....	11
Introducción.....	12
1. Justificación.....	15
2. Metodología.....	16
3. Estructura del trabajo.....	22
Capítulo I. Los trabajadores temporales y la movilidad espacial humana: aspectos conceptuales.....	24
1.1 Migración y mercados de trabajo.....	25
1.2 El enfoque transnacional.....	31
1.3 La movilidad espacial humana.....	38
Capítulo II. La política canadiense de inmigración de trabajadores agrícolas: el caso del PTAT y el Proyecto Piloto	46
2.1 Antecedentes de la política migratoria canadiense en materia de trabajo temporal.....	47
2.2 La importancia del trabajo temporal en la agricultura de Quebec	57
2.2.1 Periodo de 1600 – 1853.....	57
2.2.2 Periodo de 1853 – 1939.....	60
2.2.3 Periodo de 1939 – 1975.....	63
2.2.4 Periodo de 1975 – 2011.....	65
2.3 El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales con México	67
2.4 El Proyecto Piloto para Ocupaciones que Requieren Menores Niveles	

de Formación Formal con Guatemala.....	77
2.5 Estudio de caso: Saint-Rémi y Saint-Eustache, Quebec.....	84
2.5.1 Perfil de los trabajadores entrevistados.....	86
2.5.2 Condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores agrícolas temporales.....	90
Capitulo III. Los Centros de Apoyo de la Unión de Trabajadores del Comercio y la Alimentación.....	104
3.1 La Unión de Trabajadores del Comercio y la Alimentación.....	105
3.1.1 El TUAC en Canadá.....	106
3.1.2 El TUAC en México.....	108
3.2 Los Centros de Apoyo.....	111
3.2.1 El proceso de sindicalización.....	115
3.2.2 El uso de los Centros de Apoyo como espacios de vida...	129
Conclusiones	141
Anexos.....	151
Anexo 1. Compromisos, requisitos derechos y obligaciones de las instituciones y actores involucrados en el PTAT y el Proyecto Piloto	151
I. El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales con México.....	151
II. Proyecto Piloto para Ocupaciones que Requieren Menores Niveles de Formación Formal con Guatemala.....	154
Anexo 2. Comparativo de sistemas migratorios de trabajo temporal	157

I. Características generales de los esquemas de migración temporal de trabajadores.....	157
II. Características y procedimientos de reclutamiento de los esquemas de migración temporal de trabajadores.....	158
III. Protección social en los esquemas de migración temporal de trabajadores.....	160
Anexo 3. Granjas de los trabajadores entrevistados y lugares de entrevistas.....	162
Fuentes de información.....	163

Índice de cuadros, figuras y mapa

Cuadros

Cuadro 1. Entradas de trabajadores extranjeros a Canadá por programa (2002-2011)	52
Cuadro 2. Trabajadores agrícolas mexicanos enviados a Canadá (1974-2012)	71
Cuadro 3. Distribución de trabajadores mexicanos por provincia (2000-2012)	72
Cuadro 4. Distribución de trabajadores mexicanos por estado de origen en Canadá (2000-2009-2012)	73
Cuadro 5. Características de los trabajadores mexicanos entrevistados	88
Cuadro 6. Características de los trabajadores guatemaltecos entrevistados	89

Figuras

Figura 1. Ofertas de empleo por país (1995-2011).....	54
Figura 2. Número de empresas asociadas a FERME (1995-2011).....	55
Figura 3. Trabajadores por sector de actividad agrícola.....	55
Figura 4. Otros sectores por porcentaje de trabajadores.....	56
Figura 5. Trabajadores temporales guatemaltecos en Canadá (2003-2009)	81
Figura 6. Trabajadores temporales guatemaltecos en Quebec (2003-2010)	82
Figura 7. Trabajadores temporales mexicanos y guatemaltecos en Quebec (2003-2010).....	83

Mapa

Mapa 1. Localización de las granjas de los trabajadores entrevistados y sitios de entrevistas.....	86
---	----

Lista de abreviaturas

Actores

- **TAT:** Trabajadores agrícolas temporales

Acuerdos

- **Proyecto piloto:** Proyecto Piloto para Ocupaciones que Requieren Menores Niveles de Formación Formal (Guatemala)
- **PTAT:** Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (México)
- **SAWP:** Seasonal Agricultural Workers Program (Canadá)

Instituciones

- **ATA:** Alliance des Travailleurs Agricoles, Agricultural Workers Alliance, -Alianza de Trabajadores Agrícolas- (Canadá)
- **CCR:** Canadian Council for Refugees, -Consejo Canadiense para Refugiados- (Canadá)
- **CDPDJ:** Commission de Droits de la Personne y de Droits de la Jeunesse du Quebec, -Comisión de los Derechos Humanos y los Derechos de la Juventud de Quebec- (Canadá)
- **CIC:** Citizen and Immigration Canada, -Ciudadanía e Inmigración Canadá- (Canadá)
- **CSST:** Commission de la Santé et de la Sécurité du travail, -Comisión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo- (Canadá)
- **EPSS:** Empresa Promotora de Servicios de Salud (Guatemala)
- **FERME:** Fondation des Entreprises pour le Recrutement de la Main D'œuvre Étrangère, -Fundación de empresas para el reclutamiento de mano de obra extranjera- (Canadá)
- **HRSDC:** Human Resources and Skills Development Canada (Canadá)
- **MRE:** Ministerio de Relaciones Exteriores (Guatemala)
- **MTPS:** Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Guatemala)
- **OIM:** Organización Internacional para las Migraciones
- **RBC:** Royal Bank Canadá (Canadá)
- **STPS:** Secretaría del Trabajo y Previsión Social (México)
- **TUAC:** Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du Commerce, - Unión de Trabajadores del Comercio y la Alimentación- (Canadá)
- **UFCW:** United Food and Commercial Workers, -Unión de Trabajadores del Comercio y la Alimentación- (Canadá)
- **UPA:** L'Union des Producteurs Agricoles, -Unión de Productores Agrícolas- (Canadá)

Introducción

Esta investigación es un estudio de caso que tiene como propósito mostrar las dificultades laborales y la vida de los trabajadores agrícolas temporales mexicanos y guatemaltecos durante su estancia en Quebec. Así mismo, se interesa por conocer las formas como la Unión de Trabajadores del Comercio y la Alimentación (TUAC *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du Commerce Canada*), a través de los Centros de Apoyo, actúa dando soporte a estos trabajadores. Se busca destacar la falta de espacios donde los jornaleros puedan reunirse y realizar actividades de esparcimiento y socialización.

La presente investigación ha adquirido distintos rumbos. Antes de realizar el trabajo de campo el problema de investigación que se propuso buscaba conocer la importancia de la organización sindical de los trabajadores agrícolas temporales. En la primera etapa del estudio se plantearon las siguientes preguntas de investigación: ¿cuáles eran las organizaciones civiles y gubernamentales que en Quebec se vinculaban con los trabajadores agrícolas temporales mexicanos para apoyarlos durante su estadía de trabajo en Canadá, y cómo los trabajadores participan en estas organizaciones? ¿Cuáles eran las tareas que realizaba el sindicato TUAC para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los jornaleros temporales en Quebec? De igual forma, en un primer momento de la investigación, sólo se pensaba estudiar a los trabajadores mexicanos. No obstante, una vez en campo se encontraron diversas dificultades para concretizar la investigación así planeada, además de que en el mismo trabajo de campo se observó que las vulnerabilidades y carencias diarias que tienen estos trabajadores en Quebec son similares tanto para los mexicanos como para los guatemaltecos. Los jornaleros mexicanos migran a Canadá a través del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), dicho programa es un acuerdo binacional de trabajo legal regulado para el sector agrícola. Los guatemaltecos, por su lado, se emplean a través del Proyecto Piloto para Ocupaciones que Requieren Menores Niveles de Formación Formal, el cual es un acuerdo regulado entre actores privados de ambos países, y las

ocupaciones no se limitan al sector agropecuario. A pesar de las diferencias entre acuerdos a los que están suscritos los jornaleros de cada país, los trabajadores agrícolas laboran en los mismos campos, desempeñan las mismas tareas, comparten las viviendas, tienen los mismos patrones, y por lo tanto sus necesidades son similares.

Posteriormente, al realizar el trabajo de campo, se observó que en el contexto laboral de los jornaleros, la organización sindical encuentra diversos impedimentos para su realización. Dichos obstáculos están relacionados con el aislamiento espacial en el que se encuentran los trabajadores, lo que por un lado dificulta las posibilidades de las instituciones gubernamentales y de las organizaciones civiles para acercarse a los jornaleros y promover sus derechos laborales y humanos. Por otro lado, los coloca en una situación de incapacidad práctica para hacer valer sus derechos y sindicalizarse.

Durante la estancia de investigación en Quebec, se indagó acerca de las instituciones gubernamentales y organizaciones civiles interesadas en apoyar a los jornaleros agrícolas. En el acercamiento a estas instituciones se observó que el trabajo de dichos organismos se limita a la defensa de los derechos sociales y tienen, en general, escasa vinculación directa con los jornaleros. Por otro lado, el sindicato TUAC, al igual que las demás organizaciones, tienen una capacidad limitada para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. A pesar de ello, el sindicato ha logrado vincularse directamente con los trabajadores agrícolas por medio de la creación de dos Centros de Apoyo en las zonas agrícolas de la provincia de Quebec.

Los Centros sirven para acercar el sindicato a los trabajadores y promover la sindicalización, sin embargo, lograr la sindicalización es una tarea difícil. Por un lado, los jornaleros enfrentan condiciones de aislamiento espacial y lingüístico; por otro lado, su condición como trabajadores temporales dificulta esta tarea, además de que hay un desconocimiento entre los trabajadores de los objetivos que persiguen el sindicato, y sus alcances. Finalmente, y quizás el factor que tiene más peso, es el miedo a la represión y a quedar fuera de los

programas de trabajadores temporales. A pesar de ello, la labor que realizan los Centros de Apoyo es relevante en diversos sentidos. Los centros promueven los derechos sociales de los jornaleros, los ayudan a realizar quejas y, en la ausencia de sitios públicos donde los trabajadores puedan socializar y recrearse, los Centros de Apoyo cumplen esta función.

Es importante saber que el empleo temporal en Canadá, a pesar de estar inscrito en acuerdos legales, tiene una serie de deficiencias que provocan vulnerabilidades y necesidades en los trabajadores agrícolas temporales. En ese sentido, el objetivo general de esta investigación fue conocer el papel que cumplen los Centro de Apoyo en la vida social de los trabajadores agrícolas en las regiones de trabajo, en la provincia de Quebec, teniendo los siguientes objetivos específicos; 1) delinear cómo funcionan y los servicios que brindan los Centros de Apoyo; 2) indagar las formas en que los trabajadores se apropian por medio de su participación de los Centros de Apoyo; y 3) conocer las actividades que desarrollan Centros de Apoyo para el desarrollo de la vida social de los trabajadores agrícolas mexicanos y guatemaltecos en Quebec.

La hipótesis de la cual partimos fue la siguiente:

Los Centros de Apoyo del TUAC se constituyen como *espacios de vida* de los migrantes. Entendiendo a los espacios de vida como lo hace Gildas Simon como: “La pluralidad de campos, a la vez autónomos y articulados, donde el papel de los actores sociales en el proceso de migratorio se enfrenta a los Estados y a los actores institucionales tradicionales” (2008:13-14)¹.

En esta investigación se muestra cómo los Centros de Apoyo, creados para promover la sindicalización, son apropiados por los trabajadores como espacios de socialización y como espacios de vida. En ese sentido nos propusimos analizar los vínculos de los trabajadores agrícolas mexicanos y

¹ Traducción propia del francés.

guatemaltecos con el sindicato. Las preguntas que se plantea esta investigación son las siguientes: ¿Qué busca el TUAC al crear los Centros de Apoyo? ¿Qué ofrecen los Centros de Apoyo a los trabajadores durante su estancia en Canadá? ¿Qué tipo de participación tienen los trabajadores agrícolas en los Centros de Apoyo? y ¿Qué papel tienen los Centros de Apoyo para el desarrollo de la vida social de los jornaleros?

De esta manera, esta investigación centra el análisis en las actividades que desarrollan los centros de Apoyo, la forma en las que los jornaleros participan de ellas y los usos que le dan al espacio.

1. Justificación

Respecto al estado actual sobre el tema, uno de los estudios más completos y pioneros es el de Tanya Basok (2002), *Tortillas and tomatoes*. Se trata de una investigación que muestra las condiciones de trabajo y de vida de los migrantes mexicanos en Leamington, Ontario y en Guanajuato, México. Encontramos también diversas investigaciones que han dado cuenta de las deficiencias del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), ya sea en sus fundamentos y/o su operación. Estas investigaciones muestran las vulnerabilidades de los trabajadores y sus condiciones de vida y trabajo. Los trabajos se centran principalmente en la provincia de Ontario, por ser la región que históricamente ha recibido al grueso de los trabajadores. (Basok, 2000, 2003; Pries, 2000; Binford, 2004; Durand, 2007; Herrera, 2008; Jill, 2010; Mc Laughlin, 2009). Así como discusiones acerca de las cuestiones legales, derechos y libertades (Depatie, 2008; CSST, 2011). Otra clase de investigaciones teóricas han reflexionado sobre el a) bono demográfico (González, 2008); b) fuerza laboral flexible (Binford, 2008); c) mano de obra no libre (Preibisch, 2000); d) mercados de trabajo transnacionales (Pries, 2002). Respecto a los efectos de la migración laboral e impactos en las comunidades de origen, la composición

sociodemográfica, y las remesas (Binford, 2002), impactos sociales y económicos en la sociedad receptora Canadá (Verduzco y Lozano 2004; Nievas, 2008; Bander, 2008; Preibisch, 2010). También hay diversas investigaciones de los efectos del empleo temporal y su expansión, así como de los cambios sociales y económicos en las comunidades de recepción, y los procesos de exclusión e inclusión de este grupo en la sociedad canadiense (Mimealut, 2001; Verma, 2003; UFCW, 2011; Gayet, 2009, 2012). Desde el enfoque de género, Ofelia Becerril (2011), habla de los efectos del PTAT sobre los procesos de exclusión social de género y lucha cultural de las trabajadoras migrantes mexicanas en Ontario. En su trabajo más reciente, Binford (2013), profundiza en la crisis agrícola, la migración, y la mano de obra por contrato en Tlaxcala y Ontario.

Como se observa, hay diversas investigaciones relativas al PTAT, sin embargo son pocos los trabajos sobre las organizaciones sociales que defienden los derechos de los trabajadores migrantes, o del papel del sindicato TUAC. En este sentido, encontramos algunas secciones dentro de otras investigaciones (Verma, 2003; Noiseux, 2008; Preibisch, 2011; Acheita, 2013; Binford, 2013). También hay una escasez de literatura sobre los trabajadores guatemaltecos y el Proyecto Piloto (Vargas-Foronda, 2010; Preibisch, 2011; Noiseux, 2012; Díaz, 2013; Acheita, 2013).

Es en este contexto que la presente investigación sobre los trabajadores agrícolas y el TUAC intenta aportar elementos que contribuyan a generar una perspectiva más amplia de la vida de los trabajadores agrícolas temporales en Canadá, considerando a los Centros de Apoyo como lugares que forman parte de sus espacios de vida durante su estancia en ese país.

2. Metodología

Para el acercamiento al problema de investigación se utilizó la metodología cualitativa. Se eligió la perspectiva cualitativa porque las características y los retos de esta investigación implicaron una problemática cuya exploración no

puede ser medida, por el contrario se busca dar voz a los diferentes actores involucrados en el tema. Los detalles de la investigación son captados hablando directamente con la gente, visitando sus lugares de trabajo, de vida, y permitiendo que ellos expresaran sus historias sin la imposición de lo que esperamos encontrar, o lo que habíamos encontrado en la literatura; de esta forma se dio importancia a la recopilación y al análisis de los datos empíricos a través del desarrollo del trabajo de campo y de la observación participante. Estas técnicas buscan entender los contextos y características de los participantes en el problema de estudio. También se utilizó la metodología cualitativa para permitir a los individuos compartir sus historias, escuchar sus voces, y minimizar una relación de poder que pueda existir entre el investigador y los participantes del estudio.

La estrategia de investigación de este análisis es el estudio de caso. Se trata de una investigación empírica que aborda un fenómeno contemporáneo dentro de su contexto, centrándonos en un solo caso, que es el uso del espacio de los Centros de Apoyo por parte de los trabajadores agrícolas migrantes. La intención del análisis de este caso es mostrar una situación específica con estrategias novedosas dentro de la diversidad de problemáticas que enfrentan los trabajadores agrícolas. Este estudio da voz a los actores de los que se vale como informantes y entrevistados, buscando mostrar los detalles del contexto por medio de la descripción, explicación y análisis. Los alcances de esta investigación no pueden ser completamente generalizados por desarrollarse con base en un contexto único que es la Provincia de Quebec y particularmente las localidades de Saint-Rémi y Saint-Eustache, lugares donde se encuentran los Centros de Apoyo. Entre las características específicas y relevantes para esta investigación podemos señalar el aislamiento de los jornaleros y la ausencia de comunidades de trabajadores migrantes (en el sentido del transnacionalismo que implica interacción entre dos sitios distantes geográficamente). Sin embargo el estudio de caso permite generalizaciones, en cierta medida, siempre analíticas, y no empíricas.

Para el acercamiento a la problemática de investigación se realizó trabajo

de campo en Quebec, durante seis meses (del 25 de junio del 2012 al 31 de enero del 2013). En este periodo se tuvo la oportunidad de acercarse a los trabajadores agrícolas de la región, conocer el trabajo de las organizaciones e interactuar con los académicos interesados en el tema, así como acceder a material bibliográfico de investigaciones producidas en Canadá, las cuales aportaron una perspectiva más amplia de la problemática.

En la primera etapa del trabajo de campo, se hizo un acercamiento a las organizaciones que trabajan la problemática de los trabajadores agrícolas temporales². La aproximación fue por medio de investigación documental, la asistencia a conferencias, entrevistas con sus líderes y observación directa. En las entrevistas se indagaron los siguientes temas: historia, objetivos y servicios que prestan las organizaciones, al igual que se buscó observar a los actores en sus prácticas. Nos preguntamos ¿por qué se interesan estas organizaciones en los trabajadores agrícolas, qué campañas desarrollan, qué metas persiguen, y qué tipo de interacción tienen con los jornaleros?

Tras este acercamiento a las organizaciones se logró conocer el papel que juegan en la red de apoyo del migrante, permitiendo sustentar la importancia de esta investigación acerca TUAC al observar en la práctica que es el organismo que realiza un trabajo más cercano con los jornaleros y que tiene una participación fundamental.

En una segunda etapa del trabajo de campo se hicieron entrevistas y observación directa en los Centros de Apoyo de Saint-Rémi y Saint-Eustache. Se frecuentaron dichos centros, los días jueves y domingo que es cuando hay un mayor flujo de trabajadores, además de asistir a los centros los días mencionados, en algunas ocasiones se visitó a los trabajadores, directamente en sus casas. Asistir y participar en los Centros de Apoyo no fue tarea fácil. En primer lugar se tuvo que resolver cómo llegar a las localidades rurales, ya que

² Las organizaciones investigadas en esta etapa fueron: Comisión de las Normas de Trabajo de Quebec (Commission des Normes du Travail); Comisión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo de Quebec (Commission de la Santé et de la Sécurité du travail); La Comisión de los Derechos Humanos y los Derechos de la Juventud en Quebec (Commission de Droits de la Personne y de Droits de la Jeunesse du Quebec); Migrant Workers Rights; Consejo Canadiense para Refugiados (Canadian Council for Refugees).

se encuentran aproximadamente a una hora de Montreal. El medio más viable para acercarse es en auto, en el caso de Saint-Rémi no hay transporte público que llegue hasta ese pueblo, y en el caso de Saint-Eustache el transporte público tiene horarios muy espaciados. Se logró hacer contacto con los encargados de los Centros de Apoyo, los cuales vivían en Montreal desde donde se trasladaban para laboral en las localidades, y los encargados permitieron que se les acompañara a sus espacios de trabajo para realizar la investigación.



Foto 1. Trabajador agrícola en el Centro de Apoyo de Saint-Rémi. Foto de Fernando Calderón.

La participación en los Centros de Apoyo, tuvo diferentes etapas. En un primer momento se ganó la confianza de los líderes de los trabajadores del sindicato por medio del apoyo en las tareas del lugar, con lo cual se consiguió una mayor inclusión en las actividades del espacio. Con el paso del tiempo se generó un mayor vínculo con los trabajadores agrícolas por medio de la resolución de algunas de sus dificultades, o simplemente en el

acompañamiento de sus trámites. El desarrollo de este vínculo con los jornaleros me dio la posibilidad de eliminar algunas barreras de los sujetos participantes con la investigadora, lo cual fue muy útil para generar un poco de confianza al momento de realizar las entrevistas. También se participó directamente en las actividades del lugar, con el objetivo de tener una visión desde dentro de la problemática y generar un vínculo de confianza con los trabajadores. Esta experiencia fue muy enriquecedora, ya que permitió acompañar a los jornaleros en la resolución de algunas de sus dificultades cotidianas en Canadá. La participación en las actividades de los Centros de Apoyo se dio a través de los convivios que organizan estos centros y en el apoyo a los servicios específicos como es en el uso de internet. También, se visitaron a los trabajadores en diferentes granjas, atendiendo alguna dificultad que ellos tenían con el patrón o por algún requerimiento administrativo (solicitar bono de paternidad, realizar visitas al médico, llenar papeleo de fin de temporada) por el cual buscaban la intervención directa del personal del sindicato. Esta experiencia posibilitó conocer, de forma directa, las dificultades de los trabajadores, me permitió entrar a sus viviendas, conocer y observar sus carencias, y algunos aspectos de su vida cotidiana.

Para minimizar el sesgo que podrían tener las entrevistas a los trabajadores, se buscó informar en todo momento a los jornaleros que la investigadora no formaba parte del personal de los Centros de Apoyo, aclarando que el papel que se desempeñaba en el lugar tenía que ver con el interés de conocer su situación en Quebec, señalando que era paralelamente al desarrollo de la investigación que se les apoyaba en lo que fuera posible. Por otro lado, las entrevistas fueron realizadas en espacios externos a los Centros de Apoyo, ya fuera en cafés, restaurantes, supermercados, parques o, simplemente, en la calle; con excepción de cinco entrevistas que se realizaron directamente en las casas de los trabajadores.

Para la recolección de los datos se utilizaron diversas técnicas de investigación. Al participar en los Centros de Apoyo se realizó observación directa del desarrollo de las actividades y dinámicas del lugar, para recabar

dicha información se elaboraron notas personales. De la misma forma, cuando se visitaron las casas de los trabajadores se tomaron notas de campo. Durante el desarrollo de la investigación se tomaron registros fotográficos y videos de los pueblos, de las casas de los jornaleros, del campo canadiense, de los trabajadores durante su visita a comercios, en partidos de fútbol, en celebraciones y convivios. También, los trabajadores compartieron con la investigadora fotos de su familia, de sus casas en sus países de origen y de Canadá, así como videos donde se observan sus lugares de trabajo.

Para seleccionar a los jornaleros, a quienes se les realizaron las entrevistas, se utilizaron diferentes estrategias. La principal fue buscar una máxima variación de casos, con los cuales se intentó abarcar una pluralidad de trabajadores mostrando diversas perspectivas del fenómeno. Para encontrar variaciones importantes y buscar patrones comunes, se seleccionó a los jornaleros tomando en cuenta las temporadas de participación como trabajadores en el empleo agrícola temporal. También se buscaron jornaleros por el tipo de participación en los Centros de Apoyo (aquellos que asistían cada semana, los que asistían solo cuando hay celebraciones, los que físicamente no conocen los Centros pero que utilizan los servicios del sindicato). Otro criterio fue su relación con el sindicato (trabajadores sindicalizados, en proceso de sindicalización y no sindicalizados). La otra estrategia de elección fue la “bola de nieve”, la cual permite identificar los casos de interés que la gente conoce y que sabe que pueden ser ricos en información (un trabajador que perdió tres dedos laborando y el proceso que enfrentó para hacer valer su seguridad social en Canadá y rehabilitarse).

Las entrevistas realizadas a los jornaleros fueron personales, abiertas y semiestructuradas. Se entrevistó a 22 trabajadores agrícolas varones activos en el PTAT y el Proyecto Piloto, se trata de once mexicanos y once guatemaltecos. Durante las entrevistas se tomaron notas, se grabaron en audio y posteriormente se transcribieron. Los temas que se trataron en las entrevistas fueron los siguientes: las expectativas de trabajo y de vida de los trabajadores agrícolas temporales en Quebec; cómo participan y qué vínculos establecen los

trabajadores con las diferentes organizaciones; la relación de los trabajadores con sus compañeros y con sus patrones; cómo es la vida sindical de los trabajadores asociados; en qué situaciones específicas (derechos laborales y sociales) las organizaciones civiles, gubernamentales y sindicales se han involucrado con los TAT; también se buscó determinar que clase y características tiene la participación de los TAT con las organizaciones y si el asociarse al sindicato los trabajadores pueden ver alteradas sus relaciones laborales; y finalmente se indagó en las actividades de los Centros de Apoyo; cómo los jornaleros utilizan el espacio de los centros, y cuáles son las opiniones, expectativas y perspectivas que tienen de ese lugar.

3. Estructura del trabajo

El trabajo se divide en tres capítulos. El *Capítulo I. Los trabajadores temporales y la movilidad espacial humana: aspectos conceptuales*, se hace un recuento de las diferentes teorías que analizan la migración y los mercados de trabajo, enfatizando en las categorías que son útiles para el análisis del trabajo agrícola temporal migrante. En la segunda parte del capítulo, se reflexiona sobre el enfoque transnacional y sus aportaciones en el estudio de las implicaciones sociales y culturales de la migración. En la tercera parte de este capítulo se analiza el enfoque de las movilidades, y se profundiza en la categoría de *espacio de vida* como concepto que nos resultó útil para observar los Centros de Apoyo como espacios de socialización apropiados por los jornaleros.

El *Capítulo II, sobre La política canadiense en materia de inmigración de trabajadores agrícolas: el caso del PTAT y el Proyecto Piloto*, hace un recuento de los diferentes programas de empleo temporal, no solo en materia agrícola. Se pone el énfasis en las formas de empleo temporal en Canadá y en la importancia de la demanda de la mano de obra migrante para labores muy específicas, como es el trabajo agrícola o el de cuidados. El capítulo continúa con un análisis histórico del empleo temporal en la agricultura de Quebec

desde la organización del sistema señorial en el siglo XVII, recorriendo el desarrollo de la agroindustria canadiense, mostrando la constante carencia de mano de obra local a la par de la creación de diferentes programas de inmigración temporal. En la tercera parte de este capítulo se desarrolla la creación de programas de empleo temporal para el campo canadiense y se revisa específicamente el PTAT y el Proyecto Piloto. Finalmente, abordamos el estudio de caso de Saint-Rémi y Saint-Eustache, y se muestran las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores agrícolas temporales en esta región.

El *Capítulo III*, sobre *Los Centros de Apoyo de la Unión de Trabajadores del Comercio y la Alimentación*, analiza al sindicato TUAC y el tipo de participación con los trabajadores agrícolas temporales. El capítulo continúa con el estudio de las funciones que realizan los Centros de Apoyo y con las formas en que los trabajadores se involucran con estas organizaciones. Se analiza a los Centros de Apoyo como espacios de vida de los trabajadores y se da cuenta de la importancia que tienen estos lugares como espacios de socialización de los trabajadores.

En conjunto la tesis muestra las condiciones de vida y trabajo de los jornaleros agrícolas en Quebec y la relación que establecen con el TUAC. Nos centramos en el trabajo de los Centros de Apoyo buscando destacar el uso que los jornaleros le dan a estos espacios.

Capítulo I.

Los trabajadores temporales y la movilidad espacial humana: aspectos conceptuales

¿Por qué la dinámica de la libre circulación de bienes y capitales, uno de los dogmas más arraigados del ‘pensamiento único’ en el contexto de la mundialización, no se traduce también en la libre circulación de las personas? (Moulier, 1998 citado en Noiseux, 2012:74).

En este capítulo se hace una revisión de las teorías de la migración y los mercados de trabajo. Los antecedentes en los estudios de las migraciones se encuentran a finales del siglo XIX. La investigación de Ravenstein, titulada *Las leyes de las migraciones* (1885-1889) describe las relaciones migratorias entre los lugares de origen y destino. Otro enfoque que se desarrolló para el análisis migratorio es el conocido como *Push-pull* o Teoría Neoclásica, que hizo referencia tanto a los factores de expulsión de las comunidades de origen, como de atracción de los lugares de destino (Guarnizo, 2012:51). A partir de los cambios sociales del siglo pasado, se han desarrollado diversos paradigmas para comprender la complejidad de las migraciones humanas, “La construcción de teorías acerca de las migraciones es un asunto reciente, de la segunda mitad del siglo XX y en especial de su último tercio” (Arango, 2003:3). En el mismo sentido, Guarnizo (2010:47) señala que la percepción de la migración como un fenómeno novedoso procede de la formación de los Estados-nación (siglo XVIII); la migración cuestiona supuestos como el origen común, la identidad, la nacionalidad, la singularidad, el territorio y la homogeneidad cultural, categorías que fueron creadas por los ordenes socio-políticos dominantes.

Los estudios de migración centran su atención en el cambio de residencia de los individuos. Las investigaciones sobre los desplazamientos espaciales no-definitivos, circulares, pendulares y estacionales han sido poco estudiadas. Sin embargo, el crecimiento de este otro tipo de movi­lidades ha incrementado su visibilidad y ha puesto en evidencia las limitaciones de las

definiciones tradicionales de migración. Por su parte, la categoría de movilidad espacial³ hace referencia al conjunto de desplazamientos de individuos cualquiera que sea su duración o distancia física. La movilidad espacial incluye todas las modalidades de desplazamientos y no reemplaza la definición tradicional de migración sino que la incluye junto con otras formas de desplazamientos: desde la inmovilidad hasta la movilidad definitiva.

1.1 Migración y mercados de trabajo

Los sistemas agroalimentarios mundiales, señala Preibisch (2011), han adoptado políticas neoliberales que implican el desarrollo de nuevas tecnologías, la integración y concentración de cadenas de producción, flexibilización laboral, segmentación en términos raciales y de género, intensificación del trabajo y migración laboral en amplias zonas de industrias agroalimentarias. El desarrollo de la agroindustria canadiense históricamente ha demandado una gran cantidad de mano de obra; este requerimiento de fuerza laboral llevó a la creación de diversos programas de inmigración; a pesar de la creación de dichos programas, el trabajo en el sector agrícola fue perdiendo importancia en la economía, a causa de los bajos salarios y la demanda de trabajo físico del campo. Buscando solucionar la escasez de mano de obra en el campo canadiense, el gobierno de este país crea, en 1966, con Jamaica el *Seasonal Agricultural Workers Program* (SAWP) o PTAT (por sus siglas en español), el cual es un acuerdo entre gobiernos para dotar de mano de obra a la economía agrícola; posteriormente el SAWP se extiende a otras naciones caribeñas y en 1974 México ingresa al programa. En el año 2003 Guatemala se integra al empleo temporal agrícola con un convenio entre agentes privados llamado Proyecto Piloto para Ocupaciones que

³ Para hablar de movilidad espacial en esta investigación se recurre a dos fuentes; Cortes y Faret (2009) y Simon (2008).

Requieren Menores Niveles de Formación Formal. De esta manera, las políticas de migración de Canadá con México y Guatemala se sostienen mediante la contratación de trabajadores temporales estrictamente regulados, lo que facilita su control y a su vez abarata su fuerza de trabajo.

La teoría de la *División Internacional del Trabajo*⁴, enuncia que los países menos industrializados proporcionan al mercado de trabajo un excedente de mano de obra no calificada. Esto lleva por un lado, a que las instalaciones productivas se trasladen a los países donde hay una mano de obra barata; o bien, que las poblaciones se desplacen a los lugares de producción en el extranjero. Esta teoría se ha desarrollado a partir de la obra de Wallerstein (1974), quien retoma las ideas del desarrollismo en cuanto a la *División Internacional del Trabajo*; desde esta perspectiva de la migración internacional, se reproduce y profundiza en la relación dialéctica entre centros, periferias y semiperiferias (Arango, 2003:16-17). El principal postulado de esta teoría, es que no solo se migra por la demanda de trabajo en las sociedades industriales desarrolladas, sino también por los desequilibrios causados por el desarrollo capitalista en los países menos desarrollados. “La penetración de las relaciones económicas capitalistas en las sociedades periféricas no capitalistas crea una población móvil que es propensa a la migración internacional” (Massey, 2000:11). Por otro lado, la *División Internacional del Trabajo*, implica la especialización en la producción tanto en los países como en las regiones con base en las ventajas comparativas de cada zona, en busca de los máximos beneficios; en este sentido, los países pobres suelen producir bienes primarios y los países industrializados fabrican productos manufacturados (Massey, 2000:12).

La expansión global del capital ha traído consigo una expansión general de las clases trabajadoras. Los países ricos, para aumentar sus ganancias, intervienen en los países periféricos en busca de materias primas y de mano de

⁴ Los principales exponentes de la teoría de los sistemas mundiales para la migración internacional son: Portes, Walton, 1981; Petras, 1981; Castells, 1989; Sassen, 1988, 1991; Morawska, 1990. Citados en Massey (2000:21).

obra barata. Esta penetración en los países periféricos genera cambios en la propiedad de la tierra, sustitución de cultivos de subsistencia por productos destinados al mercado y uso de nuevas tecnologías. Conduciendo a la reducción de mano de obra y al mismo tiempo despojando a los campesinos de sus modos de vida tradicionales, orillándolos a buscar otros empleos con mejores salarios, que en muchos casos sólo son alcanzados vía la migración internacional.

Este nuevo contexto migratorio no está ausente de contradicciones. Aquí revelamos tres, que nosotros presentamos como paradojas. Primera paradoja: ya que la mundialización de los mercados en todos sus aspectos (capital, bienes, servicios, culturas, ideologías) ejercen presiones enormes sobre la liberación de la circulación de personas y favorecen una gestión mundial de las migraciones, los Estados generan políticas migratorias cada vez más restrictivas en nombre de la soberanía nacional. Segunda paradoja: ya que los países desarrollados están bajo el shock demográfico caracterizado por la importante escasez de mano de obra, los discursos anti migraciones, son en nombre de la seguridad nacional, en nombre de los valores nacionales fundamentales a preservar. Finalmente, la tercera paradoja: ya que el paradigma de los derechos de la persona y en particular de los derechos de los trabajadores migrantes, parece emerger como discurso importante, las políticas migratorias se orientan dentro de un sentido contrario proporcionando los menos derechos posibles a los trabajadores migrantes y a los miembros de sus familias (*trad. propia*, Piché, 2008:41).

Los trabajadores agrícolas enfrentan condiciones de trabajo precarias y flexibles, las cuales los insertan de forma diferenciada en los mercados laborales internacionales. El tipo de inserción se da en relación con la nacionalidad, el género y la ocupación. Los TAT se desempeñan en el mercado de bajos salarios, en condiciones laborales que no respetan la ley en términos de seguridad, salud y dignidad humana. Los jornaleros de este sector son inmigrantes temporales de los países menos industrializados, empleados con base en las condiciones de los acuerdos laborales claramente definidos, que establecen las características laborales de los jornaleros como una categoría de trabajadores tradicionalmente excluidos de diferentes atribuciones legales.

Además de estas exclusiones, los trabajadores enfrentan grandes exigencias físicas (largas horas de trabajo en posturas desgastantes), exigencias psicológicas (aislamiento, separación familiar, presión por cumplir el contrato al gusto del patrón) y riesgos laborales (envenenamiento por pesticidas, falta de equipamiento para realizar el trabajo sin riesgo).

El auge acelerado del programa respecto a los trabajadores extranjeros temporales crea lo que Victor Piché considera como "la puesta en marcha de un régimen migratorio regido por el rechazo de la integración ciudadana" (2009:1) que crea a los "no-ciudadanos del mundo". No obstante, buscamos poner en evidencia que la existencia de estos Programas se inscribe en: 1) una dinámica estructural de explotación del Sur por un Norte que busca instrumentalizar y controlar una mano de obra migrante y desechable; y, 2) una dinámica de centrifugación del empleo hacia los mercados periféricos del trabajo en los países del centro (Noiseux, 2012:91-92).

Las disparidades salariales Norte-Sur producidas principalmente por una desigual distribución espacial del capital y el trabajo son evidentes y constituyen un factor de migración. La *Teoría neoclásica*⁵ como la teoría mas vieja de la migración internacional, se desarrolló originalmente para explicar la migración laboral y el desarrollo económico. "En el plano macro, la neoclásica es una teoría de la redistribución espacial de los factores de producción a diferentes precios relativos" (Arango,2003:3). Según la teoría neoclásica, en los países del Sur la fuerza laboral es abundante y el empleo es escaso, y en los países del Norte hay una carencia de fuerza laboral lo que hace que el trabajo sea mejor retribuido. En el plano micro, los migrantes calculan el costo-beneficio de los desplazamientos laborales que realizan; la migración es el resultado de las decisiones personales de cada individuo en busca de aumentar su bienestar; la ganancia salarial tiene que arrojar los suficientes beneficios para compensar los costes tangibles e intangibles de la movilidad, como lo puede ser

⁵ Sus principales exponentes en el enfoque macro son Lewis, 1954; Ranis Frei, 1961; Harris Todaro, 1970; Todaro, 1976. En el plano micro Sjaastas, 1962; Todaro, 1969, 1976; Todaro Maruzko, 1987. Citados en Massey (2000:7-9).

la separación familiar y el poner la vida en peligro. Desde esta perspectiva, la migración se vincula a la búsqueda de trabajo y la eliminación de las diferencias salariales, aspirando a una mayor retribución de la fuerza laboral, el individuo se dirige a donde su trabajo esta mejor remunerado, así mismo, la migración internacional es vista como una forma de inversión en capital humano ya que aporta experiencia en la formación profesional del trabajador.

En el caso de los jornaleros internacionales, su experiencia laboral en la agricultura tecnificada e industrializada les puede aportar algunos conocimientos prácticos que podrían ser utilizados, según el capital con el que cuenten, para mejorar la producción agrícola en su lugar de origen, ya sea modernizando el campo mediante la inversión en maquinaria e insumos, o introduciendo nuevas técnicas de producción como invernaderos o cultivos orgánicos. La teoría neoclásica ha sido criticada porque es insuficiente para dar cuenta de una realidad cambiante.

Las características de los programas de reclutamiento de trabajadores temporales, como el PTAT y el Proyecto Piloto, pueden ser analizados a la luz de la *Teoría del mercado dual de trabajo*⁶, ésta pone en evidencia la demanda estructural de mano de obra inherente al ordenamiento económico de las sociedades industrializadas contemporáneas. La *Teoría del mercado dual de trabajo* centra su atención en el análisis del contexto receptor del migrante y en los factores estructurales determinantes. La emigración no es causada únicamente por las condiciones de los países expulsores (con bajos salarios y desempleo) sino también por los factores atrayentes de los países receptores (con salarios altos en relación con los países expulsores, y demanda de mano de obra). Las economías con mercados centrales, regulan y fomentan en el mercado productos de calidad, con lo cual proporcionan mayor estabilidad y mejores condiciones de trabajo en general. Al contrario, en el sector periférico, por su menor productividad, los márgenes de beneficio son bajos e inestables,

⁶ Piore, M.J. (1979) *Birds of Passage: Migrant Labour in Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press. Citado en Arango (2003:13).

la mayoría de los trabajos que se crean son temporales, estacionales y de baja remuneración (Arango, 2003:14). Desde la óptica de la teoría de los mercados duales internacionales, existen, por un lado, países que atraen la mano de obra y, por otro lado, en los países periféricos hay una reserva de mano de obra no calificada que contribuye al mantenimiento de las condiciones de trabajo deficientes. Las migraciones internacionales responden a la permanente demanda de mano de obra de las sociedades industriales, los trabajos que ocupan los migrantes son soslayados por la población local, generando una segmentación de los mercados de trabajo.

En el caso particular del mercado laboral de mano de obra no calificada, o de bajas habilidades, visto desde la perspectiva de los países de origen, se caracteriza por contar con: a) una composición demográfica con fuerte presencia de jóvenes que se incorporan a la Población Económicamente Activa; b) Exceso de oferta laboral en sectores de baja calificación; c) Bajos niveles de productividad laboral y bajos niveles salariales; y d) Altos niveles de rotación y altos índices de ocupación en el sector informal de la economía. Este fenómeno visto desde la perspectiva de los países de destino, se caracteriza por una demanda de mano de obra insatisfecha por I) Escasez de fuerza laboral en determinados sectores; II) Envejecimiento de la población y dificultades en el reemplazo de la Población Activa; III) Acelerada transformación tecnológica y especialización; y IV) Mayores niveles educativos de la población nativa que privilegia puestos de mayor calificación (Muñoz, 2011:7).

