

Campos agrícolas, campos de poder: el estado mexicano, los granjeros canadienses y los trabajadores temporales mexicanos

Leigh Binford
Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Introducción

Desde 1974 el gobierno mexicano ha estado involucrado en un arreglo con el gobierno de Canadá mediante el cual los trabajadores agrícolas asalariados reciben visas temporales de trabajo para laborar en las granjas canadienses por periodos de seis semanas a ocho meses anualmente.¹ Del primer grupo de 208 trabajadores temporales mexicanos en 1974, el programa se expandió a más de diez mil trabajadores mexicanos en 2002, 85 por ciento de los cuales trabaja en el sur de Ontario. Las jornadas son largas – entre 50 y 60 horas o más semanalmente; el pago es bajo – apenas unos centavos arriba del salario mínimo provincial – y la mayoría de los trabajadores vive en remolques, dormitorios o literas en las granjas de sus empleadores, donde algunas veces están bajo estricto control sobre sus movimientos. Para hacer sus tareas más tensas, los trabajadores históricamente tuvieron pocas relaciones con las comunidades canadienses aledañas – aunque esto está comenzando a cambiar (Preibisch, 2004, 2003) – y aquellas que llegan a establecer están frecuentemente relacionadas con las transacciones comerciales (en bancos, casas de cambio, tiendas de alimentos, restaurantes, etc.) (Smart, 1998; Brauder et al., s.f.; Cecil y EBanks, 1991; Wall, 1984). Los sindicatos de trabajadores agrícolas están prohibidos en Ontario. Sólo recientemente los trabajadores temporales ganaron el derecho a formar “asociaciones”, aunque éstas no pueden participar en negociaciones colectivas o representarlos en un intento por mejorar las condiciones de trabajo o de vida o mejores beneficios. En Ontario los trabajadores están defendidos por funcionarios del gobierno mexicano – llamados “funcionarios de enlace” (*liaison officers*) – incorporados al Consulado de México en Toronto, pero muchos trabajadores consideran que esos funcionarios de enlace se ponen del lado de los empleadores en caso de disputas laborales surgidas en la granja.

Yo he descrito lo que la mayoría de nosotros consideraría una situación poco atractiva, la que probablemente trataríamos de evitar. Aun así, muchos trabajadores mexicanos retornan año tras año. Cuando el programa crece en respuesta a una mayor demanda por parte de los granjeros canadienses, la Secretaría de Trabajo y Provisión Social en la Ciudad de México – que hasta

hace poco actuaba como una agencia reclutadora de los granjeros – nunca ha experimentado una reducción en el número de aspirantes. Finalmente, un 75 por ciento de los 187 participantes, activos o no activos, entrevistados en el noroeste de Tlaxcala expresaron en general su aprobación al programa cuando declararon que estaban deseosos de trabajar otra vez con su empleador canadiense más reciente. La mayoría de esta gente – trabajadores rurales pobres y minifundistas – había sido “llamada” (ver abajo) por sus empleadores para regresar al siguiente año.

Este ensayo se enfoca en la aparente contradicción entre una situación objetivamente poco atractiva que frecuentemente genera agotamiento físico y mental, por un lado, y la aceptación subjetiva de quienes la experimentan, por el otro. Sin embargo, el ensayo también considera la posibilidad de que las relaciones en este “campo de poder” – un concepto que orienta el análisis – parecen más atractivas para los participantes que a un observador externo. Por otro lado, intento mostrar que tal atracción coexiste con un descontento real. Comienzo por discutir la estructuración histórica de este campo social para poder esbozar algunas de las relaciones que lo definen. Necesariamente el análisis será selectivo, limitado por las fuentes disponibles, pero creo que nos apuntará relaciones claves y asuntos que merecen una investigación más a fondo.

Agricultura en el sur de Ontario y demanda de mano de obra

El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos (1974) fue precedido por el reclutamiento de trabajadores del área caribeña, empezando con Jamaica en 1966, seguidos un año después por gente de Trinidad y Tobago y Barbados, y finalmente de la Organización de Estados Caribeños Orientales en 1976 (Muñoz, 1999: 91-92).² El sur de Ontario cuenta con algunos de los suelos más fértiles de Canadá y un clima relativamente templado, que hace posible sembrar una gran variedad de cultivos, algunos de los cuales, como el tabaco y las uvas para vino, no son comúnmente asociados con el país (ver Keddie y Mage, 1985:9, 82-83). A la par de las legumbres (tomates, pepinos y otros), manzanas y frutos tiernos, los cultivadores han empezado recientemente a especializarse en flores, arbustos decorativos de vivero, vegetales de invernadero, vegetales chinos (por ejemplo, col china y bok choy) y ginseng. Un pequeño número de trabajadores temporales están empleados en plantas empacadoras. Con excepción de la industria de viveros / invernadero, cada especialidad está concentrada en un área particular del

sur de Ontario: las frutas tiernas y las uvas para vino en la región templada del Niágara y St. Catherines, las hortalizas al norte de Ontario en el Holland Marsh, y el tabaco y el ginseng en el condado de Haldimand-Norfolk. El área de Leamington del condado de Essex, en el extremo sudoeste de la provincia, concentra más metros cuadrados de invernadero que los que existen en la totalidad del territorio de Estados Unidos. Todos estos cultivos y regímenes vegetales comparten un rasgo común: son de trabajo relativamente intensivo, particularmente cuando se compara con la agricultura cerealera mecanizada que predomina en los llanos de Saskatchewan y Alberta.

Los granjeros de fruta, tabaco y hortalizas del sur de Ontario han experimentado recortes crónicos de mano de obra desde la Segunda Guerra Mundial (ver, por ejemplo, Lane y Campbell, 1954; Sin autor, 1973). Inicialmente el reclutamiento militar y la producción industrial en tiempos de guerra debilitaron la mano de obra masculina; tiempo después, el crecimiento industrial y la diversificación económica empujaron a la juventud hacia las ciudades y lejos del trabajo agrícola mal pagado en la franja agrícola del sur de Ontario. En el transcurso de varias décadas el gobierno implementó una serie de medidas provisionales para abastecer a los granjeros de trabajadores durante los periodos agrícolas pico. Prisioneros de guerra alemanes, antiguos soldados polacos, granjeros holandeses, indígenas norteamericanos de algunos lugares de Canadá, estudiantes europeos, beneficiarios de la asistencia pública y otros cuerpos potenciales de mano de obra fueron tentados, engatusados, sobornados y forzados a trabajar en las granjas (Satzewich, 1989, 1991; Wall, 1992:123-141; Thomas, 1997:48-53; Avery, 1995:144-168). Pero los granjeros del sur de Ontario se quedaron insatisfechos con la cantidad y, especialmente, con la calidad de estos trabajadores. Repetidas peticiones lanzadas al gobierno solicitando permiso para reclutar trabajadores agrícolas de los países subdesarrollados fueron desatendidos, hasta la revisión a mediados de los sesentas, del reglamento de inmigración, que había flagrantemente discriminado a la gente de color, dispuso el escenario para la creación del Programa para Trabajadores Temporales Agrícolas (Sazewich, 1991; Avery, 1995). Cuatro años más tarde, los primeros 264 trabajadores agrícolas jamaquinos llegaron a Canadá.