Los trabajadores extranjeros, y aún mas los temporales, están dispuestos a aceptar empleos flexibles, vulnerables y precarios, porque los salarios aunque son bajos en el país receptor, tienen mayores rendimientos que en el país de origen. La migración internacional es un claro ejemplo del sector secundario en el que se ocupan los migrantes. En cuanto al PTAT y al Proyecto Piloto es evidente el establecimiento de un sistema de migración del campo mexicano y guatemalteco al campo canadiense. La *Teoría de los sistemas migratorios*⁷ analiza los sistemas de migración que se establecen, su estabilización y estructuración en el tiempo. Las migraciones adquieren una cierta estabilidad y

⁷ Los principales exponentes son Fawcett, 1986; Zlotnik, 1992. Citados en Massey (2000:33).

estructura a lo largo de su desarrollo, por lo cual es posible identificar sistemas estables de migración internacional. “Un sistema de migración internacional generalmente incluye una región central de recepción, que puede ser un país o grupo de países, y un conjunto específico de países ligados a ésta por inusuales y grandes flujos de inmigrantes” (Massey, 2000:33). Los países dentro de un sistema no requieren estar geográficamente cerca, ya que su unión deviene de los flujos de las relaciones políticas y económicas; la estabilidad de los sistemas no implica una estructura fija, ya que los cambios pueden darse a partir de la evolución de las condiciones políticas y económicas. Las particularidades del PTAT y del Proyecto Piloto son el crecimiento de un sistema de reclutamiento de trabajadores agrícolas (el Proyecto Piloto se firma con Guatemala en el 2003), una diversificación de regiones en Canadá (extensión del programa a la Isla del Príncipe Eduardo) y una búsqueda de población con ciertos niveles de especialización (contratación de mujeres jornaleras de Guanajuato para el cultivo de fresas en Quebec).

El mantenimiento de los flujos migratorios de Canadá con México y Guatemala como un fenómeno autosostenido y autoperpetuado puede ser explicado también con la *Teoría de la causalidad acumulativa*⁸, donde se plantea que la acción migratoria en una región influye en el crecimiento de los movimientos migratorios de esa comunidad. Esto se debe a que en una comunidad rural, donde los actores se encontraban en niveles similares de ingresos antes de la migración, después de ella, las remesas incrementan los ingresos y polarizan a sus habitantes (Massey, 2003:30). A la postre es más probable que otros miembros de esa localidad decidan migrar. “La causalidad se acumula en tanto que cada acto de migración altera el contexto social dentro del cual se toman subsecuentemente otras decisiones para migrar, típicamente en formas que hacen más probable el traslado adicional” (Massey, 2000:30). A través de las remesas es que se genera acaparamiento de tierras, mecanización de la producción, lo que a su vez trae consigo un uso menor de mano de obra y

⁸ Los principales exponentes son Stark, Taylor Yitzhaki, 1986; Taylor, 1992. Citados en Massey (2000:30).

consumo de estilos de vida que sólo pueden ser solventados por el empleo migrante, por estas razones la presión por migrar aumenta.

En el caso de éstos jornaleros en Canadá, los cuales usan principalmente sus ingresos para la educación de sus hijos, la construcción de sus casas y la inversión en sus tierras; para estas poblaciones con bajos niveles de calificación formal, dichas inversiones que realizan requieren del insumo constante de capital que en el corto plazo sólo puede ser solventado por las ganancias del trabajo migrante. En las sociedades receptoras se observa que la llegada de migrantes, vía la acumulación de capital humano, amplifica el crecimiento económico de estas regiones; en el mismo sentido los trabajos realizados por migrantes son estigmatizados y rechazados por la población local, generando a su vez la demanda constante de fuerza de trabajo externa.

1.2 El enfoque transnacional

Las teorías de la migración y los mercados de trabajo, discutidas anteriormente, se sustentan en los factores económicos de la sociedad. El análisis de los cuestiones sociales y culturales que provocan la migración son analizadas por medio del *Enfoque transnacional*⁹, el cual pone énfasis en la organización económica, la reproducción social y cultural de los individuos, y en la formación de comunidades en los países receptores. *El enfoque transnacional* surge en la década de los ochenta, tras diversos cambios en el enfoque epistémico, transformaciones en el patrón migratorio y alteraciones en el contexto político, ecológico y tecnológico mundial. El estudio de la larga tradición migratoria de mexicanos hacia Estados Unidos arrojó la evidencia de

⁹ Para una revisión de las diferentes corrientes del transnacionalismo consultar: Guarnizo y Smith, 1998; Portes, Guarnizo y Landolt, 1999 y el número especial sobre migración transnacional de la revista “International Migration Review”, vol. 37, num. 3, 2003. Citados en Guarnizo (2010:59).

la existencia de circuitos migratorios de carácter plurilocal, tales circuitos lograron trascender las fronteras de ambos países, vía las diversas formas de organización de los migrantes, así como su reproducción social y cultural de sus comunidades en los países de destino. El *Enfoque transnacional* concibe a la migración,

[...]Como un proceso dinámico de construcción y reconstrucción de redes sociales que estructuran la movilidad espacial y la vida laboral, social, cultural y política tanto de la población migrante como de familiares, amigos y comunidades en los países de origen y destino –o destinos (Guarnizo, 2010:59).

La decisión de migrar, el destino, el trabajo a desempeñar, la incorporación en la sociedad receptora y las relaciones que el migrante mantiene con su lugar de origen, no son meras decisiones individuales ni el resultado de procesos estructurales. Son un proceso enraizado –*embedded*– (Guarnizo, 2010:59) y condicionado por múltiples estructuras sociales, políticas y económicas de nivel micro, mezo y macroestructural. La migración no es sólo el ir y venir espacial de actores, también implica un intercambio a través de las fronteras nacionales de recursos, discursos, prácticas, símbolos sociales, culturales, económicos y políticos. El transnacionalismo logra observar los efectos del enraizamiento que la migración genera en los lugares de origen y destino. Una de las aportaciones del transnacionalismo es mostrar que la migración no rompe los lazos identitarios, sociales, culturales, económicos y políticos de las localidades de origen, lo que sucede, en realidad, es que las relaciones se mantienen a distancia y se construyen identidades múltiples, lealtades compartidas y un desenvolvimiento transnacional.

Los actores migrantes hacen uso de las redes sociales para el desarrollo de las actividades transnacionales. La *Teoría de las redes*¹⁰ plantea que a partir

¹⁰ Los principales exponentes son Hugo, 1981; Taylor, 1986; Massey García España, 1987; Massey, 1990; Gurak Caces, 1992. Citados en Massey (2000:21).

del establecimiento de lazos o sistemas de apoyo llamados redes, los migrantes facilitan y potencializan su acción migratoria. Las redes de migrantes son el compuesto de lazos interpersonales que unen a los migrantes; a los viejos migrantes con los nuevos o con los no-migrantes en los países de origen y de destino mediante lazos de parentesco, reciprocidad y comunidad. Las redes son un capital social confiable y seguro que se utiliza para disminuir los costos y riesgos de la migración e incrementar los rendimientos de esta actividad. “Las redes transmiten información, proporcionan ayuda económica o alojamiento y prestan apoyo a los migrantes de distintas formas” (Arango, 2003:19). La decisión de emigrar puede ser un proceso individual o social, pero los actos de la migración alteran el contexto en el que se tomarán decisiones futuras e influirán en la posibilidad de que otros actores decidan migrar.

Guarnizo (2010:65-66) señala que el vivir transnacionalmente genera dos tipos de prácticas: la primera, es consumir comida, bebidas y música, etcétera, de la comunidad de origen, lo que implica el traslado de las mercancías por medio de redes transnacionales. La segunda práctica es la de mantener relaciones y compromisos sociales, económicos y políticos con la comunidad de salida, generando la demanda de servicios de transporte y el crecimiento en el uso de los medios de comunicación. Mediante la migración y el establecimiento de comunidades transnacionales, se articula el espacio cultural, social y económico entre comunidades e instituciones sociales que se encuentran distantes geográficamente. Los estudios transnacionales observan la importancia de todos estos intercambios y relaciones en el campo de acción transnacional donde diversos actores migrantes (que pueden ser indocumentados, poco prósperos o con diferentes grados de asimilación e integración) en la sociedad receptora valoran y reproducen elementos culturales que conforman su identidad para construir comunidades transnacionales entre las regiones de origen y destino. Las redes transnacionales posibilitan a los migrantes hacer frente a la marginalidad en la que viven. Estas acciones son categorizadas como muestra de un *transnacionalismo desde abajo* (Portes, 2003),

el cual implica la integración de los espacios, circuitos y comunidades transnacionales que se desarrolla por medio de la reciprocidad en pequeños grupos, mediante circuitos de intercambio y solidaridad de las comunidades.

Una de las críticas al enfoque transnacional que señala Guarnizo (2010:66), es que al concebir la migración en su carácter transnacional es asumir que en este modelo, los migrantes, junto con sus familias y comunidades, adquieren tanto las habilidades para enfrentar y superar los riesgos y costos de la migración como la capacidad para ensanchar su reproducción económica, social y cultural tanto en el país de llegada como en el de origen. Es evidente el potencial de organización y acción colectiva que subyace en la configuración de comunidades transnacionales como alternativa para enfrentar las vulnerabilidades; sin embargo, no necesariamente constituye una estrategia para terminar con las condiciones de pobreza, precariedad social y vulnerabilidad política de los actores sociales

El enfoque transnacional es relevante en el contexto de los trabajadores agrícolas temporales ya que permite contrastar lo que sucede en diferentes entornos donde se desarrolla una comunidad transnacional. En el análisis de los jornaleros mexicanos y guatemaltecos en Quebec se observa que sus características de migración no son enteramente transnacionales. Son transfronterizas en el sentido que cruzan fronteras y realizan algunas actividades que describe el transnacionalismo económico, como el envío de remesas; la búsqueda de consumir ciertos alimentos del lugar de origen o el disfrute de música de la comunidad local. Pero estas acciones no las desarrollan por medio del establecimiento de redes o de la creación de comunidades transnacionales, sino por los propios medios de cada migrante.

Una de las razones de la inexistencia de las redes es el aislamiento espacial de los trabajadores que los limita a establecer contactos fuera de sus granjas. Las características de los programas de empleo temporal establecen las condiciones en las que los trabajadores difícilmente puedan vincularse entre sí

o con la población local. El PTAT y el Proyecto Piloto están regulados por un aparato gubernamental y privado que reemplaza a las comunidades y a las redes en el reclutamiento y sostenimiento del empleo transnacional. No son las redes quienes sostienen esta migración sino las instituciones gubernamentales y privadas creadas para el funcionamiento de estos programas. Las redes, que en otros casos funcionan para establecer contactos laborales, reunificar a la familia, exportar e importar alimentos regionales, hacer envíos de dinero y mercancías; son escasas por el aislamiento espacial y las restricciones a la movilidad de los trabajadores mexicanos y guatemaltecos en Quebec. Los jornaleros, marginados en su movilidad espacial, no tienen más que remitirse a sus centros de trabajo o a sus dormitorios, lo cual anula de hecho sus atribuciones sociales y sus capacidades de acción. Los jornaleros tienen una capacidad práctica limitada de salir de las granjas para hacer uso de su tiempo libre, de la misma forma tienen poco acceso a los espacios culturales y/o deportivos e incluso enfrentan diversas dificultades para hacer valer sus propios derechos.

La importancia de los Centros de Apoyo del TUAC, como se revisará en el Capítulo III de esta investigación, consiste en la creación de un espacio que permite el desarrollo de la vida social de los trabajadores agrícolas. Las características específicas de los jornaleros en Quebec, respecto al aislamiento espacial dificultan la creación de comunidades transnacionales, y dotan de importancia las actividades que se desarrollan en los Centros de Apoyo, los cuales son espacios en los que se comienza a gestar una comunidad que trasciende localidades e incluso países de origen. Podemos observar la construcción de la comunidad de los trabajadores agrícolas que se identifican por su origen común (generalmente rural), por su estatus laboral (trabajo temporal migrante), por sus carencias (falta de descanso, mala alimentación), por sus necesidades (protección social), por su sentir (distanciamiento familiar), entre otras. Esta comunidad de los trabajadores agrícolas logra agrupar a los jornaleros de orígenes nacionales diferentes y culturas para identificarlos por

sus necesidades y problemáticas.



Foto 2. Trabajadores agrícolas visitando Saint-Rémi en bicicletas (AWA, 2012b).

El aislamiento limita la movilidad de los trabajadores. Las restricciones al desplazamiento de los jornaleros tiene dos vertientes, la primera remite a la movilidad geográfica, y la segunda a la movilidad laboral. Para el desplazamiento geográfico los trabajadores son dependientes del transporte que les proporcionan sus patrones, como alternativa, aquellos que viven cerca de un poblado adquieren bicicletas para transportarse independientemente. Por otro lado, el desplazamiento laboral tiene que ver con las restricciones de movilidad hacia otro sector ocupacional.

En los acuerdos de los programas de empleo agrícolas, los trabajadores no tienen permitido cambiar de empleo ni de empleador. Si algún trabajador decidiera abandonar el programa y quedarse en Canadá, sería sumamente difícil

lograrlo, ya que para acceder al mercado de trabajo no estacional de Quebec tendrían que aprender francés, sin embargo, los jornaleros temporales no tienen derecho a asistir a los cursos de francés que imparte el gobierno. Al restringirse el aprendizaje del idioma mantienen las fronteras que sostienen su incapacidad lingüística de crear vínculos con la población local para conformar redes de solidaridad. Se puede decir que trabajadores agrícolas en Quebec sólo van a Canadá a laborar. Es innegable que llevan con ellos su cultura y sus saberes, pero más allá de la preparación de alimentos regionales o el disfrute musical, no hay espacios donde puedan reproducir su cultura y su comunidad, el espacio en el que viven limita las posibilidades de organización social, política y sindical. El jornalero lleva en su imaginario a su comunidad y su cultura, no obstante, no tiene los elementos para reproducirlas fuera de su territorio. La identidad con el lugar de origen siempre está presente, mas aún cuando su principal lugar de residencia es su país de origen, la residencia a donde añoran regresar y donde están sus planes para el futuro; aunque la mayor parte del tiempo estén fuera de su comunidad. Por esta razón resultan importantes los espacios creados por el TUAC para respaldar a la jornaleros, funcionando como espacios de solidaridad que permiten construir redes y minimizar las vulnerabilidades de los TAT.

1.3 La movilidad espacial humana

En las últimas décadas el panorama mundial de la migración ha cambiado; se han diversificado los movimientos poblacionales, con una amplitud de lugares de origen y destino. Los enfoques migratorios tienen limitantes por su visión parcializada y segmentada entre la dicotomía: espacio de inmigración/ espacio de emigración (Simon, 2008:10). Buscando romper con esta dicotomía, el

*Enfoque de las movilidades*¹¹ permite mayor flexibilidad en el análisis del espacio ya que observa las zonas y territorios que se despliegan en contextos de multi-ubicación y la multi-polaridad, en espacios de vida transfronteriza y en asentamientos sucesivos que también pueden ser de tránsito efímero o prolongado.

En las décadas de posguerra fue común instalar las filiales de las grandes empresas en los países periféricos para así contratar mano de obra barata buscando, de esta manera, disminuir los costos de la producción. Durante los años setenta la crisis del modelo de acumulación dio lugar a una reestructuración del orden económico, a escala mundial, lo que implicó el aumento de la interdependencia económica y la internacionalización de la producción. Tuvo como medidas la apertura de las economías nacionales a partir de la liberalización del comercio, la desregulación de los mercados de capitales y la flexibilización del trabajo, junto con la irrupción de un nuevo paradigma tecnológico estructurado en torno a las nuevas tecnologías de la información, mismo que contribuyó al crecimiento de la movilidad transfronteriza de la producción, los bienes y los servicios. Actualmente, se promueve la movilización de los trabajadores a los centros de producción, la cual encuentra cada vez más restricciones de orden legal. Estos flujos tienen características heterogéneas; en términos de tiempo, se observa una disminución en los desplazamientos de carácter definitivo a la vez que adquieren mayor importancia y visibilidad otro tipo de movimientos con diferentes temporalidades (Cortes y Faret, 2009:8-9).

En todas partes del mundo, hoy en día los trabajadores están experimentando la extraordinaria reestructuración del capitalismo, cuyo alcance abarca todos los aspectos de la vida. En los últimos treinta años no sólo se ha apreciado el impresionante movimiento de sitios de producción por los avances tecnológicos en los medios de comunicación, facilitado por los acuerdos de libre comercio, sino también del impactante movimiento de personas que, por

¹¹ Para el desarrollo de este capítulo se utiliza principalmente a Cortes y Faret (2009) y a Simon (2008).

las mismas condiciones del 'libre' comercio, se ven obligados a desplazarse por el globo donde frecuentemente venden su mano de obra bajo condiciones poco libres (Preibisch, 2000:45).

El enfoque de las movilidades invita a observar la migración a luz de los cambios actuales, de ajustes macro-económicos de tipo exógeno (reestructuración de las economías regionales y locales, los estilos mejorados de comunicación, transporte y la difusión de imágenes de la modernidad), y de tipo endógeno desplegado por los actores migrantes con una variedad de perfiles particulares (en términos de edad, género, calificación profesional o estatus migratorio), en sus temporalidades de movimiento (duración, frecuencia, recurrencia individual o generacional) y espaciales de movimiento (diversificación de rutas, de los medios, ampliación de destinos (Cortes y Faret, 2009:7).

La gama de términos y conceptos que integran el conjunto del campo recorrido por los migrantes, más allá de las fronteras puede abarcar el conjunto de los espacios de vida, no como una sucesión de espacios con fronteras delimitadas, sino como una pluralidad de campos a la vez autónomos y articulados donde el papel de los actores sociales en el proceso de migratorio se enfrenta a los Estados y a los actores institucionales tradicionales (*trad. propia*, Simon, 2008:13-14).

Se puede decir que muchas veces la migración no es un evento final (suponiendo una ruptura con el lugar de partida y un 'inserción' en otro lugar), la migración es un cambio de residencia tanto como un tipo de movilidad; considerada como desplazamientos con repetitividad y reversibilidad; incluye, en sí misma, nociones de efectividad (dónde se está realmente) y de afectividad (dónde se quiere estar, imaginario), de esta forma se puede considerar que hay muchos actores instalados en la movilidad (Cortes y Faret, 2009:8-9).

El elemento importante es el énfasis en la dimensión repetitivo y durable del flujo. El concepto de circulación no se limita al análisis de la migración ni de las problemáticas de salida o de instalación, ni a colocarlos en temporalidades que excluyen la persistencia y la reversibilidad de los movimientos. Las rutas de

migración circular son el retorno al punto de partida o la movilidad observada en ambas direcciones, por lo que la movilidad es de carácter alterna, repetitiva y cíclica entre un país y otro, conectando una ciudad con otra, un pueblo con una metrópolis, a menudo en la forma de "ida y vuelta" entre dos o más lugares y así escapar de las definiciones tradicionales de la migración, y formular un hilo conductor de acercamiento a la migración por la circulación (*trad. propia*, Cortes y Faret, 2009:12).

De acuerdo con Cortes y Faret (2009:12), la movilidad se divide en tres componentes. El primero es una red socio-espacial dinámica, a partir de la experiencia de la migración y de formas extendidas de solidaridad y/o de la organización de los individuos y grupos que estén en el extranjero. El segundo elemento es el mantenimiento de vínculos entre los diferentes tipos de personas fuera de su región de origen. El tercero es la producción de prácticas y la aplicación de los elementos originales adaptados a las situaciones generadas por la posición de movilidad alterna de los grupos de migrantes y la diferencia socio-espacial que se basa en su experiencia real y de lugares reales. La lógica territorial observa la movilidad de los migrantes como una situación de multipolaridad en los espacios de vida. Esta movilidad va más allá de los diferentes tipos de divisiones espaciales y de diferentes tipos de fronteras, e implica a su vez, un cuestionamiento de las entidades territoriales comúnmente consideradas. Las formas de movimiento y el análisis de los significados que contienen estos movimientos son la base de una comprensión más detallada de la lógica de reajuste de los sistemas territoriales con las características del flujo del sistema económico mundial contemporáneo. Las prácticas de movilidad evidencian las características locales y el uso de múltiples estrategias de los espacios territoriales, estrechamente vinculados con el sistema de viajes multipolares (variabilidad de zona de expulsión y destino) o variables en el tiempo, y en referencia a la ampliación de los espacios la vida. No sólo es la migración de un punto hacia otro, sino que también se trata de un nodo donde hay una diversidad de rutas migratorias (Cortes y Faret, 2009).

El análisis se multiplica y se enriquece al incluir los espacios de vida (Simon, 2008:18) no como una sucesión de lugares con fronteras delimitadas

sino como una pluralidad de campos migratorios independientes. Estos espacios de vida son articulados por los actores sociales en la dinámica migratoria y conforman los territorios circulatorios: espacios unidos por el desplazamiento. La unidad espacial no se configura importando la distancia entre espacios. Los espacios se vuelven territorios circulatorios al ser apropiados por el desplazamiento de los individuos. El espacio de vida es practicado por los grupos a diferentes niveles (familia, comunidad, región, nación, etcétera), como todo espacio socialmente producido y construido, su funcionamiento consiste en un conjunto de actores con sus propias lógicas, sus modos de funcionamiento y sus prácticas elementales y complejas; el espacio de sus representaciones individuales y/o colectivas, puede dar sentido y servir de apoyo a todo tipo de manifestaciones.

El concepto *espacio migratorio* (Simon, 2008:14) abarca todo el espacio practicado por los migrantes (espacio de origen, tránsito, establecimiento y regreso), que funciona como un 'continuo' a diferentes escalas (regional, intercontinental, global) y se une al campo de la percepción global e inmediata en la que los migrantes son los actores. Al interior de un *espacio de vida* se extiende entre el espacio original y el espacio de llegada, a menudo discontinuos físicamente, espacio de representaciones individuales y colectivas, pero afectiva y simbólicamente unidos por una especie de tensión permanente entre el espacio del aquí y del allá (Simon, 2008:14). El *campo migratorio* es definido por Simon (2008:15) como conjunto de espacio transnacional que une, sin importar la distancia, el lugar de origen, de tránsito y de instalación, es decir, la distancia recorrida por los flujos migratorios estables y los flujos regulares (material, ideal) inducidos por la circulación de las personas. La utilidad de esta herramienta de análisis es que se aplica a todas las combinaciones geográficas y culturales, y que esta construcción social se caracteriza por su fluidez y sus posibilidades de recomposición espacial, mientras se mantiene la estabilidad a lo largo del tiempo.

El *Enfoque de las movilidades* no establece un cambio de residencia como lo hicieron los estudios de migración, mas bien plantea el análisis de las diferentes tipos de movilidad de los actores, la movilidad por periodos y la inmovilidad y la movilidad definitiva. Este enfoque incluye el análisis de toda la porción del espacio en que el individuo se desplaza y desarrolla sus actividades; es decir, el *espacio de vida*. El *Enfoque de las movilidades* deja de lado la noción de puntos en el espacio y se dirige a identificar un área constituida por espacios continuos de interacción cotidiana o periódica. La *circulación migratoria* para Simon (2008:18) tiene un doble sentido, el primero de ellos es el movimiento mismo de las personas, las 'idas y venidas' de la gente en diferentes temporalidades de los circuitos interiores, espacios, campos y sistemas migratorios (movilidad pendular de los migrantes, el desplazamiento de familias, amigos y conocidos), y el segundo es la logística y el transporte de mercancías. En su sentido más amplio, la *circulación migratoria* incluye no sólo el flujo no visible (financiero, informático, y de ideales), sino también los sistemas de prácticas espaciales, sociales, simbólicos que estructuran el funcionamiento del campo migratorio de donde se derivan (prácticas matrimoniales, religiosa, funerales, etcétera) (Cortes y Faret, 2009:11).

En el estudio de los trabajadores agrícolas en Quebec, podemos ver que los jornaleros realizan desplazamientos con cierta periodicidad, recursividad y reversibilidad, manteniendo vínculos con el lugar de origen, y en sus desplazamientos adoptan prácticas o forjan recuerdos y experiencias que habitan esos espacios de desplazamientos. El campo migratorio es un espacio de tensión conformado por una carga altamente simbólica a los ojos de las ilusiones, utopías o mitos de los migrantes y sus imaginarios arraigados en las mentalidades colectivas.

Hemos explicado las categorías del *espacio afectivo* y el *espacio efectivo*, acuñadas por Simon (2008:14), las cuales contribuyen al análisis de las características de los jornaleros migrantes quienes se encuentran efectivamente (realmente) en Canadá de 2 meses a 4 años, y durante todo este tiempo, al verse incapaces de establecer y formar redes, viven afectivamente (con apego

sentimental) a su lugar de origen; sus aspiraciones, sus deseos y su futuro son establecidos en su lugar de residencia principal que es México o Guatemala. Más allá de los empleos precarios y de los mercados de trabajo periféricos podemos profundizar en las formas de solidaridad social y la movilización de los trabajadores y sus vínculos con la sociedad y las organizaciones de la sociedad civil, en particular su relación con el sindicato. En el contexto en que se encuentran los TAT en las comunidades rurales de Quebec (aislamiento social-lingüístico, restricciones de movilidad, carencia de espacios para el desarrollo social), es importante la existencia de los Centros de Apoyo como espacios para desarrollar su vida social.

Poner el problema de las nuevas formas de trabajo únicamente dentro de los términos de empleos atípicos o precarios limita la diferenciación de la composición de la fuerza laboral, producida sólo en el nivel del sistema económico. La precariedad no es sólo económica (dualismo del mercado, los niveles de ingresos inferiores a los del empleo regular; exclusión de la seguridad laboral), es también de orden social y legal en el sentido de la categoría de trabajadores periféricos. Son trabajadores no integrados a la parte social y comunitaria, sólo participan del trabajo. Esto tiene el efecto de pulverizar las formas de la movilización social y la solidaridad. Ya no es suficiente para definir las nuevas formas de trabajo simplemente como precarias. Partimos entonces de que esto implicaría que los trabajadores que participan siempre tienen la opción de elegir su tipo de trabajo, es muy poco probable que estos trabajadores elijan deliberadamente una situación laboral y un estilo de vida precario (*trad. propia, Dagenais, 2008:3*).

Utilizando la categoría de *espacio de vida* podemos analizar a los Centros de Apoyo, como un espacio social formado por el sindicato, más allá del propósito por el que fue concebido: la sindicalización. Los Centros posibilitan el desarrollo de la vida social de los trabajadores. Los servicios de los Centros que incluyen apoyo logístico (trámites de salud, impuestos, traslados), realización de fiestas, organización de cursos y promoción de un espacio de puertas abiertas para la integración de los trabajadores; posibilita que los jornaleros se involucren con este espacio y que lo utilicen para el

desarrollo de su vida social en Quebec. En la ausencia de espacios para el desenvolvimiento de los migrantes, los centros cubren esta necesidad promoviendo los vínculos entre trabajadores y generando posibilidades para la expresión de su cultura. Los trabajadores al utilizar los Centros de Apoyo principalmente para el desarrollo de su vida social y no para la sindicalización se apropian de estos espacios.



Foto 3. Trabajadores agrícolas aprendiendo a usar internet en el Centro de Apoyo de Saint-Rémi. Foto de Fernando Calderón.

Capítulo II.

La política canadiense de inmigración de trabajadores agrícolas: el caso del PTAT y el Proyecto Piloto.

Los programas de trabajadores temporales, según Burawoy (1976), funcionan como un fenómeno parasitario: las familias y las comunidades en los países de origen asumen los costos de la reproducción social, mientras que los países de acogida reclaman los beneficios y disfrutan del control del trabajo sin trabas (Sawchuk, 2008:495).

En este capítulo hacemos una revisión histórica de los acuerdos canadienses de movilidad territorial, principalmente agrícolas. Podemos observar que la política de inmigración al campo canadiense se desarrolla a principios del siglo XX, pero es en la posguerra en estos programas de inmigración tienen auge con las naciones europeas. Posteriormente los países de inmigración se diversifican al mismo tiempo que se limitan las facilidades de permanencia, pero en contraparte se establecen los programas de trabajo temporal. Mas adelante, en este capítulo nos detenemos en el análisis histórico del trabajo agrícola en Quebec, para observar la constante recurrencia a la mano de obra migrante. El análisis inicia en 1600 con el establecimiento de la colonia francesa y la repartición de tierras, continua con el desarrollo de la agricultura familiar y posteriormente su industrialización, etapa en la que el gobierno enfrenta problemas de abandono del campo y busca poblarlo con mano de obra principalmente de Europa del Este. Tras los constantes fracasos se abre una nueva etapa a partir de 1960 con la creación de programas de empleo temporal, concluyendo este capítulo en 2011, con el pleno auge del empleo temporal. Continuamos con el estudio de los programas de empleo temporal con México, a través del PTAT, y con Guatemala, por medio del Proyecto Piloto. Desarrollamos las características de los programas y las instituciones involucradas. Finalmente, aterrizamos la investigación en el estudio del caso de Saint-Rémi y Saint-Eustache, Quebec. Hablamos de las características de la región, así como de las particulares de los trabajadores entrevistados y por último de sus condiciones de trabajo y de vida.

2.1 Antecedentes de la política migratoria canadiense en materia de trabajo temporal

Canadá históricamente ha utilizado el recurso de la movilidad internacional de trabajadores para poblar el país e impulsar su economía, cubriendo así la demanda de fuerza de trabajo principalmente en las labores agrícolas. Para principios del siglo XX se inició una política de inmigración al campo canadiense centrada en los países europeos; esta política incluía diversas facilidades para establecerse en Canadá y obtener la ciudadanía. Los esfuerzos por reclutar mano de obra para el sector agrícola en el período de la posguerra fueron especialmente con la población europea. Estos reclutamientos se realizaron entre los grupos marginados de la sociedad, a los que se les imponían diferentes niveles de movilidad en función de su país de origen; sin embargo, a todos ellos se les ofrecía la oportunidad de alcanzar el estatus de residencia permanente y ciudadanía, a corto o mediano plazo¹².

A pesar de estas medidas para poblar las zonas rurales e impulsar el desarrollo de la agricultura, la demanda de fuerza de trabajo no pudo ser cubierta. Como parte de las medidas para contratar población local, la Comisión de Empleo e Inmigración de Canadá impulsó varios programas locales de trabajadores, como el *Canadian Clearance Program*, y también el Programa de Estudiantes para la Agricultura, en las temporadas de verano vacacional (Vanegas, 2003). A medida que la escasez de mano de obra era cada vez más fuerte, el gobierno cambió su política; en lugar de tratar de hacer el trabajo agrícola atractivo para los canadienses, se planteó importar mano de obra capacitada para esta labor (Gayet, 2010:15-16). A partir de este momento las necesidades de mano de obra de la economía canadiense suavizan los requisitos de inmigración. En 1962 se eliminan las restricciones raciales, en

¹²El criterio decisivo para la determinación de las políticas de inmigración permanentes o temporales estuvo altamente correlacionado con la distancia o proximidad percibidas de los migrantes con los estándares de blancura y eurocentrismo óptimos que se consideraban deseables para la construcción de la nación canadiense (Gayet, 2009:3).

1967, la ley establece un sistema de puntos basado en las competencias y habilidades deseables para las exigencias del trabajo canadiense (Gayet,2009:3). Diversos factores contribuyeron a la creación de los programas de inmigración agrícola temporal, entre ellos que las familias de los granjeros se fueron retirando de este sector en busca de otros empleos menos pesados y mejor remunerados. Tras el histórico abandono del empleo agrícola por parte de los inmigrantes, el gobierno y los productores buscaron crear mecanismos para reclutar a una fuerza de trabajo confiable.

El gobierno canadiense crea un programa para el cual los productores demandan una fuerza de trabajo "confiable" - es decir, una mano de obra que no puede amenazar con abandonar el trabajo durante los períodos de cosecha críticos a pesar de los bajos salarios y las condiciones de trabajo difíciles - permitiendo a los trabajadores en alta mar entrar sólo de forma temporal (*trad. propia*, Verma, 2003:11).

En este contexto en 1966 con poblaciones del Caribe, se crea el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), (*Seasonal Agricultural Workers Program*, SAWP). Este programa forma parte del Programa de Autorización Laboral para No Inmigrantes (*Non-Immigrant Employment Authorization Program*, NEAP) lo que dio lugar a la repartición de visas temporales para empleos específicos que no son cubiertos por la mano de obra local. En este marco, se admite a los trabajadores con estrictas condiciones de entrada para limitar su movilidad laboral. Otro programa de trabajo temporal que se crea en 1973, es el Programa de Autorización de Empleo (*Employment Authorization Program*) que ofrece visas anuales para trabajos específicos poco calificados y de baja remuneración. En 1981, entra en vigor el *Program for Foreign Houseworkers*, que institucionalizó lo que antes era un programa *ad hoc* de mujeres extranjeras para el trabajo doméstico, el cual funcionó desde 1973. En 1992 este programa se convierte en el Programa de Ayuda Familiar a los Residentes, (*Live-in Caregiver Program*), el cual emplea principalmente a mujeres provenientes de Filipinas que se encargan de cuidar en los domicilios a

niños, ancianos o a personas con alguna discapacidad. El último de los programas en crearse, en el 2003, es el Proyecto Piloto para Ocupaciones que Requieren Menores Niveles de Formación Formal, (*Pilot Project for Workers with Lower Levels of Formal Training*). Este acuerdo está abierto a cualquier empresa o empleador que busca trabajadores poco calificados y abarca una gran diversidad de actividades que incluyen la agricultura, la industria y los servicios (Noiseux, 2012:85).

Quizás aún más sorprendente que el aumento del empleo de inmigrantes, ha sido la rápida diversificación de la mano de obra de extranjeros en la agricultura. Antes del Programa Piloto NOC C y D, casi toda la mano de obra agrícola extranjera provenía de uno de los 13 países exportadores de migrantes miembros del SAWP. En 2002, el primer año del Programa Piloto, migrantes de más de 52 países diferentes aceptaron puestos de trabajo en la agricultura y procesamiento de alimentos. Para 2007, ese número había aumentado a 75 (*trad. propia*, Preibisch, 2011:71).

En el marco de estos programas, de 1997 a 2008, el número de trabajadores temporales aumentó de 95,132 a 192,194. En el mismo periodo los residentes permanentes pasaron de 216,038 a 247,243 (Gayet, 2009:1). Actualmente en Canadá hay una mayor demanda de trabajadores temporales para ocupaciones de baja calificación que supera a los trabajadores altamente calificados, esto muestra un cambio en la política gubernamental hacia una mayor utilización de la migración temporal para resolver las necesidades del mercado laboral en el extremo inferior del espectro ocupacional. La política canadiense de inmigración laboral se dirige a ampliar sus ofertas de empleo en el trabajo temporal, limitando y restringiendo el acceso a la residencia. Los trabajadores temporales tienen ofertas de empleo en los sectores con menor calificación en condiciones precarias, y se encuentran haciendo el trabajo que los ciudadanos no hacen; este no es un proceso nuevo, pero si es creciente.



Foto 4. Trabajadores agrícolas en el corte y empaque de lechuga. Foto distribuía personalmente a Anaid Ortíz por un trabajador.

Los programas de trabajo temporal migratorio han aumentado alrededor del mundo planteándose como modelos exitosos para responder, por un lado, a la falta de empleo en los países pobremente desarrollados, así como a la necesidad de trabajo no calificado de las economías desarrolladas. En la mayoría de los casos, los programas de empleo temporal no permiten a los trabajadores extranjeros establecerse permanentemente en el país anfitrión; por el contrario, los trabajadores temporales deben salir del país receptor al término de su contrato. Los contratos suelen especificar con claridad la temporalidad y las condiciones de empleo (salarios, condiciones de trabajo, protección social, empleador, ocupación, región, etcétera).

Papademetriou (2010:176-179) propone ocho tipos generales de programas de trabajo temporal¹³. En lo que respecta al PTAT, siguiendo esta clasificación podemos decir que se trata de un *Permiso de trabajo a corto plazo*, (*Short-term work permis*). Esta categoría se refiere a los permisos de trabajo de temporada, que son típicos del trabajo agrícola o el sector turístico. Los permisos se restringen a determinados sectores, estos permisos pueden renovarse una o más veces, pero es muy difícil que los trabajadores puedan obtener la residencia permanente. Generalmente se especifican los salarios, el costo del viaje, la vivienda, el lugar de trabajo, la protección y la seguridad social que ofrecen es típicamente muy limitada (Papademetriou, 2010:176). En lo relativo al Proyecto Piloto, podemos observar que tiene las características de los *Permisos vinculados a un contrato*, (*Project-tied contract work*). Por lo general este tipo de trabajo está regulado por los gobiernos, aunque también suelen participar agencias de empleo. Se han desarrollado por medio de acuerdos bilaterales y algunos estados de origen han tratado de institucionalizar estos acuerdos a través de la Organización Mundial del Comercio (Papademetriou, 2010:176). Lo característico de este tipo de empleos es que se insertan en un mercado laboral con características de temporalidad, precariedad, bajos salarios salario y con diferencias ocupacionales por etnia y género.

¹³ 1. *Permiso de trabajo a corto plazo*, (*Short-term work permis*). Se refiere a los permisos de trabajo de temporada, que son típicos del trabajo agrícola o el sector turístico. 2. *Permisos de cruce fronterizo*, (*Border (fronteir) crossing permits*). Estos permisos permiten a los residentes de los países contiguos para entrar en los países de acogida de forma diaria o semanal para trabajar. 3. *Permisos vinculados a un contrato*, (*Project-tied contract work*). Por lo general este tipo de trabajo está regulado por los gobiernos, aunque también suelen participar agencias de empleo. 4. *Permisos de aprendiz*, (*Trainee permits*). Son permisos de capacitación que permiten a sus titulares poder trabajar en el país anfitrión por habilidades ocupacionales específicas o de lenguaje. 5. *Programas de intercambio, inversionistas, estudiantes, y programas relacionados*, (*Exchange, investor, student, and related programs*). Hay varias versiones de este tipo de programas, en algunos el trabajo es una parte esencial de la actividad de intercambio, en otros la inversión o adoptar la forma de formación práctica. 6. *Esquemas de "vacaciones de mercado"*, (*"Holiday-market" schemes*). Estos tienden a ser programas de trabajo de duración determinada, aunque a veces se extiende su periodo. 7. *Permisos de trabajo a largo plazo*, (*Longer -(and long)- term work permits*). Estos permisos buscan liberar la movilidad de los inmigrantes con estatus alto reduciendo los procedimientos excesivamente burocratizadas de las visas. 8. *Visas de trabajo temporales a permanentes (transitorias)*, (*Temporary-to-permanent (transitional) work visas*). Las visas de trabajo y estudiantiles siguen este camino, por el cual a algunos trabajadores temporales se les permiten la transición de temporal a permanente mediante el cumplimiento de ciertos requisitos (*trad. propia*, Papademetriou, 2010:176-179).

Cuadro 1
Entradas de trabajadores extranjeros a Canadá por programa (2002-2011)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Trabajadores agrícolas temporales*	18,622	18,698	19,052	20,282	21,254	22,580	24,188	23,392	23,903	24,134
Mexicanos	10,795	10,560	10,835	11,872	12,984	14,414	16,275	15,739	15,944	16,455
Caribeños	7,827	8,138	8,217	8,410	8,270	8,166	7,913	7,653	7,959	7,679
Programa piloto para ocupaciones que requieren un menor nivel de instrucción**	2,268	2,327	2,787	3,769	6,528	15,315	25,665	19,016	14,154	15,538
Total de trabajadores de todos los programas de empleo para extranjeros***	110,616	102,932	112,234	122,368	138,461	163,542	190,766	176,800	179,179	190,842

Fuente: Elaboración propia con información de Research and Evaluation Branch (2011: 62-66).

* Seasonal Agricultural Worker Program, ** Low Skill Pilot Program, incluye orígenes nacionales diversos, *** Para ver todas las clases de empleo para extranjeros, consultar Research and Evaluation Branch (2011:65-66).

El desarrollo histórico de la migración laboral a Canadá está marcado por una transición de la inmigración permanente a la inmigración temporal. Que al mismo tiempo implica el cambio del país de origen de los migrantes.

Diversos autores defienden la idea de que la transición histórica de la inmigración temporal a la inmigración permanente fue un cambio concomitante en los países de origen de los migrantes. Debido a la liberalización económica y la facilitación del transporte, la inmigración europea, principalmente en la década de 1950 ha sido sustituida por una migración de los países del "Sur", con menor desarrollo económico y con mayor diversidad étnica (Gayet, 2010:16).

En el marco del TLCAN, y de la acentuación contemporánea de las diferencias económicas Norte-Sur, se crean políticas de inmigración que buscan

regular el mercado de trabajo estableciendo restricciones a los ciudadanos del Sur, para incluirlos de forma segmentada en el mercado de trabajo del Norte. “Con la incorporación de los trabajadores a la lista de recursos extraíbles, la explotación es casi total” (Sawchuk, 2008:495). De esta forma, los países del Norte disponen de una reserva de mano de obra en cantidad y de calidad, que además es barata y políticamente inhabilitada.

La política migratoria canadiense (...) crea dos categorías de migrantes. Los trabajadores calificados, que tienen acceso a la residencia permanente y a los derechos que esta conlleva; y, los trabajadores no calificados, cuyos derechos (son) limitados (y se traducen en) abusos dentro del medio laboral. (Jannard; Crépeau 2009:1) Situación que nos lleva a decir que, desde hace algunos años el Gobierno canadiense favorece cada vez más el reclutamiento temporal de trabajadores extranjeros en detrimento de la migración permanente (Noiseux, 2012:91).



Foto 5. Invernaderos y campo canadiense. Foto tomada por Anaid Ortíz.

En Quebec la Fundación de Empresas para el Reclutamiento de Mano de Obra Extranjera (FERME, por sus siglas en francés), es la empresa que se encarga del reclutamiento de los trabajadores agrícolas y de los trabajadores con bajos niveles de calificación. FERME, a la vez, provee de datos sobre el número de trabajadores y su sector de ocupación.

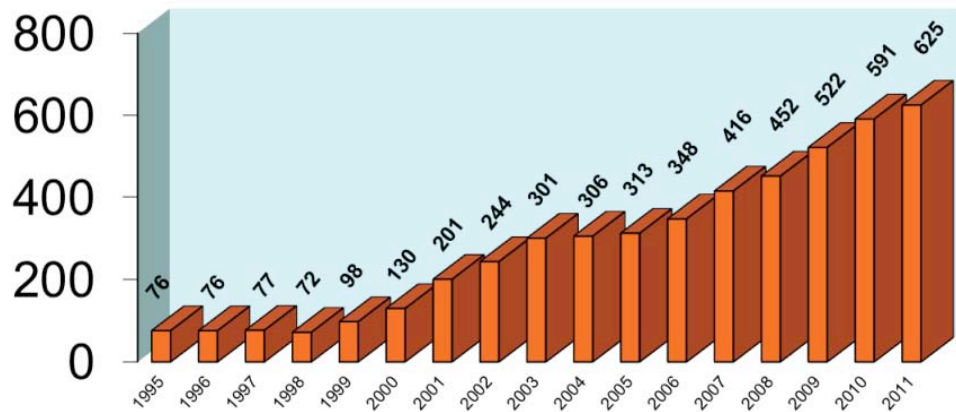
Figura 1
Ofertas de empleo por país
(1995-2011)



Fuente: FERME, 2013b.

En la figura 1 podemos observar que el número de trabajadores guatemaltecos ha igualado al de trabajadores mexicanos, los cuales se han mantenido estables.

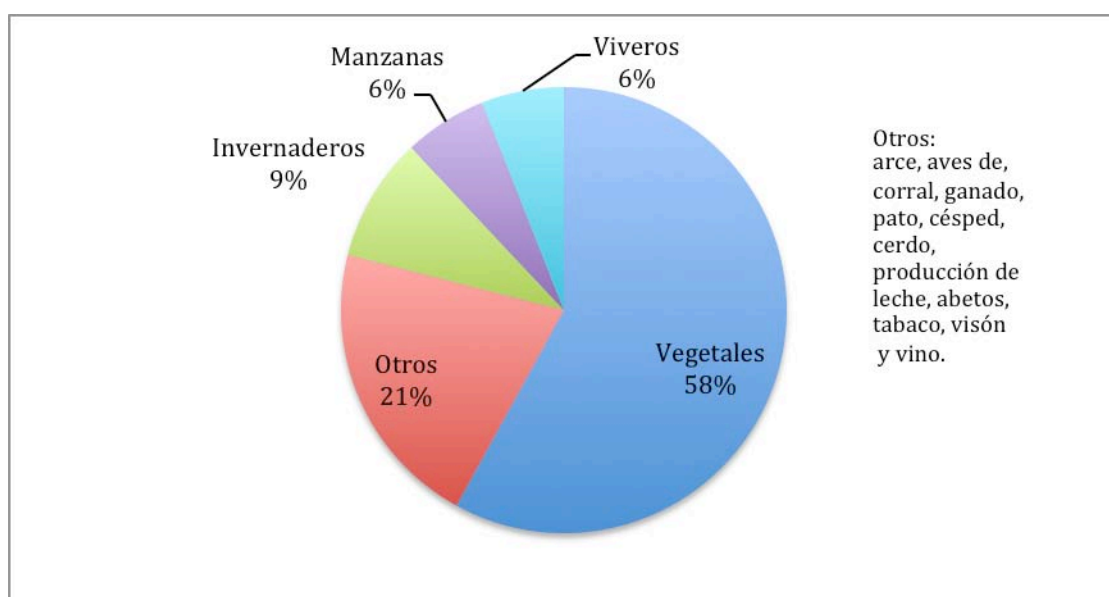
Figura 2
Número de empresas asociadas a FERME
(1995-2011)



Fuente: FERME, 2013c.

En la figura 2 se observa el crecimiento anual de las empresas asociadas a FERME. Dichas empresas utilizan los servicios de FERME para contratar su mano de obra a través del PTAT y el Proyecto Piloto.

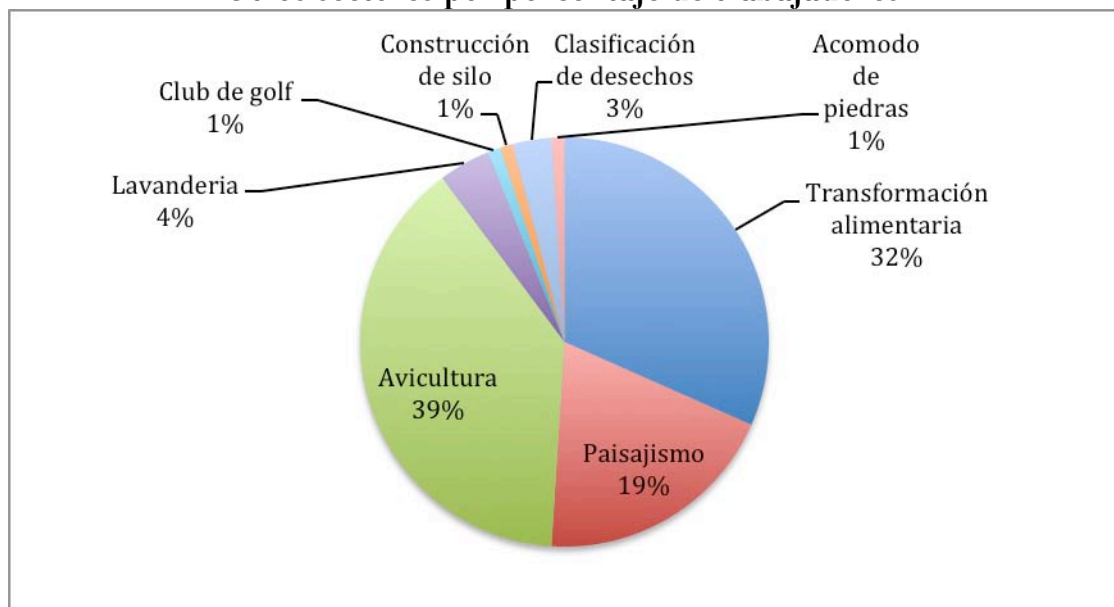
Figura 3
Trabajadores por sector de actividad agrícola



Fuente: FERME, 2013d.

En la figura 3 donde se muestran los sectores de ocupación agrícola. Se puede observar que el grueso de los trabajadores en Quebec se emplea en las hortalizas a campo abierto.

Figura 4
Otros sectores por porcentaje de trabajadores



Fuente: FERME, 2013e.

En la figura 4 que muestra otros sectores de ocupación no agrícolas. El grueso de los trabajadores empleados se concentra en la avicultura. Aunque la gráfica no muestra las diferencias nacionales, sabemos que en este sector se emplea mayoritariamente trabajadores guatemaltecos a través del Proyecto Piloto, ya que este contrato permite el empleo en sectores no agrícolas.

2.2 La importancia del trabajo temporal en la agricultura de Quebec (1600 - 2011)¹⁴

Las tribus iroquesas que habitaban Quebec producían maíz, chícharos y calabazas. Sin embargo, el desarrollo de la agricultura en Quebec fue posterior y se fomentó como un medio para colonizar la región, por medio de la creación de asentamientos que garantizaran el control de los territorios. A partir del establecimiento de la colonia francesa en Quebec la agricultura se organizó bajo el régimen de señoríos para su explotación. A partir de 1853 se inició la venta de la tierra para impulsar el crecimiento de la producción, de la misma forma que creció la comercialización de los productos agrícolas y la compra de medios para la producción. En este proceso de expansión de la agricultura hay una constante, que es la falta de mano de obra agrícola (Bernier, 1976:422). A pesar de estas medidas para poblar las zonas rurales e impulsar el desarrollo de la agricultura, la demanda de fuerza de trabajo no pudo ser cubierta. Por esta razón se crea la política de migración estacional, bajo el nombre de trabajo agrícola temporal, el primer país en participar es Jamaica en 1966, México se une en 1974 y Guatemala en el 2003.

2.2.1 Periodo de 1600 - 1853

La agricultura en Quebec en el siglo XVII, XVIII y la primera mitad del siglo XIX se desarrolló por medio de un régimen señorial. El sistema señorial fue creado por la corona francesa con el fin de asegurar la apropiación del territorio por

¹⁴Para dar cuenta del desarrollo de la agricultura en Quebec utilizo principalmente cuatro fuentes: Bernier, 1976; Gayet, 2009; Kesteman, 2004; Preibisch, 2010; Veena, 2003.

medio de un sistema de tenencia cuasi feudal de derechos. Los *señores*, a cambio de grandes extensiones de tierra que les daba la Corona, tenían que amparar a los campesinos inmigrantes, que constituían la mayoría de la población. El derecho de propiedad les correspondía a *los señores*, y este derecho les dio el privilegio de imponer diversos tipos de cuotas, siendo la más importante la renta de la tierra a los campesinos. El sistema señorial, de hecho, fue desde el principio un sistema de arrendamiento y a la postre le proporcionó al campesinado el derecho hereditario al uso de un área delimitada de tierra, mas no la propiedad de la misma. De 1623 a 1763, se otorgaron 375 señoríos, un tercio de ellos a varias órdenes religiosas y parroquias católicas. El régimen señorial fue, sin embargo, un fracaso desde el punto de vista poblacional y de la producción agrícola; esto debido a que la mayoría de los señores se involucraron en el comercio de pieles a la vez de estar interesados en obtener beneficios del comercio o la especulación con la inmigración financiada (Bernier,1976:425).

Los campesinos que fueron llevados a la colonia fueron seleccionados principalmente de los pobres o de los militares. Pocos fueron de origen campesino, por lo que pocos tenían los conocimientos necesarios para participar de manera rentable en la agricultura. La escasa población desalentó el establecimiento de una agricultura comercial, la mayoría de los campesinos se dedicaban a la agricultura de subsistencia. Como consecuencia, las rentas se pagaban en raras ocasiones. El comercio de pieles creó la necesidad de mano de obra y los campesinos se sentían atraídos por los beneficios que se podrían hacer como *coureurs de bois*¹⁵, por lo que la población agrícola disminuyó aún más (*trad. propia*, Bernier,1976:425).

Las disputas entre el gobierno inglés y su homólogo francés (1756-1763) llevaron a la reactivación del sistema señorial, principalmente por cuatro razones. En primer lugar debido a que el gobierno militar inglés necesitó a los

¹⁵ *Coureurs de bois*, fue el término que se utilizó para los emprendedores independientes franco-canadienses: Leñadores que viajaban desde la nueva Francia y del interior de América del Norte. Se aventuraban por el bosque comerciando con diferentes productos europeos, así como pieles de castor, en el camino solían aprender diversos oficios y costumbres de los grupos indígenas con los que se encontraban (Wikipedia, 2013).

franceses para gobernar a la población mayoritariamente francesa. En segundo lugar, debido a que la administración —seleccionada de la baja nobleza inglesa— tuvo que encarar las demandas planteadas por sus contrapartes enemigas metropolitanas: los comerciantes ingleses recién llegados. En tercer sitio, porque la ex administración francesa, había perdido puestos administrativos y socios comerciales, por lo que tuvieron que “vivir de la tierra”, reactivando sus antiguos derechos. Y en cuarto y último lugar, debido a que esta clase terrateniente señorial estaba convencida de que el gobierno inglés tenía que colaborar con los ex terratenientes para mantener a la población francesa tranquila (Bernier,1976:425). Gracias a estos cuatro factores fue posible mantener el sistema señorial francés de tenencia de la tierra. Un elemento fundamental para la reactivación del sistema señorial fue la utilización del idioma francés y la religión católica romana, reclamados por los señoríos, como unidades que debían preservarse con el intención de contrarrestar la inestabilidad social potencial de la colonia, además de fungir como garantía de la dominación de clase de estos señores sobre el campesinado.

El crecimiento de la población urbana, debido a la inmigración y a la llegada de los agricultores ingleses, contribuyó al desarrollo de los agricultura comercial. Tras la llegada de los comerciantes ingleses, los productos agrícolas quebequenses encontraron nuevas oportunidades en el sistema mercantil británico; el trigo se convirtió en un importante producto de exportación a Inglaterra. Los campesinos de Quebec aumentaron la superficie cultivada y la productividad mediante la especialización en la producción. Posteriormente se abandonó el cultivo de trigo para dar paso a la producción de forrajes para alimentar al ganado vacuno y generar una industria láctea (Bernier, 1976:425).

La falta de uso de técnicas modernas de producción agrícola, el origen urbano de la mayoría de los campesinos, así como el sistema de herencia común entre este gremio —de habla francesa— se convertirían en causas importantes de la crisis agrícola, que comenzó alrededor de 1810 hasta la

disolución del régimen señorial en 1853. Una primera causa de esta crisis fue la dificultad de la venta de trigo a Inglaterra a partir de 1802. Otra causa fue la sobrepoblación de las tierras señoriales debido a la tasa de natalidad muy alta alentada por la Iglesia. Los efectos de estas tendencias reflejaron una disminución en la productividad tanto por hectárea como por trabajador. Esto significó un retorno a la agricultura de subsistencia centrada en las papas y los chícharos, una pauperización del gremio campesino, la contracción del mercado interno y la emigración a los EE.UU. (Bernier,1976:426).

La abolición del régimen señorial en 1853 fue en realidad una reforma agraria, y su efecto fue la creación de pequeños propietarios productores de materias primas independientes. Los campesinos compraron las tierras de los señores, dado que los campesinos eran pobres, tenían que pagar créditos a largo plazo; así fue como la dependencia de los señores se mantuvo por un largo periodo. Se sabe que algunos campesinos siguieron por largo tiempo en deuda con los descendientes de los patrones; fue hasta 1940 que el gobierno provincial fijó las deudas (Bernier,1976:426).

2.2.2 Periodo de 1853 - 1939

Desde 1860 en adelante, la producción agrícola se trasladó a los productos lácteos con el fin de satisfacer la demanda del mercado inglés de queso y mantequilla. De esta forma se reorganizó la producción y se creó una nueva entrada en el mercado —esta especialización en la producción lechera sigue siendo dominante en Quebec.

Al principio, la producción se realizaba tradicionalmente, sin herramientas sofisticadas ni máquinas, y los productos se vendían a pequeñas lecherías locales y fábricas de mantequilla. Sin embargo, a partir de 1880 se formaron industrias que comenzaron a almacenar los productos lácteos. Tal concentración de capital, como era de esperarse, tuvo importantes efectos sobre

los agricultores; el desarrollo de la ganadería lechera implicó que la maquinaria agrícola —los fertilizantes e insecticidas cuya producción se concentraba en los monopolios— tomaran un papel crucial en el proceso de producción. El aumento de la dependencia de los agricultores a un mercado de insumos tuvo impacto en la disminución del número de familias agricultoras y la población agrícola en general, pero a su vez contribuyó al aumento de la superficie media de las explotaciones agrícolas. Esta situación instigó a muchos agricultores a que optaran por vender su fuerza de trabajo fuera del campo (Bernier, 1976:425).

En Quebec, durante la década de 1860 se conforman las primeras asociaciones de agricultores a nivel local. En 1875 se forma la Unión Nacional de Agricultura y para 1922 se crea la Cooperativa Federada de Quebec formada a su vez por 350 cooperativas. Al final de la guerra, en 1924, tras la caída de los precios se conforma la Unión Católica de Agricultores (*L'Union Catholique des Cultivateurs, UCC*). Una de las principales gestiones que logra esta Unión es la electrificación de las granjas; en 1930, sólo el 10% de las explotaciones de Quebec estaban electrificadas, para 1954, el 85% de la población rural tiene acceso a la electricidad (UPA, 2010).

Para hacer frente a la escasez de mano de obra, el gobierno canadiense crea la Ley de Inmigración de 1910 (*White Canada Policy*), la cual consistió en una política de inmigración a partir de criterios étnicos, que dio preferencia a los inmigrantes británicos, estadounidenses, del norte y centro de Europa, y tuvo por objetivo limitar la inmigración de asiáticos, negros y judíos que fueron percibidos como razas inadecuadas para el clima o los requerimientos del país (Gayet, 2009:2). En este periodo se recibieron inmigrantes que llegaron a Canadá a cubrir puestos de trabajo riesgosos o poco atractivos para la población local; hubo una diversidad de naciones y segmentaciones laborales basadas en criterios étnicos. Se contrató a campesinos de Europa oriental y central para fomentar el cultivo en zonas alejadas de los centros poblacionales; también se empleó como sirvientes a niños pobres y huérfanos británicos a cambio de la

ciudadanía canadiense en la edad adulta (Preibisch, 2011:66). Así mismo se recurrió a población de origen chino para la construcción de ferrovías (1870-1930), a quienes legalmente se les prohibió trabajar en ocupaciones de mayor remuneración¹⁶.

La Primera Guerra Mundial (1914-1918) consolidó la orientación comercial de la agricultura. Las exportaciones de productos lácteos a Inglaterra aumentaron y se alentó a los agricultores a cambiar gran parte de su producción por artículos comerciales. El desarrollo industrial y el aumento de la población urbana en la década de 1920 fomentó las tendencias a la agricultura comercial. Posteriormente el Crack del '29, produjo un retorno a la agricultura de subsistencia, por lo menos en las regiones sin un mercado urbano en la zona, por lo que el número de fincas aumentó. Para mantener el nivel de vida que se desarrolló durante el crecimiento de las exportaciones por la guerra, gran parte de los agricultores abandonaron el campo, ya sea para trabajar en la ciudad o en el bosque, donde la demanda laboral fue muy fuerte.

A principios del siglo XX, la agricultura perdió su peso en la economía de Canadá y en particular de Quebec, en favor de la minería, la silvicultura, la energía hidroeléctrica, la construcción, la manufactura, y posteriormente otros sectores de industrias y servicios (Bernier, 1976:425).

¹⁶De 1885 a 1923, se crea la Ley de Exclusión China, la cual impone un impuesto sobre la creciente inmigración de trabajadores de dicho país que se emplearon en la construcción del ferrocarril. «Ninguna persona de origen chino o de ascendencia distinta de las clases mencionadas en los apartados (a) y (b) de la sección cinco secciones veintitrés y veinticuatro de la presente Ley se le permitirá entrar en la tierra o en Canadá en lugar distinto de los puertos de Vancouver y Victoria.» Además durante 35 años existió un impuesto para la migración china, esta Ley de inmigración china de 1923 marcó un período de racismo legislativo. Ya no se necesitaban trabajadores chinos, como los que se emplearon en el Canadian Pacific Railway ya que ese trabajo se ha completado y, en ese momento el Ministro de Inmigración sólo admitió comerciantes, diplomáticos y estudiantes, estos últimos bajo circunstancias especiales. A pesar de este impuesto, los inmigrantes chinos continuaron llegando a Canadá. En 1923, el Parlamento de Canadá aprobó la Ley de la inmigración china excluyendo a casi todos los inmigrantes chinos la entrada a Canadá. Entre 1923 y 1947, cuando se derogó la Ley de Exclusión China, menos de 50 chinos fueron autorizados a venir a Canadá” (*trad. propia*, CIC, 2008).

2.2.3 Periodo de 1939 - 1975

Los siglos XV y XVI se caracterizaron por el fin del barbecho en favor de prados artificiales y cultivos de raíces así como por el aumento del ganado. Durante la primera mitad del siglo XX se dio la segunda revolución agrícola, la cual se basó en las nuevas formas de producción: el motor de combustión interna, la selección de variedades de plantas y animales domésticos rentables y la introducción de una gama de productos químicos básicos.

La Segunda Guerra Mundial (1939-1945) dio lugar a profundos cambios sociales y económicos que transformaron la forma de vida centrada en el trabajo agrícola familiar no remunerado. La agricultura se mecanizó y especializó, mientras la producción aumentó, de tal forma que el trabajo agrícola impulsado principalmente con la fuerza laboral familiar comenzó a emplear trabajadores para la cosecha. Durante este periodo de guerra se emplearon agricultores japoneses, prisioneros de guerra alemanes, y disidentes políticos (Preibisch, 2011:66).

En el periodo posterior a la Segunda Guerra Mundial, debido al auge económico y al contexto de la Guerra Fría, Canadá liberalizó su política de inmigración para abrir sus fronteras a los ciudadanos de Europa del Este; por razones humanitarias. Entre 1947 y 1954, los veteranos polacos fueron admitidos a Canadá con un permiso de trabajo agrícola. También se otorgaron estos permisos a europeos del Este y a holandeses. Estos grupos de trabajadores no podían cambiar de empleo sin el consentimiento del Departamento Canadiense de Trabajo y el incumplimiento podría dar lugar a su deportación, sin embargo tenían acceso a la residencia permanente y a la ciudadanía (Gayet, 2010:13). Así mismo se empleó en la agricultura a veteranos de guerra y a desplazados de guerra. Cuando los ciudadanos europeos dejaron de interesarse en la inmigración al campo canadiense, los productores se concentraron en los migrantes internacionales provenientes del sur de los Estados Unidos, el Caribe

y Portugal, muchos de los cuales no tenían un estatus migratorio legal (Preibisch, 2010:66).

Durante los años cincuenta la agricultura en Quebec entró en crisis. Para este periodo hay dos categorías de productores: los dedicados al cultivo mixto produciendo a pequeña escala, y los grandes productores que buscaban obtener cultivos baratos y de calidad, para competir con el comercio externo a Quebec, principalmente con Ontario. La planeación de los cultivos para el futuro se centró en la agricultura comercial diversificada, que a su vez se convirtió en una práctica de las políticas económicas gubernamentales.

Durante el periodo de 1941 a 1971, las granjas lecheras dominaron la producción agrícola. A la par se desarrollaron otras especialidades en producción vacuna, porcina y caprina. La proporción de las explotaciones agrícolas especializadas en cultivos de campo, las frutas y verduras también aumentó, aunque de forma menos notable, mientras que el porcentaje de explotaciones que producen aves de corral se ha mantenido estable de 1984 al 2004 (Kesteman, 2004:312). En el mismo periodo, de 1941 a 1971 el número de granjas se redujo 60%, pasando de más de 150,000 a poco más de 60,000. En promedio nueve granjas por día desaparecieron en Quebec de 1940 a 1970. Al mismo tiempo, la población agrícola disminuyó en más del 50%, en 1966 era del 7.6% y en 1971, representaba sólo 5.6% de la fuerza laboral quebequense, en comparación con 27% en 1931 (Veena, 2003:5). Esta disminución conllevó a la aceleración de las tendencias que habían aparecido antes de la depresión; la concentración de la producción agrícola, el aumento de la productividad y la expropiación de los agricultores marginales. Paralelamente, la superficie de explotación aumentó 85% de 1901 a 1971. Y la superficie de tierra utilizada por productor aumentó 50% durante el mismo periodo. Respecto a la producción, ésta se incrementó 300% de 1941 a 1971 a causa del uso más eficiente de la maquinaria, alimentos, fertilizantes y semillas (Bernier, 1976:427).

2.2.4 Periodo 1975 - 2011

En este periodo se fomentaron diversos mecanismos para reclutar mano de obra en el sector hortofrutícola durante la post-guerra, entre ellos se incluye el fomento de la migración de Europa del Centro y Este, imponiéndoles ciertas restricciones de movilidad y ciudadanía en relación con su nacionalidad. También se contrataron trabajadores de los grupos marginados de la sociedad. Sin embargo, es notoria la ausencia de diferentes actores gubernamentales y organizaciones de productores que busquen garantizar una mano de obra suficiente para el campo. Buscando cubrir esta necesidad se crean estructuras formales para la contratación y colocación de mano de obra nacional¹⁷. Para desarrollar la contratación formal de mano de obra en Quebec, la Unión Católica de Agricultores (*Union catholique des agriculteurs*, UCC) se seculariza y se convierte, en 1972, al final de la *Revolución Tranquila*¹⁸, en la Unión de Productores Agrícolas (*L'Union des Producteurs Agricoles*, UPA), que representa a los agricultores de mano de obra especializada y los intereses de los productores agrícolas. La UPA ha logrado la consolidación de empresas a través del desarrollo de agencias de ventas, subastas de maquinaria, seguros de cosechas, entre otras (UPA,2010). En 1989, la UPA crea la Fundación de Empresas para el Reclutamiento de Mano de Obra Extranjera (*Fondation des Entreprises pour le Recrutement de la Main D'oeuvre Étrangère*, FERME). Esta fundación es la representante oficial de sus miembros y tiene la función de ayudar a los empresarios agrícolas a satisfacer su demanda de mano de obra por medio de la contratación de trabajadores extranjeros. FERME se encarga de la contratación así como de la regulación de los trabajadores agrícolas temporales (FERME,2013).

¹⁷ Sin embargo, un estudio realizado en 1996 entre los trabajadores contratados encontró que los puestos de trabajo fueron ocupados en su mayoría por los migrantes recién llegados y en particular los refugiados en situación económica y social precaria, y que estos trabajadores, por miedo a perder sus puestos de trabajo adoptan una actitud sumisa frente a sus empleadores (*trad. propia*, Gayet, 2010:13).

¹⁸ La Revolución Tranquila fue el proceso de modernización y secularización de Quebec, se considera que comenzó en 1960, con la victoria del Partido Liberal de Quebec en las elecciones provinciales (*L'encyclopédie canadienne*, 2012).

Desde 1941, la superficie agrícola en Quebec comenzó a disminuir; pasó de 18 millones de acres en los años cuarenta a 10 millones de acres en 1981, y luego se estabilizó en torno a 8.4 millones de acres en 2001 (Kesteman, 2004: 314). Para el 2011 había 4.6 millones de acres cultivados que representan 5.3% de la superficie de tierras cultivo en Canadá (Statistics Canadá, 2012). La agricultura, hoy en día, se concentra principalmente en el valle de Laurentienne, que comprende las regiones de Richelieu-Saint-Hyacinthe, Montreal Sur-Oeste y Bois-Francs, las cuales comprenden 40% de la agricultura total de Quebec (Kesteman, 2004:315).



Foto 6. Energía eólica en el campo canadiense. Foto tomada por Anaid Ortíz.

Otro hecho importante para este periodo fue que el gobierno de René Levesque (1976 -1980), marcado por el establecimiento de una nueva política agrícola, puso freno a la especulación de las áreas peri-urbanas agrícolas para frenar el crecimiento del área urbana, y por otro lado se centró en desarrollar una horticultura ornamental e impulsar la producción de legumbres

(Thouez,1998). En los años setenta con la *motorización* de la agricultura se logró producir más allá de las necesidades de consumo interno¹⁹. Para la década de los ochenta hay una diversificación mayor de la producción; y se producen grandes cantidades de verduras congeladas. Lo cual va de la mano con el aumento del empleo femenino fuera del hogar, y con la popularización del uso del horno de microondas. A sí mismo a partir de los años noventa, atendiendo la demanda del consumo, hay un crecimiento de las empresas orgánicas certificadas (Kesteman, 2004:315).

La industrialización de la agricultura ha dado lugar a su expansión. No obstante, los efectos sobre el trabajo divergen en cada sector. En la producción animal, utilizando las nuevas tecnologías, los agricultores han tenido que recurrir a trabajadores especializados y por lo tanto menos numerosos. Por el contrario, las frutas, hortalizas y horticultura, que son producciones poco mecanizadas, recurren a mano de obra no calificada pero más numerosa. La disminución del número de hijos por familia, el éxodo rural, las condiciones arduas del trabajo agrícola y los salarios que han sido tradicionalmente más bajos que en otros sectores, dificultaron la retención de la fuerza de trabajo que ha sido un problema recurrente en el campo (Mimeault, 1999:392). Dadas estas condiciones permanentes de déficit de la mano de obra, las organizaciones de agricultores y el gobierno canadiense crean en la década de 1960 los programas de empleo temporal para la agricultura.

¹⁹ En 1830 una persona tenía que trabajar 250 a 300 horas para producir 100 fanegas de trigo en cinco acres de tierra con los métodos e instrumentos de la época, la siembra al vuelo, arado y hoz. En 1890, el agricultor que poseía un arado, un taladro, una segadora atadora y recolector podría producir la misma cantidad de trigo en las tierras del mismo tamaño en 40 a 50 horas de trabajo. En 1930, un agricultor era capaz de obtener la misma producción de trigo en cinco acres de tierra, en 15 a 20 horas utilizando un tractor con un arado triple, un tractor tándem, una cosechadora y camiones de remolque. Finalmente, en 1975, tres a cuatro horas eran necesarias para que un agricultor cosechara 100 toneladas de trigo en la misma extensión de tierra, con el siguiente equipo: un tractor, pulverizador de disco de 30 pies de ancho, algunas líneas de perforación de 27 pies de ancho, una cosechadora autopropulsada equipada con una mesa de corte 22 pies² (*trad. propia*, Kesteman, 2004:308).

2.3 El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales con México

El PTAT²⁰ se deriva del acuerdo bilateral firmado por Canadá y Jamaica en 1966, como un programa piloto que recibió a 264 trabajadores agrícolas de Jamaica para ir a Canadá temporalmente a la cosecha de tabaco al sur de Ontario (Veena, 2003:1). El programa se extendió a once países (Jamaica, Barbados, Trinidad y Tobago, Antigua, Dominica, Granada, Saint Kitts & Nevis, Santa Lucía, San Vicente, Monserrat y México). México se integra al PTAT en 1974 a partir de la firma del *Memorándum de Entendimiento* entre ambos gobiernos²¹. La creación de este programa y su ampliación a diversas naciones coincide con la carencia de mano de obra para el sector agrícola ya que la industria agrícola en Canadá no es vista como un sector atractivo para la población local, por los bajos salarios, el trabajo físicamente arduo y su estacionalidad.

El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales permite el movimiento de trabajadores extranjeros para cubrir las necesidades estacionales de los productores canadienses durante el pico de cosecha y siembra, cuando existe tradicionalmente la escasez de trabajadores calificados de Canadá. El Programa opera actualmente en Columbia Británica, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Quebec, Nueva Brunswick, Nueva Escocia e Isla del Príncipe Eduardo (*trad. propia*, HRSDC, 2011).

²⁰ México, a partir del 2005 también participa en el Proyecto Piloto. Del 2009 al 2013 han participado 422 mexicanos en el Proyecto Piloto en Canadá (Díaz, 2013:51). En esta investigación, enfocada en el trabajo agrícola, no se analizan a los trabajadores en el Proyecto Piloto porque para el caso mexicano los participantes de este programa no se emplean en el campo. Para más información del tema consultar a Díaz (2013: 50-53).

²¹ Respecto al desplazamiento de los trabajadores caribeños por mexicanos, Binford (2002b) argumenta que los empleadores asumen a los trabajadores mexicanos como más dóciles respecto a los caribeños. Los caribeños al dominar el idioma inglés tienen las herramientas para exigir al empleador el cumplimiento del contrato. Por el contrario, los mexicanos son relativamente nuevos en las condiciones de trabajo y, tienen una barrera idiomática importante, de la misma forma no tienen la preparación ni las armas para exigir sus derechos al empleador. Binford (2013:95) también habla de un proceso de racialización en donde los empleadores relacionan las características físicas de los trabajadores con su habilidad laboral, donde señala que los empleadores pueden preferir a los jamaicanos por su altura para recoger frutos como las manzanas, y aprecian la labor de los mexicanos en los surcos porque son bajitos y pueden agacharse con facilidad.

El PTAT provee a los productores de una fuerza de trabajo temporal, confiable, dispuesta a trabajar y disponible en todo momento. Dentro de este acuerdo, los trabajadores agrícolas tienen aseguradas, al menos 240 horas de trabajo en seis semanas, y pueden tener un periodo de contratación de hasta 8 meses, el empleador les proporciona vivienda gratuita y los trabajadores no tienen la opción de solicitar la residencia permanente. Los jornaleros cuentan con dos seguros médicos en Canadá, uno para accidentes laborales y otro para accidentes fuera del trabajo, este último es un seguro provincial, que es gratuito. El proceso de contratación inicia cuando el empleador manifiesta a *Service Canada* el deseo de contratar trabajadores extranjeros, este organismo evalúa el posible impacto de los trabajadores extranjeros temporales en el mercado laboral canadiense, a la vez que verifica que los empleadores ofrezcan los salarios establecidos por la ley, condiciones de trabajo aceptables y se aseguran de que los empleadores han hecho el esfuerzo para encontrar trabajadores canadienses o residentes permanentes. Por otro lado, los países de origen de los trabajadores son los encargados de crear los planes de reclutamiento, selección y regularización de los trabajadores.

En México la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) es la encargada de contratar a los trabajadores, es en sí el organismo que dirige el Programa y selecciona a los trabajadores. En lo que respecta al mejoramiento de las políticas migratorias, la Secretaría informa que desde el 2010 se han impartido junto con *Work Safe*, organización de British Columbia, distintos cursos a los trabajadores antes de salir de México. Los cursos consisten en²²:

- Introducción básica a la agricultura canadiense. Qué labor van a ejecutar, qué van a ver (animales, plantas) y las condiciones generales de la agricultura canadiense tecnificada.
- Introducción a la sociedad canadiense. La diversidad sexual, el acercamiento a

²² Redactado con base en la ponencia “Problemas y desafíos de los programas de trabajadores temporales de mexicanos en Estados Unidos y Canadá”, presentada por el subdirector de movilidad laboral del PTAT Luis Manuel Muñoz Carrillo (2012). Realizada en Ciudad Universitaria, D.F. En el marco de Seminario Permanente sobre Migraciones México-Canadá.

las mujeres y la difusión de normas civiles.

- Derechos y obligaciones en el trabajo. Qué pueden negociar (fecha de regreso, repatriación) y qué no pueden (pagos, descuentos).
- Técnicas básicas de seguridad en el trabajo (extintor, ropa, tipos de maquinarias). Autoconciencia y responsabilización de su seguridad, proveerlos de los conocimientos para poder decir: no, cuando un trabajo es inseguro. Así como ser conscientes de sus derechos para tener la posibilidad de demandar las obligaciones con las que debe cumplir el empleador y que de esta forma los trabajadores tengan certeza sobre su estabilidad laboral.
- Las condiciones de la vivienda.
- Promoción de la valorización de los nuevos conocimientos que aprende.

Como podemos observar, estos cursos se enfocan en hacer mejores trabajadores, sin embargo queda aún pendiente la protección de los jornaleros ante los abusos patronales. Por otro lado, la STPS se plantea las siguientes tareas y retos para el mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de los jornaleros en Quebec:

- Minimizar los problemas de convivencia, alcoholismo y competencia entre trabajadores;
- Asegurar las condiciones estipuladas de vivienda, trato y pago;
- Sensibilizar a los trabajadores en materia de diversidad cultural entre trabajadores;
- Solucionar los problemas con los empleadores. Principalmente los llamados *New Canadians*, que son los nuevos empleadores de origen diferente al canadiense;
- Difundir entre los empleadores acuerdos del PTAT.

Otra de las medidas de la STPS para mejorar la situación de los trabajadores es lograr que Canadá se comprometa a tomar en cuenta las evaluaciones que los trabajadores mexicanos hacen a las granjas, con el objetivo de que salgan del programa las granjas calificadas negativamente, para que al retirar a los jornaleros mexicanos de ellas, no puedan a su vez contratar a trabajadores centroamericanos.

Cuadro 2
Trabajadores agrícolas mexicanos enviados a Canadá
(1974 - 2012)

Años	Total	Hombres	Mujeres
1974	203	203	-
1975	402	402	-
1976	533	533	-
1977	495	495	-
1978	543	543	-
1979	553	553	-
1980	678	678	-
1981	655	655	-
1982	696	696	-
1983	615	615	-
1984	672	672	-
1985	834	834	-
1986	1 007	1 007	-
1987	1 538	1 538	-
1988	2 623	2 623	-
1989	4 414	4 377	37
1990	5 143	5 067	76
1991	5 148	5 071	77
1992	4 778	4 701	77
1993	4 866	4 794	72
1994	4 910	4 862	48
1995	4 886	4 830	56
1996	5 211	5 154	57
1997	5 647	5 580	67
1998	6 486	6 341	145
1999	7 574	7 409	165
2000	9 175	8 945	230
2001	10 529	10 160	369
2002	10 681	10 337	344
2003	10 595	10 292	303
2004	10 708	10 375	333
2005	11 720	11 377	343
2006	12 827	12 432	395
2007	14 288	13 725	563
2008	15 849	15 725	599
2009	15 352	14 731	620
2010	15 809	14 560	621
2011	16 492	15 873	619
2012	17 626	16 964	662
TOTAL	242 761	235 354	6 878

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la STPS (2012-2013).

En el cuadro anterior, observamos el crecimiento de los trabajadores mexicanos empleados en Canadá. Podemos notar como en algunas temporadas la demanda ha crecido muy poco, como lo fue en los primeros años del programa y posteriormente en las temporadas 1990 y 2002. Al igual que en otras temporadas ha disminuido la demanda de trabajadores, como 1992 y 2003, este último año coincide con el inicio del Proyecto Piloto con Guatemala. En cuanto a la distribución por género, es en 1989 cuando las mujeres se integran al programa y desde aquel año se siguen manteniendo como una población minoritaria.

Cuadro 3
Distribución de trabajadores mexicanos por provincia
(2000 - 2012)

PROVINCIA	TRABAJADORES MEXICANOS												
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ALBERTA	182	198	220	290	313	397	447	609	781	839	815	861	882
COLUMBIA BRITANICA	-	-	-	-	47	705	1 255	2 084	2 988	2 779	3 061	3 344	3 597
I. PRÍNCIPE EDUARDO	-	-	-	37	40	58	57	94	95	129	150	169	197
MANITOBA	208	239	282	290	292	256	289	283	314	324	336	320	354
NUEVA ESCOCIA	-	-	-	-	12	25	32	42	110	145	175	231	287
NUEVO BRUNSWICK	-	-	-	12	3	2	4	6	7	5	6	11	12
ONTARIO	7 196	7 980	7 553	7 351	7 140	7 252	7 697	8 093	8 344	8 007	8 084	8 156	8 687
QUEBEC	1 589	2 112	2 626	2 599	2 829	2 984	3 003	3 005	3 130	3 035	3 085	3 290	3 486
SASKATCHEWAN	-	-	-	16	32	41	43	72	80	89	97	110	124
TOTAL	9 175	10 529	10 681	10 595	10 708	11 720	12 872	14 288	15 849	15 352	15 809	16 592	17 626

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la STPS (2012-2013).

Históricamente el grueso de los trabajadores se concentran en la provincia de Ontario, en 2012 hubo 8,687 trabajadores empleados en esta zona. A partir del 2012 la provincia de Columbia Británica emplea a 3,597 jornaleros y ocupa el segundo lugar nacional a pesar de no alcanzar la mitad de los

trabajores empleados en Ontario. La provincia de Quebec se encuentra en tercer lugar al emplear en la temporada 2012 a 3,486 mexicanos.

Cuadro 4
Distribución de trabajadores mexicanos por estado de origen en Canadá
(2000-2006-2012)

ENTIDAD	2000	2006	2012
AGUASCALIENTES	2	12	61
BAJA CALIFORNIA	0	0	101
BAJA CALIFORNIA SUR	0	28	88
CAMPECHE	5	107	244
COAHUILA	0	133	148
COLIMA	0	32	175
CHIAPAS	46	253	553
CHIHUAHUA	5	31	108
DISTRITO FEDERAL	295	254	348
DURANGO	3	237	410
ESTADO DE MÉXICO	2 033	2 734	2 934
GUANAJUATO	957	785	1 150
GUERRERO	29	172	425
HIDALGO	696	716	769
JALISCO	133	266	394
MICHOACÁN	390	611	1 136
MORELOS	821	729	803
NAYARIT	3	173	290
NUEVO LEÓN	0	37	66
OAXACA	420	673	706
PUEBLA	999	861	1 205
QUERÉTARO	43	74	248
QUINTANA ROO	3	48	128
SAN LUIS POTOSÍ	70	314	465
SINALOA	0	197	329
SONORA	0	104	228
TABASCO	20	159	286
TAMAULIPAS	2	27	143
TLAXCALA	2 037	1 982	2 003
VERACRUZ	129	761	1 104
YUCATÁN	2	172	304
ZACATECAS	32	146	274
TOTAL	9 175	12 827	17 626

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la STPS (2012-2013).

En cuanto a la localidad de origen, para 2012 el Estado de México es el que mayor participación tiene en el PTAT con 2,934 trabajadores, seguido de Tlaxcala con 2,003 jornaleros. A continuación y con poblaciones similares se encuentran Puebla con 1,205; Guanajuato con 1,150; Michoacán con 1,136 y Veracruz con 1,104. Los estados de menor participación son Aguascalientes con 66 trabajadores y Nuevo León con 61.