Según Weston y Scarpa de Masellis (2004:11), el intento inicial del Programa Caribeño-Mexicano de Trabajadores Agrícolas Temporales (C/MSAWP por sus siglas en inglés), “fue organizar y racionalizar los esfuerzos hechos por granjeros y hacer frente a sus necesidades de mano de obra durante el corto plazo en la temporada alta.”³ Sin embargo, de un complemento

menor para una abundante fuerza de trabajo agrícola doméstica, los trabajadores foráneos parecen haberse vuelto necesarios para la salud económica de varios sectores de la agricultura.⁴ De menos de mil trabajadores temporales a finales de los sesenta, los números se incrementaron a más de 6,000 en 1987 y después se triplicaron a más de 18,000 en todo Canadá (entre mexicanos y caribeños) en 2001 (2004:3). Los aumentos más rápidos ocurrieron al mismo tiempo que los sectores mercantiles, que son usuarios del C/MSAWP en Ontario y Québec, experimentaron una disminución de 27 por ciento en su empleo en conjunto. Como resultado, los trabajadores mexicanos y caribeños incrementaron su participación en sectores mercantiles dentro del C/MSAWP de 18 por ciento de la mano de obra en 1983 a 53 por ciento en 2000; e incrementaron su porción de trabajadores por hora de 25 a 63 por ciento. Como resultado de la corta duración de los contratos – los cuales promedian 19 semanas anualmente por trabajador – ellos representan solamente 45 por ciento de todas las horas laborales. Pero, “si siguen las tendencias actuales, es probable que [en el futuro] los trabajadores del C/MSAWP superen a los trabajadores canadienses en cuanto a las horas laboradas” (2004:26).

No existen estadísticas sobre el comportamiento económico o la demanda de mano de obra por parte de los granjeros que emplean trabajadores del C/MSAWP. Por cual razón debemos extrapolar las cifras a nivel de la provincia, cifras que también incluyan las granjas no-participantes, o sea, los que no utilizan mano de obra del C/MSAWP. Las estadísticas de los años 1980 y 2000 se pueden utilizar para asignar las mercancías agrícolas a las siguientes categorías: las que experimentaron un crecimiento acelerado: tomates y pepinos de invernadero; las que experimentaron un crecimiento lento: manzanas y pepinos del campo abierto; y las que tuvieron un crecimiento negativo: duraznos, tabaco y cerezas (Weston y Scarpa de Masellis, 2004:19).⁵ Vale la pena mencionar que varias mercancías recientemente introducidas, como flores de invernadero y arbustos y otras plantas decorativas de viveros, actualmente gozan de un mercado favorable. Y aunque los agricultores dedicados al tabaco han sido afectados seriamente por la disminución de las cuotas y alzas en los impuestos relacionados con una campaña anti-fumar propiciado por el Estado, esta industria es una demandante importante de mano de obra mexicana y caribeña. En resumen, podemos concluir que la mano de obra contratada del extranjero contribuye tanto a la sobrevivencia de algunos granjeros en sectores mercantiles en declive como a la expansión de sectores en vías de crecimiento.

Desafortunadamente, pocos estudios del C/MSAWP (o del trabajo agrícola en general) han intentado medir los efectos sobre la demanda de mano de obra, resultado de diferencias en el cultivo, tamaño de la granja o nivel de capitalización de la empresa (Una excepción sería el análisis hecho por Ellen Wall en 1992 de la producción del tomate en el condado de Essex). Basta decir que en su totalidad, el aumento de la competencia global – que siguió a la reducción o eliminación de las barreras arancelarias – se ha combinado con el creciente control de procesadores y comerciantes sobre lo que Winson llama “el complejo agro-industrial”, para mantener bajo los precios a los productores mientras suben los costos de producción (Winson, 1993:169; Weston y Scarpa de Masellis, 2004:20). El resultado es un caso clásico de compresión de costos y precios (creciente costos de producción frente a un estancamiento de precios de los productos en el mercado), con los granjeros atrapados en medio.

En el caso del tomate, Wall observó que los procesadores no solamente fijan los precios del producto varios meses antes de la cosecha, sino que también cargan a los productores “cualquier aumento imprevisto en los costos del capital y/o mano de obra, o declive en el volumen cosechado”. Además ellos ejercen un control sobre “muchos aspectos de los costos de producción, incluyendo la compra de cosechadoras mecánicas, el monto de terreno sembrado, la variedad de planta y los agentes químicos aplicados” (1992:178-179). Muchos de los agricultores entrevistados por ella a finales de los ochenta dependían de la disponibilidad de una mano de obra mal pagada y políticamente desprotegida – como menonitas mexicanas y trabajadores reclutados a través del C/MSAWP – para poder sobrevivir económicamente, especialmente durante los años de baja producción. Sin embargo, las diferencias en el comportamiento de algunas mercancías, como también diferencias en los niveles de capitalización, tamaño de la empresa y redes de comercialización sugieren que algunas corporaciones grandes probablemente utilizan el C/MSAWP para desnacionalizar la mano de obra agrícola, y, tal vez, como una medida para sacar superganancias.⁶

Los granjeros del sur de Ontario argumentan que la provisión del alojamiento libre de costo, cuotas de reclutamiento, subsidios al transporte de los trabajadores y otros costos asumidos por los que participan en el programa determinan que los trabajadores foráneos son más caros que los canadienses – un punto dudoso cuando se toma en cuenta la productividad, que es probablemente mucho más alto en el caso de los trabajadores por contrato – pero también expresan que la residencia en la granja les da un grado de confiabilidad sin par en los menonitas

mexicanos, los indígenas canadienses, estudiantes, residentes asiáticos o trabajadores centroamericanos por contrato, cualquiera de los cuales puede abandonar el sitio de trabajo o no rendir en él con la precisión e intensidad requerida por el granjero.⁷ Esta confiabilidad ha sido analizada como un producto del status “cautivo” de los trabajadores foráneos (Basok, 2002; Binford et al, 2004) y es a ese status cautivo, que define (y pone límites a) la posición de los trabajadores agrícolas mexicanos (y caribeños), en el que se fija la atención.⁸

Campos de poder y campos sociales

Sin embargo, antes de intentarlo, es necesario insertar una breve nota. Me acerco a la discusión del posicionamiento de los trabajadores mexicanos de contrato por medio del análisis de “campos de poder” y “campos sociales”, dos conceptos que tienen antecedentes en la Antropología y la Sociología, pero que han sido trabajados y hechos más precisos por William Roseberry (1998a, 1998b). Éste se preocupaba con la tendencia que tenía los antropólogos de representar las comunidades rurales y campesinas como si estuvieron desconectadas de los grandes procesos históricos mundiales (1978:3). El asunto hace referencia al viejo problema de la relación entre lo macro y lo micro o afuera y adentro: macro y afuera es el “sistema mundial”, el mercado mercantil internacional, Europa, etcétera; micro y adentro se refieren a las relaciones, muchas veces específicas y delimitadas en espacio y tiempo, investigadas por los científicos sociales. Roseberry se dio cuenta que demasiadas veces los antropólogos y otros científicos sociales fracasaron al intentar conectar lo macro y lo micro en una forma orgánica; o, para ser más preciso, ellos habían fallado por no haberse acercado a lo local desde el punto de vista de una red extendida de relaciones que hizo borrosa la dicotomía afuera/adentro. Él formuló el problema de siguiente manera:

La historia de regiones particulares no puede separarse de los procesos mundiales-históricos de los cuales son una parte, y sin embargo su historia no es mecánicamente determinada por el “sistema mundial”. En parte el problema consiste en el entendimiento de las “estructuras” que moldean y limitan la acción de los sujetos humanos, como también en apreciar la acción de los sujetos humanos al crear las mismas estructuras que los limitan a ellos. (1983:62-63)