Además de la STPS en Canadá, el organismo encargado de coordinar el PTAT es el Consulado para el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales en Montreal. Sus principales labores son la protección de los trabajadores agrícolas, así como el asistirlos en cualquier necesidad que enfrenten a la vez de vigilar el buen funcionamiento del Programa²³. En el Consulado son cuatro personas las que laboran, y son responsables de las regiones de Quebec, Nueva Escocia, Isla del Príncipe Eduardo y New Brunswick donde hay aproximadamente 4 mil trabajadores mexicanos.

En la oficina del Consulado el trabajo que se realiza es de control administrativo. Se organiza la llegada de los trabajadores, los cambios de granjas y repatriaciones. A la llegada de los jornaleros a Canadá, se ejecutan labores de prevención, las cuales implican la difusión de información sobre sus derechos. Esta tarea se realiza para tratar de disminuir la desconfianza que pudieran tener los trabajadores para denunciar algún abuso patronal ante el Consulado. Por su parte, los trabajadores reportan que la mayoría de las veces que han intentado comunicarse con su Consulado no han podido establecer contacto o no han recibido el apoyo que esperaban.

Supuestamente dicen que ellos están para ayudarnos, pero la verdad, la verdad, yo nunca he recibido ayuda del Consulado. Una ocasión en Ontario pedí ayuda en el Consulado porque había un encargado que era déspota para tratarnos, era discriminatorio con nosotros los mexicanos. Entonces yo le hablé

²³ Redactado con base en la ponencia “Problemas y desafíos de los programas de trabajadores temporales de mexicanos en Estados Unidos y Canadá” presentada por la cónsul para el PTAT Adriana Villanueva (2012), realizada en Ciudad Universitaria, D.F. En el marco de Seminario Permanente sobre Migraciones México-Canadá.

al Consulado para que nos apoyara en ese sentido y el Consulado nunca hizo nada. Y una vez llegó y dijo: - ¿qué quieren?-. Porque la vivienda donde vivíamos no había agua y estaba todo horrible, yo por eso le marque al Consulado para que viera. Y la contestación del Consulado fue: -¿a qué viniste? ¿a que te pusieran en un lecho de rosas o qué?, no viniste a tu casa, viniste a trabajar-, y le dije: -si usted no vive aquí, si viviera aquí, vería si esta bien-, y dijo: -por eso estudié para estar en un lugar mejor, si ustedes hubieran estudiado estarían en una oficina-. Vea usted, esas no son contestaciones, entonces que esperanza tienes tu con el Consulado, supuestamente esta para apoyar a los mexicanos, dime tu, de qué manera te va a apoyar (Trabajador mexicano #2).

También hay algunos reportes de trabajadores que han recibido buena atención por parte del Consulado, es el caso de un jornalero que enfrenta un problema legal:

O sea que a mí la policía me tiene detenido el pasaporte y ahora el 4 de este que entra voy a ir a Corte y no sé. El Cónsul me esta ayudando, llevando y trayendo. Ellos me traducen todo (Trabajador mexicano #9).

Otra de las tareas del Consulado es visitar las granjas, sin embargo el territorio que abarca el Consulado es muy extenso, por lo tanto las visitas se hacen sólo cuando surgen situaciones muy problemáticas. Las visitas pueden ser de dos tipos, la primera es de reconocimiento a nuevas granjas, la segunda es para realizar mediaciones entre trabajadores, o entre trabajadores y empleadores.

De las críticas al PTAT, Binford (2013:141-145) argumenta que este no es un programa de desarrollo sino un programa de pobre regulación. En primer lugar, los hogares de los migrantes pueden experimentar un cierto desarrollo, pero generan presión sobre los demás miembros de la comunidad impulsándolos a migrar. La segunda crítica señala que los participantes en el programa son parte de la clase pobre rural, sin tierras o con tierras pobres, son también padres o madres de familia y responsables del sostén económico del

grupo; por esta razón tienen que satisfacer una gran cantidad de necesidades (vestido, alimentación, educación, casa, entre otras) de su grupo familiar. Al ingresar al programa tienen pocas posibilidades de generar ahorros o hacer inversiones ya que tienen que resolver, en un primer momento, las demandas de las necesidades básicas. En tercer lugar, se señala que tras varias temporadas en Canadá, los jornaleros mejoran su nivel de vida y generan consumos modernos (televisión por cable, teléfono celular o fijo, auto) que a su vez requiere de más viajes para mantener ese estilo de vida moderno. La cuarta crítica señala que durante su estancia en Canadá, los jornaleros viven en la pobreza, reciben salarios bajos, soportan largas jornadas de trabajo, disfrutan de oportunidades limitadas para el descanso y la relajación, y a menudo viven en condiciones de hacinamiento. En quinto lugar, el PTAT, al emplear al principal sostén de la familia, genera beneficios económicos para las familias y permite a los hijos de los jornaleros tener un mejor nivel de vida. Pero al mismo tiempo, la protección, la seguridad, el acompañamiento en la formación, se ve mermado por la ausencia del padre o la madre, que les es imposible dar la misma guía y apoyo desde la distancia. Binford (2013:145), concluye diciendo que el PTAT no es un programa de desarrollo ni un programa integral, y tampoco un programa que termine con la pobreza, porque sólo beneficia a un grupo reducido de familias y únicamente en el periodo que se emplean en Canadá. A pesar de que dichas críticas se relacionan con diversas investigaciones de campo de trabajadores en el PTAT, podemos agregar que las condiciones de vida y de trabajo de los jornaleros guatemaltecos en el Proyecto Piloto son muy similares, por lo que las críticas de Binford (2013) al PTAT pueden extenderse al Proyecto Piloto.

2.4 El Proyecto Piloto para Ocupaciones que Requieren Menores Niveles de Formación Formal con Guatemala

El Proyecto Piloto se puso en marcha en 2003 con la firma del Memorándum de Entendimiento, entre FERME y la OIM (Organización Internacional de las Migraciones). Por medio de este convenio se emplean trabajadores guatemaltecos en la Provincia de Quebec. Este Proyecto es mucho más flexible que el PTAT, ya que es un acuerdo entre privados donde no hay regulación entre los gobiernos.

La iniciativa fue una respuesta política a la demanda cada vez mayor de los empresarios de industrias como el petróleo, el gas, y la industria de la construcción durante la expansión de la economía de Canadá en la década del 2000 que reflejaban desacuerdos con la política federal de inmigración que dio lugar a un atraso en el procesamiento de las solicitudes de inmigrantes que ya habían desembarcado y, en general, también como rechazo a un modelo de capital humano centrado en los trabajadores educados en ocupaciones de mayor estatus (Preibisch, 2010:69).

Los convenios se desarrollan entre agentes privados que absorben los costos de implementar un acuerdo para contratar a trabajadores extranjeros. De esta manera los trabajadores asumen gran parte de esos costos para ingresar al programa. Este programa está abierto a todos los países con los que Canadá tiene una buena relación, por lo que puede ampliarse a otros países (Gayet, 2010:25). Al comienzo del Proyecto Piloto (2003) la visa se expedía por 12 meses, pero desde 2007 se comenzaron a expedir visas hasta por 48 meses. El Proyecto Piloto restringe a los trabajadores el número de años que pueden participar en el programa, los jornaleros participantes en el Proyecto Piloto que acumulan cuatro años de empleo no son elegibles para trabajar en Canadá por los cuatro años siguientes. Los contratos abarcan ocho diferentes puestos de

trabajo²⁴ que se encuentran en los niveles mas bajos, C y D, dentro de la clasificación nacional profesional. Los trabajos difieren en los salarios y las horas de trabajo semanales, las labores en los invernaderos y la producción de hortalizas son potencialmente las más exigentes en términos de horas (entre 60 y 70 horas a la semana), y es en las que la paga es menor (8.70dls en 2009). Por el contrario, los trabajadores de granjas lecheras puede laborar 40 a 50 horas a la semana, por un salario por hora de 11.78dls en 2009 (Gayet, 2010:26).

A partir del 2011 la OIM queda fuera de la administración del programa. Para este fin, FERME establece una alianza con una oficina de reclutamiento en Guatemala, "Amigo Laboral". La cual se encarga de todo el proceso de contratación. Los trabajadores comentan lo siguiente acerca del proceso de contratación y del trato que reciben en la oficina de Amigo laboral:

[¿Cuál es el proceso de contratación en Guatemala?] Bueno, primero en las oficinas de la OIM, nada mas los gastos de papelería, pasaporte, antecedentes penales, policiaicos, examen médicos, y se dejaban como 4 mil quetzales depositados al banco como una garantía de que uno iba a cumplir en contrato, de no ser así con ese dinero pagaban el boleto de avión para regresar al país; y al regresar al país uno le regresaban el dinero con intereses, depende de los intereses que manejara el Banrural. Pero ahora con esta nueva empresa [Amigo laboral] ahora si nos cobraron \$820 quetzales creo por el servicio, por llegar uno a reportarse, a entregar papelería, es el pago adicional de lo que es el costo del pasaporte, los antecedentes penales, policiaicos y examen médico, ahora es una cuota extra que se paga por el servicio que le dan a uno (Trabajador guatemalteco #1).

Yo quiero decir que a través del centro que nos echaran la mano de cómo nos tratan en la oficina [en Guatemala], porque nosotros aquí hacemos un buen trabajo sin familia. Y cuando llegamos [a la oficina de Amigo laboral en Guatemala] : - entrega tu papelería señor -, y sabes leer o no sabes leer y si están tus papeles bien, si no, no les importa y te quedas hasta mañana. Que aquí que el centro nos ayudara con esos señores con la oficina en Guatemala, o que FERME hable con ellos que se calmaran pues, que nos comprendieran que tan siquiera contemos lo que hacen ellos, porque ellos no saben escuchar, y

²⁴ La variedad de empleos son: producción de hortalizas en invernadero, jardinería, criador de patos, maniobra agrícola en granjas de cría de visones, peón de ovejas, peón en una granja lechera, operación de cerdo, viveros y árboles de navidad (*trad. propia*, Gayet, 2010:25).

nosotros tenemos desesperación de que nos cambien de patrones, queremos que nos cambien y yo dos veces lleve dos cartas para otro patrón, y lo que hizo el señor que lo engrapó y lo llevo y no. Hasta que te llamamos no tienes derecho todavía, y yo ya tenía derecho, y nosotros deseamos que tuvieran más, que estuvieran más al tanto de lo que esta pasando porque nosotros no tenemos buena atención allí y nosotros hacemos un buen trabajo aquí sin familia. No se como ganan ellos, no me importa lo importante es que nos atendieran bien como personas como respeto a ellos y a nosotros. Y como le digo esto es sólo para agricultores, y hay agricultores que no saben leer o escribir y pobrecitos llegan y dicen: -cómo le hago a mi papel, cómo le hago a mi papel-. Y llega el señor y dice: -el que no está su papel, se queda y no importa si se va para mañana-. Entonces, para que ellos buscan agricultores del campo y si no los saben atender. Entonces eso es lo que yo quiero decir (Trabajador guatemalteco #7).

En 2005 el Consulado de Guatemala en Montreal inició labores. El objetivo de esta instancia es proporcionar bienestar, gestión consular y atención a los trabajadores guatemaltecos. El consulado señala que una de sus tareas principales es mejorar y extender Proyecto Piloto en Canadá, agrega que los avances que se han logrado en esta materia son mejorar los procedimientos de contratación; eliminar el depósito de 400 dólares canadienses pagados por los trabajadores como garantía de fin del contrato. El consulado también busca reducir las quejas a las agencias reclutadoras en Guatemala y poder atender, de forma mas oportuna, las quejas de los trabajadores que tienen que ver con garantizar las condiciones de la vivienda, así como con los descuentos que se hacen por vivienda, seguro, pensión, impuestos y vuelo (Consulado de Guatemala en Montreal, 2013). Los trabajadores guatemaltecos reportan que en la mayoría de las ocasiones no han recibido apoyo de su Consulado cuando han demandado algún servicio, pero también hay algunas experiencias satisfactorias.

[¿Alguna vez has llamado al Consulado?] Si, pero puras decepciones. Su respuesta es negativa [¿Qué les pediste?] Apoyo, el año pasado tenía una dolencia en la espalda. Dijeron que no, que buscara quien me llevara que ellos

estaban muy ocupados y no podían venir. Yo estaba en otra farma. Y el patrón no era una buena persona... La gente come cosas orgánicas pero no saben como tratan a los trabajadores... [¿Qué te dijo el patrón en esa ocasión?] El te va a llevar a la hora que quiera, como el quiere, cuando el decida. Y me llevo así nomás y te compra unas pastillas de 5dls y ya y el doctor te dice que vuelvas pero obvio que no te vuelven a llevar. Y en cuanto pudo me envió para Guatemala y en sí no había mucho trabajo, ya habían pasado casi cinco meses (Trabajador guatemalteco #7).

El capataz que estaba que se llamaba Julio, y otro compañero mexicano que le decían Fiera, era Alejandro, eran los que trataban de humillarnos, porque según ellos los guatemaltecos éramos pendejos, pero al contrario se dieron cuenta que era totalmente diferente, teníamos discusiones con ellos, e incluso se fueron dos compañeros por culpa de ellos por discusiones que tuvimos. Vino el Consulado y también vino el patrón y a partir de ese entonces para adelante las cosas cambiaron, porque siempre trataban de humillarnos pues. No importa de dónde vengas porque aquí todos tenemos los mismos derechos y obligaciones como trabajadores pues. Entonces eso pasaba el año pasado, pues ahora surgieron pocos problemas pero son malentendidos entre compañeros nada mas (Trabajador guatemalteco #1).

FERME es la organización encargada de la contratación de los trabajadores en Guatemala, los jornaleros señalan la represión de la que son sujetos y el maltrato por parte del organismo. Situaciones en las cuales no tenemos conocimiento de que el consulado o alguna institución guatemalteca se encargue de mediar.

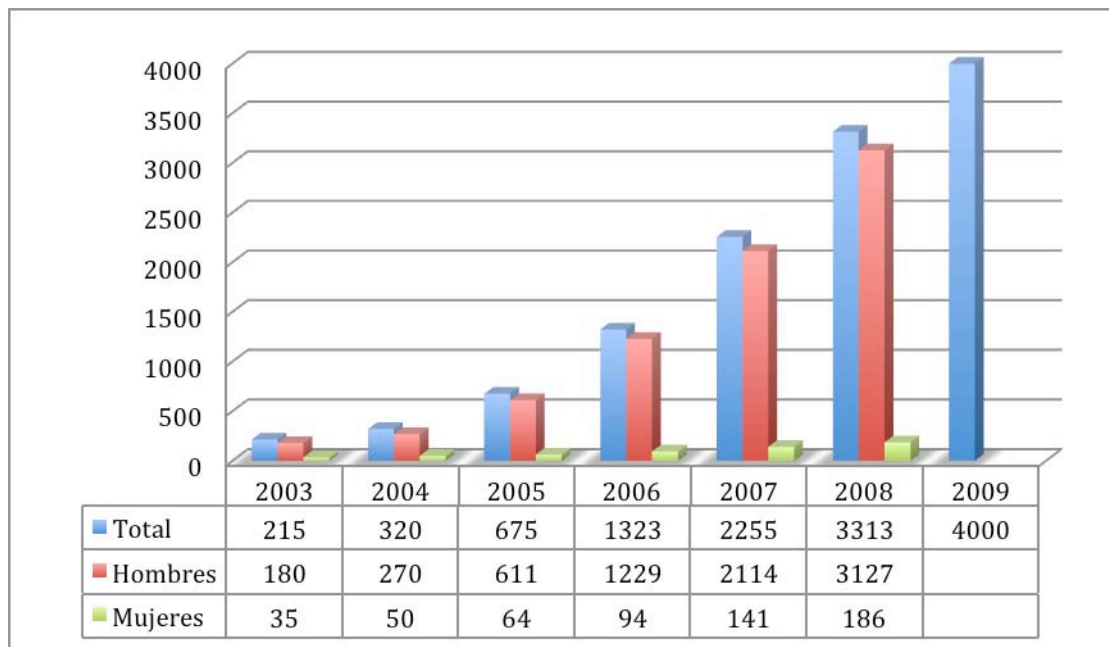
[¿A ustedes les gustaría sindicalizarse?] Ah sí, de que podemos, podemos, de que nos permitan, es otra cosa. Porque en Guatemala desde que llegamos a la oficina de la FERME a Guatemala allí nos prohíben que nos afiliemos al sindicato. Y nos meten el miedo de que si nos afiliamos nos retiran del programa (Trabajador guatemalteco #1).

Hay pocas investigaciones sobre el Proyecto Piloto²⁵, lo que hace difícil acceder a información estadística mas reciente o específica. Actualmente sólo

²⁵ Respecto a las investigaciones del proyecto Piloto con Guatemala, encontramos principalmente a Díaz, 2013; y a Vargas-Foronda, 2010.

contamos datos generales hasta el año 2009 de los trabajadores participantes en el Proyecto Piloto. Encontramos que de 2003 a 2009 se han enviado 12,101 trabajadores guatemaltecos a Canadá, de los cuales 10,655 se han dirigido a Quebec.

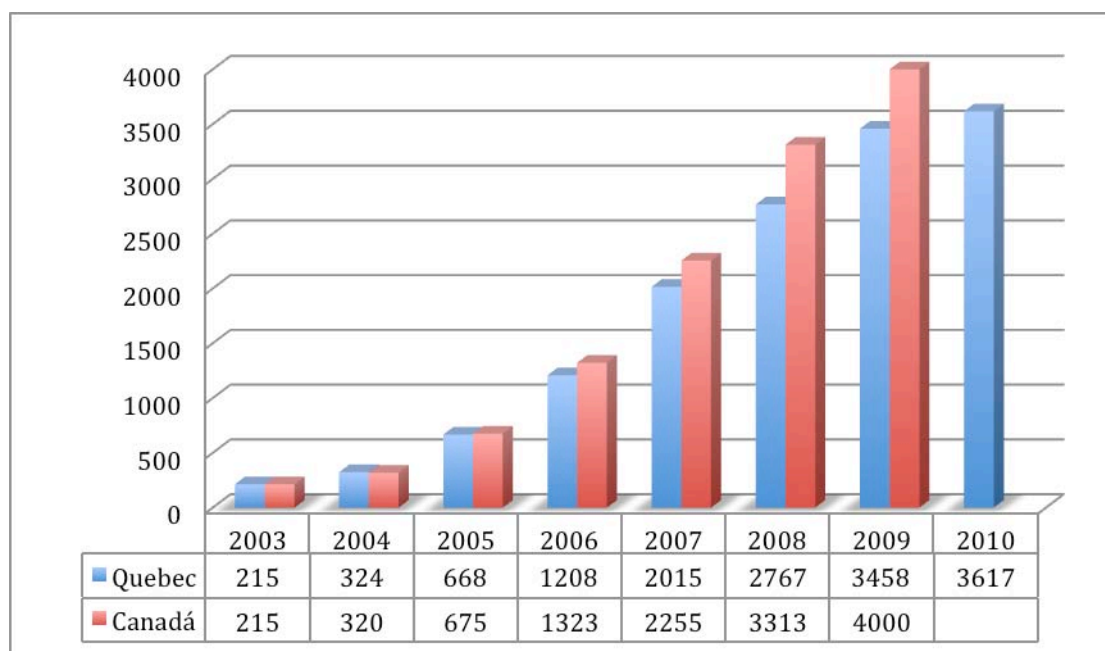
Figura 5
Trabajadores temporales guatemaltecos en Canadá
(2003-2009)



Fuente: Elaboración propia con información de Vargas-Foronda (2010:7).

Los trabajadores guatemaltecos empleados en Canadá han crecido significativamente desde 2005. Las mujeres, al igual que en el PTAT son una minoría.

Figura 6
Trabajadores temporales guatemaltecos en Quebec
(2003-2010)



Fuente: Elaboración propia con información de Díaz (2013:97) y Vargas-Foronda (2010:7). *Para 2004, aunque los datos no coinciden los utilizamos porque son las únicas fuentes de información disponibles.

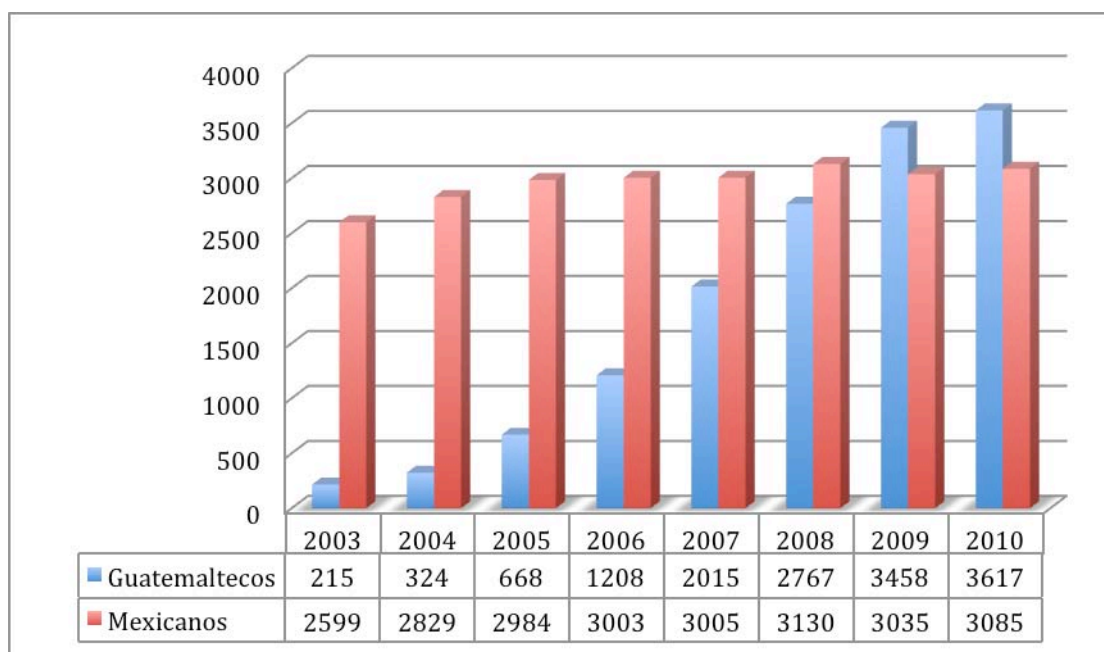
En la gráfica podemos observar que la mayor parte de los jornaleros guatemaltecos se emplean en Quebec y que desde el 2006 ha crecido significativamente el empleo de jornaleros guatemaltecos en Canadá.

En el Proyecto Piloto la regulación de los actores privados, reduce el peso de los actores gubernamentales. La ampliación del número de trabajadores potenciales de las naciones del Sur, ha reducido el poder de negociación de los gobiernos sobre las condiciones de trabajo, salarios y viviendas de sus nacionales. Es decir, si un país considera inadecuadas ciertas condiciones de trabajo para sus connacionales y sugiere al empleador su mejora, el empleador en vez de proporcionar una oferta de empleo mas justa para ese país, tiene la posibilidad de disponer de la mano de obra de otro país. El siguiente fragmento

de una entrevista a un trabajador mexicano muestra la preocupación de los propios trabajadores sobre esta problemática:

Si son convenios que los gobiernos hacen que nos pagan el mínimo y no tenemos derecho a mas, yo siento que no podemos hacer otra cosa. Ahora lo malo para nosotros es que en México esta lleno de gente que quiere venir, igual Guatemala y los otros países que están entrando, ese es el único problema que al igual la crisis es la que nos hace estar acá para trabajar y entonces al haber mucho trabajador, los patrones no van a decir voy a pagar mas sueldo nada mas el mínimo (Trabajador mexicano #6).

Figura 7
Trabajadores temporales mexicanos y guatemaltecos en Quebec
(2003-2010)



Fuente: Elaboración propia con información de Díaz (2013:97) y STPS (2012-2013).

Respecto a la sustitución de trabajadores mexicanos por guatemaltecos, observamos que aunque el número de trabajadores mexicanos sigue creciendo de forma estable como los años anteriores, los nuevos puestos de empleo que se abrieron desde el año 2003 no se asignaron a los mexicanos. Esto puede ser

por que el Proyecto Piloto al ser un acuerdo firmado entre privados reduce la capacidad de negociación de las condiciones laborales de los jornaleros, lo cual lo hace mas atractivo para los empleadores.

La amenaza y la práctica de la sustitución de mano de obra como un mecanismo de control no es nueva. El examen de los documentos de archivo (Satzewich, 2007) y las prácticas contemporáneas de empleo en el SAWP (Preibisch y Binford,2007; Preibisch y Grez Encalada, 2010) proporcionan evidencia de que las empresas utilizan la amenaza y la práctica de la sustitución de mano de obra para castigar a los trabajadores migrantes y a sus gobiernos. Asimismo, los empleadores han utilizado su poder para preferenciar países exportadores de mano de obra rural en términos de contratación, con el fin de amortiguar el poder de negociación de los estados participantes en el SWAP, ya sea a través de amenazas o escogiendo a voluntad a aquellos países que ofrecen mano de obra más barata (Preibisch, 2010:73).

La incorporación de nuevos países en el trabajo agrícola, como Guatemala, que realizan el trabajo con menos costo para los trabajadores (los guatemaltecos tienen que pagar por su hospedaje, los mexicanos no) y bajo un acuerdo que esta firmado entre privados desplazando la regulación de los Estados, promueve un mínimo de garantías y posibilita el abuso de los jornaleros. Para garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores agrícolas se tienen que desarrollar estrategias entre gobiernos para minimizar el impacto de los trabajadores guatemaltecos contratados en condiciones de mayor precariedad.

2.5 Estudio de caso: Saint-Rémi y Saint-Eustache, Quebec

La provincia de Québec se compone de tres grandes regiones geológicas: el valle del río Saint-Laurent, el Escudo Canadiense y la región de los Apalaches. El valle del Saint-Laurent es la región más fértil y desarrollada. La mayoría de la

población de Quebec vive allí, principalmente entre Montreal y Quebec (L'encyclopédie Canadienne, 2013).

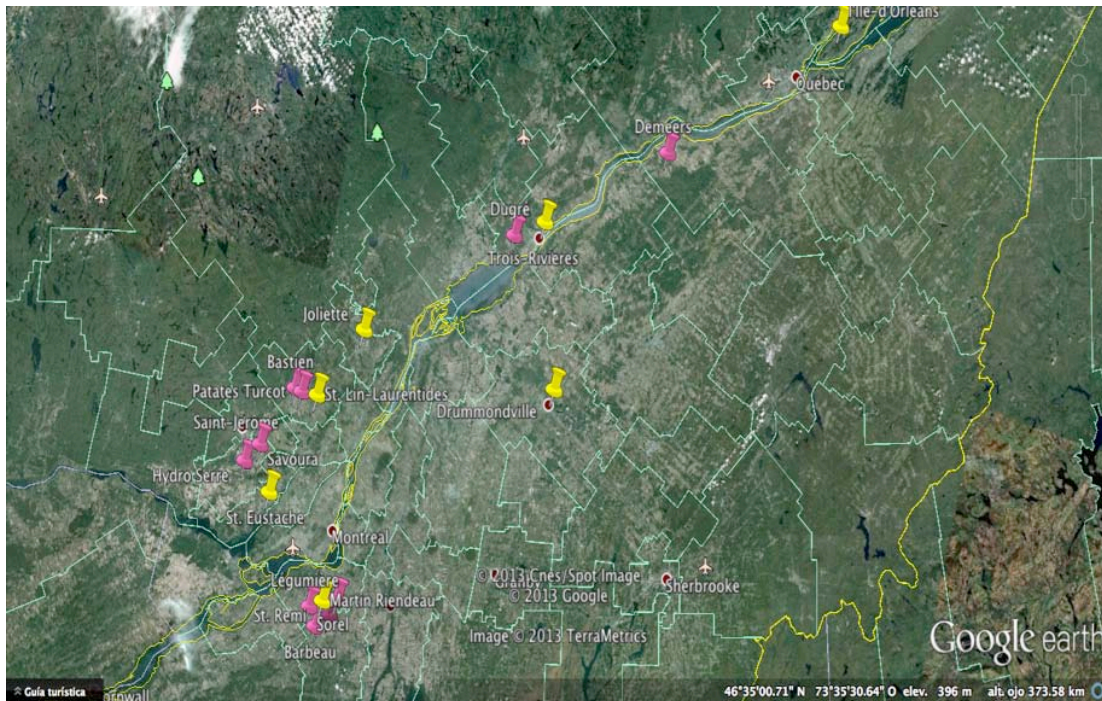
Saint-Rémi esta situada al sur del río Saint-Laurent y la isla de Montreal. Pertenece al municipio de Les Jardins-de-Napierville en la región administrativa de Montérégie. En esta localidad habitan 7,265 personas, de las cuales 3,675 son hombres y 3,590 son mujeres. En cuanto a la lengua materna, 94% son francofonos, 2% anglofonos y 4% hablan una lengua diferente (principalmente español). De los cuales, 4,980 personas hablan únicamente francés; 2,105 son bilingües y 100 personas no hablaban ni inglés ni francés (Statistics Canada, 2011a).

Por su lado la localidad de Saint-Eustache es un suburbio al oeste fuera de la isla de Montreal, en la orilla norte de la Rivière des Mille-Îles. En Saint-Eustache habitan 44,154 personas, de los cuales 21,460 son hombres, y 22,690 son mujeres. En cuanto a la lengua materna, 93% son francófonos lengua, 3.5% anglófonos y 4% una lengua diferente (principalmente español). De las cuales, sólo 1.5% es bilingüe (Statistics Canada, 2011b).

Además de éstas dos regiones principales de observación, Saint-Rémi y Saint-Eustache, también se realizaron entrevistas en las casas de los trabajadores, por lo cual, esta investigación abarca un área aproximada de la ciudad de Montreal a la ciudad de Quebec, siguiendo la rivera del río Saint-Laurent, principal zona de valles agrícolas en Quebec²⁶. A continuación se muestra un mapa para localizar las granjas de los trabajadores entrevistados (señaladas con rosa) y los lugares donde se realizaron las entrevistas (señalados con amarillo).

²⁶ Consultar el anexo 3 para conocer las granjas de los trabajadores entrevistados y los lugares de entrevistas.

Mapa 1 - Localización de las granjas de los trabajadores entrevistados y sitios de entrevistas



Fuente: Elaboración con datos propios en Google earth.

2.5.1 Perfil de los trabajadores entrevistados

A continuación en los cuadros 5 y 6, mostramos las características de los trabajadores mexicanos y guatemaltecos entrevistados para esta investigación. En general las principales coincidencias que tienen los mexicanos y los guatemaltecos, son que la gran mayoría de los trabajadores son casados y tienen en promedio tres hijos. En lo relativo a la ocupación en Canadá, más de la mitad labora en el campo, los otros sectores de mayor ocupación son invernaderos y empaque. Respecto al estatus sindical, encontramos que sólo hay una minoría de trabajadores de ambas nacionalidades están sindicalizados.

Las principales diferencias son que los guatemaltecos son más jóvenes, tienen menos temporadas laborando, además que sus ciclos están marcados por

las características del Proyecto Piloto que sólo les permite trabajar en periodos de cuatro años por los mismos de descanso. Respecto a la ocupación principal en el lugar de origen, encontramos que los trabajadores guatemaltecos son mayoritariamente campesinos²⁷ en comparación con los mexicanos. Las otras ocupaciones principales en el lugar de origen son de jornaleros y el trabajo en oficios (albañilería principalmente). Finalmente en lo que concierne al uso de las ganancias que obtienen en Canadá, la mayoría de los mexicanos utilizan sus ganancias para la construcción de una casa y la inversión en un negocio. Las posibilidades de inversión de los mexicanos son mayores ya que tienen mas temporadas de trabajo.

De hecho todo lo que viene uno a trabajar acá una parte lo he dedicado para la familia y otra para el futuro pues, de hecho desde el segundo año de venir acá a Canadá hice unos locales que los rento para comercios y otras cosas que he comprado también para el trabajo de la electricidad, de la pintura, poco a poco uno le va a haciendo para tener trabajo por sí mismo, ser uno mismo su patrón. Pues uno no sabe cuanto mas pueda venir, todo lo que pueda pasar en la vida, le digo la vida puede dar muchas vueltas pero todos tenemos derecho de cuidar el trabajo aquí en Canadá, yo quiero venir otros pocos años y ya, para también darle oportunidad a otros trabajadores que quieren venir. También hay mucha gente que quiere venir y entrar al Programa pero no pueden (Trabajador mexicano #4).

Los guatemaltecos con menos temporadas usan en general sus ganancias para los gastos familiares.

Eso es lo que tengo lo que deseo que tengo que ganar aquí para darle estudio a mis hijos para pasarlo bien, porque aquí ya sufrí mucho, mucho sufro aquí, de veras que hay ratos que uno, que no de veras que mejor estuviera en mi casa aunque tortilla con sal, no como aquí, ya me duele la espalda, ya estoy todo jodido, sólo uno sabe que es lo que viene a hacer, bueno mi meta es eso, si Dios permite la vida (Trabajador guatemalteco #7).

²⁷ Campesino se entiende como el actor rural con posesión de tierra. Ya sea propia, ejidal, rentada o trabajada a medias.

Los trabajadores pueden ganar entre 70 y 80 dólares por día, pero para poder enviar dinero a su familia y generar algún ahorro o inversión, tienen que limitarse mucho en sus gastos en Canadá. Los jornaleros señalan que a la semana gastan en Canadá gastan alrededor de 100dls, estos es en despensa, tarjetas telefónicas y en ocasiones, los días domingos comer en algún restaurante y beber una cerveza. Es constante escuchar que los trabajadores buscan administrarse para lograr metas de inversión, construcción o el estudio de los hijos.

Cuadro 5
Características de los trabajadores mexicanos entrevistados

Trabajador	Edad	# Temporadas	Meses	Cultivo	Ocupación lugar de origen	Sindicalización	Hijos	Estado civil	En que usa el dinero/planes
1	39	2	4	Siembra de lechugas (estibador)	Cualquier cosa y campo (jornalero)	en proceso	3	Divorciado	Gasto de la casa/inversión
2	46	11	4	Legumbres	Pesca (propio)	en proceso	3	Casado	Estudios de los hijos/negocio
3	35	5	6	Lechuga Apio (montacargas)	Cultivo de tomate (jornalero)	no	3	Casado	Poner negocio
4	37	8	6	Napa	Construcción, electricidad, pintura (propio y jornalero)	en proceso	3	Casado	Locales/ autoemplearse
5	25	1	7	Tomate	Campesino (jornalero)	si	4	Casado	Familia
6	55	15	8	Lechuga	Cultivar café (propio)	en proceso	7	Casado	Construir la casa/comprar tierra/cultivar
7	40	13	8	Lechugas (montacargas)	Campo (propio)	en proceso	0	Soltero	Construir la casa/poner negocio
8	42	8	3	Empacar ejote	Jornalero, albañil, artesanías	no	3	Divorciado	Construir locales/negocio
9	46	13	7	Tomates	Jornalero	si	7	Casado	Familia
10	33	5	7	Árboles	En todo	no	4	Casado	Familia/negocio

11	48	24	8	Hortalizas	Construcción	no	4	Casado	Construir casa/agricultura
----	----	----	---	------------	--------------	----	---	--------	----------------------------

Fuente: Información de campo propia (2012).

Cuadro 6

Características de los trabajadores guatemaltecos entrevistados

Trabajador	Edad	# Temporadas	Meses	Cultivo	Ocupación lugar de origen	Sindicalización	Hijos	Estado civil	En que usa el dinero/planes
1	28	4	5	Napa, rábano zanahoria	Mecánico, cultivo de café (propio)	no	2	Casado	Construir casa/poner taller
2	29	4	12	Papas	Agricultura café y bananas (jornalero)	no	3	Casado	Comprar tierras para cultivar
3	28	2	4	Lechugas	Cultivo de mora (propio)	en proceso	0	Soltero	Creer el cultivo propio
4	33	4	4	Flores	Campesino (jornalero)	no	2	Casado	Estudio de los hijos/negocio
5	30	3	5	Manzana	Construcción (empleado)	no	3	Casado	Arreglar la casa/traer a la familia a Canadá
6	30	3	6	Brócoli (empaquetado)	Campesino (alquilando)	en proceso	3	Casado	Construir la casa/hacer negocio
7	27	7	4	Hortalizas	Campesino (propio)	en proceso	2	Casado	Construir casa/estudios
8	39	4	4	Chile, pimiento, repollo	Campesino		3	Casado	Familia
9	41	2	4	Hortalizas	Campesino (propio)	no	2	Casado	Arreglar la casa/comprar terrero/estudio hijos
10	27	4	11	Tomates (montacargas)	Construcción mecánica maestro de primaria	si	1	Casado	Familia
11	27	1	6	Flores	Campesino (alquila)	no	2	Casado	Familia

Fuente: Información de campo propia (2012).

2.5.2 Condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores agrícolas temporales

Los programas de empleo temporal, tienen altos costos para los trabajadores participantes, así como para sus familias. En mi observación de trabajo de campo constatare diversas dificultades, además de ello, los trabajadores por medio de las entrevistas, informaron principalmente once carencias de su empleo y vida en Quebec. Dichas características de empleo y de vida son las siguientes: a) distanciamiento familiar, b) largas jornadas laborales, c) pobremente alimentados, d) poco descanso, e) situaciones de hacinamiento, f) búsqueda por tener ingresos suficiente, g) presión y violencia psicológica por parte patrón y los encargados, h) adaptación al lugar de llegada, i) aislamiento espacial, j) riesgos a la salud y la integridad, k) incertidumbre para el futuro.

a) Distanciamiento familiar,

Los jornaleros dejan sus hogares por un mínimo de tres meses y un máximo de cuatro años. Sabemos que la mayoría de ellos son padres de familia o tienen dependientes económicos. El trabajo en Canadá es por lo tanto un periodo de extrañamiento familiar, donde los trabajadores tienen la incertidumbre acerca de la salud de su familia, o la estabilidad de sus relaciones sentimentales. En muchas ocasiones los trabajadores hablan de su familia como el grupo que les da fuerza para seguir adelante cada día. Otro obstáculo es que no les es reconocido el derecho a la reagrupación familiar, de tal forma que para los trabajadores que quisieran ser acompañados por su familia durante sus periodos laborales, no les es permitido.

Pues la verdad estando aquí se siente uno por la situación del trabajo, cuando hay trabajo se siente uno contento, pero por otro lado se encuentra uno triste, porque imagínese que cuando, me habla mi niña y me dice: -Papi lo quiero

mucho y porqué no se viene ya, o cuándo va a venir, o porqué no me lleva con usted, me voy con usted.- Y eso se le queda a uno en la mente y a veces está trabajando uno cuando le pasan esas palabras en la cabeza a uno y uno tiende a ponerse triste y luego piensa uno que es un tiempo nada mas y luego regresa. Es bien, es difícil, pero es bien (Trabajador guatemalteco #1).

Pues yo me siento bien, este... según la forma yo me siento feliz porque ya voy a retornar a mi país y mas que nada me siento contento ya alegre de que todo este bien en la casa. Y de que en la ausencia de que yo este por acá no se fueron mi familia. Lo que en otros compañeros pasa pues, sucede de que sus hijos ya dan malos pasos o ya se enfermaron. En mi caso esta todo bien en la familia, todo bien de salud. Es lo mas importante pues para uno y estar bien concentrado en el trabajo, porque de nada sirve que tengas trabajo y este enfermo uno de tus hijos y también tu esposa pues (Trabajador mexicano #4).

No pues yo desde que vine a acá yo perdí a mi familia, porque a veces no sabes si vienes o no vienes, si vienes no sé la familia cambia mucho y yo que vine el primer año o sea después... no esa vez perdí a mi familia, la empecé a perder. Ese año fue cuando empezó el problema ese y a los 5 años fue cuando ella me dejó. A veces sales ganando y a veces no. Si sales que porqué sales y si no sales que porqué no sales [refiriéndose al trabajo migrante], y ya no sabes qué hacer, se pierde la familia y hasta se pierden los hijos, ahorita me quedé sin nada (Trabajador mexicano #8).

b) Largas jornadas laborales,

Las jornadas laborales suelen ser de 10 a 12 horas, y en temporada de cosecha se llega a trabajar los siete días de la semana. En esos casos las horas extras de trabajo normalmente no les son remuneradas como tales.

Aquí trabajamos lo que en México no trabaja uno. Por ejemplo allá en mi pueblo trabajamos en el campo por decir así, entramos a las 8am y salimos a las 4pm, y a veces los patrones a las 2pm dicen ya se acabó el trabajo. Y aquí tenemos que trabajar de las 6am a las 8pm, pero si no trabajas tampoco ganas (Trabajador mexicano #2).

c) Pobrementemente alimentados,

Las complicaciones también las experimentan en términos alimenticios, los trabajadores deben preparar su propia comida, la dificultad de esto es que al término de las jornadas largas de trabajo, al regresar a la casa que comparten otros trabajadores, tiene que buscar distribuirse el espacio de la cocina, lo cual hace problemático y tardado el tiempo para ingerir alimentos.

Si la lechuga esta buena, comenzamos a trabajar a las 7 am y terminamos a los 8pm. Me despierto a las 5am, me como un café y un pan y ya salgo. Luego me como una fruta a las 10am del lunch y bien a las 12am ya como, después cuando llegamos a la casa, preparamos al cena y la comida para el otro día o hay algunos que el domingo preparan su comida para toda la semana. Pero la mejor comida es la que se prepara al día (Trabajador mexicano #1).



Foto 7. Cena de un trabajador guatemalteco: tortillas hechas a mano por el y frijoles. Foto tomada por Anaid Ortíz.

d) Poco descanso,

Los trabajadores señalan las características de su jornada laboral, por un lado es larga y en época de cosecha se labora todos los días de la semana, pero también es un trabajo continuo, durante el tiempo de labor no pueden parar he incluso el descanso de medio día es muy corto.

Bien, pues el trabajo es duro, a veces pues se trabaja... aquí no es como trabajar en nuestro país, pues uno se puede parar un rato, pero aquí no son horas, aquí se paga por hora, pues así se trabaja, el trabajo no es pesado pero es continuo. Osea uno lleva un ritmo como uno empieza a terminar, o sea empezamos a las 7am para las 10am, tenemos que tener que tener un solo ritmo y nos 10 min para refaccionar [refrigerio] y volvemos al trabajo igual con el mismo ritmo, a la 1pm empezamos a trabajar otra vez ya lo de la tarde igual con el mismo ritmo. O sea no se da el lujo como se da al menos en Guatemala que se cansó la cintura y se para tres o cinco minutos aquí no, no se puede parar ni un minuto, sino ya está la patrona allí regañando no es igual (Trabajador guatemalteco #9).

e) Situaciones de hacinamiento,

Durante las visitas a las casas de los trabajadores, se observó en la mayoría de los casos que las viviendas son reducidas y albergan a un número amplio de jornaleros; los espacios comunes para el esparcimiento son las pequeñas salas y los dormitorios en todas las ocasiones que los visitamos consistían en espacios compartidos entre trabajadores, observándose claramente el hacinamiento social, la carencia de un lugar propio para los objetos personales y la falta de intimidad.

Nos quitan \$40 dólares por cada uno. Platicamos que los \$40 dólares era porque una habitación sólo la compartían dos personas. Pero nosotros compartimos una habitación 10 personas, también el patrón pensó eso y nos cobran \$30 por quincena por persona. Y si se da cuenta nuestras instalaciones están chuecas (Trabajador guatemalteco #9).



Foto 8. Viviendas de los trabajadores agrícolas. Foto tomada por Anaïd Ortíz.

f) Búsqueda por tener ingresos suficientes,

Los trabajadores se encuentran en una ambivalencia entre el desgaste físico por las largas jornadas laborales y entre la necesidad de tener más horas de trabajo para que el viaje a Canadá *valga la pena*. Debemos recordar que los jornaleros suelen ser el principal sostén de su familia y que a la vez tienen, en su comunidad de salida, diversas inversiones que cumplir, como lo es la construcción de la casa, la inversión en algún negocio, la compra de tierras, el estudio de los hijos o la celebración de alguna fiesta. Es por esto, que durante su estancia en Canadá buscan en todo momento trabajar la mayor cantidad de horas posibles y al mismo tiempo de ahorrar.

Para que valga la pena [trabajar en Canadá], estaría bueno que al menos fueran 10 horas, pero que fueran seguras, de repente te dicen que vamos a trabajar tantas horas, como 12 horas, para que mañana trabajes sólo medio día, pues no. Yo en las farmas donde he andado trabajábamos 12 o 13 hora y aquí sólo 9

y es algo que lamentablemente no esta bueno porque no alcanza el salario para cubrir tus gastos tanto en México como acá. Porque aquí uno se gasta comprando la despensa, se gasta mínimo \$100 dólares a la semana y no alcanza para ahorrar y enviarle dinero a los familiares. Aquí mas que nada este pueblito de San Rémi es caro porque no hay competencia, y tienes que comprar a fuerza el producto que te tienes que llevar, pero si hubiera mas tiendas sería mas ideal para uno. De eso estamos platicando con la gente del Centro de Apoyo, de lo que se puede hacer para mejorar las horas. (Trabajador mexicano #4)

g) Presión y violencia psicológica por parte del patrón y los encargados,

Los trabajadores señalan las problemáticas que enfrentan en el día a día con la velocidad de las máquinas. Normalmente las máquinas llevan un ritmo y en algún punto los jornaleros no lo pueden seguir, sin embargo para no sufrir alguna lesión o morir deben seguir avanzando aunque no recojan toda cosecha, esto les provoca gran estrés porque su vida esta de por medio. Otra situación problemática es la barrera lingüística que dificulta el entendimiento durante el trabajo y que les da pie a algunos encargados y patrones de maltratar verbalmente a los jornaleros.

Mejorar la cuestión del ritmo de trabajo, porque por ratos que nos echan la máquina encima como si fuéramos animales. Y uno les dice momento porque esto va muy rápido, pero no ellos no quieren. Y quieren que el rendimiento sea el mismo que cuando la máquina va despacio, pero no, no es el mismo porque la máquina va despacio, da chance a poder trabajar bien, a cortar la napa como es. Pero si no uno, dicen, decimos algunas veces: la napa se puede quedar, pero yo no me puedo quedar debajo de la máquina, y seguimos y eso es lo que se enoja el patrón por eso. Y la cuestión de los impermeables, las botas y lo que es la vivienda que debería mejorarse (Trabajador guatemalteco #1).

En el ritmo de trabajo hay mucha presión, haz de cuenta que la máquina va a un solo paso, pero cuando le suben, le suben toda la velocidad y allá va uno como esclavo, porque tienes que cortar el producto como puedas. Y en tiempos de calor, julio y agosto que hay mucho calor hay veces que los

compañeros sufren de insolación o les sube la presión porque están, este presionados a que saquen el trabajo y otras cosas pues detalles que se pueden cambiar (Trabajador mexicano #4).

Ella ha aprendido a hablar como los mexicanos [la encargada], entonces a veces cuando algún compañero hace alguna cosa que no le salió bien, entonces dice: -¡ah este güey!-, pero ya que te maltrate que te diga: hijo de aquí o hijo de allá, no no maltrata. Pero regaña re gacho, a veces sin querer sin necesidad sin darte una explicación. No, y en la forma de trabajo ella no te explica, mira esto no se hace o esto no esta bien, por esto, por lo otro, si algo no hiciste bien ella solo lo desbarata. En cuanto al bonche de brócoli, si hacemos el bonche de brócoli, y estamos haciendo de 18 brócolis porque son pequeños, y ella lo mira y solo lo desbarata y no se que le hace y lo deja, y entonces uno dice, ¿qué estaba mal de eso? ¿el brócoli? ¿el tamaño? ¿la calidad? ¿la liga? Y uno se queda en la luna, y preguntarle esta imposible, preguntarle es como decirle que estas revisando su trabajo (Trabajador guatemalteco #3).



Foto 9. Posturas de trabajo desgastantes (FERME, 2013f).

h) Adaptación al lugar de llegada,

La llegada a un país diferente siempre genera un impacto cultural para cualquier persona. Este proceso va acompañado de una adaptación al lugar de llegada. Los trabajadores no tienen las herramientas suficientes para que este proceso sea más fácil. Por un lado no conocen el idioma local y por el otro se encuentran aislados físicamente de los centros poblacionales, sitios donde podrían encontrar organizaciones aliadas o personas interesadas en apoyarlos durante su estancia.

No pues me siento dichoso de trabajar acá, porque unos 15 o 20 años atrás en Guatemala no se daban esas oportunidades, quien saliera del país era una persona importante y tenían dinero, por eso podían salir del país; sin embargo desde ese tiempo muchas personas salen del país y cuando uno no viajaba como en mi caso, decía bueno, dichosos de esos que están viajando ojalá que aprovechen esas oportunidad. Me siento por una parte dichoso, feliz de poder venir y de poder hacer un trabajo aquí en Canadá y de poder hacerlo bien, ya que es mi meta siempre, trabajar, dar tal vez no 100% pero dar lo mejor de mí, con tal de quedar bien con los patrones, poner en alto primero mi persona y segundo mi país. Esa es una de mis metas y por lo otro pues uno se siente raro también al salir del país y tener que despedirse de la familia, y decir bueno ya vengo en unos meses y uno deja a la familia, imagínate tienes tus amigos y tienes algún enamorado, enamorada, pues se quedan, la abandonas y solo escuchas su voz desde aquí. Ya te había contado lo que paso el año pasado, yo luchando aquí y supuestamente la persona que me estaba esperando en Guatemala ya no me espero, cambio de planes. Son cosas a las que uno se somete estando en otro país, por otra parte como te decía es raro estar allí cambiando de país y viniendo a otro ambiente de vida ya estando con los amigos que a veces uno no conoce, que uno no conoce su comportamiento. La forma en que cocinan, que viven, los cuartos, es muy diferente uno se tiene que adaptar cada vez a esas personas. No te digo que todos nos caen bien, no, tampoco te digo que todos nos caen mal, tampoco. Pero si unas personas tienen hábitos un poco extraños un poco malos y uno se tienen que adaptar a todo eso, a esos cambios y se siente raro uno, y al clima. Cuando uno viene y sale de Guatemala bien fresco y llega aquí, ¡que calor! Y en este tiempo que estamos 14 de octubre, si no me equivoco, ya hace frío y hay fuertes vientos y lluvia y todo, pues un país diferente, uno se siente raro en esa parte (Trabajador guatemalteco #3).

i) Aislamiento espacial,

Las granjas se encuentran aisladas de los centros rurales y urbanos, los trabajadores dependen del transporte que les proporcione el empleador, o en los casos que vivan cerca de alguna localidad suelen adquirir bicicletas para transportarse según sus tiempos y necesidades, esta situación de dependencia limita el uso del tiempo libre. Dentro de las granjas los trabajadores suelen tener algún medio de entretenimiento, como televisión, dvd, grabadora, juegos de mesas, canchas deportivas y por su cuenta algunos algunos trabajadores llegan a organizar esporádicamente algún paseo.

En el intenso ambiente de trabajo con pocas oportunidades para el relajamiento, los favores y las atenciones personales cuentan como un gran trato y contribuyen a fortalecer lo que Basok (2002:124) calificó como 'una relación feudalista [y] paternalista entre los patronos y los trabajadores mexicanos' (Binford, 2004:92).

El aislamiento y la soledad de los migrantes se da a un nivel espacial, cultural y lingüístico, lo cual genera una gran presión psicológica para los mismos. Y es este aislamiento de los migrantes, la característica atrayente para los granjeros canadienses, ya que los jornaleros siempre están disponibles para trabajar. El aislamiento genera dificultades de movilidad, lo que a su vez obstaculiza las posibilidades de hacer valer sus derechos, el envío de remesas a sus familias, y genera dependencia hacia los patronos para realizar actividades fuera de la granja como ir de compras, o hacer llamadas telefónicas. Salir al supermercado implica un tiempo de esparcimiento, ya que esta es una de las pocas actividades que tienen fuera de la granja. Los trabajadores tienen pocas oportunidades para experimentar la variedad de la vida social y cultural en Canadá.

[¿Cómo te sientes ahora que la temporada esta terminando?] Pues físicamente al menos en mi caso y otros compañeros pues sí seguimos con ganas de trabajar. Bueno emocionalmente porque a veces si nos afecta un poco porque

ha bajado el trabajo, hay veces que nos dejan en la casa todo el día, encerrados, no hay trabajo, es cuando nos vienen en la mente que es preferible estar en la casa, si ya no hay trabajo, que nos regresen, que nos manden, si estamos aquí, gastando, pagando renta y sin trabajo, no tiene chiste porque nosotros venimos a trabajar (Trabajador guatemalteco #9).

Me gustaría trabajar en la ciudad, en lo que sea, en una tienda, de limpieza, en un restaurante, de lavaplatos. Es que acá nos sentimos muy solos, aislados, me gustaría conocer la ciudad. Y no es que uno tenga miedo de trabajar el campo, en realidad no es pesado, lo que mata aquí es la nostalgia, no el trabajo. Si trabajáramos en la ciudad al salir de trabajar podríamos salir a pasear, pero acá no, nada más encerrados (Trabajador mexicano #8).

j) Riesgos a la salud y la integridad,

Aunque los trabajadores pagan por un seguro médico, muy pocas veces pueden recurrir a este; como cuando sufren alguna lesión, se exponen a envenenamiento causado por pesticidas o tienen complicaciones vertebrales como resultado de permanecer por periodos prolongados encorvados para recolectar frutos. Al exponer su situación frente al patrón, los trabajadores suelen ser rechazados bajo el pretexto de tratarse de una pequeña lesión y se les argumenta que con alguna curación menor (realizada por los propios patrones o sus allegados) podrán salir adelante. Aunado a esto, los trabajadores tienen miedo de informar sobre sus lesiones, pues en muchos casos eso significa una posible repatriación en lugar de poder hacer uso de sus derechos de ser atendidos e incapacitados en Canadá. De tal forma que regresan a sus países con problemas de salud que deben ser subsidiados por ellos mismos.

En la otra farma que estaba alejada andábamos a ciegas. Haz de cuenta que cierra tus ojos y vete a la calle. Como le vas a hacer, yo no sé. Anda vete, siente, si oyes que viene un carro, pues no pasas, así le hacíamos allá, andábamos a ciegas, no sabíamos que hacer andábamos con los ojos cerrados. Solo para recibir esa ayuda de parentales, la señora, la dueña la esposa del patrón nos decía buenos si van a aplicar la ayuda parental me avisan, únicamente. Uno decía tengo mi bebe, le voy a avisar, uno pagaba 50 dólares,

entonces ella hacia todo el movimiento, solo para eso. En cuanto al seguro, de que el seguro va a venir y nos va a cubrir puros sueños, eso no, porque no se puede. Allá pagamos el seguro, pero nunca nos dieron la tarjeta roja del seguro, nunca nos la dieron. ¿Cómo podíamos movernos allí? Y uno de mis compañeros que es familiar mío que se corto los dedos, no se los corto definitivamente, pero si se abrió los dedos con cuchillo casi se los cruzaba. Descanso tres días, no le pagaron, le querían cobrar el medicamento, entonces el tuvo que seguir trabajando los 3 días, con una mano estuvo haciendo lo que nosotros con dos manos, porque no quería perder, y sí, no le pagaron los tres días y le querían cobrar el medicamento que era de 20 dólares. Y en cuanto al seguro, si uno le dice al patrón llévame al seguro, no hombre, es como si estuviera diciendo mándame a Guatemala, porque es lo que el hace. (Trabajador guatemalteco #3)

A veces por la situación en Guatemala uno se viene a trabajar aquí y no están las cosas del todo bien. A veces firmamos contratos cuando uno está de última hora en el aeropuerto para poder viajar, pues. No es con tiempo como anteriormente se hacía en la otra oficina (Trabajador guatemalteco #1).

k) Incertidumbre para el futuro,

Los trabajadores pueden pasar la mayor parte de su vida laboral en Canadá, y a pesar de ello no tienen una vejez digna garantizada. A pesar de pagar por un seguro de desempleo y pensión para la vejez enfrentan diversas dificultades operacionales para acceder a ellos. Los trabajadores se encuentran en medio de rígidos lineamientos que les dejan pocas oportunidades para la organización y la defensa colectiva de sus derechos. El Proyecto Piloto permite a los trabajadores permanecer hasta cuatro años en Canadá, lo que implica una separación mayor de sus familias. Esta extensión está diseñada para simplificar el proceso de los empresarios para ampliar o renovar los contratos de trabajo con el gobierno federal y para impedir que gocen de la jubilación ya que por cada periodo de cuatro años de trabajo, deben permanecer otros cuatro años fuera de Canadá.

Lo que me preocupa de este trabajo, es que no tiene pensión. Le llaman pensión a recibir 100 dólares cada mes. Pues si vienes a trabajar a aquí debes tener los mismos derechos de todos los que viven aquí, es así de sencillo. Las horas de trabajo, la paga y que todo sea igual a la gente de aquí. Parece que en Canadá no hay igualdad y el respeto, pues no sabría decir. También que nos retengan los papeles. Repito que cambie la igualdad, los derecho y la pensión, porque si no tienes pensión de que sirve, es como si te dijeran, vete a hacer dinero a allá y luego haces un negocio y listo, ve trabaja tres o cuatro años, ahorra y ya (Trabajador mexicano #1).

En Canadá es evidente la ausencia de mano de obra agrícola, y cada año al reconocerla como temporal, se complican las posibilidades de los trabajadores para terminar con las situaciones de precariedad laboral que enfrentan. Para minimizar esta situación, el sindicato TUAC propone darle la categoría de ‘mano de obra permanente’ porque es poco probable que estas plazas se ocupen por la población local, además de considerar que los trabajadores agrícolas temporales están prácticamente todo el año en Canadá. Al nombrarlos trabajadores temporales se reduce su posibilidad de acceder a derechos laborales y sociales dentro de la sociedad canadiense (Galvez, 2012).

Llamarles ‘trabajadores huéspedes’, como habitualmente lo hacen los gobiernos es una forma de disfrazar la realidad que viven; no son como turistas que vienen a ver y experimentar un poco de la cultura canadiense (o estadounidense), para luego regresar y compartirla con sus amigos (Binford, 2004:225).

El empleo temporal en Canadá les ha permitido a los jornaleros satisfacer algunas de sus necesidades materiales. A pesar de ello, los trabajadores enfrentan otro tipo de deficiencias en términos de salud y dignidad. Las problemáticas surgen en la práctica, cuando los patrones no cumplen sus obligaciones y los jornaleros se encuentran en diversas situaciones de vulnerabilidad social. Los trabajadores que participan de estos programas tienen como característica mas destacada la carencia de derechos de movilidad, lo que incluye derechos formales de elegir ocupación, empleo, empleador y lugar.

La característica destacada de los trabajadores admitidos en el Programa No Inmigrante de Autorización Laboral es que carecen de los derechos de movilidad que gozan otros trabajadores canadienses, incluyendo los derechos formales de elegir ocupación, empleo, empleador y lugar. Por eso, varios autores lo consideran mano de obra no libre, porque de acuerdo a la perspectiva marxista, bajo el modo de producción capitalista los trabajadores son libres de vender su mano de obra a cualquier persona que la compra. Los mexicanos [al igual que los guatemaltecos] admitidos bajo el programa entran al país como trabajadores agrícolas y no pueden buscar empleo en otro sector de la economía (Preibisch, 2000:56).

Las instituciones mexicanas y canadienses, junto con el personal diplomático y los funcionarios han hablado del PTAT como un programa ejemplar modelo en comparación con el Proyecto Piloto o los programas de visas temporales en EE.UU. (Verduzco, 1999). Las razones para hablar del éxito de este programa se basan en las cifras sobre la satisfacción de la demanda de trabajadores agrícolas temporales por parte de los agricultores canadienses; la existencia de un marco jurídico-legal que permite el control migratorio; y en el regreso año tras año de la mayoría de los trabajadores a las mismas granjas. Criticando esta postura oficial, Lutz (2010) señala que estos argumentos ocultan y niegan la realidad de los trabajadores, y no dan cuenta de que son estrategias de disciplinamiento, control y sanción institucionales que se despliegan para el funcionamiento de los programas.

[...] es posible afirmar que el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales a Canadá, es la manifestación de lo que hemos denominado “biopanoptismo”, es decir, el conjunto de estrategias institucionales que se despliegan alrededor del campesino pobre para asegurar la vigilancia total de sus acciones y cuerpo. En nombre del bienestar público y de una eficacia empresarial, esta filosofía práctica llevada a cabo por el Estado tiende a reducir a los ciudadanos a sospechosos, y a los trabajadores a neo-esclavos. Verdadero “fenómeno institucional total” para retomar, transformándola, una idea de Mauss (1991:147): el biopanoptismo responde idóneamente a los preceptos generales de la economía capitalista contemporánea donde los trabajadores de los países del Sur, como lo son los jornaleros agrícolas del PTAT, son convertidos en una mano de obra transnacional barata que se selecciona, ofrece, vigila, premia y castiga. En suma, la migración laboral transnacional se ha vuelto un fabuloso

campo de experimentación para las nuevas políticas de control de los trabajadores pobres (Lutz, 2010:139-140).²⁸

El argumento es que a los jornaleros se les imponen dos tipos discursos sobre su cuerpo. El primero, les demanda sumisión frente a las reglas impuestas por el gobierno, con el argumento de que están gozando de una oportunidad laboral. El segundo es la concepción de un modelo de jornalero, el cual proviene de un estereotipo del campesino, estigmatizado como pobre y subdesarrollado (Lutz, 2010).



Foto 10. Taller de percusiones en la fiesta de la independencia, Saint Rémi. Foto tomada por Anaid Ortíz.

²⁸ Para esta investigación agregaríamos que dentro del Proyecto Piloto, los jornaleros enfrentan las mismas vulnerabilidades que los participantes del PTAT. “Al final, no solamente los trabajadores temporales contratados en el marco del Proyecto Piloto son sometidos a dificultades parecidas a los trabajadores de otros programas discutidos en este texto en lo que respecta a su organización colectiva, pero más aún, parece que este Programa es utilizado como una táctica de *desindicalización* en ciertos mercados laborales” (Noiseux, 2012:91).

Capítulo III.

Los Centros de Apoyo de la Unión de Trabajadores del Comercio y la Alimentación

*There is nothing more permanent than temporary foreign workers
(Binford, 2013:191).*

En este capítulo revisamos el papel de la Unión de Trabajadores del Comercio y la Alimentación²⁹ y su labor frente a los jornaleros, a través de sus Centros de Apoyo. En dichos espacios se realizan diferentes tareas de acompañamiento, educación, sindicalización y socialización con los trabajadores agrícolas temporales. Nos centramos en el estudio de las formas en las que los jornaleros se involucran con el sindicato y la importancia que éste tiene en su vida cotidiana. Los jornaleros desarrollan sus labores dentro de espacios de tensión y conflicto donde enfrentan diversos problemas laborales, condiciones de vida precarias y se encuentran al margen de los beneficios de seguridad social³⁰.

Con el estatus de trabajadores temporales les ha sido negados la protección y los servicios asociados con la residencia permanente y la ciudadanía. Su estatus ocupacional como trabajador agrícola hace que tengan menos derechos legales en comparación con los trabajadores de otros sectores económicos. [...] Los trabajadores mexicanos [y guatemaltecos] no tienen derecho a ser ciudadanos de Canadá pero pagan los mismos impuestos que cualquier ciudadano de aquel país; de los bajos salarios que reciben el estado canadiense les hace diversas deducciones (seguro de desempleo, régimen de jubilación y seguro médico), y los empleadores también descuentan otros gastos relacionados con el programa (una parte del boleto de avión, administración de costos) (Becerril, 2011:143-144).

²⁹ En francés: TUAC, *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du Commerce*. En inglés: UFCW, *United Food and Commercial Workers*.

³⁰ De 1990 al 2005, 1,769 personas murieron en “eventos de lesiones agrícolas” en Canadá (Russo, 2011:131).

Bajo estas circunstancias, mostramos cómo los trabajadores se ven orillados a tolerar abusos, condiciones de trabajo insalubres o peligrosas, y violaciones a los derechos laborales con tal de asegurar su trabajo. Ante esta panorámica, los jornaleros requieren interlocutores que defiendan su caso. El TUAC es un organismo que realiza un trabajo directo de apoyo a los trabajadores. Conocer de cerca las dificultades de los trabajadores le permite a esta organización jugar un rol importante en su representación, buscando el cumplimiento de los derechos y beneficios de los jornaleros y sus familias.

3.1 La Unión de Trabajadores del Comercio y la Alimentación

La Unión de Trabajadores del Comercio y la Alimentación es un sindicato internacional conformado por 950 sedes locales en EE.UU., Puerto Rico y Canadá. Tiene 1.3 millones de miembros permanentes, los cuales se concentran en el rubro de los alimentos al por menor, servicios de salud, servicios públicos, empacadoras de carne, aves de corral y otras industrias procesadoras de alimentos. El objetivo de este sindicato es organizar a los trabajadores para que estos tengan derecho a un seguro de salud, cobertura de medicamentos, salario digno, condiciones de trabajo seguras, igualdad de oportunidades y una pensión (UFCW, 2013d).

Acerca de la historia del sindicato, resaltamos los siguientes sucesos (UFCW, 2013d):

- 1980 – Fundación en EE.UU.
- 1981 – Se inician programas de seguridad nacional y salud para identificar los riesgos laborales.
- 1983 - Primera convención regular, celebrada en Montreal, Canadá.
- 1985 - Cuenta con 82,000 trabajadores afiliados.
- 1987 - Se une la población hispana.

- 1988 - Cuenta con 100,000 miembros. Se crea la Red de la Mujer.
- 1990 - TUAC organiza la cumbre internacional para proponer un plan de acción para luchar contra la propagación anti-sindicalista de corporaciones multinacionales.
- 1991 - TUAC organiza la primera conferencia política y legislativa.
- 1994 - Cuenta con 1,4 millones de miembros.
- 2000 - Se unen a la TUAC trabajadores de Wal-Mart en Jacksonville, Texas.
- 2005 - La TUAC y otros seis sindicatos forman *Change to Win*. Unión internacional representa a seis millones de trabajadores.

El sindicato forma parte de otras coaliciones, *Change to Win* y UNI (Sindicatos Internacionales Unidos). La primera está formada por seis sindicatos norteamericanos y la segunda por 900 sindicatos de 140 países del mundo. El sindicato busca seguir creciendo de forma global respondiendo al actual orden económico mundial, donde se desarrollan las empresas globales y los mercados de trabajo internacionales, en miras de convertirse en un sindicato global para responder a las condiciones contemporáneas de empleo. También ha conformado diversos grupos internos que promueven la diversidad y la inclusión dentro del movimiento obrero. Algunas de esos grupos son de jubilados, mujeres, latinos, africanos, asiáticos, entre otros.

3.1.1 El TUAC en Canadá

El TUAC Canadá es una organización dedicada a los derechos de los trabajadores y a la búsqueda de un futuro mejor para los sindicalizados y sus familias. Agrupa a trabajadores de la alimentación, desde el campo, procesadoras, almacenes, tiendas y restaurantes. Pero también a quienes trabajan en el cuidado de la salud, la manufactura, la hotelería y otros sectores. El TUAC Canadá cuenta con 250,000 miembros, representados por 47 locales. Es el sindicato privado más grande de Canadá. Casi la mitad de sus

miembros en ese país son menores de 30 años. El número de miembros se compone casi por igual entre hombres y mujeres. El objetivo de la organización es que todos sus miembros reciban el mismo trato, incluyendo a los trabajadores extranjeros temporales en Canadá (UFCW, 2013a).

El primer acercamiento del TUAC con los jornaleros migrantes se realizó en Ontario. En 1995, en el Local 1993 TUAC Canadá logró la certificación para representar a cerca de 200 trabajadores en una empresa productora de hongos, Highline, en Leamington (Ontario). El mismo año, se privó a los trabajadores el derecho de negociar un convenio colectivo de trabajo; el TUAC respondió con una demanda al gobierno de Canadá por la violación del derecho de los trabajadores a negociar colectivamente (Noiseux, 2008:661). Tras éste primer intento de representación de los trabajadores agrícolas continuaron otros:

En 2001 los UFCW incursionaron en este campo social después de la Decisión Dunmore de la Suprema Corte de Ontario de echar por tierra la antigua legislación que negaba derechos de contratación colectiva a los trabajadores agrícolas. En 2003 se concedió a los trabajadores agrícolas de Ontario el derecho a formar asociaciones, aunque no a sindicalizarse de manera formal o a negociar colectivamente. Anticipándose a una eventual victoria en las cortes, los UFCW establecieron los Centros de Recursos para Trabajadores Migrantes (Migrant Worker Resource Centres) en Leamington —2002—, Simcoe y Bradford —ambos en 2003—. Puntos de concentración clave para las industrias de los invernaderos, del tabaco y de la producción de hortalizas, respectivamente, estos centros ofrecen a los trabajadores mexicanos principalmente clases gratuitas de inglés, ayuda en problemas de salud y apoyo en el llenado de formatos fiscales y en otros asuntos burocráticos. También sirven como abogados de los migrantes ante los empleadores y el consulado mexicano (Binford, 2004:20).

Los intentos de sindicalización de los trabajadores agrícolas continúan siendo una lucha constante. A la par de ello, para acercarse a la vida cotidiana de los jornaleros en Canadá el sindicato ha creado Centros de Apoyo en las áreas rurales canadienses. Estos Centros asisten a los jornaleros en sus demandas de salud, seguridad, dudas de trámites, entre otras actividades. Los espacios del sindicato son un soporte para las necesidades de los trabajadores,

ayudando a documentar los percances laborales y de vida en Canadá, herramientas que sirven para tener elementos que ayuden a sustentar las necesidades de protección de esta población. Y a su vez, el sindicato busca poner sobre la mesa la alternativa de sindicalización para los trabajadores agrícolas.

3.1.2 El TUAC en México³¹

En México, desde el año 2006, el TUAC se acercó con los jornaleros, académicos y legisladores interesados en el tema de los jornaleros migrantes. Desde entonces, su objetivo fue desarrollar instrumentos de colaboración transnacionales que garanticen la protección de los derechos de los trabajadores con la participación de todos los actores involucrados en el trabajo agrícola temporal. En 2007 el sindicato recibió una invitación del Congreso mexicano para presentar el reporte anual sobre la situación de los trabajadores agrícolas migrantes en Canadá. En ese mismo año, un grupo de legisladores constataron personalmente las denuncias por violaciones a los derechos humanos y laborales. A partir de ese momento se logró observar los problemas que enfrenta esta población, como lo son los múltiples obstáculos que dificultan el acceso de los trabajadores migrantes a las instituciones, tribunales y dependencias de gobierno encargadas de proteger sus derechos, así como sus características particulares de estatus migratorio, idioma, ausencia de información, aislamiento cultural y geográfico, así como discriminación.

En noviembre del 2010 se abrieron las oficinas sindicales en la Ciudad de México. Las actividades que realizan son de cabildeo, participación en conferencias para difundir la problemática de los trabajadores agrícolas y proyectos de capacitación para funcionarios estatales. Estas capacitaciones son actividades donde se instruye a funcionarios estatales en materia de derechos

³¹ Redactado con base en UFCW México (2013e).

humanos, laborales y prestaciones de ley que tienen los trabajadores agrícolas, con el objetivo de que los jornaleros puedan realizar sus trámites para ser parte del sindicato en las mismas dependencias estatales.

Algunos de los avances que se han logrado con los funcionarios estatales son los siguientes. En marzo de este año, el TUAC firmó un acuerdo con el gobierno del estado de Guerrero para crear un censo migrante del municipio de Chilapa sobre los trabajadores que migran a norte de México, Estados Unidos y Canadá. Se trata de un acuerdo de cooperación para proteger los derechos humanos y laborales de los trabajadores agrícolas temporales en Canadá. El pacto ofrece asistencia técnica, capacitación y divulgación para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los migrantes antes, durante y después de su estancia en Canadá. También se busca elaborar una cartografía de los movimientos migratorios en la región para ayudar a informar a los trabajadores de sus derechos humanos y laborales, así como su seguridad en el trabajo y los derechos de organización (UFCW, 2013b). Otro avance, se dio en abril del 2013 fue la firma de un acuerdo con la Confederación Nacional Campesina (CNC) para asegurar que los derechos de los trabajadores migrantes estén protegidos y defendidos en México, Canadá y EE.UU. Este acuerdo desarrollará bases de datos e informes analíticos sobre las condiciones que enfrentan los jornaleros en América del Norte (TUAC, 2013b).

El TUAC Canadá y la ATA (Alianza de Trabajadores Agrícolas) en su reporte de los trabajadores agrícolas migrantes en Canadá 2010-2011 (UFCW, 2012) informan acerca de las condiciones de empleo de los trabajadores haciendo énfasis en las carencias más apremiantes que son; a) déficit en la salud y la seguridad; b) la necesidad de normas de empleo uniformes para todos los programas; c) la necesidad de normas y controles de reclutamiento uniformes en la expansión del Proyecto Piloto y d) proporcionar a los trabajadores migrantes y temporales una vía hacia un estatus permanente. Para cumplir tales fines, proponen las siguientes recomendaciones:

1. Crear un proceso de transparencia en caso de repatriación, disponible para todos los trabajadores y que incluya a un representante del TUAC para participar en el proceso.
2. Que las provincias que reciben trabajadores, tengan leyes que les permitan formar sindicatos.
3. Hacer públicas las estadísticas usadas para determinar las tasas salariales a ser pagadas a los trabajadores agrícolas migrantes.
4. Que los trabajadores de los programas PTAT y del Proyecto Piloto sean pagados al menos con las mismas tasas de salarios establecidas para la temporada en su provincia.
5. Crear normas que amparen a los trabajadores extranjeros al mismo nivel que los trabajadores agrícolas locales.
6. Crear normas para supervisar, certificar, y sancionar a los empleadores. A las provincias que no cumplan con estas regulaciones se les deberá negar el acceso a contratar trabajadores.
7. Dar a los trabajadores agrícolas temporales un lugar en la mesa de negociación.
8. Inspeccionar las viviendas donde viven los trabajadores antes y después de ser ocupadas. A los empleadores que no cumplan con las normas se debe negar su participación en el programa. Prohibir la práctica de alojar a los trabajadores en locales sobre o adyacentes a invernaderos, debido a los peligros evidentes asociados al almacenamiento de sustancias químicas, fertilizantes, calderas, ventiladores o calefacción industrial.
9. Que en su lugar de trabajo tengan letreros, manuales e instrucciones en los idiomas de los trabajadores que se encuentran en esa granja. Además de recibir capacitación previa de las normas de trabajo, así como de las leyes que regulan los asuntos de salud y seguridad.
10. Eliminar la práctica de retención del 25% del salario a los trabajadores del Caribe.
11. Expulsar de los programas a cualquier empleador que se encuentre reteniendo documentos personales.
12. Si a un empleador se le revoca su participación en algún programa por infringir algún acuerdo, a dicho empleador se le deberá prohibir su participación en cualquier otro programa.
13. Que los trabajadores pasen por un chequeo médico gratuito antes de regresar a su país, y si fuera necesario que tengan la posibilidad de presentar un reclamo.
14. Proporcionar ayuda financiera a la ATA y a al TUAC Canadá para que puedan representar en forma efectiva y sobre el terreno a los trabajadores.
15. Dar la posibilidad de obtener residencia permanente.
16. Garantizar que los empleadores presenten una Opinión del Mercado Laboral (LMO) confiable que se base en pruebas de mayor evidencia, que demuestre la existencia de escasez de mano de obra local antes de permitir la contratación de trabajadores extranjeros.

17. Canadá no debe demorar más su adhesión a la Convención Internacional para la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migrantes y sus Familiares, que ha sido adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

3.2 Los Centros de Apoyo

La Alianza de Trabajadores Agrícolas (ATA), creada por el TUAC, tiene el objetivo de minimizar las dificultades cotidianas que enfrentan los trabajadores agrícolas migrantes. La ATA en conjunto con el TUAC se encargan de dirigir los Centros de Apoyo en las zonas rurales de Canadá. Estos centros acompañan a los jornaleros agrícolas migrantes, en sus necesidades durante su estancia en Canadá. Los Centros de Apoyo fungen como puntos de asistencia en caso de accidente, despido o enfermedad, también son espacios para desarrollar el movimiento de los trabajadores para exigir los derechos y mejorar las condiciones de vida (ATA, 2012).

La ATA es un referente para la organización, movilización y defensa de los campesinos nacionales y migrantes. Sus objetivos con los trabajadores agrícolas temporales son los siguientes:

- Convertir el PTAT en un programa modelo.
- Mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los TAT.
- Introducir elementos jurídicos que reconozcan que la relación no es temporal.
- Disminuir la relación de precariedad del empleo.
- Lograr el respeto al derecho de los TAT en vías de sindicalización.
- Desafiar las leyes discriminatorias. (UFCW,2012)

En la Provincia de Quebec existen dos Centros de Apoyo, uno se encuentra en la localidad de Saint-Rémi y otro en Saint-Eustache. Estos centros ofrecen servicios de junio a octubre, aproximadamente cinco meses al año coincidiendo con el periodo de mayor afluencia de jornaleros; dan servicio de miércoles a domingo en un horario de 10am a 8pm. La gama de actividades van

desde la intervención por repatriación; reclamos de beneficios (licencia de maternidad y paternidad, plan de pensiones, seguro de empleo y salud); clases de idiomas, cultura canadiense, de derechos humanos y laborales; guías de trámites (envíos de dinero, llamadas telefónicas) y concursos para becas de estudio a hijos de los jornaleros en su país. El personal que allí labora es bilingüe y los servicios que prestan son gratuitos y anónimos.

Además de los servicios formalmente establecidos, los trabajadores se acercan a los centros a solicitar todo tipo de asistencia; acuden principalmente los días jueves alrededor de las 5pm, que es la tarde que tienen libre para hacer sus compras y los domingos, que es generalmente el día que no trabajan o sólo laboran hasta medio día. Los demás días suelen llamar al Centro, si es que tienen algo asunto por resolver, como lo es un problema de salud o si están esperando algún cheque. El personal que labora en los Centros de Apoyo de Quebec es latino (mexicanos y guatemaltecos) y canadienses que dominan muy bien el español y elementos de la cultura latina. Es relevante señalar lo anterior, ya que es un elemento fundamental que permite generar confianza a los jornaleros para que asistan a los centros.

Durante el trabajo de campo se observó la diversidad de actividades que se desarrollan en los Centros de Apoyo; estos servicios responden a las necesidades de los jornaleros en Quebec. Los servicios observados se han dividido en cuatro:

- a) *Trámites*, se hace referencia a la organización del papeleo para solicitar al gobierno canadiense beneficios parentales, jubilaciones e incapacidad.
- b) *Apoyo logístico*, ayuda con llamadas telefónicas (a algún comercio, oficina de impuestos), poner crédito a los teléfonos celulares, uso de las computadoras con internet, asesoría para usar el internet y realizar búsquedas (localizar su comunidad en *google maps*, ver precios de algún producto -teléfonos, electrónicos, video juegos- enviar correos electrónicos, descargar fotos, descargar música, configurar programas en

las laptops recién adquiridas, etcétera).

- c) *Uso de los servicios que presta el centro*, como es tomar clases de francés, asistir a pláticas de diversos temas, como pueden ser salud, sexualidad, primeros auxilios. Llenado de solicitudes para sorteos de becas para los hijos estudiantes de los trabajadores agrícolas, uso del fax, solicitud de fotocopias, taller de reparación de bicicletas, etcetera.
- d) *Punto de reunión y socialización*, aquí se hace referencia a cuando los trabajadores acuden a los centros para saludar a las personas que laboran en el mismo, y cuando utilizan el espacio como punto de reunión para encontrarse con otros trabajadores y convivir con los compañeros de otras granjas.

El Centro de Apoyo de Saint-Rémi se creó en 2004. El establecimiento de ese centro se fundamenta en el trabajo de asistencia que Patricia Pérez³² realizaba años atrás con los jornaleros. En esa época, el centro llevaba a cabo sus funciones en una camioneta y se veía obligado día con día a mover su locación, esto por reclamo de los vecinos que simplemente no les gustaba ver a los trabajadores agrícolas en el pueblo y por la presión de los patrones que buscaban impedir la sindicalización. Es en 2008 que el Centro abre una oficina para desempeñar sus funciones.

Como también hemos visto, uno de los objetivos de los CATA [Centros de Apoyo para los Trabajadores Agrícolas] y el TUAC es hacer visible la situación de los trabajadores migrantes. En este sentido, hay que destacar los éxitos de aquellos actores que, con el tiempo, han atraído el interés de muchos medios

³² Patricia Pérez (1955-2007) fue una luchadora social mexicana exiliada en Montreal. “Poco después de su llegada a Montreal (1966), recibió una llamada de un conocido para pedirle que sirviera como traductora para los trabajadores migrantes mexicanos heridos que buscaban tratamiento en un hospital de Montreal. A partir de ese día, ella se dedicó a ayudar a los trabajadores migrantes que luchaban por cuestiones culturales, legales, médicas y en problemas particulares en el lugar de trabajo. Primero como un voluntaria y luego, en 2004, como directora del TUAC Canadá, dando soporte a los trabajadores migrantes en el centro de Saint-Rémi. Ella luchó incansablemente contra la discriminación que enfrentan los trabajadores agrícolas migrantes, sobre todo contra su exclusión a la hora de determinar sus condiciones de vida y de trabajo, junto con la mejora de su salario. Además, se las arregló para hacer lo que nunca nadie había hecho antes en Quebec: formó la primera unidad sindical de los trabajadores migrantes en un establecimiento de granja de Quebec” (*trad. propia*, TUAC, 2013c).

de comunicación sobre las dificultades que enfrentan sus trabajadores. La serie de artículos en el verano de 2007 en *La Presse* es también un buen ejemplo (*trad. propia*, Noiseux, 2008:669).