“Campo social” y “campo de poder” están orientados a observar la complejidad de la historia y las relaciones específicamente locales, mientras que, a la vez, reconocen que las

relaciones locales observables han sido estructuradas por procesos globales de gran alcance, y que estas historias “locales” son partes de procesos históricos mundiales. El campo de poder está constituido por redes de relaciones – los precipitados de “procesos históricos mundiales” – que imponen una estructuración. Las relaciones sobre un campo de poder no son “externas” a los campos sociales locales, pero han sido internalizados como aspectos constitutivos de ellos, aunque tal internalización necesariamente estará condicionada por las tensiones existentes y protagonizada por los grupos específicos que actúan en el contexto de la historia local. Para Roseberry, el campo de poder obliga una serie de preguntas a cerca de la organización de la producción y el cambio; la posición de personas, localidades y regiones dentro de redes sociales y espaciales de producción y comercialización; la posición y extensión de influencias, y así sucesivamente (1998a:94). También el concepto implica el Estado y sus leyes, políticas, agencias, instituciones, procedimientos y licencias, así como la religión organizada, la cual “tiene la capacidad para aplicar sanciones divinas con fuerza real a quienes creen en ella, y de crear comunidades de creyentes fuera de las cuales la acción y la relación social pueden ser inimaginables” (1998a:95). En resumen,

El concepto de un “campo de poder” está diseñado para identificar un campo multidimensional de relaciones sociales que demarca posiciones particulares para los sujetos (hombre, mujer, adulto, niño, esposo, esposa...) a través de las cuales los sujetos, individual y colectivamente, entablan relaciones con otros sujetos e instituciones y agencias que forman parte del campo. El campo nunca está limitado a una localidad particular, en cuanto a que las relaciones sociales centrales que lo definen forman parte de “tejidos” o “redes” más amplios de relaciones. Una localidad ocupa, empero, una posición particular y específica dentro de los tejidos y redes, y los sujetos generalmente actúan desde estas posiciones particulares (aunque sus acciones pueden trascenderlas). A medida que actúan, rutinariamente entablan relaciones con otros sujetos, individual y colectivamente, marcadas por tensiones características de la estructuración del campo mismo. El campo se mantiene en una especie de tensión. Esta tensión, y las luchas que la caracterizan, son una fuerza creativa y destructiva dentro del campo. (1998a:96-97)

Por eso, bajo las condiciones contemporáneas de la “globalización”, no deberíamos esperar precisamente la misma reacción a, o la consecuencia de, por decir, la construcción de un Walmart en un barrio, la apertura de una maquiladora coreana o la llegada de montos

significativos de “*migradólares*” mandados por migrantes mexicanos indocumentados trabajando en Nueva York. Tampoco debemos esperar que todos los sectores mercantiles relacionados a la agricultura en el sur de Ontario experimenten los mismos problemas laborales, ni que todos los mexicanos contratados allá tuvieran experiencias iguales. En el caso de lo último, el tipo de granja, el número e identificación nacional-étnico de los empleadores y quizás hasta la edad, sexo y descendencia étnica del empleador (inglés, alemán, holandés) pueden afectar la experiencia de los migrantes.

Campos sociales de poder en el sur de Ontario

Entre la totalidad de las posiciones estructuralmente definidas en el campo de poder de la agricultura del sur de Ontario, me ocupo de las siguientes cuatro como las más relevantes para comprender las relaciones entabladas: los granjeros de Ontario, los trabajadores (caribeños y mexicanos), los gobiernos de los países de donde provienen los trabajadores y sus representantes en Canadá, y el gobierno canadiense. El “campo” está dirigido por la demanda de mano de obra de los cultivadores de fruta y vegetales de Ontario, la que, como señalé arriba, ha crecido muy rápidamente durante las dos últimas décadas. Esa parte del aprovisionamiento de mano de obra que me interesa responde directamente a la demanda – es movilizada por ella – y es filtrada mediante un sistema interestatal de reclutamiento y control de mano de obra.⁹ Sin embargo, la forma bilateral en que Canadá negocia los memorandos y los contratos de trabajo nos da a entender que no podemos ubicar al gobierno canadiense en un lado y a los gobiernos de los países proveedores colectivamente en el otro, puesto que los últimos compiten entre sí para las plazas disponibles. Bajo condiciones de demanda de mano de obra estables, cada trabajador mexicano adicional significa un lugar menos para los otros países participantes.

Trabajadores

El status cautivo no significa que los trabajadores mexicanos estén privados de libertad, pero para resaltar el punto debe entenderse que para ingresar al C/MSAWP – que es la única vía legal por la que la mayoría de ellos es capaz de trabajar en Canadá – ellos ceden la mayor parte de las libertades asociadas con un mercado de mano de obra libre. Los trabajadores agrícolas temporales en Canadá no tienen poder para elegir a su empleador, negociar los términos de su empleo o desplazarse del mercado de trabajo canadiense en aquellos casos en que encuentran

inaceptables las condiciones de empleo. Si bien no están completamente privados de libertad – nadie los obliga a solicitar el programa, y una vez adentro tienen la opción de abandonarlo o retornar a México en cualquier momento (Basok, 1999) – el contrato requiere que hagan concesiones que imponen severos límites para maniobrar. Para empezar, los agentes del gobierno mexicano negocian los salarios y otros términos del empleo a nombre de los trabajadores sin consultarlos. Los trabajadores también conceden al Estado mexicano el derecho de asignarlos a un empleador canadiense, proceso en el cual reciben un contrato de una determinada duración, por decir, de una duración determinada por el granjero según sus necesidades. A menos que el empleador canadiense cometa grandes abusos que llamen la atención de los funcionarios consulares mexicanos, el trabajador será requerido para trabajar para él (o ella) por tres años consecutivos, antes de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social considere incluso conceder una respuesta para una transferencia.¹⁰ El trabajador puede, por supuesto, dejarlo en cualquier momento, y también es posible que el empleador lo despida, aunque se supone que los despidos y un temprano regreso a México deben ser aprobados por los funcionarios consulares mexicanos radicados en Toronto. Si el trabajador desea trabajar en Canadá en el futuro, se tomará en cuenta su “desempeño”. Este es el lenguaje del “Acuerdo para el Empleo en Canadá de Trabajadores Agrícolas Temporales de México”, firmado por el empleador y el empleado, que establece los derechos y responsabilidades de las partes (Employment and Immigration Canada, s.f.). Lo que concierne a “las obligaciones del trabajo agrícola que se requieren de él” o “comportamiento a conciencia” no está especificado en el contrato, y está sujeto en la práctica a una interpretación muy amplia por parte de los empleadores. Durante los periodos de cosecha, estos últimos algunas veces plantean como razonables, ritmos de trabajo extremadamente intensos, que esperan sean sostenidos a lo largo de varias semanas e incluso meses. Los trabajadores mexicanos han aprendido que las quejas relacionadas con el proceso de trabajo – a menos que involucren situaciones que pueden representar una seria posibilidad de accidente u otro riesgo para la salud (por ejemplo deshidratación, exposición a pesticidas, etc.) – son recibidas con poca simpatía por parte de los funcionarios de enlace mexicanos, que generalmente recomiendan a los quejosos “aguantar” hasta que finalice el contrato.