En el Centro de Apoyo de Saint-Rémi, las tardes de los jueves la dinámica suele desarrollarse de la siguiente manera. Los trabajadores se acercan al centro alrededor de las 4pm, la gente se concentra y se complica poder darles servicio a todos. Muchos de ellos tienen poco tiempo para esperar, (ya que los jueves los trabajadores suelen hacer compras, enviar dinero y visitar el centro), entonces se marchan y deciden llamar posteriormente o regresar el domingo. Los jueves se puede ver a los trabajadores muy apurados por el pueblo, desplazándose entre comercios y oficinas, enviando dinero, haciendo sus compras o tomándose el tiempo para tomarse un refresco. Los domingos, la gente comienza a concentrarse alrededor de las 2pm, y al igual que los jueves se complica darles servicio a todos; en comparación con los jueves, los trabajadores tienen más tiempo para esperar y por esa razón muchos pueden pasar allí toda la tarde. Para ser atendidos en el Centro de Apoyo, los trabajadores deben anotarse en una lista, la lista no funciona muy bien porque muchos trabajadores no se anotan, y además hay diversos niveles de apoyo que son canalizados de diferentes formas, sin seguir necesariamente el orden de la lista.

En cuanto a la localidad de Saint-Eustache encontramos que el Centro de Apoyo se crea en el año 2009. Este Centro tiene características diferentes, aunque se ofrecen los mismos servicios, los trabajadores no acuden con tanta regularidad porque las granjas agrícolas se encuentran lejanas de este suburbio, de tal forma que los jornaleros no pueden asistir con tanta frecuencia. Así que van esporádicamente y en grupos muy pequeños, solicitando los mismos servicios, asistiendo a pláticas, o simplemente acuden para ir a saludar a los encargados del lugar.

3.2.1 El proceso de sindicalización

Los jornaleros en Quebec pueden recurrir a la sindicalización como una opción de poder real para exigir el respeto a sus derechos laborales, ya que en Quebec la sindicalización es jurídicamente válida.

Este 11 de marzo [2014], el artículo 21.5 del Código laboral de Quebec que impedía a la gran mayoría de los campesinos sindicalizarse fue declarado inoperante. Con esta decisión, Quebec pone un alto definitivo a la discriminación legal que sufrían los trabajadores agrícolas, y obedece al fallo de la Corte Superior de Quebec que concluía que los límites legislativos impuestos al derecho de asociación eran anticonstitucionales (Gálvez, 2014).³³

Para que un centro de trabajo sea reconocido como sindicalizado, el primer paso es un proceso privado de firma. Una vez que se reunieron el 50% más uno de los votos de los trabajadores, éstos se pueden sindicalizar. El siguiente paso es la acreditación; consiste en que la Comisión de las Normas del Trabajo de aviso al patrón de que sus trabajadores se quieren sindicalizar. En este paso, el empleador reconoce voluntariamente la sindicalización, o bien, ésta se certifica por medio de la Junta de Relaciones Laborales. Durante esta etapa, el patrón con sus abogados tratan de disuadir a los trabajadores, este paso puede tardar alrededor de un año para negociar el contrato colectivo de trabajo. Durante esta etapa los trabajadores llegan a desesperarse porque son presionados por el patrón, o regresan a su país sin saber cuándo van a ver los resultados. Una vez terminada la acreditación, el sindicato es el único

³³ Como antecedentes de esta lucha encontramos lo siguiente: “Recientemente, en abril de 2010, en una decisión de la Comisión de Relaciones de Trabajo de Quebec que Coutu (2010) describe como “destacable” y “de modelo” de jurisprudencia sociológica, el Comisario Robert Côté declaró inoperante el artículo 21 (5) del Código de Trabajo de Quebec que prohibía la sindicalización de los trabajadores agrícolas temporales³³ [Esta disposición estipulaba que “las personas empleadas para la explotación de una granja no son consideradas asalariadas (...) a menos que sean ordinaria y continuamente empleadas en un mínimo de tres” había sido adoptada en 1964 para proteger las pequeñas granjas familiares contra la presencia sindical. (Noiseux, 2012:105) Acerca de la apelación: Commission des Relations du Travail (2010)]. Sin embargo, la decisión fue apelada” (Le Devoir, 2010 citado en Noiseux, 2012:81).

reconocido para negociar colectivamente por los trabajadores. La labor del sindicato en este caso es buscar obtener un poco más de lo que la ley ofrece.

A pesar de la existencia de esta posibilidad jurídica, solo un pequeño número de trabajadores decide sindicalizarse, la causa principal de esto es el miedo a la represión, la cual puede traer consigo la expulsión temporal o permanente del programa, el acoso y la violencia en el trabajo. Los consulados, las granjas y los invernaderos se oponen a la sindicalización de los jornaleros, argumentando que la economía agrícola no puede pagar mejores salarios. Es difícil tener acceso a los datos de los trabajadores sindicalizados; actualmente sólo sabemos que en la Provincia Quebec hay diez granjas sindicalizadas.³⁴ El TUAC espera ganar terreno y crear conciencia en los trabajadores para la lucha de sus derechos.

Los UFCW están convencidos de que una fuerza de trabajo por contrato temporal será capaz de negociar salarios más altos y mejores condiciones de vida y de trabajo sin necesariamente llevar a la quiebra económica a los granjeros cuya agricultura depende de ellos. Por ello es que proponen organizar formalmente a los trabajadores temporales solamente en las ‘granjas grandes’ (las que cuentan con un mínimo estimado de 13 empleados), no a los de las granjas pequeñas y familiares. Ellos intentan ligar la sindicalización — que implica la negociación de salarios y prestaciones— a la rentabilidad de la empresa. La superficie de la granja es, por supuesto, una medida clave de la fuerza económica; otra -no tomada en cuenta por los UFCW- es el sector mercantil (Binford, 2004b: 20-21).

El acercamiento de los trabajadores al sindicato comienza con la prestación de servicios en los Centros de Apoyo, allí se habla de los derechos que tienen como trabajadores y de los servicios a los que pueden acceder si se

³⁴ Encontramos una nota periodística que señala que hay 9 centros de trabajo sindicalizados (TUAC, 2013a “Victorie des TUAC Canada pour les travailleurs agricoles du Quebec”). En una nota más reciente se suma un nuevo Centro de trabajo a la sindicalización, (TUAC, 2013d “La campagne de syndicalisation des TUAC 501 porte fruit aux Productions Horticoles Demers inc.”). “Con base en los cálculos para 1986, la tasa de sindicalización de los trabajadores agrícolas varían entre 0,75% y 3,75%, dependiendo de lo que consideremos trabajadores estacionales (Moran y Trudeau, 1991:162). Desafortunadamente, es difícil obtener estadísticas más recientes que las compiladas por Moran hace diez años (Moran, 1988). De hecho, el Ministerio de Trabajo de Quebec publica estimaciones anuales de la tasa de densidad sindical por rama de actividad económica, pero los datos para la agricultura no están disponibles” (*trad. propia*, Ministerio de Trabajo, 1997 citado en Simard, 1997: 15-16).

sindicalizan, se les muestra la opción sindical como una vía para garantizar el respeto a sus derechos. Pareciera que los objetivos de los Centros de Apoyo, que buscan lograr la sindicalización de los trabajadores, no son explícitos, las dificultades para la sindicalización han hecho que la politización de los trabajadores se desarrolle de manera cautelosa. Los Centros funcionan como un medio para que los trabajadores se acerquen al sindicato, posibilitando que cualquier jornalero pueda acudir y hacer uso de los servicios sin ser presionado para sindicalizarse. Aunque algunos trabajadores no tienen el conocimiento completo de los recursos que puede desarrollar un sindicato, saben que pueden recurrir a los Centros de Apoyo para resolver diversos problemas. Para el TUAC a través de los centros, es importante estar en el día a día del trabajador aunque no estén sindicalizados, para que los jornaleros evalúen los servicios que pueden tener si deciden pertenecer a la sindicato.

El TUAC, busca mostrarles a los trabajadores que los argumentos que ellos tienen de maltrato hacia su persona son suficientes para actuar de forma colectiva³⁵. Los jornaleros, por medio de conversaciones con otros compañeros y pláticas con los encargados de los Centros de Apoyo, van tomando conciencia acerca de los tratos injustos que enfrentan.

La verdad que lo he aprendido con "X" [se omite el nombre del trabajador del Centro de Apoyo] acerca de nuestros de derechos, el nos ha asesorado en especial este año, y la verdad que con los amigos platicando y compartiendo y "X" es el que también nos ayuda a reflexionar y ver como defender nuestros

³⁵ "El trabajador agrícola migrante del PTAT realiza un trabajo duro, largo, arduo, peligroso y mal remunerado. Generalmente el salario corresponde al mínimo legal y no cuenta con los beneficios correspondientes derivados de las horas extras laboradas. Además, la laxitud de la reglamentación del programa «hace la explotación (de los trabajadores migrantes temporales) no solamente posible, pero probable» (TUAC, 2006:2). Situación que además confirma una serie de artículos publicados en 2007 en *La Presse*, en los cuales el periodista André Noël informa sobre las condiciones de trabajo particularmente deplorables: confiscación de documentos de identidad (*La Presse*, 2007a); la falta de acceso al agua potable (*La Presse*, 2007b); la negación de consulta médica en caso de accidente de trabajo (*La Presse*, 2007c); la exposición a pesticidas peligrosos (*La Presse*, 2007d); la prohibición de recibir visitas en los hogares (*La Presse*, 2007e); etc. El acceso a los sistemas públicos de protección social es también limitado. Aunque los trabajadores migrantes tienen en principio derecho al seguro de salud, al seguro de empleo y a la protección de la ley de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, «el ejercicio de estos derechos se vuelve en práctica difícil debido a la barrera lingüística, al aislamiento y al control que el empleador ejerce en su persona» (CRT, *apud* Coutu, 2010)" (Noiseux, 2012:80).

derechos y a veces uno ni se da cuenta, violan los derechos de uno también, eso es muy importante (Trabajador guatemalteco #4).

Para los jornaleros, tomar la decisión de sindicalizarse no es fácil. El principal temor es perder el empleo, el miedo es promovido por las agencias e instituciones reclutadoras en los países de origen. Así mismo, las granjas al tener jornaleros de diferentes nacionalidades enfrentan dificultades culturales en las formas de expresión, comunicación y comprensión para llegar a un acuerdo entre compañeros, finalmente, hay una falta de conocimiento de lo que es un sindicato y sus funciones. Cuando los trabajadores se acercan a los Centros de Apoyo logran los servicios que les brindan y las opciones para defender sus derechos, pero para pensar en la sindicalización generalmente tiene que haber un detonante. Aunque los trabajadores realizan sus labores con diversas deficiencias, como lo es no tener el equipo básico de trabajo (botas para el agua, impermeable) y de seguridad (máscaras para pesticidas, ropa para cuartos fríos y guantes), en el trabajo de campo observamos que esas carencias no son motivo que los lleven a sindicalizarse. Generalmente, en esos casos los trabajadores compran su equipamiento y se las arreglan como pueden.

El impermeable que me dieron es muy delgado para esos trabajos, a mi criterio no, no son buenos, son de los mas baratos. Cómo va a querer ella [la encargada] gastar lo menos posible, y que nos dure los meses que estamos en una temporada trabajando usándolos, no no no, eso no es posible, no es razonable de su parte; en cuanto a eso, a mí me dieron un par de botas nuevas, me gustaron, y lastimosamente donde trabajo hay malos amigos, no se quien me las agarró y me puso otro par de botas que ya no servían que estaban rotas que les entraban agua, imagínate meterme en el brócoli con eso. Entonces le dije [a la encargada]: -fíjate que me cambiaron las botas, las botas nuevas ya no las tengo, tengo unas que están rotas-, y me dijo: -voy a hablar con mi hermano a ver que dice-, ya hablando con el hermano, dijo: -mi hermano dice que ya te dimos las botas nuevas ya no te vamos a dar otras-. A mí no me gusta la discusión ni nada, me gusta tomar las cosas así calmadamente, le dije: -pues no hay problema yo me voy a comprar otro par de botas-. Y así lo hice compré otro par de botas nuevas. El impermeable se rompió, no estaba bueno, estaba muy delgado, no es de buena calidad, ya se me pasaba el agua, imagínate que estés trabajando y a la primera hora se te pasa el agua en los pies. Ya no dan ganas de trabajar y así con

el frío. Y yo le dije: -oye fíjate que necesito impermeable-. Y me contestó, no de una forma amablemente, sino, como así se hacen las cosas como yo digo: -jajorita no estoy dando impermeables!, voy a buscarte por allí unos viejitos y te los doy-. Y dije: -para tener viejitos, no-. Bueno, y no te digo de la forma en la que estoy trabajando porque yo busqué qué hacer, fíjate improvisé algo por allí, no, no te imaginas como, pero si lo hice, para que no me penetrara la lluvia. Ya no uso ese impermeable simplemente me meto un nylon de plástico y me lo enrolló detrás y con eso voy caliente. Porque la encargada, la encargadita esa ya no me dio impermeable, igual la chaqueta o la chumpa como decimos en Guatemala, es de mala calidad allí cortando haciendo eso, cortando el brócoli se rompió, se descosio, para pedirle otro no, no quiero, así lo estoy usando. Yo quisiera que eso cambiara, que ellos den buen equipo de trabajo, si no quieren que uno este pidiendo a cada rato. Yo quisiera que eso cambiara (Trabajador guatemalteco #3).

De los riesgos de los pesticidas:

Acá pues, nos mandan así na'mas a trabajar, aquí le llaman a cuatro patas, es nada mas a andarnos arrastrando para quitar la yerba, a estar removiendo la tierra y como la tierra esta reseca y la fumigan y todo el polvo pues lo absorbe uno. Del seguro de salud, yo le dije a la patrona, porqué nos hacen checar nuestra tarjeta si a nosotros nos están descontando el seguro de salud. Que el seguro de salud empieza a cubrirte desde el momento en que te veo el doctor, por decir así que tienes una incapacidad, desde ese momento comienza a cubrirte el seguro, antes no. Entonces le digo, de que sirve que este uno pagando si nunca lo ocupamos, si nos enfermamos a veces por un mal de cabeza una calentura a veces tengo que checar mi tarjeta, voy al doctor y vuelvo regresar, y ya nos descontaron allí 1 hora, 2 ó 3 horas, las que uno se tarde. Entonces yo lo veo mal (Trabajador mexicano #2).

Las carencias de instrumentos de trabajo no es una razón para que los trabajadores evalúen sindicalizarse. Las detonantes para pensar en la sindicalización, que se conjugan con diversas condiciones previas de precariedad, tienen que ver con maltrato verbal o físico y, principalmente, con tener pocas horas de trabajo.

a) Recibir maltrato por parte de los encargados,

En algunas ocasiones los trabajadores no tienen quejas si laboran demasiadas horas, pero si son agredidos, la perspectiva cambia, y comienzan a hablar de las deficiencias de su trabajo. En el empaque de brócoli que se lleva a cabo en cuartos fríos, estaban laborando jornadas de 14 horas. A pesar de las largas jornadas laborales, lo que más les molestó a los trabajadores fue que la encargada los maltratara verbalmente:

La encargada es agresiva porque trata así como a ella le da la gana. Y nosotros por necesidad soportamos eso. Y por ley no es conveniente que nos trate así. Cuando un trabajo no sale bien o quiere un trabajo rápido, pero así con malas palabras... imagínese por la necesidad uno soporta todo eso, esa situación. Y eso tal vez no es correcto. Porque maltrata mucho a los trabajadores. Y uno no puede responder, porque lo que nos dice rápidamente es: -si ustedes no quieren trabajar, mejor se van para Guatemala-. Y uno mejor calladito. Porque si uno habla lo echa inmediatamente para Guatemala. Y uno mejor calladito. [¿qué tipo de insultos les dice?] Pues más, al grupo entero de una vez. Nos insulta que nuestro trabajo no sirve. Que tal vez hay mejores personas que ustedes, pero así con malas palabras. Así, los compañeros dicen, que sólo porque estamos aquí en Canadá. Si estuviéramos en Guatemala uno tira sus cosas a sus patrones y se va uno, y allí lo deja. Pero aquí no se puede, imagínese. Todos los compañeros no están de acuerdo todo ese maltrato es lo que mas duele (Trabajador guatemalteco #6).

Las relaciones con los patrones no son del todo cordiales, una dificultad para el entendimiento es la barrera lingüística. Los encargados o patrones, en general, hablan muy poco de español, lo suficiente para dar las instrucciones o dirigir el trabajo. Para entenderse suelen usar señas y es, finalmente, la experiencia en el trabajo la que los hace cumplir con los requerimientos del trabajo demandado. Pero también hay patrones, que pueden ofrecer ciertas facilidades a los trabajadores:

El [patrón] nos habla en las horas libres, el tiene dos caras, en el trabajo es uno, pero en el tiempo libre es otro. El comparte y está con nosotros, varias veces nos ha llevado a tomar un refresco, a él le gusta tomar cerveza, y comparte

como si fuera amigo. Una vez fuimos a un cabaret allí por allí por la parte de San Rémi, pero él estaba compartiendo con nosotros. Y llegaron otros mexicanos, no sé de que parte eran. Y le preguntaron a él: -¿cómo se porta su patrón?-, y el dijo: -bien, se porta bien-. Ellos no sabían que él era el patrón, porque estaba allí compartiendo con nosotros. Y como él habla bien el español. Y ese día que estaba compartiendo con nosotros y el mexicano le dijo eso... y él: -ah, el patrón es bueno-. Y ya después cuando él se fue al baño, le dijimos a los mexicanos: -no le digas nomás, él es el patrón de nosotros-. Y ellos ya no dijeron nada, no lo creían, dijeron que su patrón nunca está con ellos. Ese mi patrón en la calle es otro, en el trabajo nadie lo quiere. Varias veces nos ha llevado a Montreal y él comparte, nos lleva, nos pasea, es otro, es diferente. Él dice que nunca estudió asuntos académicos, él se dedicó más a la agricultura y por eso trabajaba bien, él trabaja en el campo, y una planta que está bien él regaña: -esta planta vale dinero- y regaña. Él dice: -todas estas plantas son mis hijos, las tengo que cuidar-. Y si una planta se tira él se molesta como si estuviera perdiendo, las máquinas, bien cuidadas las tiene (Trabajador guatemalteco #8).

b) *Demandar más horas de trabajo,*

Las horas de trabajo dependen de la época del año, tiene que ver con levantar una cosecha o preparar un pedido. En ocasiones los jornaleros trabajan muchas horas, más de diez por día durante varias semanas, y después de eso ya no tienen muchas horas de trabajo, esto descompensa sus ingresos y los estresa al ponerlos en una incertidumbre día a día entre los gastos que generan en Canadá, la inactividad y la necesidad constante de enviar dinero a su familia.

Yo veo que así de cómo empezamos a trabajar anteriormente si había horas, pero imagínese esta semana sólo trabajamos como 6 días a la quincena. Y eso es lo que quieren los compañeros que se haga algo en ese sentido por eso se quieren sindicalizar, y ya salen unas 40 o 50 horas a la quincena. Trabajamos mucho tiempo, y después no trabajamos muchas horas, y el contraste es muy fuerte, después de trabajar mucho y luego no trabajar nada, porque no nos dan unas 10 horas diarias, así más tranquilo. Y eso es lo más difícil que no sabemos cuántas horas vamos a trabajar este quincena. Y es eso que los compañeros están inconformes, y si sigue así ya va más de un mes. Porque el mes pasado sólo trabajamos 60 horas a la quincena. Y esta quincena igual como 60, 64 horas, casi sólo para el gasto de nosotros aquí, para la familia no hay. Por eso los compañeros ya desesperaron ahorita qué vamos hacer, y todo eso... y si sigue así otro par de quincenas imagínese, no se logra hacer nada y para la

familia no sale. Y es por eso que los compañeros se han decidido (Trabajador guatemalteco #7).

Una vez que los trabajadores han comenzado a pensar en la sindicalización, deben buscar llegar a un acuerdo entre compañeros. Este es uno de los procesos más difíciles, pues siempre está presente el miedo a perder el empleo, se pueden llevar muchos años en esto y en ocasiones pueden no tener acuerdos.

Pues ahorita hay unos todavía que no quieren, y hay compañeros que andan aquí y allá, tienen dos caras. Pero, anteriormente, cuando no empezábamos con la sindicalización la maquina tenía mas presión, no hombre casi pasa atrás de uno, ahorita ya le bajaron, está mejor. Pero para los compañeros que no saben, que son nuevos, dicen aquí está fácil, pero ellos no saben que proceso hicimos nosotros para que las cosas estén así ahora [¿Y hace cuanto tiempo empezaron con la sindicalización?] Ya tiene como unos cuatro años, pero no sé como está ahorita pues con ellos [negociaciones entre el patrón y el sindicato], a ver, que pasa si ya o no. Los nuevos no se sienten agradecidos con nosotros, anteriormente era mas rudo, regañaban, aguantabas o te mandan a Guatemala, ahorita ya ellos la llevan tranquilo, todo fácil, esta bien para ellos (Trabajador guatemalteco #7).

La mayoría de las veces las dificultades para llegar a un acuerdo sobre la sindicalización entre compañeros, tiene que ver con el miedo a perder el empleo.

A nosotros no nos permiten sindicalizarnos. Porque en Guatemala desde que llegamos a la oficina de la FERME en Guatemala allí nos prohíben que nos afiliemos al sindicato. Y nos meten el miedo de que si nos afiliamos nos retiran del programa (Trabajador guatemalteco #9).

Los jornaleros necesitan mayor información de la sindicalización, que les sirva de herramienta para tomar su decisión.

Si, el nos hablo un día [refiriéndose a un trabajador del TUAC] y como le dijimos nosotros que por mí si quería, pero como no todos querían, y teníamos que estar todos en conjunto. [¿Y porqué crees que no puedan llegar a un acuerdo?] Pues como te digo, hay otros que quieren volver a venir, o tienen miedo de que nos manden de una vez, y que nos den una carta y que nos despidan, y ya no nos mandan para otra finca. Hace falta, que vinieran y nos explicaran más que todo para que serviría el sindicato. Porque es un apoyo para que no nos trate mal a uno. Y uno no lleva nada mal contra ellos. Es para que lo traten como debe ser en el trabajo, bien. Tal vez porque uno viene de otro país vayan a hacernos menos. Porque ellos que son de aquí nos vayan a tratar mal (Trabajador guatemalteco #2).

Pertenecer al sindicato implica el pago de una cuota y es difícil que algunos jornaleros estén de acuerdo con ello. Cuando un patrón se entera que sus trabajadores están discutiendo sobre la sindicalización, los patrones tienen diferentes estrategias de represión. Llegan a despedir a algún trabajador cabecilla o consiguen, obtener información de lo que se discute entre jornaleros.

La mera verdad, el problema está, yo me doy cuenta también. Más los guatemaltecos, nosotros, yo lo analizo siempre, para recibir hay que dar también, nosotros tenemos una costumbre, solo queremos recibir sin dar, yo pienso que en el sindicato solo queremos recibir sin dar, y hay que dar, todos, todo grupo, todo movimiento, todos los trabajos tienen costo. Y es lo que a nosotros nos cuesta entender. Si nosotros nos metemos con el sindicato hay que dar una cuota. Y es lo que nosotros no queremos, sólo queremos recibir el beneficio de alguna organización, sin dar. [¿Qué mas hace falta para querer sindicalizarse?] La mera verdad es que yo me doy cuenta que los conocimientos nos hacen falta. La mera verdad yo me doy cuenta que la gente que viene a trabajar a Canadá no tiene estudios académicos, en mi caso, no tengo estudios académicos, no tengo escolaridad, pero en mi caso yo tengo conciencia y es otra cosa ¿no?, yo entiendo las cosas, yo organizo las cosas, yo platico, y si no entiendo yo pregunto. Yo, pero otros no lo hacen. Yo me doy cuenta también que ese es el problema con el sindicato. Y el patrón supo de eso. Yo y otro trabajador estábamos viendo de eso, como hacer para sindicalizarse, amarrar la granja o que se respete. Y él se dio cuenta, porque él es bien listo. Y un día nos llamó de una forma amigable. “-Mira el sindicato hace eso, hace eso, tiene tantos millones de miembros, que le dan tanto y ustedes trabajan aquí en las granjas para darle al sindicato, no, mejor trabajen para ustedes-” Y el nos dice: “-Nosotros tenemos esto y tenemos a FERME y no

van a poder-", y así nos dice. Y nunca llegamos a un acuerdo, unos dicen sí, y otros dicen no. Y más el capataz que tenía mucho tiempo, el dice: -yo ya tengo 18 años aquí, ustedes solo tienen tres años y ya quieren hacer eso-. Entonces nunca llegamos a un acuerdo, es un sube y baja, allí es el momento que nosotros necesitamos apoyo del sindicato. Más por el patrón que controla todo. El, cuando alguien hace algo, ya no llama al trabajador. Porque el patrón, puso a un mexicano para que nos controle, qué hacemos, qué decimos, lo que cada persona hace, le dice al patrón. Y los mexicanos mismos dicen, tal persona dijo esto no le hablen. Y cuando trabajamos con él, nosotros lo que hacemos, no hablamos de eso, porque todo lo dice al patrón. En primer lugar, él tiene un trabajo muy fácil y sabemos que también le pagaba un poquito más. Porque así le hacen todos los patrones, pagan un poquito mejor a otro para controlar a los demás, entonces cuando está él, no platicamos, pero de todas formas llega a oídos del patrón, dicen que las paredes oyen y llega a oídos de él. Allí es donde nosotros nunca podemos. A veces me lamento y es una lucha de mucho años, pero yo ayer les decía en San Rémi no es una lucha de tres años, son 520 años que llevamos luchando en América Latina para que se respeten nuestros derechos (Trabajador guatemalteco #8).

Si los trabajadores logran ponerse de acuerdo y evadir la represión, finalmente se sindicalizan, y así pueden acceder a ciertos beneficios. El sindicato sólo tiene el alcance de regular lo que está establecido por la Ley (implementos de trabajo, ritmos, pausas, condiciones de la vivienda). Las mejoras que se han logrado en las granjas sindicalizadas tienen que ver con horas garantizadas de trabajo, horarios fijos, derecho a pago diferenciado por horas extras u opción de horas garantizadas por semana, asistencia para problemas de salud, comprar equipamiento para la casa y un vehículo garantizado para el uso de los trabajadores.

Del pago de horas extras y el trato a los trabajadores:

Cuando trabajaba en el Savoura [invernadero de tomates sindicalizado por el TUAC], en ese entonces no me acuerdo a cuánto estaba la hora, creo que a 9.73dls y entonces la hora extra la pagaban a 13.75dls [normalmente a los trabajadores que no están sindicalizados, las horas extras se les pagan a los jornaleros como horas normales]. Todo estaba mejor, porque cualquier problema que había entraba el representante de la finca. En cierta ocasión había una supervisora que llegó a decirle a un compañero que trabajara rápido,

que trabajara rápido, que se apurara. Pero era lo que más se podía por las altas temperaturas, eso era lo normal lo más que se podía y el que estaba del sindicato se dio cuenta de lo que estaba pasando. Que ella llegó a decirle que se apurara que estaba enojada. Entonces llamaron a la oficina y le explicaron que esa situación no tenía que ser así, entonces ya no volvió a tratar así a los compañeros ninguna otra vez (Trabajador guatemalteco #1).

Un trabajador que llega a una granja que está sindicalizada, recibe ciertos beneficios, sin embargo prevalece una falta de conocimiento y de participación en las actividades del sindicato, no hay un espacio real para expresar y encausar sus demandas y prevalece un servicio asistencialista.

Cuando llegamos al trabajo allí nos informaron que estaban pagando no se cuanto para el sindicato, y si teníamos algún problema que les llamáramos, que para eso está el sindicato. Y les llamamos para informarnos. [Y ¿qué les dijeron?] Ellos dicen que luchan para que todos los trabajadores tengan los mismos derechos para ir a salir y todo eso, así nos dijeron. Y cuando llega uno a tener problemas ya sabes, por ejemplo en el seguro medico, sí no nos atienden rápido, podemos llamarles para que ellos nos echen la mano de que nos atiendan (Trabajador mexicano #5).

Se hace la plática y hacen preguntas para ver cómo se están portando los supervisores y cómo va el trabajo y eso influye para que el sindicato sepa como ayudarnos. Si los supervisores nos tratan mal, ellos los enderezan. En una granja que no está sindicalizada uno anda solo (Trabajador mexicano #9).

Contar con transporte posibilita romper de forma esporádica con el aislamiento social en el que se encuentran:

Por ejemplo cuando hay las fiestas, van por nosotros. Porque de alguna u otra forma los domingos no trabajamos y es muy difícil estar en la casa (Trabajador mexicano #5).

Resalta la variedad de actividades de acompañamiento que realiza el sindicato:

Pues el sindicato aquí, realmente a mí no me ha ayudado. Pero ha ayudado a muchos allá. Pero uno que estaba conmigo un mexicano, se torció un pie y no pudo trabajar 15 días y el supervisor de allí le dijo que no iba a ganar nada. Y el le hablo a "X" y "Y" [se omiten los nombres de los trabajadores del Centro de Apoyo y del TUAC] y lo apoyaron a que le pagaran, y hace poco, o sea que el ya se fue, se fue el 8 de septiembre, y me dijo antes de irse que le habían alcanzado a dar 1,800dls de los días que descansó. Y que allí en la farma no pudieron ayudarle a desbloquearle la tarjeta del banco, de esto que dan para los bebés [ayuda de paternidad], y entonces él tenía allí, parece que 2,400dls, entonces "Y" le desbloqueó la tarjeta y le dieron su dinero. También nos pusieron una camionetilla, porque antes tardaba más de media hora el transporte en pasar a la granja. Entonces ellos consiguieron transporte para que se compusiera el movimiento, porque eran tres viajes los que echaba el camioncillo, decían que no podían echar tres viajes [los días de comprar se hacían tres grupos de trabajadores, esto limitaba el tiempo de cada grupo], entonces con la camionetilla que consiguieron, nos lleva y nos regresa en un viaje. Y el otro beneficio que hicieron, o sea, es que nos pusieron la hora a 9.90dls, estaba a 9.65dls. Y eso fue que hicieron, ese jale. Dice "Y" que por eso no nos tratan mal por el sindicato que se mete pues. Y el sindicato se apoya en el Centro de Apoyo. También les pedí una bicicleta y me la consiguieron (Trabajador mexicano #9).



Foto 11. Trabajadores agrícolas sindicalizados y gente del Centro de Apoyo en un partido de fútbol (AWA, 2012c).

Binford (2013:176) señala que el poder económico y político concentrado en el TUAC, como el sindicato más grande de América del Norte, le da a la unión la capacidad de perseguir los casos judiciales más costosos y largos, así como para negociar con el Estado canadiense en representación de los trabajadores migrantes. A pesar de ello, la sindicalización es mínima y el personal del sindicato también, el cual se vale en muchos casos del trabajo de voluntarios. Las campañas del TUAC son complejas y difusas al estar tratando de organizar a los trabajadores que participan en una variedad de cultivos (manzanas, invernaderos tomates, tabaco, hortalizas en campo abierto, etcétera); con diferentes destinos (plantas de procesamiento, mercado interno, exportación). Esta es una diferencia con las regiones que están especializadas en uno o dos cultivos vinculados a grandes procesadores. También hay una diferencia entre las pequeñas explotaciones de tipo familiar con pocos empleados y las grandes explotaciones comerciales con muchos empleados. De tal forma que los productores tienen diferentes costos de producción y no pueden aceptar de manera similar los argumentos del TUAC.

Dada la naturaleza del trabajo en el campo... el sindicato de los trabajadores agrícolas “no puede limitarse a ocuparse de las relaciones laborales normales”, sino que debe extender su interés por los asuntos que afectan a los trabajadores fuera de sus horas de trabajo, como la vivienda, la salud, la educación, etc. En resumen, el sindicato debe participar activamente en la tarea de mejorar los grupos comunitarios de base de los trabajadores para ayudar en su lucha, a través de actividades tales como grupos de presión gubernamental e incluso dirigiendo boicots con los consumidores, lo cual puede convertirse en una importante arma industrial en el arsenal del sindicato... (*trad. propia*, Sields, 1992: 251 citado en Binford, 2013:170).

Para lograr la sindicalización de las granjas se necesita desarrollar la conciencia política de los trabajadores. El personal los Centros de Apoyo es insuficiente y está rebasado en su capacidad de atención para poderles dar algún tipo de instrucción política a los trabajadores. Los días que los trabajadores asisten a los centros se atienden la mayoría de sus demandas (incluyendo toda la gama de posibilidades que antes se mencionaron) ésto hace

que los servicios sean amplios, las demandas sumamente diversas y, por lo tanto, las necesidades de los propios los centros. Es complicado para el personal de los Centros de Apoyo generar el tiempo para la politización de los jornaleros. Preguntándole a un trabajador acerca de qué es lo que hace falta para que ellos quieran sindicalizarse, responde lo siguiente:

Yo pienso que para que los trabajadores se sindicalicen, para que estemos bien informados, pienso que el sindicato debe hacer, debe implementar o echar a andar un programa de información... una formación político-ideológica. Eso es lo que se necesita. Mucha gente viene y yo he hablado con amigos de otras farmas y dicen que tienen también un poco de miedo, pero ese es su derecho. Por ejemplo, había un compañero de México que ya no lo querían llamar y él comenzó un juicio y obligaron al patrón a que lo llamara otra vez a esta granja, entonces esa experiencia a mí me ha ayudado bastante, me ha animado de repente que sí. Hay cosas que a veces uno tiene miedo de hacer, pero si uno lo hace encuentra también beneficios, al menos con los compañeros que he compartido, también he aprendido mucho. Pero si no hay problema pues tampoco uno va a estar haciendo problemas si no hay si no maltratan a uno en la granja. Pero si hay problemas hay que estar... estar en el sindicato es como estar prevenido, si hay algún problema pues ellos le prestan ayuda, entonces lo que yo pienso que debe de hacerse es un programa de formación político-ideológico constante ya sea por la radio o una revista, no sé pero debe de haber eso para que la gente tome conciencia, tanto los trabajadores se nos quite el miedo a sindicalizarnos, y los canadienses y que tomen conciencia que también las condiciones laborales en Canadá no son como las pintan. El gobierno propaga mucho que hay buen trato, pero ya estando uno en las fincas se da cuenta que no están bien las cosas (Trabajador guatemalteco #9).

Los Centros de Apoyo realizan un gran esfuerzo en las localidades donde están establecidos, pero los grupos de jornaleros son numerosos y los locales son insuficientes. Las estrategias que desarrollan para atacar las problemáticas son variadas, se interesan por la salud, el aislamiento y la seguridad de los trabajadores. Las necesidades de los jornaleros en Canadá son diversas y al no haber un espacio para canalizarlas, los centros funcionan proporcionando esta variedad de servicios. Para lograr la sindicalización de los trabajadores es necesario que haya mayor personal del sindicato y mas espacios de apoyo para los trabajadores.

3.2.2 El uso de los Centros de Apoyo como espacios de vida

El uso de los Centros de Apoyo como espacios de reunión y socialización tiene que ver con la necesidad de los trabajadores de realizar estas actividades y, por otro lado, con la ausencia de espacios que lo posibiliten. El día a día de los trabajadores agrícolas es rutinario; generalmente no cuentan con tiempo libre y cuando lo llegan a tenerlo difícilmente pueden acceder al lugares o a actividades de esparcimiento.

Fíjate Anaid, que por lo normal, por lo regular yo me despierto a las 5:30am, a las 5:40am me levanto a desayunar, tipo 6:20am estoy listo ya para salir, entonces descanso otros 20min, 6:40am salimos de la casa para ponernos los impermeables y las botas, 6:50am subimos al bus, y a las 7am estamos trabajando. Nos dan una pequeña pausa a las 10am que dura 10min, dura 10min el espacio que nos dan allí para tomarnos algo y a las 12pm, nos vamos a la casa, nos dan una hora para el almuerzo, luego volvemos a trabajar, y a la hora que nos digan a las 5 a las 6, a las 7, a las 8 o a las 9, a esa hora volvemos, nada más llegamos a la casa a bañarnos a cocinar lo de ese rato y lo del día siguiente para el almuerzo y luego a descansar (Trabajador guatemalteco #3).

Los días libres no hay variedad de actividades que puedan realizar. Por un lado está la necesidad de generar ahorros y, por el otro lado, el aislamiento espacial y las dificultades de movilidad. Generalmente el día libre es el domingo, pero también pueden tener días de descanso a la mitad de la semana cuando no hay trabajo. Esos días que no hay trabajo, tampoco hay paga, entonces los jornaleros no acostumbran salir, en cambio aprovechan el día para reposar, se quedan en su casa mirando la televisión, cocinando, limpiando o salen a dar un paseo en bicicleta. Los domingos, la situación es diferente, acostumbran visitar la localidad mas cercana, curiosear en las tiendas, comprar algo para llevar a su país, salen buscando platicar con los compañeros de otras granjas, tratando de distraerse, comiendo en un restaurante, disfrutando de la tarde e intentando hacer del día de descanso un día diferente.

[¿Qué haces en tus días libres?] *Sobre todo descansar y a veces trato de leer y cuando está la temporada fuerte el día nada más te alcanza para lavar, para hacer las cosas que tienes que hacer.* [¿Y cuándo vienes a San Rémi?] *Voy al Centro de Apoyo, a la IGA [supermercado] y a las casas de envío (Trabajador guatemalteco #1).*



Foto 12. Camiones de las granjas, que transportan a los trabajadores a los pueblos cercanos (Calderón, 2012).

Los lugares que frecuentan en sus días libres son supermercados, restaurantes, oficinas de envío de dinero, algunos asisten a las iglesias o a la liga de fútbol; también frecuentan las tiendas de segunda mano, de bicicletas, de ropa y de electrodomésticos, y los que se encuentran cerca de los Centros de Apoyo, los visitan. Los trabajadores agrícolas están por un lado aislados espacialmente y por el otro están socialmente excluidos de la vida cotidiana de las comunidades. Las relaciones con la gente local se limitan al intercambio comercial y al trabajo³⁶.

³⁶ Para mayor información sobre este tema se puede consultar a Díaz, 2013 y Bélanger, 2013.

Las relaciones que construyen los saint-rémois con los guatemaltecos y mexicanos están matizadas por el espacio físico en el que se establecen y a su vez se encuentran condicionadas por la estructura misma de los programas de trabajo “temporales”. Así, encontramos que en la zona agrícola, las relaciones tienen un sentido meramente laboral y se jerarquizan bajo dos roles, uno está ejecutado por el empleador, quien es el que somete y el otro, por el trabajador, quien en general no tiene la posibilidad de defender sus derechos, asumiendo el rol de subordinado, posición que se refuerza por dos instituciones, la familia y la religión (Díaz, 2013: 267).

Los jornaleros, en general, señalan que reciben buen trato de los comerciantes y de la gente local, y que incluso, en los comercios se han preocupado por aprender un poco de español. Pero fuera del trato que tienen con los comerciantes, los jornaleros se sienten segregados en las comunidades rurales de Quebec.

[¿cómo los tratan la gente de los comercios?] *Pues re-bien, fíjate, re-bien, gracias a Dios casi en todos los lugares a que he ido son bien amables, a veces no entienden el español, yo para hablar francés no creo, no me siento capaz algunas palabras como preguntar cuanto vale o cosas así, sí lo hago, pero la gente comprende cuando uno no puede hablar francés, buscan la forma de explicarle a uno, antes no hablaban español, pero ahora en cualquier negocio ponen una que es bilingüe, ponen personal que es bilingüe. Está bien, siento que esta bien* (Trabajador mexicano #4).

[¿conviven con la gente del pueblo?] *A mi parecer la relación con los canadienses, ellos viven su mundo y nosotros el nuestro, siempre va a ser así, porque ellos como canadienses siempre nos van a ver así como trabajadores. Pero si nos pudiéramos a soñar, considero que tendría que ser un trato más dócil el canadiense que las cosas fueran mejor con nosotros. Pero pienso que no se podría lograr. El canadiense tienen una forma de vivir, que el mexicano quisiera que la relación fuera diferente, pero no es. Entonces no debemos tan drástico que la patrona sea tan mala, porque hay otros patrones peores, es consciente la señora. Pero también cuando su producto y las cosas no le salen bien, lógico que explota. Con los del pueblo, yo pienso que el idioma que no nos podemos... uno no sabe que nos dicen, tanto que nos pueden estar insultando o saludando, uno no sabe, las costumbres de ellos son otras y las nuestras son otras y pues nunca vamos a poder convivir, son fronteras que tenemos por el idioma. No tenemos ninguna convivencia con la gente de aquí, solo con los patrones, y sólo es en el trabajo. Yo con mi patrona llevo 6*

temporadas, ya nos conocemos pero de allí no pasa, no convivimos (Trabajador mexicano #2).



Foto 13. Trabajadores de compras (Calderon, 2012).

El trabajo agrícola estacional en Canadá está marcado por la movilidad de los jornaleros que realizan desplazamientos con cierta periodicidad, recursividad y reversibilidad, es decir no son migrantes definitivos, sino que están en la movilidad constante. La imposibilidad legal de establecerse en Canadá y la necesidad económica de salir cada temporada de su país de origen, genera que los jornaleros realicen su movilidad incluyendo nociones de *efectividad* (donde se está realmente) y *afectividad* (donde se quiere estar, imaginario). Al entrevistarlos en Canadá los escuchamos insertos en el trabajo temporal que es parte de su vida *efectiva* (donde están realmente), la vida que no les permite establecerse ni formar redes. Al mismo tiempo, como reflejo de su identidad y sus necesidades emocionales, viven la temporada *afectivamente* (con apego sentimental) en su lugar de origen; es decir sus aspiraciones, deseos y sus metas son establecidos en su lugar de residencia principal que es la

comunidad de salida. Su futuro lo planean en la comunidad de origen, muy pocos trabajadores se llegan a cuestionar lo contrario.