El medio más efectivo de los empleadores para asegurar la sumisión es su férreo control sobre el futuro del trabajador. Antes de que los trabajadores regresen a México, los empleadores llenarán un formato de evaluación de la conducta y el desempeño laboral de cada individuo. El

formato es colocado en un sobre cerrado y entregado al trabajador, quien debe enviarlo a la Secretaría en los días inmediatos a su retorno a México. El empleador tiene la opción de “nombrar” (pedir por nombre) al trabajador para la temporada siguiente, en cuyo caso la continuación en el programa está virtualmente garantizada. Él puede conceder una evaluación aceptable sin mencionar formalmente al trabajador, con la consecuencia de que la Secretaría generalmente transfiere a la persona a otra granja; o el empleador canadiense puede evaluar negativamente al trabajador, lo que redundará a menudo en una suspensión temporal o la eliminación permanente del programa.

Los trabajadores nuevos, es decir, aquellos que tienen menos de tres años de experiencia en el programa, deben regresar al mismo empleador si los nombra; aquellos con tres viajes o más a Canadá pueden negarse a regresar con el mismo granjero si la duración del contrato, las condiciones de trabajo y/o de vida, el trato personal, etc., no son de su agrado. Pero aun cuando la Secretaría acepte la solicitud de transferencia, el trabajador simplemente regresará a la “lotería”, arriesgándose a que el resultado del siguiente sorteo sea peor que el anterior. Por otra parte, los trabajadores foráneos mexicanos que están satisfechos con la duración del contrato, el empleador y la granja hacen todo lo posible para asegurarse que serán invitados a regresar con el mismo.

El sistema de nombramiento se traduce a veces en la competencia entre individuos y/o equipos de trabajo, quienes elevan los ritmos de trabajo a fin de lograr la aprobación del empleador y una invitación para el año siguiente. En las granjas más grandes se obtiene el mismo resultado cuando los experimentados capataces mexicanos muestran su mano dura al hacer trabajar a las cuadrillas bajo su mando a un ritmo que rehusarán los trabajadores canadienses capaces de moverse más o menos libremente en el mercado de trabajo. No es sorprendente, por lo tanto, que los entrevistados frecuentemente exoneren a los empleadores canadienses y culpen a sus colegas mexicanos trabajadores y/o capataces. Efectivamente, la información anecdótica sugiere que los oficiales de enlace mexicanos atienden tantas quejas de problemas entre trabajadores mexicanos como entre trabajadores y empleadores. Finalmente, no podemos excluir que algunos empleadores canadienses intervienen en forma deliberada en la selección social mediante la cual invitan a volver (“nombran”) a aquellos trabajadores que demuestran capacidad de ejecutar las tareas asignadas a elevados índices de velocidad y eficiencia, y castigan con reportes malos o mediocres a los más lentos o menos precisos.

El sistema es puesto al servicio de las necesidades de los granjeros canadienses; el minimizar el cambio brusco de la fuerza de trabajo asegura a los granjeros el abasto regular de trabajadores foráneos entrenados y familiarizados con sus necesidades. En contraste, los mexicanos no evalúan a los granjeros canadienses, y carecen de medios para asegurarse que los empleadores abusivos y demasiado exigentes serán excluidos del programa de trabajo foráneo. Algunos funcionarios mexicanos declararon que los mexicanos pueden presentar y presentan sus opiniones sobre los empleadores, las cuales son tomadas en cuenta por los mismos funcionarios, pero semejante proceso informal difiere enormemente de un medio institucionalizado, libre de posibles recriminaciones, por medio del cual los trabajadores puedan dar a conocer sus preferencias y que asegure que serán tomadas en cuenta.

Debe quedar claro que los trabajadores temporales mexicanos tienen poco margen de maniobra mientras están en Canadá. Qué así ocurra depende en grado considerable de su empleador/a y de las relaciones personales que establezcan con él/ella. Muchos trabajadores intentan agradar a sus empleadores esperando que se vuelva un patrón similar a los pequeños comerciantes o a los políticos que conocen en México. Aunque esto a veces funciona – especialmente en aquellos casos en que los granjeros canadienses son culturalmente “curiosos” ante sus trabajadores –, la mayoría de los empleadores levanta fuertes barreras mediante las cuales separan el trabajo de su vida personal. Proceder de esa manera se facilita por su nula o mínima facilidad para el español. Las dos estrategias – un esfuerzo por agradar al empleador por parte de los trabajadores mexicanos, su esfuerzo por alejarse – pone de manifiesto dos *habitus* distintos de trabajo. Sean cuales sean los resultados de la “microgestión” de sus difíciles situaciones, ellos saben que el poder descansa en el granjero y que las confrontaciones, quejas, enfermedades frecuentes, la negativa a trabajar tiempos extras o los fines de semana o las llamadas a los funcionarios de enlace pueden traducirse en reportes negativos al final de la temporada y en su expulsión del programa. Los trabajadores con contratos largos (seis a ocho meses) generalmente conservan en la memoria un número de casos que respaldan sus puntos de vista.

Algunos trabajadores, ciertamente, fingen enfermedad o lesiones a fin de tener un respiro. Además, una pequeña porción de quienes son admitidos en el programa carece de la experiencia laboral requerida y se muestra incapaz de mantener el ritmo de trabajo durante las extenuantes jornadas bajo el inclemente sol veraniego canadiense. Ellos no duran mucho tiempo. Finalmente,

algunos campesinos mexicanos temporaleros ceden ante las presiones psicológicas de mantenerse lejos de casa en un medio social en el que la mayoría de los canadienses los ve, en el mejor de los casos, como exóticos interlocutores estacionales que, como aves de paso, vuelven al sur cuando el clima se torna frío. Para la mayoría, las insignificantes resistencias a su medio altamente estructurado y controlado – que guardan alguna semejanza con las “instituciones totales” (*total instituciones*: escuelas militares, asilos, prisiones) analizadas por Irving Goffman – son de menor significación cuando se colocan al lado de la creencia ampliamente extendida de que la mejor manera de progresar en Canadá es trabajar duro, vivir con limpieza y mantener un perfil bajo, especialmente en público. Estos son precisamente las características que hacen altamente deseables a los trabajadores mexicanos por contrato, a los ojos de los granjeros sureños de Ontario.

Granjeros

Los granjeros ejercen individualmente el control sobre sus empleados día a día, asignando tareas, determinando trabajo y periodos de descanso, días de asueto, etcétera. Sin embargo, los granjeros también están organizados en el programa de Servicios de Gestión de Recursos Agrícolas Extranjeros (Foreign Agricultural Resource Management Services, o FARMS por sus siglas en inglés), que asumió en 1987 muchas tareas logísticas y de reclutamiento del Desarrollo Canadiense de Recursos Humanos (Human Resources Development Canada o HRDC). Desde sus confortables oficinas en un parque de negocios cerca de una autopista en Masassauga, al suroeste de Ontario, los administradores de FARMS recolectan y procesan las solicitudes de trabajadores foráneos enviadas anualmente por los granjeros, llenan las estadísticas del programa y, a través de CanAg Travel Services Limited, su agencia de viajes afiliada, organizan viajes de traslado de los trabajadores entre los países fuente y Toronto. Aparte de los servicios técnicos que proporcionan a los granjeros participantes, FARMS es también una efectiva organización de presión gracias a su Consejo de Directores con representantes de cada uno de los sectores agrícolas. Por esa razón los representantes de FARMS asisten a las reuniones anuales de asesoría con los funcionarios de los gobiernos asociados y toman un papel activo en la tabulación de salarios y los paquetes de beneficio para el año siguiente. Por último, aquellos granjeros que enfrentan problemas con los trabajadores o con los funcionarios consulares de enlace, algunas veces recurren a FARMS, aunque técnicamente no deben hacerlo.