Foto 14. Trabajadores formados para enviar dinero a sus países de origen (Calderón, 2012).

[¿Qué planes tienes para el futuro?] *En cuanto a venir ni siquiera lo he pensado, entonces en parte no soy yo el que decide, puedo decir quiero venir 10 años, pero qué se yo de mi futuro si Dios no quiere, si en Guatemala pasa un accidente y ya no tengo la oportunidad de venir, no, no lo he pensado. Sin embargo para mis planes en Guatemala si necesito bastante para salir adelante al menos unos 10 viajes, para eso administrando bien el dinero, para poner un negocio, porque como ahorita imagínate, uno no tiene nada allá en Guatemala, yo quisiera comprar terreno tal vez un vehículo y poder trabajar y sembrar y dedicarme a eso, si la oportunidad me lo da el destino, tener un negocio aunque sea pequeño, propio, con eso seguiría muchos años viniendo aquí a Canadá y bien administrados de lo contrario todo se iría, no sé el dinero se termina y uno no hace nada, porque si lo he visto en otros compañeros que han viajado, a veces no se administra bien el dinero, las cosas cambian y si tienes una buena administración y de una meta que uno se ponga para poder salir adelante, de una meta que uno se ponga para poder salir adelante. Eso creo (Trabajador guatemalteco #3).*

Sí, yo siento que ya es tiempo de que nos vayamos retirando poco a poco, mi pensada es venir otro año, esa es mi pensada venir otro año y dedicar mas

tiempo a la familia, tengo un hijo de siete años y quisiera estar más tiempo con él, es mi hijo el mas chico (Trabajador mexicano #6).

Hemos visto que el día a día de los trabajadores es rutinario, largo, desgastante y con pocas oportunidades para realizar alguna actividad fuera del trabajo. Los días libres tienen la posibilidad y necesidad de realizar alguna otra actividad. La importancia de los Centros de Apoyo para los jornaleros tiene que ver con los servicios recibidos, el acompañamiento durante su estancia o simplemente con brindarles un espacio de uso social en Canadá.

Yo cuando llegué aquí a este lugar veía que los compañeros venían y decían: - aquí hay un Centro de Apoyo, y te apoyan y te enseñan para hablar el francés-. Y ya fue un día que decidí venir y voy a ver que... y ya pasé y ya nos dieron apoyo aquí, yo metí la ayuda paternal y todo eso, y pago de impuesto y ya nos empezamos a relacionar así. Siempre nos han apoyado en todo, hasta nos prestan las computadoras, para comunicarse con la familia. Y siempre que venimos a comprar, venimos sólo un rato aquí, aunque no tengamos problemas, sólo pasamos a verlos (Trabajador mexicano #2).

Yo antes la ayuda paternal no la sabía, las becas, los pagos de impuestos, por decir así. Si tenemos que ir al hospital uno habla con ellos y ellos ayudan a llevarnos, si nos sirve bastante. Bueno de eso si estamos muy agradecidos con el Centro de Apoyo, con "X" [se omite el nombre del trabajador del Centro de Apoyo] porque nos ha apoyado a varios compañeros con varias cuestiones de la paternidad, de los impuestos, nos han apoyado de una gran manera y se los agradecemos bastante que nos ayuden y de Dios recibirán la recompensa. Pero sí estamos muy agradecidos con el porque todos los trámites que se han hecho por medio del Centro de Apoyo han sido muy eficaces. Estamos muy agradecidos (Trabajador guatemalteco #1).

Para mí está bien y bueno, ha ayudado a muchos y nos ha ayudado a muchos, no tengo nada de quejas, lo contrario, tengo mucho agradecimiento, nos ayudan para cualquier problema, están para ayudarnos y siempre nos ayudan, En los momentos más difíciles como cuando uno está en las enfermedades o problemas ellos nos ayudan mucho. Problemas con los patrones y así (Trabajador mexicano #7).

Fíjate que el apoyo que nos dan aquí ha sido de una manera extraordinaria, sorprendente, no hombre uno se siente aquí como en familia, fíjate Anaid. Cualquier duda que uno tiene aquí se puede venir aquí a resolver y ver. Si uno dice cómo le hago con esto, a uno le dan una idea y no solo eso, le hacen el trabajo. Yo cambie de farma y cuando vine yo quise saber como estaban, los que eran los cheques del impuesto, entonces llamé y vine aquí y dije : -cómo puede hacer para saber eso-. Y uno de los asistentes de aquí y de las personas que están encargados del centro, por internet averiguo el nombre de la empresa, el nombre de la farma que esta por allá muy lejos, hablo con el patrón y pregunto como esta eso del cheque de los impuestos, entonces el patrón dijo: -si ya lo recibí, pero como el no esta aquí lo mando de nuevo al Consulado-. Y de allí hizo toda la gestión para que vienen a la nueva dirección que tengo y todo lo hizo el centro de apoyo y ya me llegó el cheque y ya lo tengo en mis manos, yo no lo hubiera hecho si no estuviera el Centro de Apoyo, yo no lo hubiera logrado si no estuviera el centro de apoyo yo no lo hubiera logrado, así de fácil uno pierde \$100 o \$200 dólares, eso es un punto de toda la ayuda que nos dan, o sea que de que están haciendo buen trabajo si lo están haciendo (Trabajador guatemalteco #3).

Yo tenía experiencias, estaba trabajando en unas organizaciones en Guatemala. Con una organización indígena que también se habla de derechos humanos. Por ejemplo, lo que decía de un programa de formación político-ideológico, tener tal vez reuniones de capacitación de formación a los trabajadores, que sé yo elegir y llamar a unos tres o cuatro de cada granja y capacitarlos sobre los derechos. Por ejemplo, aquí guatemaltecos hay muchos que están y no hablan bien el español. Y eso da un poco mas de miedo, porque uno no puede hablar bien y es cuando mas lo maltratan a uno. Yo pienso que también debe darse esta tipo de información en los idiomas maternos de las diferentes personas que vienen, porque hay algunas personas que no muy bien hablan español. Yo pienso que también aquí cuando hay algún problema y hay apoyo del sindicato, pues también se aprende. Pues yo tengo un compañero que es mexicano que no habla bien español, cuando llego a una situación que lo operaron por una hernia, pues él tuvo que defenderse. Pero fue a través del Centro de Apoyo, pero él es ahora el que nos anima, a pesar de que no habla muy bien español, pero se defendió y pues allí está y nos ha ayudado mucho, cuando yo hablo con ellos intercambiamos, así animan bastante, o sea han visto resultados positivos del trabajo que hace el Centro de Apoyo (Trabajador guatemalteco #9).

Las relaciones de los jornaleros con los encargados de los Centros de Apoyo se establecen mas allá de los servicios:

Pues poco a poco uno se va dando cuenta cuales son sus derechos. Acá yo nada más paso a saludar porque no tengo problemas, pero si veo que si, sí tienen problemas si los ayudan bien aquí (Trabajador mexicano #8).

Bueno, la mera verdad lo conocía anteriormente por este cuando estaba la difunta Patricia, la que fue más que todo que luchó por nosotros, lo conocí en un día que hizo una fiesta aquí cerquita. Y ya llegué y decían que esta ayudaba a la gente y pues dudaba un poco yo porque en Guatemala nos decían que quien entra al sindicato sale del programa, pero no fue así, siempre desde ese tiempo cuando también murió ella y ya quedo la siguiente Andrea, la mexicana, quedo ella, llegaba a la farma con nosotros, todo, y nos explicaba cuáles son nuestros derechos todos, firmamos y entramos todos allí, aquí al centro, porque, porque nos ayudaba a muchas cosas, por ejemplo, un papel que nos llega, pues nosotros no sabemos porque esta en francés y a lo mejor que debemos o nos deben y no se que dice. Y si le pedimos a la señora: -yo no se de eso yo se de brócoli-, y allí quédate ya no hay mas de que hablar y pues aquí uno viene dice: -por favor tradúzcame esto-, ok si, rápido le traduces y no hay problema todo sale bien. Y por eso nos ha gustado (Trabajador guatemalteco #7).

En el contexto en que se encuentran los jornaleros en las comunidades rurales de Quebec (aislamiento social y lingüístico, restricciones de movilidad, carencia de espacios para el desarrollo social), es importante la existencia de los Centros de Apoyo como espacios para desarrollar su vida social. Buscamos profundizar en las formas de solidaridad social y los vínculos de los trabajadores migrantes con la organización sindical.

Hay una falta de espacios donde los jornaleros pueden socializar, así que los centros funcionan como espacios de encuentro, intercambio, acercamiento, que les permiten a los trabajadores conocer a los compañeros de otras granjas, países, regiones o encontrarse con el vecino de la comunidad de origen. Entre ellos suelen preguntarse qué trabajo hacen en sus respectivas granjas, cómo los tratan los encargados, cómo son sus casas, cuántas horas de

trabajo tienen, dónde están localizados. De esta forma, los jornaleros conocen la situación en la que se encuentran los otros y ellos mismos, y comienzan a hacerse conscientes de que forman parte de un grupo que comparte circunstancias comunes, problemas y necesidades.

Durante el trabajo de campo se observó que en muchas ocasiones los jornaleros llegan a los Centros de Apoyo buscando con quien charlar y compartir algo de lo que les pasa, pueden hablar de su trabajo, pero también comparten las características de su localidad: qué clima tiene, qué fiestas realizan, cerca de qué otras comunidades se encuentran, quiénes son sus paisanos, su familia, cuántos hijos tienen, sus nombres y los de su esposa, sus apellidos y cuáles son sus planes para el futuro. En fin, es evidente la necesidad de tener con quien interactuar y poderlo hacer en el idioma propio, salir un poco del círculo de los compañeros de las granjas y darse cuenta que hay más como ellos y que en los centros encuentran a alguien con quien compartir.

Además de los servicios que brindan los Centros de Apoyo, también se realizan en estos espacios algunas celebraciones. Las celebraciones y fiestas son importantes por el contraste con la falta de espacios para la expresión de la cultura y la socialización. Se suele celebrar la fiesta del día del padre, que coincide con la inauguración de la temporada laboral y la apertura de los locales de apoyo, así como la fiesta de la independencia de México, Guatemala y el Salvador. Las fiestas se desarrollan en los estacionamientos de los locales, se prepara y reparte gratuitamente comida, normalmente de tipo mexicana, que los compañeros centroamericanos han aprendido a apreciar aunque aún tienen sus cautelas con el picante. Se hacen concursos, como competencias de carreras, saltos o relevos para repartir algunos premios. También se han llegado a realizar talleres de percusiones con instrumentos de reciclaje, así como obras de teatro y talleres de baile. Los jornaleros son tímidos para participar. Los podemos observar haciendo fila para recibir un refresco o para hacerse un taco y un poco callados en pequeños grupos alrededor del evento, observando como

se desarrolla el evento y tomando valor o eligiendo a un compañero para participar en las actividades.



Foto 15. Concursos en la fiesta de la independencia, Saint-Rémi. Foto tomada por Anaïd Ortíz.

Lo más importante de las fiestas es la música, cumbias, salsas, rancheras, duranguense, corridos y norteñas que no pueden faltar, los Tigres del Norte son de los favoritos así como la Sonora Dinamita. Alguno de los organizadores se encarga de poner la música, pero también los trabajadores se acercan y piden que se conecte su teléfono celular para reproducir sus canciones favoritas. Los trabajadores quieren bailar, pero lastima que todos son varones y muchos se quedan con las ganas. Ocasionalmente, a las celebraciones se llegan a acercar algunas personas locales, entre ellas está el encargado del bar que aprovecha la fiesta para hacer su venta, pero también se puede acercar alguna joven o señora del pueblo, las cuales son invitadas a bailar. Otras de las candidatas para el baile son las trabajadoras del Centro de Apoyo y las voluntarias. Las mujeres que están en la fiesta, las cuales podemos contar con los dedos de una mano,

pueden pasar toda la tarde bailando, pues son muchos los trabajadores que quieren distraerse un poco y divertirse la ritmo de sus canciones favoritas.

Un grupo de trabajadores agrícolas mexicanos ha formado un cuarteto que interpreta canciones populares norteadas, se han nombrado “*Los jornaleros*” y sus presentaciones son muy aclamadas por sus compañeros. Este grupo tiene una canción de su autoría, que se llama *El jornalero*, dicha melodía describe la vida de los trabajadores migrantes en Canadá, sobra decir que es la canción favorita de los trabajadores. En una fiesta esta canción puede ser interpretada varias veces, a la vez que todos la corean, la graban con su teléfono y la bailan con gran sentimiento. Esta es la letra de la melodía:

El Jornalero, escrita por “Los Jornaleros”

*El jornalero se va, ya esta partiendo el avión
su destino es Canadá lo espera ya su patrón
pa’ llevarlo a descansar y otro día a su labor*

*Mi orgullo es ser mexicano y jornalero a la vez
me las rifo trabajando lo que me pongan a hacer
me las sé de todas a todas al derecho y al revés*

*Cosechamos el tabaco, frutas, legumbres también
nomas hagan bien sus cuentas cuanto rendimos al mes
por eso es que los patrones nos tienen que tratar bien*

*Los latinoamericanos dejan su localidad
llegan a Estados Unidos y también a Canadá
unos nos vamos por gusto y otros por necesidad*

*Capataces y encargados tomen esto bien en cuenta
no le den a sus paisanos no se pasen de las cuentas
un refrán dice: que los que mucho abarcan poco aprietan*

*Se despide el jornalero con su puño de billetes
me los gane trabajando con el sudor de mi frente
adiós estos bellos campos de las tierras canadienses.*

La fiesta termina con algunos trabajadores muy contentos de celebrar y otros un poco alcoholizados aprovechando el reposo del domingo y la ocasión. Los jornaleros se retiran en grupo a su granja, y los que más tarde se van, alrededor de las 7pm, son los que viven cerca o pueden llegar a su finca en bicicleta.



Foto 16. Presentación de “Los Jornaleros” fiesta de las culturas Saint-Rémi. Foto tomada por Anaid Ortíz.

Conclusiones

En esta investigación se ha discutido el uso y la apropiación que los trabajadores agrícolas mexicanos y guatemaltecos realizan a los Centros de Apoyo del TUAC. Se ha mostrado, a partir del material etnográfico recolectado en diversas áreas de la Provincia de Quebec, principalmente en Saint-Rémi y Saint-Eustache, que los jornaleros en la ausencia de espacios para su socialización y esparcimiento utilizan los Centros de Apoyo como espacios de vida para reproducir su cultura. Durante el desarrollo del trabajo de campo encontramos que la sindicalización es muy incipiente y que en torno a este proceso suceden otras actividades trascendentales. La metodología utilizada en esta investigación nos permitió examinar más allá de la eficacia de la sindicalización para analizar cómo los trabajadores se apropian del espacio del sindicato. En este sentido, indagamos en el uso social que le dan los trabajadores a los Centros de Apoyo, y la manera como los jornaleros resuelven parte de su necesidad de crear una comunidad y de socializar.

Con el propósito de comprender las características del trabajo agrícola migrante en Canadá, en el primer capítulo de esta investigación: *Los trabajadores temporales y la movilidad espacial humana: aspectos conceptuales* se analizan diversas perspectivas teóricas de la migración. Comenzamos con el estudio de los enfoques de la migración y los mercados de trabajo. Observamos que en el mundo contemporáneo, hay una creciente mundialización del trabajo temporal. Los mercados de trabajo internacionales tienen características de flexibilidad laboral, segmentación del empleo, empresas globales y trabajadores internacionales. Es en este contexto que se crean los programas de empleo temporal. Las diferentes teorías sobre el *mercado de trabajo* y la migración aportan elementos útiles para el análisis del contexto laboral y las causas de expulsión y atracción de los trabajadores agrícolas. Podemos observar que los Estados y las instituciones nacionales se encuentran debilitadas a causa de problemas de desempleo serios, generando

una mano de obra a bajo costo por falta de infraestructura, tecnología y educación. Esta asimetría lleva a la movilización de actores sociales cada vez más vulnerables dentro en un contexto global de la *Nueva División Internacional del Trabajo* entre países desarrollados y países dependientes, entre la sociedad tradicional de origen y la sociedad receptora industrializada. Por su parte el desarrollo tecnológico contemporáneo crea condiciones en los medios de comunicación que facilitan la movilidad. Sin embargo, la movilidad no es la misma para todos los actores sociales, las asimetrías que tienen que ver con el origen nacional, el nivel económico, la profesión, entre otros. En el caso de la migración temporal se puede considerar la movilidad de los trabajadores agrícolas internacionales como un producto del capitalismo, donde los países industrializados recurren cada vez más a la mano de obra migrante, de la misma forma que los migrantes están subordinados al empleo que desempeñan en dichos países. Esta sujeción genera, a su vez, una dependencia a las remesas de los migrantes en el país de origen.

Además de las características migratorias que proporcionan los mercados de trabajo, es también importante analizar la movilidad espacial de los trabajadores rurales más allá de la dimensión económica, para tener una perspectiva más amplia de la problemática. Sobre este tema nos detenemos en la segunda parte del primer capítulo de esta investigación. Como lo mostró el enfoque transnacional, los migrantes realizan actividades transnacionales que les permiten enfrentar las carencias y las dificultades en el lugar de llegada. Las redes de migrantes y las comunidades transnacionales que funcionan como espacios de solidaridad para disminuir las vulnerabilidades sociales y económicas, son prácticamente inexistentes para los trabajadores agrícolas en Quebec. Esto sucede por su aislamiento espacial y sus restricciones a la movilidad. Dadas tales condiciones, los Centros de Apoyo del TUAC son de gran valor para los trabajadores migrantes, ya que sirven como espacios de intercambio posibilitando la comunicación y la solidaridad entre trabajadores y el sindicato.

En la tercera parte del primer capítulo, nos detenemos en el análisis del enfoque de las movilidades, el cual introduce nuevas herramientas conceptuales para el estudio de las prácticas espaciales relacionadas con la movilidad internacional, teniendo en cuenta las características del mundo contemporáneo. La condición de circularidad migratoria de los jornaleros, así como sus temporalidades, pueden ser estudiadas a partir de la teoría de las movilidades, analizando el continuo entre el espacio de salida y el de llegada, que es precisamente donde se constituyen los espacios de vida creados y/o adoptados por los migrantes. En esta investigación los Centros de Apoyo son observados como espacios de vida, ya que en la ausencia de otros espacios de socialización y de redes sociales y el aislamiento de que son objeto en las granjas donde trabajan y viven los jornaleros, los centros posibilitan el desarrollo de una convivencia social en Quebec. Los trabajadores agrícolas al apropiarse de los Centros de Apoyo como espacios para la socialización, interacción y esparcimiento, promueven vínculos y generan posibilidades para la expresión de su cultura.

En el segundo capítulo de esta investigación: *La política canadiense de inmigración de trabajadores agrícolas: el caso del PTAT y el Proyecto Piloto* mostramos cómo, a partir de la demanda histórica de mano de obra para el campo canadiense, la estrategia gubernamental y empresarial se ha dirigido hacia la creación de programas de empleo temporal. El gobierno canadiense impulsa una agenda para trabajadores huéspedes buscando satisfacer su demanda de mano de obra agropecuaria, contratando extranjeros por debajo del salario mínimo canadiense y por fuera de las condiciones de trabajo establecidas para sus connacionales.

La política migratoria canadiense tiene características restrictivas para todo tipo de migrantes no calificados, ya sean temporales, solicitantes de asilo o indocumentados. Piché (2008:46) señala que en el mundo contemporáneo hay un régimen global de migración restrictiva y represiva. La inmigración, con el

derecho a la residencia permanente, se reserva para una élite de trabajadores altamente calificados. Los trabajadores migrantes realizan las labores que los nacionales no hacen, preferentemente mediante el empleo temporal. Este sistema tiene las siguientes características: a) es global; b) las necesidades demográficas y económicas crean una desigualdad Norte-Sur; c) hay un amplio consenso sobre la importancia de este tipo de régimen de migración, un consenso que implica una alianza entre los empleadores y gobiernos, en gran parte con el apoyo de la opinión pública y los medios de comunicación sobre la necesidad de limitar la inmigración; y d) las ONG y las Naciones Unidas tienen una capacidad de acción e injerencia débil en lo que respecta a los derechos humanos de la mano de obra migrante.

La mano de obra extranjera es vista como una alternativa para el gobierno canadiense, no precisamente porque haya escasez de trabajadores locales, sino porque el Estado puede regular sus condiciones de trabajo, de tal forma se observa cierta 'escasez' de fuerza de trabajo, de mano de obra barata, endeble política y administrativamente. "Para aclarar, lo que hay es una 'escasez' de un cierto tipo de fuerza laboral [...] en Canadá hay 'escasez' de mano de obra barata y subyugada políticamente" (Preibisch, 2000:60). Como se ha analizado, los trabajadores temporales tienen un lugar permanente en la economía pero no han logrado tener un lugar permanente en la nación. Esta categoría de migrantes temporales muestra que los jornaleros son apreciados sólo como agentes económicos, pero no son sujetos de derechos. Mantenerlos en la categoría de temporales es una manera de decirles que no son deseables para formar la sociedad canadiense a largo plazo.

A pesar de las condiciones de trabajo y exigencias laborales, a los programas de empleo analizados en esta investigación no les faltan candidatos. La pobreza en las comunidades de origen, la falta de empleo digno, así como el escaso desarrollo económico de los países de origen, son factores que llevan a los jornaleros a buscar empleo fuera de su nación. Por otro lado, podemos observar un crecimiento del empleo temporal, específicamente con la creación de nuevos programas, como lo es el Proyecto Piloto. El establecimiento del

Proyecto Piloto y su posible extensión en otros países puede indicar una disminución de empleo por medio del PTAT y de los acuerdos intergubernamentales. La agricultura en Canadá utiliza para su desarrollo programas de empleo temporal, los cuales se adaptan a las exigencias de la economía y la política contemporánea, permitiendo cada vez mas una mayor intervención de actores privados, creando condiciones de flexibilización de los mercados laborales, y aumentando la disponibilidad de los trabajadores migrantes en condiciones de precariedad, lo que permite el establecimiento de relaciones de trabajo abusivas.

Las problemáticas de los trabajadores agrícolas son amplias y variadas. Por esta razón, la protección de los derechos de los trabajadores no es tarea fácil. Diversos organismos gubernamentales son los encargados de velar por los derechos de los trabajadores migrantes. En esta investigación nos detenemos en la exploración del Consulado de México en Montreal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Consulado de Guatemala en Montreal. Además de los organismos gubernamentales antes mencionados, existen otras instituciones en Quebec que tienen como objetivo desarrollar mecanismos que permitan mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los jornaleros. Entre esas instituciones, encontramos, principalmente, a la Comisión de las Normas de Trabajo³⁷, la Comisión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo Quebec³⁸, la Comisión de los Derechos Humanos y los Derechos de la Juventud en Quebec³⁹ y organizaciones civiles como *Migrant Workers Rights*⁴⁰ y el Consejo Canadiense para Refugiados⁴¹.

Buscando garantizar los derechos humanos de los migrantes internacionales, los organismos gubernamentales y las organizaciones civiles elaboran recomendaciones para la protección de los jornaleros en el PTAT y en el Proyecto Piloto. Los organismos coinciden en ciertas condiciones mínimas

³⁷ Commission des Normes du Travail (2013).

³⁸ Commission de la Santé et de la Sécurité du travail (2013).

³⁹ Commission de Droits de la Personne y de Droits de la Jeunesse du Quebec (2013). Consultar Carpentier (2010)

⁴⁰ Migrant Workers Rights (2013).

⁴¹ Canadian Council for Refugees (2013).

para el funcionamiento de los programas, señalando que, a pesar de las características de los mercados de trabajo internacionales, es posible concebir programas de trabajadores extranjeros temporales que sean aceptables desde la perspectiva de los derechos para los migrantes, siempre y cuando cumplan con las siguientes condiciones mínimas: 1) el carácter temporal del empleo debe ser una opción voluntaria del trabajador que debe tener acceso a la residencia permanente, si así lo desea; 2) el trabajador no debe estar ligado a un empleador y debe considerarse la libre circulación en el mercado de trabajo; 3) poner en marcha mecanismos independientes y eficaces con el fin de garantizar la protección de los derechos de los trabajadores; y 4) los casos de abusos deben ser sancionados de manera eficiente y no sólo estar basados en denuncias.

En el tercer capítulo: *Los Centros de Apoyo de la Unión de Trabajadores del Comercio y la Alimentación* analizamos cómo los trabajadores agrícolas mexicanos y guatemaltecos en Canadá se acercan al sindicato TUAC buscando mejorar sus condiciones de vida y trabajo. A pesar de la posibilidad legal de sindicalización en Quebec, por medio del trabajo de campo y el análisis teórico, encontramos que las posibilidades de sindicalización de los trabajadores agrícolas temporales son limitadas, ya que los jornaleros se encuentran dentro de rígidos acuerdos que dificultan y reprimen la sindicalización. A pesar de este contexto, el TUAC y los Centros de Apoyo logran la sindicalización de un número reducido de jornaleros, y además cumplen con otras funciones relacionadas con el acompañamiento de los trabajadores al respaldarlos socialmente, cubriendo un vacío en las necesidades de esparcimiento, socialización y recreación de los migrantes al crear espacios que posibilitan y fomentan el desarrollo de su vida social.

A pesar de las diversas dificultades para la sindicalización, generadas por las dificultades legales y la falta de capacidades operacionales, este recurso es una alternativa para minimizar los problemas que enfrentan los jornaleros. En la

lucha por la protección de los trabajadores agrícolas temporales el TUAC ha desarrollado diferentes estrategias, una de ellas es la creación de los Centros de Apoyo en las zonas rurales de Canadá, estos espacios buscan ser el medio para acercarse a los problemas y necesidades que surgen en la cotidianidad de los jornaleros. Las campañas que desarrolla el TUAC son relevantes por evidenciar los abusos y visibilizar a los trabajadores agrícolas temporales. Más allá de las grandes batallas legales, también se puede destacar la importancia del trabajo día a día sobre el campo que realiza el sindicato.

Nos detenemos en el uso de los Centros de Apoyo como espacios de vida, ya que es a través de los servicios que prestan los centros que se posibilita a los jornaleros involucrarse con el sindicato. Los centros son espacios sociales formados por el sindicato y más allá del propósito por el que fueron concebidos: la sindicalización, posibilitan el desarrollo de la vida social de los trabajadores. Por esta razón en esta investigación analizamos a los Centros de Apoyo como espacios de vida para los trabajadores agrícolas. El *espacio de vida* es todo espacio socialmente producido y construido (Galdas, 2008:13-14). Abarca todo el espacio practicado por los migrantes (espacio de origen, tránsito, establecimiento y regreso), su funcionamiento consiste en un conjunto de actores con sus propias lógicas, sus formas de operación y sus prácticas elementales y complejas. Los migrantes son los actores de sus espacios, por medio de sus representaciones individuales y/o colectivas, dándoles sentido. Sirven de apoyo a todo tipo de manifestaciones articuladas por los actores sociales en su dinámica migratoria, funcionando como un 'continuo' a diferentes escalas (regional, intercontinental, global). En su situación de movilidad constante, el espacio de vida se extiende entre el espacio original de salida y el espacio de llegada, que se encuentran discontinuos físicamente, pero afectiva y simbólicamente unidos en la tensión permanente entre el espacio del aquí y del allá (Simon, 2008:14).

Expuesto todo lo anterior, consideramos que en esta investigación hemos podido demostrar que en Quebec el aislamiento espacial de los trabajadores, las diferencias lingüísticas que generan dificultades de integración, interacción

y socialización con la población local, así como la escasez de tiempo libre, generan condiciones en las que los jornaleros no cuentan con espacios para desarrollar su vida social, al igual que carecen de las condiciones para la expresión de su cultura originaria. Al apropiarse de los Centros de Apoyo como espacios para la socialización, interacción y esparcimiento, los jornaleros promueven los vínculos entre sí y generan posibilidades para la expresión de su cultura. La diversidad de sus demandas y la ausencia de espacios e instituciones de apoyo y protección, hacen de estos Centros espacios casi únicos para desempeñar una diversidad muy amplia de tareas acordes a las necesidades de los jornaleros. Sin embargo, los centros no tienen ni el personal suficiente ni los recursos para cubrir todos los casos y necesidades. Para garantizar su continuidad es imperante que se establezcan claramente los objetivos del lugar, porque son espacios de suma importancia para los jornaleros, e incluso han sido vitales para algunos de ellos.

También llegamos a la conclusión que los trabajadores migrantes generan retos para este sindicato y para cualquier organización laboral que busque representarlos efectivamente. Sus características de vida y trabajo, situadas en la constante movilidad, requieren de medidas específicas para lograr un impacto y sustento que tiene que generarse tanto en el país de salida como en el de llegada. Por todas las dificultades que hemos observado que enfrentan los TAT, es importante desarrollar la movilización sindical por ser un área que ofrece grandes posibilidades y que ha sido pobremente explorada.

La intervención sindical puede ser concebida como una estrategia política y humanitaria eficaz a corto plazo que genere pequeños avances en las condiciones de trabajo y de vida de una mano de obra altamente vulnerable, trayendo la atención de un amplio público canadiense. Sin embargo la presente y futura supervivencia de programas como el PTAT (y en Estados Unidos el H2A y H2B) dependerá de su utilidad al capital, y que la utilidad esta ahora y en el futuro previsible atada a la participación de los trabajadores con estatus no libre. Es necesario no suscribirse a intimidaciones conspirativas que los programas de trabajo temporal representan "un plan calculado por el capital a un menor coste laboral por una intensificación del trabajo y la reducción del

costes salariales en un menor cada vez mayor de los mercados laborales” (Ness, 2007:457) – incluso si ellos no tienen ese efecto- en el fin de socavar la organización colectiva de los trabajadores nacionales (*trad. propia*, Binford, 2013:192).

A nuestro modo de ver, algunas formas de impulsar la sindicalización deberían de crear redes sociales de TAT en sus comunidades de salida, así como crear coaliciones entre sindicatos de determinadas industrias y asociaciones de trabajadores migrantes, estableciendo puentes con actores políticos interesados en defender sus derechos laborales, políticos y sociales, formando alianzas con organizaciones civiles, sindicatos y ONG, tal como lo ha planteado Noiseux:

Por lo tanto, el caso de los trabajadores migrantes estacionales pone en evidencia una cuestión fundamental para los sindicatos en la época de la globalización neoliberal, respecto a coordinar las luchas sindicales a un nivel que trascienda las fronteras nacionales. En ese sentido, el apoyo del TUAC a los trabajadores migrantes estacionales refleja una toma de conciencia al respecto (*trad. propia*, Noiseux, 2008:670-671).

Es necesario, también, ampliar las acciones de defensa de los derechos de los trabajadores más allá de las fronteras nacionales. Esto exige la articulación de los jornaleros, el sindicato y las organizaciones locales para identificar, acceder y hacer frente a un objetivo común internacional, conectando lo local con lo internacional para avanzar en las agenda del día a día. Por medio del desarrollo de acciones transnacionales se pueden crear coaliciones entre grupos que formen estrategias conjuntas en términos de solidaridad laboral. En síntesis, planteamos que la tarea del TUAC, para tener mayor fuerza y efectividad, podría ser la de vincularse con otras organizaciones sociales para construir acciones transnacionales que fortalezcan las atribuciones sociales de los trabajadores agrícolas temporales en Canadá. Siguiendo con lo anterior habría que pensar en reformular un nuevo concepto de sindicalismo, que corresponda a la naturaleza de la nueva clase obrera global. Un

sindicalismo que incluya a los diferentes tipos de trabajadores transnacionales y temporales, a los desempleados y a los trabajadores informales, entre otros.



Foto 17. Las bicicletas de los trabajadores afuera de la casa de envío y la sonrisa al final del día (Calderón, 2012).

Anexos

Anexo 1

Compromisos, requisitos derechos y obligaciones de las instituciones y actores involucrados en el PTAT y el Proyecto Piloto.

I. El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales con México

El Memorandum de entendimiento entre ambos gobiernos establece los siguientes compromisos básicos para el desarrollo del programa (Muñoz, 2011:11-14):

México se compromete a:

- Recibir solicitudes de empleo en Canadá;
- Reclutar y seleccionar trabajadores agrícolas;
- Realizar examen médico al trabajador;
- Documentarlo y enviarlo a Canadá.

Canadá se compromete a:

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

Trabajadores:

Requisitos de ingreso

- Vivir en zona rural;
- Contar con experiencia en agricultura;
- Apicultores deben tener experiencia mínima de cinco años;
- Preferentemente entre 22 y 40 años de edad;
- Hombres: preferentemente casados con hijos y/o dependientes económicos;
- Mujeres: preferentemente madres solteras y/o con dependientes económicos;
- En algunos casos aprobar el examen de aptitudes.

Obligaciones

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

Derechos

- Recibir el salario mínimo de acuerdo a la provincia correspondiente;
- No ser sujeto de un descuento mayor a 700 dólares canadienses por concepto de transporte y/o vivienda, así como por visa y permiso de trabajo;
- Seguro de vida a través de Royal Bank Canadá (RBC);
- Cobertura médica por accidentes fuera del trabajo (RBC);
- Cobertura médica incapacidad por accidente o enfermedad laboral por Work Safe Canadá;
- Plan de jubilación o fondo de retiro (Canada Pension Plan);
- Contar con seguridad social en el rubro de paternidad (Employment Insurance);
- Recibir reembolsos y/o devolución por concepto de pago de impuestos (Incom Tax), de acuerdo los que acredite conforme a la normatividad;
- Un día de descanso por cada 6 de trabajo;
- Alojamiento gratuito en condiciones adecuadas (revisadas por el Ministerio de Salud de Canadá).

Empleadores:

Obligaciones

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

Derechos

- Contar con un periodo de prueba de catorce días para determinar la eficiencia y habilidades del trabajador;
- Deducir del salario del trabajador los pagos adelantados que se les hubiesen proporcionado al trabajador;
- Recuperar el costo del seguro médico no ocupacional a razón de \$ 0.48 por día por trabajador;
- En caso de proporcionar comida a los trabajadores, deducir del salario del trabajador una suma que no exceda de \$ 6.50 dólares canadienses por día;
- Deducir al trabajador los costos relacionados con el transporte aéreo (hasta \$ 550 dólares canadienses) y la tramitación de visa y permiso de trabajo (hasta 150 dólares canadienses);
- Dar por terminado el contrato de trabajo al término del periodo de prueba, por razones de incumplimiento de contrato, por negarse éste a trabajar, o por cualquier otra razón suficientemente justificada.

Responsabilidades para solicitar trabajadores a *Human Resources and Skills Development Canada* (HRSDC, 2011):

- Informar sobre el esfuerzo por reclutar trabajadores agrícolas canadienses ocho semanas antes del inicio del trabajo;
- Tratar de contratar a desempleados canadienses a través de Programas de Empleo Recursos Humanos y Desarrollo Social de Canadá;
- Proporcionar al trabajador extranjero un salario equivalente a la paga de un trabajador agrícola canadiense por el mismo tipo de trabajo y en la misma zona, y proporcionar condiciones de trabajo cumplan con las normas canadienses;
- Pagar una porción del boleto de avión de los trabajadores extranjeros según el acuerdo entre el país de residencia del trabajador y el Gobierno de Canadá;
- Proporcionar a los trabajadores extranjeros vivienda gratuita, que haya sido aprobada por la autoridad provincial, territorial o municipal;
- Pagar la visa de inmigración del trabajador (estos costos se pueden recuperados a través de deducciones en la nómina);
- Asegurarse de que el trabajador extranjero está cubierto por el sistema de indemnización de accidentes de trabajo;
- Asegurarse de que el trabajador extranjero está cubierto por un seguro de salud privado o provincial / territorial durante su estancia en Canadá;
- Firmar un contrato entre empleador y empleado delineando los salarios, los derechos y las condiciones relacionadas con el transporte, la vivienda, la salud y la seguridad del trabajador extranjero.

II. Proyecto Piloto para Ocupaciones que Requieren Menores Niveles de Formación Formal con Guatemala

Los encargados del funcionamiento del Proyecto Piloto, son en Guatemala, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) el Ministerio de Relaciones Exteriores (MRE), y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). En Canadá la Fundación de Granjeros Quebequense (FERME), el Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos y Desarrollo Social de Canadá (HRSDC), y la Oficina de Inmigración y Ciudadanía de Canadá (CIC). La OIM es la instancia que tiene relación directa con FERME y recibe las solicitudes de los empleadores canadienses.

1. La OIM determina —con el mapeo y conocimiento que tiene de las capacidades productivas de Guatemala— los lugares a visitar y cuando se irá para seleccionar la mano de obra, enviando una avanzada de la OIM y posteriormente hacen su presencia el personal del MTyPS y del MRE para la realización de las entrevistas y exámenes mínimos para la aprobación del recurso humano enlistado por la OIM;
2. La visita y el reclutamiento se hace en los lugares determinados sin previo aviso para evitar “las extorsiones y demás abusos”, y garantizar que el personal seleccionado tenga la experiencia laboral requerida por los empresarios canadienses;
3. Las personas seleccionadas deben ir a las instalaciones de la OIM para continuar con el procedimiento que incluye pláticas sobre las normas de conducta que deben guardar durante el trabajo y de convivencia en Canadá, firmar el contrato de trabajo y esperar a que sean llamados para su viaje programado por la OIM;
4. Además de la papelería que deben entregar las personas seleccionadas, deben aportar el dinero para el pago de los exámenes médicos en Guatemala que Canadá exige para poder viajar a dicho país, en clínicas predeterminadas por la Embajada Canadiense, más un depósito de cuatro mil quetzales, lo que resulta ser una especie de fianza que no es devuelta si el trabajador regresa a Guatemala de manera anticipada, en caso contrario, se le devuelve cuando regresan al término de su contrato con el incremento obtenido por el interés bancario. La compra obligatoria de un seguro médico familiar con la Empresa Promotora de Servicios de Salud [EPSS] que oficialmente es la designada por la OIM;
5. La OIM se encarga de brindar la asistencia para llenar toda la papelería que la Embajada de Canadá demanda para otorgar la respectiva Visa de Trabajador Temporal, y de hacer las reservaciones y comprar los boletos aéreos que son pagados por FERME;
6. Cuando regresan, deben entregar en la OIM la Carta de Recomendación del empleador, la cual es enviada en sobre cerrado o vía fax directamente a la OIM, la cual determina si el trabajador permanece en el Programa y volverá a ser contratado el siguiente año, de acuerdo con la demanda Canadiense. (Vargas-Foronda; 2010)

La labor del MRE en Guatemala es la siguiente:

- Participa en las entrevistas y evaluación de las personas enlistadas por la OIM;
- Facilita la obtención del pasaporte;
- Apoya en las gestiones de la Visa de Tránsito que otorga la Embajada de México, cada trabajador paga el costo de dicha visa. En Canadá, el Consulado recibe a los trabajadores en el aeropuerto y les explican sus derechos y obligaciones. Los laborantes disponen de una línea telefónica gratuita que funciona las veinticuatro horas, para que se les atienda si tienen problemas de salud, con compañeros de trabajo o con el

empleador.

Los **empleadores** deben cumplir con los siguientes **requisitos** para presentar una solicitud para emplear trabajadores extranjeros (HRSDC, 2012):

- Señalar la ocupación que el trabajador extranjero ocupará;
- Los salarios que se ofrezcan deben ser los iguales a la tasa promedio por hora para los canadienses que realizan el mismo trabajo en la misma zona geográfica. Las condiciones de trabajo deben ser compatibles con las normas de trabajo federales y provinciales vigentes;
- Demostrar que se han hecho los esfuerzos de contratación mínimos de residentes locales;
- Demostrar los beneficios para el mercado laboral canadiense en relación con el trabajador extranjero;
- En caso de que el puesto a cubrir sea parte de un sindicato, ponerse en contacto con el sindicato correspondiente;
- Si el puesto de trabajo que ocupará el trabajador extranjero afectará un conflicto de trabajo o de empleo de un trabajador canadiense, no se confirmará la contratación de un trabajador extranjero;
- Ayudar al trabajador a encontrar una vivienda digna y asequible⁴²;
- Cubrir los gastos de transporte de ida y vuelta al país de residencia (estos gastos no se pueden recuperar a través de los trabajadores);
- Preparar y firmar un contrato de trabajo;
- Proporcionar cobertura médica hasta que los trabajadores estén cubiertos por el seguro de la provincia, el costo de este seguro lo deben asumir los empleadores, dicho costo no puede ser recuperado por medio de los trabajadores. De la misma forma que se deben registrar a los trabajadores en la comisión provincial de indemnización y de accidentes de trabajo correspondiente.
- Responsabilizarse de todos los costes de contratación del trabajador extranjero.
- Firmar un contrato de trabajo delineando los salarios, los derechos y las condiciones relacionadas con la seguridad en el transporte, el alojamiento, la salud y el trabajo del trabajador extranjero.
- Comprometerse a revisar y ajustar (si es necesario) el salario del empleado después de 12 meses de trabajo para garantizar que el trabajador sigue recibiendo la tarifa de pago equivalente a su profesional y a su región.