FARMS también ofrece un foro en el cual los granjeros pueden intercambiar experiencias, positivas o negativas, sobre trabajadores contratados de los diferentes países de origen. Los granjeros solicitan trabajadores según su nacionalidad y cada granjero determina qué grupo (nacionalidad) de trabajadores por contrato puede satisfacer mejor sus necesidades particulares. Las experiencias previas con trabajadores contratados, las experiencias de otros granjeros y las ideas ampliamente estereotipadas sobre las habilidades de los diferentes grupos nacionales / étnicos de los trabajadores juegan papeles importantes en sus decisiones de contratación, y en el curso de varias décadas han contribuido al predominio mexicano en los invernaderos, los viveros y las flores, y el predominio caribeño en sus similares del tabaco, las manzanas y las frutas tiernas.¹¹ Las experiencias negativas con trabajadores y/o representantes consulares pueden llevar a los granjeros a reconsiderar sus preferencias. La suma de estas decisiones estratégicas entre los aproximadamente 1,600 empleadores enrolados en el programa en Ontario ocasiona la competencia entre los gobiernos de los países asociados. Cada uno de estos gobiernos busca sacar ventajas – mediante reclutamiento específico y procedimientos de recepción – frente a los otros (ver abajo).

Los gobiernos de los países asociados y sus representantes

El Consulado Mexicano en Toronto y particularmente sus cinco funcionarios de enlace representan los intereses de los trabajadores agrícolas temporales mexicanos en esta provincia ante el gobierno canadiense, los granjeros canadienses y el público. El vicecónsul y otros oficiales también juegan un papel importante y activo en la evaluación del programa y en la ronda anual de negociaciones donde se discuten los salarios y los paquetes de beneficio de la siguiente temporada. Es importante tener en mente, sin embargo, que la actividad del Consulado está condicionada, si no constreñida, por su posicionamiento en una extensa burocracia gubernamental responsable de implementar una política exterior a nivel mundial, que es definida y diseminada desde la ciudad de México. En algunos casos la política puede ser incluso más implícita que directamente establecida. Si ese es el caso, los funcionarios consulares y de enlace actúan como si por su conducto esperaran captar un número significativo de los lugares disponibles para los trabajadores temporales. El mandato dual – primero, servir a las necesidades de los granjeros (con trabajadores mexicanos confiables); segundo, proteger a esos mismos trabajadores del abuso y maltrato por parte de sus empleadores – dificulta hacer un balance.

Entre más vigorosamente intervengan los funcionarios de enlace en favor de sus coterráneos, más alta será la probabilidad de que los granjeros opten por trabajadores de Jamaica u otros países del Caribe. Lo más frecuente es que ellos tomen partido por los granjeros en las disputas que se suscitan en la granja, por lo que los trabajadores mexicanos terminan pagando las consecuencias (y mayor crece su desconfianza hacia el Consulado).

Cuarenta y ocho (24 por ciento) de los trabajadores temporales entrevistados en el noroeste de Tlaxcala declaró que requirió de la ayuda del Consulado en al menos una ocasión, y 15 de 34 (44 por ciento) que dieron su opinión declararon que en el Consulado fueron mal atendidos o de plano ignorados. En resumen, la habilidad del Consulado para maniobrar en este particular campo de poder (las relaciones laborales de los trabajadores agrícolas mexicanos en Ontario) está constreñida por su situación simultánea con otro campo de poder (el campo político de la burocracia estatal mexicana). Esta desconfianza sienta las bases de una relación conflictiva entre los trabajadores temporales y quienes son responsables de protegerlos en la cual sólo se benefician a los granjeros canadienses.

También está constreñida por las reducciones presupuestales y la mínima prioridad del programa – el consulado tiene apenas cinco funcionarios de enlace para atender a entre ocho mil y nueve mil trabajadores – que han forzado al Consulado a limitar las visitas a las granjas y los contactos cara a cara con los granjeros y los trabajadores para resolver situaciones conflictivas. Hasta hace poco el personal consular impartía a los migrantes estacionales una sesión de orientación en el aeropuerto internacional de Toronto; también llenaban y archivaban el pago de impuestos en su nombre. La orientación tiene lugar ahora en la ciudad de México antes del despegue, y los migrantes son responsables de proporcionar la información sobre los impuestos a Babkirk Tax Preparations, un despacho contable de Leamington. En contraste, el Consulado Jamaiquino – con seis efectivos para atender a cinco mil trabajadores – reúne a los trabajadores en el aeropuerto, lleva los asuntos fiscales por ellos y se asegura que cada granja esté sujeta a una visita amistosa complementaria, durante la cual frecuentemente median en las disputas antes de que causen problemas (ver Preibisch, 2003:26-27).¹² La escasez de empleados en el Consulado Mexicano, irónicamente, ha derivado en un esfuerzo concentrado – muy lejos de ser eficaz – para delegar responsabilidades de la protección al migrante (aplicación del contrato y cosas por el estilo) en las instituciones nacionales y provinciales canadienses a fin de eliminar lo que uno de los oficiales describió como “una subvención mexicana al gobierno canadiense”.

Aun en los raros casos en los que el Consulado ha sancionado a los empleadores canadienses, negándoles el acceso a los trabajadores mexicanos, el carácter binacional de los acuerdos hace posible que los granjeros dependientes del trabajo foráneo ordenen trabajadores de reemplazo de Jamaica, Trinidad, Barbados o algún otro país participante. La presión sobre los representantes consulares ejercida por sus respectivos gobiernos para que coloquen el número máximo de sus connacionales ha engendrado una mentalidad según la cual cada uno está muy orgulloso por beneficiarse de las derrotas de otros países – aun cuando los supuestos beneficios lleguen a expensas de “sus” trabajadores.¹³ Personal afiliado a los consulados mexicano y jamaquino declaró que ahora comparten listas de granjeros expulsados de sus programas, pero la falta de cooperación general en otros rubros pone en duda si los destinatarios de estos materiales impiden a los empleadores abusivos el acceso a los trabajadores.

La evidencia anecdótica también sugiere la existencia de “rotación deliberada” (*churning*) por parte de algunos empleadores canadienses, lo que implica una inclinación en el reclutamiento hacia determinadas nacionalidades en búsqueda de trabajadores más tratables o explotables. La ética de trabajo de los trabajadores rurales mexicanos, la falta de alternativas domésticas, la ausencia de habilidades para la comunicación en inglés y la reticencia general a confrontar figuras autoritarias directamente los hacen altamente competitivos ante los trabajadores de la región caribeña. Las cifras del empleo desagregadas por nacionalidad muestran que la participación mexicana en el programa se incrementó de 39 por ciento en 1994 a 50 por ciento en 2000, un cambio que se explica por una combinación de la expansión de los sectores comerciales (por ejemplo, la industria de invernaderos) – dominada ampliamente por los trabajadores mexicanos, una pérdida de confiabilidad de los trabajadores originarios del Caribe y varios otros factores (que pueden incluir un recrudecimiento del racismo).¹⁴

El gobierno canadiense

Aquí, sin embargo, estoy interesado ante todo en la política de “divide y vencerás” de las negociaciones bilaterales del gobierno, y el papel clave que juega la política al colocar los intereses de un país (y del conjunto de trabajadores) contra los de otro. El Memorándum de Entendimiento, que constituye el marco legal para el C/MSAWP y que es revisado o corroborado cada cinco años, es un acuerdo bilateral exclusivamente entre Canadá y México, Canadá y Jamaica, etc. Tomando ventaja de la falta de solidaridad básica – que ayudaron a crear y

perpetuar esos países – FARMS y HRDC negocian primero con los participantes más pequeños y más débiles del programa (como los de la Organización de Estados Caribeños Orientales) con poca influencia económica o diplomática, para después proseguir con los participantes más grandes, como México, que son presionados a aceptar los acuerdos previos.

Como he señalado en otro texto (Binford et al, 2004:221-222), los salarios de C/MSAWP Ontario se incrementaron en promedio sólo 1 por ciento anualmente entre 1994 y 2001, 50 por ciento por debajo del cambio verificado en el Índice de Precios al Consumidor Canadiense. La parte final de este periodo vio un peso estable y un índice de inflación doméstica (mexicana) anual de 10-12 por ciento, lo que significó una pérdida constante del poder adquisitivo para los dólares canadienses remitidos. Los salarios se incrementaron un 5.6 por ciento entre 2001 y 2003, pero en términos absolutos permanecieron igual sino es que ligeramente abajo del salario mínimo norteamericano (ver, también, Weston y Scarpa de Masellis, 2004:34). Es probable que los granjeros canadienses del sur de Ontario emplearan trabajadores temporales mexicanos (o caribeños) para disminuir los costos de mano de obra mientras mantenían o incrementaban su competitividad en los mercados nacionales y globales. Gary Cooper, presidente de FARMS ha declarado en varias ocasiones que los canadienses pueden escoger entre importar tomates de México cultivados por mano de obra mexicana, importar tomates de California cultivados por mano de obra mexicana, o llevar a los trabajadores mexicanos a producir tomates domésticamente (y por lo tanto recoger los beneficios económicos adicionales relacionados al procesamiento del tomate). El gobierno canadiense juega un rol activo al asegurar esa mano de obra mexicana (y del área caribeña), y al asegurarse, mediante su política de diplomacia bilateral, que los trabajadores foráneos permanecerán divididos y minimamente beneficiarios por ayuda oficial.

Finalmente, el gobierno canadiense juega un papel clave al clasificar a los trabajadores migrantes de contrato en su Programa de Autorización de Empleo No Inmigrante (Non Immigrant Employment Authorization Program, o NIEAP), desplegado en 1973, aproximadamente una década después de la “desracialización” de la política migratoria canadiense. NIEAP sirve como un medio para permitir el ingreso legal de fuerzas laborales flexibles del Sur subdesarrollado sin cambiar la mezcla racial/étnico de la población residente en Canadá. Parece definir a los trabajadores del C/MSAWP como “no inmigrantes”, entonces, el Estado canadiense hace posible que los empleadores dispongan de la mano laboral potencia

mientras simultáneamente les niega muchos de los derechos fundamentales concedidos a los residentes canadienses. Por mencionar un ejemplo, actualmente siendo recusado en los cortes de justicia, los participantes en el C/MSAWP pagan el Seguro del Desempleo (Unemployment Insurance o EI), pero no tienen el derecho de recibir sus beneficios (ver Sharma, 2000, 2002).¹⁵

El contexto transnacional de la explotación de mano de obra agrícola: superponiendo campos sociales

El análisis de los sistemas de trabajo migratorio es complicado por el hecho de que generalmente implican al menos dos campos de poder, ligados a oficiales gubernamentales, reclutistas de mano de obra y los migrantes mismos. Las formas, dimensiones y modos del ejercicio del poder variarán de un campo al otro, según los mecanismos de estructuración vigentes. Y mientras la experiencia cobrada en un campo social mexicano puede ser transferida a Canadá (y viceversa) los migrantes no ocupan una posición tan fuerte como para llevar a cabo una reconfiguración total de las relaciones del campo. En lo que sigue, discuto los aspectos de los campos sociales en el noroeste de Tlaxcala que empujan a grandes números de gentes a ofrecerse para los programas de mano de obra contratada o a arriesgarse en la migración indocumentada a los Estados Unidos.

Los trabajadores provienen del proletariado o semiproletariado rural mexicano y no tienen acceso a los medios de producción o es muy limitado (Binford et al., 2004:72-74; Basok, 2002:137). Aquellos que poseen tierra deben rentar tractores y comprar fertilizantes, insecticidas y otros insumos que cada vez son más indispensables. Después de la virtual privatización de Banrural, el crédito – aparte del pequeño subsidio de Procampo – se agotó para la mayoría de los pequeños productores rurales. Menos del 30 por ciento de los entrevistados en el noroeste de Tlaxcala reportó que tiene una tenencia segura de sus tierras – una media de dos hectáreas – en 2001-02, aunque la renta de la tierra y los préstamos o el recurso a la aparcería por familias poseedoras de tierra hicieron posible para más del 55 por ciento sembrar algún producto durante el ciclo agrícola previo a la entrevista (Binford et al, 2004:72).

Los trabajadores sin tierra están forzados en virtud de su falta de medios de producción a vender su mano de obra en el mercado de trabajo. Pero dadas las condiciones contemporáneas en muchas partes del medio rural mexicano, ni siquiera la posesión de unas cuantas hectáreas de tierra de temporal y de medios elementales de producción (machete, azadón, pala, tal vez una yunta de bueyes) son suficientes para asegurar los recursos mínimos que se requieren para

mantener una unidad doméstica de tres a seis personas. Así, los entrevistados reportaron una amplia variedad de experiencias laborales, tanto agrícola – trabajo asalariado en la comunidad y en sus alrededores – como no agrícola: trabajo fabril, construcción, producción en pequeña escala, comercio al menudeo, etc.(ver Basok, 2003:11). Aunque no es nada nuevo en México, los productores rurales han diversificado sus fuentes de ingresos como una respuesta a la incipiente apertura de mercados, la reducción del apoyo gubernamental y la implementación de otras medidas neoliberales (ver, por ejemplo, Wiggins et al, 1999).

Al menos desde los años sesenta un gran número de tlaxcaltecas de la región noroeste y otros lugares ha estado viajando a, y trabajado temporalmente en la Ciudad de México y otras ciudades regionales como medio para obtener los recursos monetarios requeridos para comprar y/o producir el alimento y adquirir otros bienes necesarios para mantener sus unidades domésticas (Farrell, 1977; Nutini y Murphy, 1970).¹⁶ Particularmente desde 1994-95, la migración temporal a la Ciudad de México y a otras áreas urbanas regionales más pequeñas, tales como Tlaxcala y Puebla, empezó a declinar, mientras los trabajos en el sector formal escaseaban y la competencia del sector informal se disparaba. Las opciones económicas se estrecharon, y más tlaxcaltecas del noroeste solicitaron su ingreso al C/MSAWP – el cual estaba convenientemente experimentando una expansión, probablemente en respuesta a la misma competencia globalizada que impactaba, si bien diferencialmente, el noroeste de Tlaxcala. Alternativamente, algunos pagaban a los “coyotes” para que los pasaran ilegalmente a los Estados Unidos. En las condiciones económicas actuales, números cada vez mayores de gente (preferentemente varones), insertos en la migración de fuerza de trabajo asalariada, sopesan las ventajas y las desventajas del C/MSAWP, el Programa H2A estadounidense o la migración indocumentada a los Estados Unidos. El C/MSAWP tiene la ventaja de los bajos costos de ingreso, el hospedaje gratuito y las garantías contractuales.¹⁷ Aunque los salarios por hora son significativamente más altos en el H2A, como resultado del Efecto Adverso del Índice Salarial ordenado por el Departamento de Agricultura de Estados Unidos, la vigilancia oficial del H2A es negligente, y un número de las granjas tabacaleras de Carolina del Norte, a las cuales están siendo enviados los tlaxcaltecas, han sido demandadas por la Unidad de Jornaleros Agrícolas de los Servicios Legales de Carolina del Norte (Farmworkers Unit of the North Carolina Legal Services Corporation) por violaciones contractuales (Smith-Nonini, 1999, 2002; Yeoman, 2001).