Los **trabajadores** deben cumplir con los siguientes **requisitos** para ingresar al Proyecto Piloto:

⁴² Los contratos para el 2009 indica que se podrá cobrar un alquiler hasta por 35 dólares semanales por persona. En marzo de 2010, el Comité de Normas de Quebec del Trabajo (CNT) ha notificado al consulado de Guatemala y cerrar las tarifas de hospedaje por un máximo permitido de 20 dólares por semana. (Gayet, 2010:27).

- Estar entre los 25 y 45 años (excepto para los atrapadores de pollos, que es un trabajo muy exigente físicamente, debe de estar entre los 20 y 25 años) (Gayet, 2010:24).
- No es necesario saber leer y escribir, pero sí que su español sea suficiente para darse a entender;
- Tener nociones elementales de suma, resta y multiplicación;
- Demostrar experiencia laboral práctica;
- Cumplir con los requisitos físicos que establecen los empleadores;
- Aprobar una evaluación que consiste en una entrevista, habilidad manual, numérica, de colores y resistencia física. (Vargas-Foronda; 2010):

Anexo 2

Comparativo de sistemas migratorios de trabajo temporal

I. Características generales de los esquemas de migración temporal de trabajadores

País emisor / País receptor	México / Canadá	Guatemala / Canadá
Concepto del esquema	PTAT	PTAT-C
Tipo	Memorandum de entendimiento intergubernamental.	Memorandum de entendimiento privado entre un ente de empleadores de Canadá y la Oficina Internacional de Migraciones.
Dependencias, entidades y actores participantes (país emisor)	México: STPS, SRE, SEGOB, SS, SHCP	Ministerios del Trabajo y de Relaciones Exteriores, papel definido en la administración. El Consulado de Guatemala en Canadá tramita el seguro social, supervisa las condiciones laborales, e interviene en la resolución de conflictos.
Dependencias, entidades y actores participantes (país receptor)	Canadá: CIC, HRS- DC Operación: Entes no gubernamentales de empleadores (FARMS, FERME).	Canadá: CIC, HRSDC y CBSA y gobiernos provinciales.
Sectores de actividad principal.	Industria Agrícola.	Campos de hortalizas, siembra de árboles y granjas agrícolas.

Año de inicio	1974	2003
Cobertura	242 761 [Información de STPS]	14,000

Fuente: Elaboración propia con datos de Acheita (2013: 181-182)

LINEAMIENTOS GENERALES		
Periodo contractual	Mínimo: 240 horas de trabajo durante 6 semanas Máximo: ocho meses.	El tiempo de los contratos de trabajo varía entre 3 a 8 meses al año.
Comida y alojamiento	Proporcionadas por el empleador.	Proporcionadas por el empleador (con costo).
Salarios y seguros	Los salarios se negocian anualmente. Protección del Salario mínimo. Similares a los demás jornaleros.	Similares a los demás jornaleros. Por ley tendrían que ser los mismos que reciben los trabajadores agrícolas canadienses aunque cada provincia tiene sus códigos laborales y se establecen algunas diferencias por provincial.
Transporte	Una agencia de viajes afiliada a FARMS organiza el transporte a Canadá. Empleadores adelantan el costo del boleto y luego deducen el 4% de los salarios de los trabajadores para recuperar el costo.	Proporcionado por el empleador (con costo), la OIM compra los boletos de avión para los trabajadores los cuales son pagados directamente por la FERME. Cuando un trabajador regresa por despido tienen que pagar su boleto de avión de regreso.
Tendencias recientes	La operación por parte de Canadá se ha privatizado, cediendo funciones a antes de los empleadores.	

Fuente: Elaboración propia con datos de Acheita (2013: 183-185)

II. Características y procedimientos de reclutamiento de los esquemas de migración temporal de trabajadores

País emisor / País receptor	México / Canadá	Guatemala / Canadá
Concepto del esquema	PTAT México- Canadá	PTAT-C Canadá- Guatemala
Definición de necesidades de contratación	Los empleadores registran sus necesidades de contratación ante los centros de recursos humanos locales y reciben la certificación del gobierno de Canadá.	Los empleadores registran sus necesidades de contratación ante los centros de recursos humanos locales y reciben la certificación del gobierno Canadiense.
Responsables del reclutamiento /	A cargo de la STPS, a través del Servicio Estatal de Empleo. Funcionarios de los	Recluta la OIM directamente y luego los representantes del MTyPS y del

Procedimiento de selección	países de origen y Agencias privadas de colocación, que han ido adquiriendo importancia y cobran una tarifa por sus servicios.	MRE aprueban los trabajadores previamente seleccionados por la OIM.
Participación del gobierno emisor	El SEE anuncia la oportunidad de empleo. La STyPS recluta y selecciona a los trabajadores, la SS les practica exámenes médicos en México y la SRE otorga pasaportes especiales y brinda atención consular en Canadá.	El memorándum de entendimiento no está firmado por los gobiernos, y si bien establece que varias organismos del estado tienen una participación definida en la administración del PTAT-C, en la realidad su participación es difusa.
Participación del gobierno receptor	El SEE anuncia la oportunidad de empleo. La STyPS recluta y selecciona a los trabajadores, la SS les practica exámenes médicos en México y la SRE otorga pasaportes especiales y brinda atención consular en Canadá.	El memorándum de entendimiento no está firmado por los gobiernos, y si bien establece que varias organismos del estado tienen una participación definida en la administración del PTAT-C, en la realidad su participación es difusa.
Participación del gobierno receptor	HRDC y CIC comparten la responsabilidad sobre el ingreso de trabajadores externos.	MTyPS y el MRE, trabajan en la obtención de documentos migratorios. HRSDC otorga los permisos de trabajo y la embajada canadiense otorga las visas.
Participación de entes privados	Por parte de Canadá, parte importante de la operatividad se ha dejado a entes de los empleadores. Los actores privados y sus roles están definidos en el programa y regulados por el gobierno. FARMS y FERME se encargan de transmitir y procesar órdenes de empleo aceptadas por los Centros de Recursos Humanos.	FERME y OIM. diseño y manejo del PTAT-C
Requisitos que se piden a los trabajadores	Disparidad en los requisitos. Ser jornalero agrícola, campesino o peón y tener experiencia laboral en dichas ocupaciones. Ser de nacionalidad mexicana, preferentemente de 22 a 45 años, ser casado o vivir en unión libre, contar con estudios mínimos de 3o de primaria y máximo de media superior, saber leer y escribir y radicar en zona rural.	Documentos requeridos: acta de nacimiento y constancia de no antecedentes penales o policíacos, pasaporte y el pago de garantía de 4 mil quetzales y 2 mil 600 para el pago de los exámenes médicos.
Entrevistas y exámenes	Los solicitantes deben cumplir varios trámites ante la STPS: Pre-selección de candidatos: entrevista y la revisión inicial. Sistema de evaluación de una sola vía: a su vuelta cada trabajador debe presentar una evaluación sellada completado por el empleador al ministerio de trabajo, en México.	MTyPS y MRE

Gestión del permiso de trabajo	Un ente intermediario de los empleadores se encarga de la parte operativa.	FERME (ente de empleadores) solicita el permiso ante la HRSDC.
Exámenes médicos	Aplicados en México en los centros de salud aprobados por Canadá. En México la Secretaría de Salubridad y Asistencia (SSA) descentralizó los exámenes médicos que se les aplican a los trabajadores.	Pagados por los trabajadores seleccionados. Estos exámenes se aplican en Clínicas de salud que son determinadas por la Embajada Canadiense.
Otros pagos o apoyos	El Gobierno de México apoya a los trabajadores que van por primera vez con \$3,000 para pasajes a la Ciudad de México donde se les informa sobre el trabajo.	Exámenes médicos, depósito de garantía, visa de tránsito hacia México y visa de trabajo, gastos de transportación desde el lugar de origen a la capital para realización de trámites y el plan de servicios médicos ofrecido por OIM (cubre a las familias y son pagados con remesas).
Transporte	Los empleadores lo cubren y posteriormente deducen 4% de los salarios.	Pagados por el ente empleador.

Fuente: Elaboración propia con datos de Acheita (2013: 186-192)

III. Protección social en los esquemas de migración temporal de trabajadores

País emisor / País receptor	México / Canadá	Guatemala / Canadá
Concepto del esquema.	PTAT México- Canadá	PTAT-C Canadá- Guatemala
Marco jurídico para la protección social.	De acuerdo a las leyes canadienses, la protección social de los trabajadores migrantes temporales debe ser igual a la de los demás trabajadores. Las leyes específicas varían por provincia. El Acuerdo de empleo estándar entre el empleador, el trabajador y el agente gubernamental del país emisor establece que será regulado por las leyes de Canadá y la provincia aplicable.	De acuerdo a las leyes canadienses, la protección social de los trabajadores migrantes temporales debe ser igual a la de los demás trabajadores. Las leyes específicas varían por provincial.
Seguridad e higiene.	Derecho a: participar en comités conjuntos empleador-empleado que habilita su participación en decisiones relacionadas con la salud y seguridad en el centro de trabajo, rehusarse a realizar trabajo riesgoso, y a informarse sobre riesgos. Cada estado cuenta con un	Derecho a participar en comités, rehusarse a trabajo riesgoso y derecho a información sobre riesgos.

	Sistema de Información sobre Materiales Peligrosos en el Sitio de Trabajo.	
Seguro ocupacional / Compensación por accidentes del trabajo.	Empleadores contribuyen a un fondo colectivo, por industria y los empleados lesionados reciben compensación de este fondo sin importar la culpa. El costo debe ser soportado por el empleador. Los beneficios incluyen: pago de los costos médicos, salarios perdidos y rehabilitación.	Debe cubrirla el empleador.
Seguro de desempleo.	Por ley de carácter federal. Se descuenta un cuota al trabajador, aunque el carácter temporal le impide reunir el mínimo de cotizaciones.	Por ley de carácter federal. Se descuenta un cuota al trabajador, aunque el carácter temporal le impide reunir el mínimo de cotizaciones. Se descuenta de su sueldo, Seguro de empleo- descuento de 1.53% del salario bruto.
Plan de pensiones.	Fallecimiento, discapacidad, edad avanzada. Acuerdos recíprocos con otros países. Los trabajadores pagan el plan de pensiones a través de deducciones sobre sus cheques de pago. Esto generalmente no se traduce en una cobertura adecuada o el acceso pleno a los beneficios. Hay un Convenio sobre Seguridad Social entre estos países, pero excluye a los jornaleros mexicanos. Los trabajadores de la agricultura que ganan menos de 250 dólares o trabajaron menos de 25 días al año no están sujetos a deducciones.	Derecho a pensión después de cubrir 10 temporadas.
Cuidado de salud.	Acceso a servicios de salud pública a residentes con más de 6 meses. En otros casos mediante arreglos que haga el empleador. Los trabajadores migrantes deben ser cubiertos por los programas de salud provinciales. En las provincias donde no se cubre el acceso a la salud, el empleador debe adquirir seguros de salud privados. El acceso a los servicios de salud pública sólo se otorga a los que tienen una residencia de seis meses.	La OIM ofrece planes de servicios médicos con costo para el migrante.
Prestaciones por paternidad.	Ayuda económica si tiene un hijo o un año después. Los hombres pueden reclamarla si su esposa está embarazada y su hijo es menor de un año de edad cuando regresan a México.	Seguro parental- descuento mensual al salario bruto de 4%. Beneficio si tiene un hijo mientras está trabajando en Canadá o naciera dentro de un año después de su regreso y haya acumulado más de 600 horas de trabajo al final de su temporada.

Alojamiento.	A cargo del empleador. Previsto en el contrato. El empleador debe proveer la vivienda, por lo general en el sitio del lugar de trabajo. Una autoridad designada debe inspeccionar anualmente. Pero en algunos casos se cobra una renta.	Proporcionadas por el empleador (con costo).
---------------------	---	--

Fuente: Elaboración propia con datos de Acheita (2013: 193-199)

Anexo 3

Granjas de los trabajadores entrevistados y lugares de entrevistas

Granjas

- A. Ferme J. E. Barbeau
- B. La Légumière YC, Inc.
- C. Les Patates Turcot, Inc.
- D. Ferme JGR Sorel, Inc.
- E. Dugré H & Fils Sorel, Inc.
- F. Les Jardins Martin Riendeau, Inc.
- G. Les Serres du St-Laurent, Inc. (Savoura)
- H. Ferme Bastien
- I. Ferme Denis Perrier & Fils, Inc.
- J. Ferme Demeers & Assoc, Inc.
- K. Ferme Fernand Pilote & Fils, Enr.
- L. Ferme Gaston Drouin

Lugares de entrevistas

- 1. Saint-Rémi, Quebec, Canada.
- 2. Saint-Eustache, Quebec, Canada.
- 3. Joliette, Quebec, Canada.
- 4. 657 Riviere Sud, San Lin Laurentides, QC J5M 2A1, Canada.
4606, Chemin Royal, Sainte-Famille-de- l'Île-d'Orleans, QC G0A3P0, Canada.

Fuentes de información

ANCHEITA, Alejandra y Gisela Bonnici (2013), *¿Quo vadis? Reclutamiento y contratación de trabajadores migrantes y su acceso a al seguridad social: dinámicas de los sistemas de trabajo temporal migratorio en Norte y Centroamérica*, Instituto de estudios y divulgación sobre migración A.C. (INEDIM), México. Disponible en línea: <http://imprasc.net:29572/DocumentosyPub/Documents/2013/reclutamientoconportada.pdf> Consultado 5 mayo 2013.

ARANGO, Joaquín (octubre 2003), "La explicación teórica de las migraciones: luz y sombra", en: *Migración y desarrollo*, No.1, *Red internacional de migración y desarrollo*, Zacatecas, México, pp. 1-30. Disponible en línea: http://pendientedemigracion.ucm.es/info/gemi/descargas/articulos/42ARANGO_La_Explicacion_Teorica_Migraciones_Luces_Sombras.pdf Consultado 17 noviembre 2012.

ARIZA, Marina y Alejandro Portes (2007), *El país transnacional, migración mexicana y cambio social a través de la frontera*, IIS, UNAM, México.

BASOK, Tanya (1999), "Free to Be Unfree: Mexican Guest Workers in Canada", en: *Labour Capital and Society*, Vol.32, No.2, Centre for Developing-Area Studies, McGill University, Montreal, Canadá, pp. 192-221.

_____, (2000a), "Obstacles to Productive Investment: Mexican Farm Workers in Canada", en: *International Migration Review*, Vol.34 No.1, The Center for Migration Studies, New York, EE.UU., pp. 79-97. Disponible en línea: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/2676013?uid=3738664&uid=2&uid=4&sid=21102560321703> Consultado 29 noviembre 2012.

_____, (2000b), "He Carne, He Saw, He... Stayed. Guest Worker Programs and the Issue of Non-Return", en: *International Migration*, Vol.38 No.2, Center for Migration Studies, New York, EE.UU., pp. 215-238. Disponible en línea: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1468-2435.00108/abstract> Consultado 15 marzo 2013.

_____, (2000c), "Migration of Mexican Seasonal Farm Workers to Canada and Development: Obstacles to Productive Investment", en: *International migration Review*, Vol.34, No.41, The Center for Migration Studies, New York, EE.UU., pp. 79-97. Disponible en línea: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/2676013?uid=3738664&uid=2&uid=4&sid=21102560321703> Consultado 29 octubre 2012.

_____, (2002), *Tortillas and Tomatoes. Mexican Transmigran Harvesters in Canada*. McGill-Queen's. Press.

- _____, (2003), "Mexican Seasonal Migration to Canada and Development: A Community-Based Comparison", en: *International Migration*, Vol.41, No.2, Intergovernmental Commite for European Migration, Geneva, pp. 3-26. Disponible en línea: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1468-2435.00233/abstract> Consultado 12 septiembre 2012.
- BECERRIL Quintana, Ofelia (2011) *¡Soy un tunante, cual loco caminante! Transmigrantes mexicanos en Canadá conteniendo por el género, la sexualidad y la identidad*. El Colegio de Michoacán, México.
- BÉLANGER, Danièle y Guillermo Cadiz (2013), "Essentiels, fiables et invisibles: Travailleurs agricoles migrants latino-américains au Québec vus par la population locale", en: *Canadian Ethnique Studies / Études ethniques au Canada*, Canadá.
- BERNIER, Bernard (1976), "The penetration of capitalism in Quebec agriculture" en: *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, Vol.13 (4), Canadá, pp.422-434. Disponible en línea: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1755-618X.1976.tb01204.x/abstract> Consultado 25 septiembre 2012.
- BINFORD, Leigh, (2002a), "Remesas y subdesarrollo en México", en: *Relaciones*, Vol.23, Zamora, México, pp.117-158. Disponible en línea: <http://www.colmich.edu.mx/files/relaciones/090/pdf/Leigh%20Binford.pdf> Consultado 5 abril 2012.
- _____, (2002b), "Social and economic contradictions of rural migrant contract labor between Tlaxcala, Mexico, and Canada", en: *Culture, Agriculture, Food and Evironment. The journal of Culture and Agriculture*, Vol. 24 No. 2, EE.UU., pp.1-19. Disponible en línea: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1525/cag.2002.24.2.1/abstract> Consultado 12 junio 2012.
- _____, (ed.) (2004), *La economía política de la migración internacional en Puebla y Veracruz; siete estudios de caso*, BUAP, Puebla, México.
- _____, (2006), "Campos agrícolas, campos de poder: El estado mexicano, los granjeros canadienses y los trabajadores temporales mexicanos", en: *Migraciones internacionales*, Vol. 3. No. 3, Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, México. pp.54-80. Disponible en línea: <http://www2.colef.mx/migracionesinternacionales/revistas/MI10/n10-054-080.pdf> Consultado 3 marzo 2012.
- _____, (2013), *Tomorrow we're all going to the harvest : temporary foreign worker programs and neoliberal political economy*. University of Texas Press.

- BINFORD, Leigh, Guillermo Carrasco y Socorro Arana (2004), *Rumbo a Canadá: la migración canadiense de trabajadores agrícolas tlaxcaltecas*, Taller Abierto, D.F., México.
- CARPENTIER, Marie (2010), *L'applicabilité de la Charte des droits et libertés de la personne aux travailleurs migrants*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Québec Disponible en línea: http://www.cdpcj.qc.ca/publications/travailleurs_migrants_avis.pdf Consultado 4 mayo 2012.
- CARVAJAL Gutiérrez, Lidia y Carlos Elizalde Sánchez (2009): "Trabajadores agrícolas mexicanos en Canadá ante la nueva política migratoria", en: *Revista Economía Actual*, Universidad Autónoma del Estado de México, México. Disponible en línea: <http://www.paisano.gob.mx/pdfs/EA-7-Lidia.pdf> Consultado 8 enero 2013.
- CORTES, Geneviève y Faret, Laurent (cords.) (2009), *Les circulations transnationales. Lire les turbulences migratoires contemporaines*, Armand Colin, Paris.
- CRESWELL, John W. (2007), *Qualitative inquiry and research design. Choosing among five approaches*, Sage Publications Inc. EE.UU.
- DAGENAIS, Lucie France (1998), *Nouvelles formes de travail et précarisation de l'emploi: un état de la situation*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, Québec, Canadá. Disponible en línea: <http://www.worldcat.org/title/nouvelles-formes-de-travail-et-precarisation-de-lemploi-un-etat-de-la-situation/oclc/401170711> Consultado 7 junio 2013.
- DÍAZ Mendiburo, Aaraón (2008), *Propuesta educativa en humanidades para los hombres y mujeres que migran a Canadá como parte del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales*. (Tesis de Maestría en Trabajo Social), ENTS, UNAM, México.
- _____, (2013), *Las representaciones sociales en el contexto de la migración agrícola a "temporal" en Saint-Rémi, Quebec*. (Tesis de Doctorado en Antropología), FFyL, IIA, UNAM, México.
- DURAND, Jorge y MASSEY, Douglass S. (2003), *Clandestinos: Migración México-Estados Unidos en los Albores del Siglo XXI*, Editorial Porrúa, D.F., México.
- GALVEZ, Andrea (2012), *Transformación de la política migratoria canadiense. Trabajo temporal, precariedad y exclusión*, ponencia presentada en el Seminario Permanente sobre Migraciones México-Canadá, Llevada a cabo el 2 de mayo 2012 en la Sala de videoconferencias del Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM.

- _____, (2014), "Victoria histórica para los trabajadores agrícolas en quebec - comunicado de prensa para difusión inmediata" <http://www.freelists.org/post/colombiamigra/Fw-VICTORIA-HISTRICA-PARA-LOS-TRABAJADORES-AGRCOLAS-EN-QUEBEC-COMUNICADO-DE-PRENSA-PARA-DIFUSION-INMEDIATA> Consultado 18 marzo 2014.
- GAYET, Anne-Claire (2009), *Les travailleurs temporaires au Canada: historique, évolution et perspectives*, Consultation de printemps du CCR, Québec Atelier sur les travailleurs temporaires, Canadá.
- _____, (2010), *La conformité de l'obligation contractuelle des travailleurs agricoles de maintenir un lien fixe avec leur employeur avec l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec interprétée à la lumière du droit international*. (Memoria de la Maestría en Derecho), Faculté de Droit, Université de Montréal, Canadá. Disponible en línea: https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/5107/Gayet_Anne-Claire_2010_memoire.pdf?sequence=2 Consultado 6 agosto 2012.
- GONZÁLEZ Lira, Ma. Esther (2006), *La migración en Tlaxcala caso específico: Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá*. (Tesis de Licenciatura en Economía), FE, UNAM, México.
- GUARNIZO, Luis E. (2010), "Notas sobre la movilidad contemporánea del capital y del trabajo" en: Sara Ma. Lara (coord.), *Migraciones de trabajo y movilidad territorial*, México, Miguel Ángel Porrúa-Cámara de Diputados, pp. 47-80.
- HOWARD, Alan (2007), "The Future of Global Unions: Is Solidarity Still Forever?", en: *Dissident Magazine*, Vol.54, No.4, University of Pennsylvania Press, EE.UU., pp.62-70. Disponible en línea: <http://www.dissentmagazine.org/article/the-future-of-global-unions-is-solidarity-still-forever> Consultado 20 enero 2013.
- JIMÉNEZ, Raúl y González Adrián (coords.) (2008), *La migración de tlaxcaltecas hacia Estados Unidos y Canadá. Panorama actual y perspectivas*, El Colegio de Tlaxcala A.C., México.
- KESTEMAN, Jean-Pierre, Guy Boisclair, Jen-Mar Kirovac, et. al. (2004), *Hystorie du syndicalisme agricole au Quebec UCC-UPA 1924-2004*, Les Éditions du Boréal, Louseville, Quebec.
- LUTZ, Bruno, Ivonne Vizcarra y Verónica Flores (2010), "Cuerpo y biopanoptismo en México a principios del siglo XXI: el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales a Canadá", en: *Estudios fronterizos, nueva época*, Vol. 11, No.21, México, pp. 107-142. Disponible en línea: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01876961201000

0100004 Consultado 13 abril 2013.

MASSEY, Douglas; Joaquin Arango; Hugo Graeme; et. al. (2000), "Teorías sobre la migración internacional: una reseña y una evaluación", en: *Trabajo*, Año 2, No.3, México, pp.5-47. Disponible en línea: <http://www.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/Trabaja2n32000.pdf> Consultado 5 mayo 2012.

MIMEAULT, Isabelle y Myriam Simard (1999), "Exclusions légales et sociales des travailleurs agricoles saisonniers véhiculés quotidiennement au Québec", en: *Relations industrielles/ Industrial Relations*, vol. 54, n° 2, 1999, Canadá, pp. 388-410. Disponible en línea: <http://www.erudit.org/revue/ri/1999/v54/n2/051239ar.html> Consultado 4 abril 2013.

_____, (2001), "Travail agricole saisonnier occasionnel au Québec: Espace d'inclusion ou d'exclusion?", en: *Études ethniques au Canada* vol.33, no 1, Canadá, pp. 25-45. Disponible en línea: <http://www.thefreelibrary.com/Travail+agricole+saisonnier+occasionnel+au+Quebec%3A+Espace+d'inclusion...-a085047532> Consultado 27 mayo 2013.

MUÑOZ Carrillo, Luis Manuel (2011), *Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México- Canadá: Costos y Beneficios*. The George Washington University, Washington, D.C., EE.UU. Disponible en línea: http://www.gwu.edu/~ibi/minerva/Spring2011/Luis_Munoz.pdf Consultado 16 febrero 2012.

_____, (2012), *Problemas y desafíos de los programas de trabajadores temporales de mexicanos en Estados Unidos y Canadá*, ponencia presentada en el Seminario Permanente sobre Migraciones México-Canadá realizada el 7 de noviembre del 2012 en conexión simultánea entre la UNAM, México y la Universidad de Montreal.

NOISEUX, Yanick (2008), *État, syndicalisme et travail atypique au Québec: une sociologie absences et des émergences*, (Tesis de Doctorado en Sociología), Université du Québec à Montréal, Canadá. Disponible en línea: http://www.irec.net/upload/File/memoires_et_theses/1258.pdf Consultado 27 abril 2013.

NOISEUX, Yanick y Luzma F. Nava (2012), "Instrumentalización y control de los trabajadores migrantes latinoamericanos en los mercados periféricos del trabajo: el caso de Quebec y Canadá", en: *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, Año 17, No.28, pp. 73-110. Disponible en línea: <http://www.cerium.ca/IMG/pdf/Instrumentalizacion.pdf> Consultado 2 junio 2013.

PAPADEMETRIOU, Demetrios; Kevin O'Neil y Deborah Meyers (2007), "Reflections on Mexico-USA temporary migration for work: A look back, a look ahead" en:

Trabajo temporal y migración internacional a partir de la experiencia México-Canadá, Jorge Santibañez (coord.) El Colegio de la Frontera Norte, Miguel Ángel Porrúa Editores, México.

PARDINAS, Juan E. (2008), "Los retos de la migración en México. Un espejo de dos caras", en: *Serie Estudios y Perspectivas*, Num. 99, CEPAL, ONU, BID, México. Disponible en línea: http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/33329/Serie_99.pdf Consultado 18 junio 2013.

PICHÉ, Victor (2008), "Les travailleurs migrants, nouveaux non-citoyens du monde", en: *Possibles*, Vol. 32, No. 3-4, pp.41-51. Disponible en línea: <http://redtac.org/possibles/2009/07/31/les-travailleurs-migrants-nouveaux-non-citoyens-du-monde/> Consultado 3 junio 2013.

_____, (2012), "In and Out the Back Door: Canada's Temporary Workers Programs in a Global Perspective." en: Martin Geiger y Antoine Pécoud (ed.), *The New Politics of International Mobility: Migration Management and its Discontents*, University of Osnabrück Press, Institute for Migration Research and Intercultural Studies, Osnabrück (Germany), pp. 113-132.

PORTES, Alejandro, Luis Guarnizo y Patricia Landolt (2003), "El estudio del transnacionalismo: peligros latentes y promesas de un campo de investigación emergente" en: Alejandro Portes, L. Guarnizo y P. Landolt (coords.), *La globalización desde abajo: transnacionalismo inmigrante y desarrollo. La experiencia de los Estados Unidos y América Latina*, Flacso-Miguel Ángel Porrúa, México, pp.15-44.

PREIBISCH, Kerry (2000), "La tierra de los (no) libres: migración temporal México-Canadá y dos campos de reestructuración económica neoliberal" en: Leigh Binford y Ma. Eugenia D'Aubeterre (coords.), *Conflictos migratorios transnacionales y respuestas comunitarias*, Gobierno del Estado de Puebla, Conapo, BUAP, ICSH, Puebla, México, pp.25-66.

_____, (2011), "Migrant Workers and Changing Work-place Regimes in Contemporary Agricultural Production in Canada", en: *International Journal of Sociology of agriculture and Food*, Vol. 19, No. 1, Reino Unido, pp. 62-82. Disponible en línea: <http://ijsaf.org/archive/19/1/preibisch.pdf> Consultado 16 junio 2013.

PRIES, Ludger (1999), "Una nueva cara de la migración globalizada: el surgimiento de nuevos espacios sociales transnacionales y plurilocales", en: *Revista nueva sociedad #164*, México, pp. 56-68. Disponible en línea: <http://www.cebem.org/biblioteca/toluca/ludger-de.pdf> Consultado 20 enero 2013.

- RESEARCH AND EVALUATION BRANCH, CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA (2010), *Canada Facts and Figures. Immigration Overview Permanent and Temporary Residents 2009*, Ottawa, Canada. Disponible en línea: <http://www.cic.gc.ca/english/pdf/research-stats/facts2009.pdf> Consultado 26 febrero 2013.
- ROBERGE, Geneviève (2008), *Classe sociale, d'ethnicité et de genre*, Quebec, (Memoria de Maestría en Artes), (Memoria de Maestría e Antropología), Faculté des Sciences sociales, Département d'anthropologie Université de Laval, Quebec, Canadá.
- RUSSO, Robert (2011), "Case Comment. Temporarily Unchained: The Drive to Unionize Foreign Seasonal Agricultural Workers in Canada – A Comment on Greenway Farms and UFCW", en: *BC Studies*, No. 169, British Columbia, pp. 131-141. Disponible en línea: <http://ojs.library.ubc.ca/index.php/bcstudies/article/view/2008/2160> Consultado 6 julio 2013.
- SAWCHUK, Peter y Arlo Kempf (2008), "Guest worker programs and Canada. Towards a foundation for understanding the complex pedagogies of transnational labour", en: *Journal of workplace learning*, vol. 20 No. 7/8, Emerald Group Publishing limited, Reino Unido, pp. 492-502. Disponible en línea: <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1747591> Consultado 18 mayo 2013.
- SIMARD, Myriam (1997), *La main-d'oeuvre agricole saisonnière transportée quotidiennement de la région de Montréal: profil socio-économique et insertion professionnelle*, INRS-Culture et Société, Université du Québec, Canadá.
- SIMON, Gildas (2008), *La planète migratoire dans la mondialisation*, Armand Colin, Paris.
- STPS, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Información solicitada vía e-mail enero 2012- julio 2013. "Requerimiento Quebec 2009-2012", "Enviados 1974-2012", "Informe final de colocados 2012", "Estudio de opinión sobre el programa de trabajadores agrícolas temporales México-Canadá (pta mex-can) a 30 años de su operación", "Información".
- THOUEZ, Jean-Pierre; Andre, Pierre; Singh, Bhawan; et. al., (1998), "Evolution de l'agriculture maraichère au Québec de 1940 a 1990: superficies, productions et diversité", en: *Canadian Geographer*, Vol. 42, Blackwell Publishing Ltd, Toronto, Canadá, pp. 293-305. Disponible en línea: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1541-0064.1998.tb01897.x/abstract> Consultado 3 febrero 2013.
- VANEGAS García, Rosa María (2003), "México y el Caribe en el Programa Agrícola Canadiense", en: *Revista Mexicana de Estudios canadienses*, Vol.6, No.1,

Asociación Mexicana de Estudios Canadienses, Culiacán, México. Disponible en línea: <http://www.amec.com.mx/revista/006/05%20Mexico%20Y%20El%20Caribe%20En%20El%20Programa.pdf> Consultado 30 marzo 2012.

VARGAS-FORONDA, Jacobo (2010), *El Programa de Trabajo Agrícola Temporal en Canadá en su VII Aniversario 2003-2010 Una hipócrita negociación: Exportamos Mano de Obra barata con enormes rendimientos y altos lucros. Su cruda perversión y magnificada degradación*, FLACSO-Guatemala. Disponible en línea: www.enlaceacademico.org/uploads/media/PTAT-Canada_con_anexos.pdf Consultado 19 junio 2012.

VEENA VERMA, LL.B. (2003), *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*, L'Institut Nord-Sud. Disponible en línea: <http://www.nsi-ins.ca/wp-content/uploads/2012/11/2002-The-Mexican-and-Caribbean-Seasonal-Agricultural-Workers-Program-Regulatory-and-Policy-Framework-Executive-Summary.pdf> Consultado 7 agosto 2012.

VERDUZCO Igartúa, Gustavo (1999), "El Programa de trabajadores agrícolas Mexicanos con Canadá: un contraste frente a la experiencia con Estados Unidos", en: *Estudios Demográficos y Urbanos*, Vol.14, No.1, El Colegio de México, México, pp. 165-191. Disponible en línea: http://codex.colmex.mx:8991/exlibris/aleph/a18_1/apache_media/E2IDHL7XA5FBIBNJQ248CKNAJBMYSN.pdf Consultado 18 febrero 2012.

VILLANUEVA, Adriana (2012), *Problemas y desafíos de los programas de trabajadores temporales de mexicanos en Estados Unidos y Canadá*, ponencia presentada en el Seminario Permanente sobre Migraciones México-Canadá, realizada el 7 de noviembre del 2012 en conexión simultánea entre la UNAM, México y la Universidad de Montreal.

Wallerstein, Immanuel (1974), *The Modern World System. Capitalist Agriculture and the Origins of the European World Economy in the sixteenth Century*. New York, Academic Press.

Recursos electrónicos

ATA (2013), <http://awa-ata.ca/> Consultado 2 mayo 2013.

_____(2013b), http://www.nupge.ca/files/images/2012/agriculture_workers_alliance.jpg Consultado 29 julio 2013.

AWA, Agricultural Workers Alliance en Facebook, (2012a)
<https://www.facebook.com/AWA.UFCWCanada?fref=ts> Consultado 21 agosto 2013.

_____ (2012b),
www.facebook.com/photo.php?fbid=504909496201798&set=pb.108530589173026.-2207520000.1377114661.&type=3&theqter Consultado 21 agosto 2013.

_____ (2012c), "Futbol del impact en Montreal local 501"
<https://www.facebook.com/photo.php?fbid=536064116419669&set=a.536062713086476.145199.108530589173026&type=3&theater> Consultado 21 agosto 2013.

CALDERÓN, Fernando (2012), <http://fernandophoto.wordpress.com/> Consultado 3 junio 2013.

CANADIAN COUNCIL FOR REFUGEES (2013), ccrweb.ca Consultado 23 de noviembre 2012.

CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC (2013),
http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_12/C12.HTM Consultado 19 mayo del 2013.

CIC, Citizen and Immigration Canada (2008), "85th Anniversary of the Chinese Immigration Act",
<http://www.cic.gc.ca/english/multiculturalism/asian/85years.asp> Consultado 15 mayo 2013.

CIC, Citizen and Immigration Canada (2009), "Immigration Overview: Permanent and Temporary Residents Statistics"
www.cic.gc.ca/english/resources/statistics/facts2009 Consultado 15 mayo 2013.

COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (2013),
<http://www.csst.qc.ca/Pages/index.aspx> Consultado 19 mayo del 2013.

COMMISSION DE DROITS DE LA PERSONNE Y DE DROITS DE LA JEUNESSE DU QUÉBEC (2013), <http://www.cdpdj.qc.ca/Pages/default.aspx> Consultado 9 junio del 2013.

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL (2013),
<http://www.cnt.gouv.qc.ca/accueil/index.html> Consultado 9 junio del 2013.

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL (2010), *Referencia 2010 QCCRT 0191, del 16 de abril de 2010*
http://socialtravail.uqam.ca/files/2010/04/2010.QCCRT_.0191.pdf Consultado 5 mayo 2013.

CONSULADO DE GUATEMALA EN MONTREAL (2013), <http://www.consulate-montreal.com/guatemala.html> Consultado 26 marzo 2013.

FERME (2013a), <http://www.fermequebec.com> Consultado 8 mayo 2013.

_____ (2013b), "Offres d'emploi approuvées"
http://www.fermequebec.com/DATA/DOCUMENT/434_fr~v~Offres_d_emploi_approuvees.pdf Consultado 20 mayo 2013.

_____ (2013c), "Nombre d'entreprises participantes"
http://www.fermequebec.com/DATA/DOCUMENT/429_fr~v~Nombre_d_entreprises_participantes.pdf Consultado 20 mayo 2013.

_____ (2013d), "Nombre de travailleurs par type de production agricole"
http://www.fermequebec.com/DATA/DOCUMENT/432_fr~v~Nombre_de_travailleurs_par_type_de_production_agricole.pdf Consultado 20 mayo 2013.

_____ (2013e), "Repartition des travailleurs pour secteurs non-agricoles"
http://www.fermequebec.com/DATA/DOCUMENT/430_fr~v~Repartition_des_travailleurs_-_Secteurs_non-agricoles.pdf Consultado 20 mayo 2013.

_____ (2013f), "Quebec en un vistazo"
<http://www.fermequebec.com/index.php/trabajadores/quebec-en-un-vistazo>
Consultado 6 octubre 2013.

_____ (2013g), "Notre mission" <http://www.fermequebec.com/index.php/notre-organisme/notre-mission> Consultado 6 octubre 2013.

HUMAN RESOURCES AND SKILLS DEVELOPMENT CANADA (2011), "Travailleurs agricoles saisonniers"
http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/ae_tet/tas_tet.shtml
Consultada 13 febrero 2013.

_____ (2012), "Programme des travailleurs étrangers temporaires"
http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/peuspecialise.shtml
Consultado 13 de febrero 2013.

L'ENCYCLOPÉDIE CANADIENNE (2012), "Révolution tranquille"
<http://www.thecanadianencyclopedia.com/articles/fr/revolution-tranquille>
Consultado 24 de mayo 2013.

_____ (2013), "Quebec"
<http://www.thecanadianencyclopedia.com/en/article/quebec/> Consultado 10 de noviembre 2013.

MIGRANT WORKERS RIGHTS (2013), <http://www.migrantworkersrights.net/>
Consultado 9 de junio 2013.

STATISTICS CANADA, (2011a) "Census profile Saint-Rémi"
<http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=E&Geo1=CSD&Code1=2468055&Geo2=PR&Code2=24&Data=Count&SearchText=Saint-R%C3%A9mi&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=All&Custom=>
Consultado 5 diciembre 2013

_____, (2011b) "Census profile Saint-Eustache"
<http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=E&Geo1=CSD&Code1=2472005&Geo2=PR&Code2=24&Data=Count&SearchText=Saint-Eustache&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=All&Custom=> Consultado 5 diciembre 2013

TUAC (2013a), "Victoire des TUAC Canada pour les travailleurs agricoles du Québec",
http://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=3316%3Aufcw-canada-victory-for-quebec-agriculture-workers&catid=6%3Adirections-newsletter&Itemid=6&lang=fr Consultado 1 de abril 2013.

_____, (2013b), "Les TUAC Canada, l'État mexicain de Guerrero et l'administration municipale de Chilapa de Alvarez signent un accord de cooperation"
http://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=3332:ufcw-canada-the-mexican-state-of-guerrero-and-the-municipal-government-of-chilapa-de-alvarez-sign-cooperation-agreement&catid=6:directions-newsletter&Itemid=6&lang=fr Consultado 1 abril del 2013.

_____, (2013c), "Patricia Pérez",
http://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=1248&catid=24%3Anews&lang=fr Consultado 14 agosto 2013.

_____, (2013d), "La champagne de syndicalisation des TUAC 501 porte fruit aux Productions Horticoles Demers inc."
http://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=3695%3Aufw-canada-local-501-campaign-gains-new-quebec-agriculture-unit&catid=6%3Adirections-newsletter&Itemid=6&lang=fr Consultado 9 octobre 2013.

UFCW (2012), *Condiciones de los trabajadores agrícolas migrantes en Canadá 2010-2011*.
http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/awa/publications/UFCW-Status_of_MF_Workers_2010-2011_SP.pdf Consultado 2 de noviembre 2012.

UFCW Canadá (2013a), en inglés: <http://www.ufcw.ca/> en francés: <http://www.tuac.ca/> Consultado 2 de marzo 2013.

_____ (2013b), "UFCW Canada and Mexico's CNC sign historic agreement"

http://www.ufcw.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=3389:ufcw-canada-and-mexicos-cnc-sign-historic-agreement&catid=6:directions-newsletter&Itemid=6&lang=en Consultado 20 abril del 2013.

_____ (2013d), "UFCW Canada/ AWA Quebec victory for Guatemalan migrant workers"

http://www.ufcw.ca/index.php?option=com_multicategories&view=article&id=2930%3Aufcw-canada-awa-quebec-victory-for-guatemalan-migrant-workers&Itemid=98&lang=en Consultado 15 agosto 2013.

UFCW Internacional (2013d), <http://www.ufcw.org/> Consultado 2 de marzo 2013.

UFCW México (2013e), <http://www.ufcw.mx/> Consultado 2 de marzo 2013.

UPA (2010), *Un peu d'histoire*,

http://www.upa.qc.ca/fr/Qui_sommes_nous/Un_peu_d_histoire.html Consultado 8 mayo 2013.

WINKIPEDIA (2013), *Coueurs de bois* http://en.wikipedia.org/wiki/Coureur_des_bois Consultado 6 de marzo 2013.

Filmografía

ESPERANZA P.Q. (2012), Diego Briceño-Orduz, producido por MC2 Communication Média, 59 min.

LOS MEXICANOS, LA LUCHA DE PATRICIA PÉREZ (2007), Charles Latour, producido por Macumba, 43min.

MIGRANTES: LOS QUE VENIMOS DE ADENTRO (2008), Aaron Díaz Mendiburo, producido por Aaron Díaz Mendiburo, 42min.

THE CONTRAC (El Contrato) (2003), Min Sook Lee, producido por The National Film Board of Canada Production, 50 min.