El despreciable estado de la economía regional reduce las opciones de los tlaxcaltecas del noroeste a dónde, bajo qué condiciones y por quienes van a ser explotados. La mayor parte de los migrantes a Canadá – de los cuales unos cuantos trabajaron previamente en los Estados Unidos – juzgan que el C/MSAWP es la mejor opción disponible. Ellos viajan legalmente y con papeles, trabajan bajo contrato con un salario conocido (aunque bajo), tienen garantizado un promedio de al menos cuarenta horas de trabajo semanalmente y reciben promesas de apoyo y protección por parte del Gobierno Mexicano, el cual no ha hecho ningún esfuerzo para vigilar el programa H2A. Aunque no es del agrado de todos los migrantes, los contratos que especifican una fecha de partida particular de Canadá ofrecen a los miembros de la familia mexicana una pizca de seguridad de que el migrante no abandonará a la familia – un indeseable aunque muy común resultado de la migración ilegal a los Estados Unidos (Colby, 1997:26; Marroni, 2000; Fagetti, 2000; Castañeda, 2000). Lo más importante es que los migrantes que regresan a Canadá repetidamente generalmente mejoran su dieta, vestido, educación y provisión de vivienda a la unidad doméstica – aunque las inversiones productivas, cuando ocurren, siguen siendo pequeñas y meramente complementarias a la fuente (migratoria) de ingresos principal (Basok, 2000a:89-94, 2002:134-136, 2003:19-20; Binford et al, 2004:85-87).

En el contexto de una crisis económica prolongada durante dos décadas, entonces, el programa hace posible que trabajadores de extracción rural, pobremente educados que tienen una mínima posibilidad de tener éxito localmente, cumplan las tareas culturalmente asignadas como sostén de la familia, de forma tal que los coloca, en términos del nivel de vida, entre la clase media rural local. Esto sólo es posible, por supuesto, porque el escenario productivo canadiense está económica, política y espacialmente distante de un deprimido escenario de reproducción mexicano. Es precisamente esta separación de campos sociales ligados – encadenados temporalmente por los trabajadores contratados – lo que lubrica el sistema de mano de obra contratada. Sin embargo, con el fin de ligar los campos, el trabajador debe “desligarse” del hogar por largos periodos a un considerable costo psicológico y social para el migrante y los miembros de la unidad doméstica que permanecen en el hogar (Binford et al, 2004:99-101). Baste señalar que los trabajadores con contratos anuales más largos y con muchos años de participación pueden permanecer más tiempo en Canadá que en México durante los años clave de sus respectivos historiales laborales. Que 75 por ciento de los entrevistados declare estar deseoso de regresar a trabajar otra vez para su empleador previo manifiesta una considerada evaluación de

sus alternativas; y representa también una apreciación realista de lo que necesita hacer con el fin de lograr o preservar, según su situación, un mejoramiento en su estándar de vida material.¹⁸

Mientras los trabajadores indocumentados mexicanos a los Estados Unidos han comenzado a “unificar” los dos campos sociales trasladando a sus esposas e hijos a los pueblos y ciudades de los Estados Unidos donde ahora residen – contribuyendo a la formación de “comunidades transnacionales” en el proceso (Smith, 1998; Goldring, 1996) – el estricto control sobre los trabajadores por contrato mexicanos en Canadá, combinado con la ausencia de una presencia mexicana significativa en las ciudades canadienses más grandes (Samuel, Gutiérrez y Vásquez, 1995), reduce la factibilidad de esa estrategia (see Basok, 2000b).¹⁹ Además, para los mexicanos, las diferencias lingüísticas representan fuertes barreras para el desarrollo de relaciones interpersonales que pudieran terminar en el matrimonio y la residencia. Durante el periodo 1992-2002, solamente 3 trabajadores mexicanos se casaron con ciudadanos canadienses o residentes legales comparado a 285 caribeños (ver Preibisch, 2004:223; Thomas, 1997:56-58). Canadá ofrece a los migrantes tiempo de ocio ocasional y oportunidades culturales que obviamente han ampliado los horizontes de algunos (ver Binford et al, 2004:88-98 para una discusión), pero la mayor parte de los migrantes insiste en que el trabajo temporal en Canadá es un sacrificio que se hace por el presente y el futuro bienestar de sus esposas e hijos.²⁰

Sobre la base de las observaciones previas, es posible empezar a comprender los puntos de vista y actitudes conflictivas que muchos migrantes exhiben hacia el C/MSAWP. El ambiente laboral y de vida es considerado por muchos como opresivo, y sin embargo hace posible que sostengan las unidades domésticas de las que son responsables en México, lo cual redundaría en significativos beneficios de status. En resumen, una posición débil en el campo económico del sur de Ontario puede ser el medio a través de cual fortalezcan su posición en los campos sociales de México.²¹ Aquellos que hacen cinco, seis o más viajes a Canadá estarán en una mejor posición todavía para construir una vivienda nueva relativamente moderna, prolongar la educación de sus hijos, y tal vez incluso adquirir un vehículo y/o establecer un pequeño negocio que proporcione ingresos adicionales (complementarios) durante su ausencia. Todos estos logros incrementan el capital social y cultural local. Pero también representan desventajas, en primer lugar, porque ahorrar y remitir sumas significativas de dinero con los bajos salarios canadienses implica largas estancias en Canadá que reducen el tiempo disponible para disfrutar personalmente de los beneficios de tanto sacrificio y trabajo duro. Si bien el abandono del

programa parece resolver la contradicción social, también significa renunciar al alto ingreso (según los estándares locales) que sostiene el estándar de vida alcanzada.²² Los participantes en el C/MSAWP contribuyen al Plan de Pensiones Canadiense (Canada Pension Plan o CPP), razón por la cual serán eventualmente elegibles para recibir sus beneficios; sin embargo, por haber trabajado durante veinte años en un contrato máximo de ocho meses anuales, un trabajador jubilado del programa ahora obtendrá aproximadamente Cdn \$150, el equivalente a poco más que un salario mínimo en México y muy por debajo de la línea de pobreza de allá.²³

El nuevo chico en el pueblo: La llegada del UFCW

La estructura rígida de control deja poca oportunidad para la organización o la defensa colectiva de los trabajadores.²⁴ Arriba señalé cómo la sección de enlace del consulado se encuentra en la situación contradictoria de, primero, asegurar que la fuerza de trabajo bajo contrato se conforma con las necesidades de los empleadores, de tal forma que los granjeros continúen contratando mexicanos por encima de los competidores caribeños, mientras, segundo, defender el contrato y los derechos humanos de los trabajadores temporales. Todos los países involucrados en el programa cuentan con excedentes de mano de obra, debido en parte a la larga historia de la exportación de los excedentes económicos, que podrían haber sido invertidos en la creación de empleos nacionales. Por eso todos los consulados encuentran que está comprometido su espacio para maniobrar en nombre de sus representados. La regla de tres años que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (México) hace cumplir rigurosamente, la negativa del gobierno de Jamaica a considerar la reasignación de trabajadores no nombrados por sus patrones, la reticencia de los funcionarios de enlace a involucrarse en los asuntos del proceso laboral (asignación de tareas, tiempo de trabajo, etc., los cuales son considerados terreno exclusivo de los granjeros), el estancamiento general de los salarios y una impotencia cuando se confronta a empleadores que siguen una estrategia de “rotación deliberada” de la fuerza de trabajo contratada, manifiestan el potencial limitado para maniobrar de los gobiernos de los países asociados en este campo de poder. Los trabajadores bajo contrato requieren interlocutores que defiendan su caso ante el público canadiense y sus representantes. Recientemente algunas iglesias, principalmente católicas, y las organizaciones comunitarias, por un lado, y los Trabajadores Alimenticios y Comerciales Unidos (United Food and Commercial Workers, UFCW por sus siglas en inglés) por el otro, se han mostrado interesadas en el C/MSAWP (Preibisch, 2004, 2003).

En 2001 la UFCW incursionó en este campo social después de la Decisión Dunmore de la Suprema Corte de echar por tierra la antigua legislación que negaba derechos de contratación colectiva a los trabajadores agrícolas. (Ontario y Alberta son las únicas provincias canadienses en las que tales derechos no existen.) En 2003 se concedió a los trabajadores agrícolas de Ontario el derecho a formar asociaciones, aunque no formalmente a sindicalizarse o negociar colectivamente. Anticipándose a una eventual victoria en las cortes, la UFCW estableció los Centros de Recursos para Trabajadores Agrícolas Migrantes (Migrant Agricultural Workers Resource Centres) en Leamington (2002), Simcoe y Bradford (ambos en 2003) – puntos de concentración clave para las industrias de invernadero, tabaco y la producción de verduras, respectivamente – ofreciendo principalmente a los trabajadores mexicanos clases gratuitas de inglés; ayuda en problemas de salud, formatos fiscales y otros asuntos burocráticos; y sirviendo como abogados de los migrantes ante los empleadores y el Consulado Mexicano. La UFCW cree 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 los granjeros cuya agricultura depende de ellos.²⁵ Así es que el UFCW propone organizar los trabajadores temporales solamente en las “granjas grandes” (mínimo estimado de trece empleados), dejando las granjas pequeñas y familiares sin organización formal, y presumiblemente pagando salarios más bajos y ofreciendo menos prestaciones. 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; otro – no tomado en cuenta por el UFCW – es el sector mercantil. Algunos dueños de sectores – cómo invernaderos y viveros – que están asciendo, están en condiciones de pagar más del salario mínimo; como descubrí durante trabajo de campo en Ontario en septiembre de 2003, algunos ya lo hacen (ver Basok, 2002:147).²⁶

La UFCW mantiene una relación desfavorable con el Consulado Mexicano, que considera al personal de apoyo a los migrantes como un entrometido que frecuentemente proporciona información inexacta y da malos consejos; la UFCW argumenta que los centros son necesarios porque el Consulado no está haciendo su trabajo. El Consulado, FARMS y la mayoría de los empleadores se oponen a la sindicalización de trabajadores por contrato (o cualquier trabajador de granja, en ese sentido) sobre la base de que la economía agrícola no puede pagar salarios más altos ni proporcionar mejores beneficios si quiere sobrevivir.

Mediante los centros de ayuda, los lazos con las iglesias y otras organizaciones comunitarias y la emisión de reportes que documentan la situación de los trabajadores migrantes en Canadá (ver UFCW, 2002), la UFCW espera crear conciencia y ganar apoyo público para su causa sin poner en peligro el status contractual de los trabajadores por contrato. Las relaciones de poder en la agricultura del sur de Ontario se han tornado más complicadas con la aparición de este poderoso abogado de los trabajadores agrícolas migrantes, cuyo único apoyo previo procedía de periodistas investigadores, como Lisa Grace Marr (ver Marr, 2002a, 2002b) y algunos académicos, como Tanya Basok (2002). Si las demandas actuales prosperaran en las cortes y el esbozo de organización de trabajadores se volviera una realidad, uno puede anticipar que los trabajadores mexicanos serán presionados por los granjeros a no participar, y que tanto la fuerza de trabajo sujeta a la “rotación deliberada” como a la competencia internacional se volverán más comunes. Sin embargo, mediante FARMS los granjeros del sur de Ontario probablemente amenazan con despedir a los mexicanos, o cualquier otro grupo nacional que colabore con la UFCW, y buscarán reclutar trabajadores de reemplazo provenientes de Guatemala, El Salvador, Nicaragua y otros países económicamente débiles e inmersos en crisis, extendiéndose de esta manera a nuevas áreas la estrategia actualmente en curso de “divide-y-vencerás”. Así, el gobierno canadiense recientemente creó un Programa para Trabajadores Foráneos (Foreign Work Program o FWP) a través de 160 trabajadores agrícolas guatemaltecos fueron reclutados para trabajar en Québec bajo condiciones de negación de garantías, como el salario mínimo o alojamiento gratis, que forman parte del C/MSAWP. Weston y Scarpa de Masellis advierten que “esta estrategia parece estar orientada a bajar los salarios pagados a trabajadores agrícolas extranjeros” y que “una resistencia por parte de México y el Caribe a esta presión de reducción de los salarios puede acelerar la sustitución de trabajadores empleados bajo el FWP para ellos del C/MSAWP (2004:39).

Conclusiones

Trabajadores internacionales de contrato, como los hombres y mujeres mexicanos y caribeños que participan en el C/MSAWP, probablemente están en posiciones más débiles que los migrantes indocumentados en los Estados Unidos, Canadá y en otras partes. Por un lado, la posibilidad, siempre presente, de aprensión y deportación vuelven vulnerables a los trabajadores indocumentados; por el otro lado, muchos de ellos se mueven – con cuidado y en el transcurso

del tiempo – dentro de los sectores no regulados del mercado de trabajo, buscando mejores salarios y condiciones de trabajo. Los trabajadores de contrato en el C/MSAWP (o ellos inscritos en los programas H2A y H2B estadounidenses) están atados a un solo empleador durante su contrato. Cuando éste termina, serán repatriados a sus países; están sujetos a deportación inmediata si abandonan su puesto o si están despedidos; y su continuación en el programa depende de evaluaciones positivas por parte del empleador. La vigilancia sobre el programa es limitada, y está plagada de contradicciones, resultado de la débil posición internacional de los países exportadores de mano de obra (como México) frente a los que la importan (como Canadá). Como resultado, las pequeñas luchas cotidianas de los trabajadores – generalmente individualizadas y más discursivas que orientadas hacia la acción – desembocarán en cambios sustanciales solamente cuando se desarrolle una lucha organizada y dirigida por organizaciones canadienses, como el UFCW, en beneficio de los trabajadores.

Notas

¹ Agradezco a Lic. Enrique Trejo Santos para la traducción del inglés y a Mtro. Serafín flores Cruz para la redacción del estilo.

² La Comunidad Oriental de Estados Caribeños está integrada por Antigua, Dominica, Grenada, Montserrat, St. Christopher-Nevis-Anguilla, Santa Lucía y San Vicente. La Comunidad contribuye con menos del 10 por ciento de todos los trabajadores temporales del programa.

³ Así es que la necesidad de mano de obra durante un plazo corto de la temporada alta, o sea, la cosecha, fue precisamente el problema señalado por Lane y Campbell en su informe sobre “Mano de Obra Agrícola en Ontario” (Ontario Farm Labour) en 1954: “La razón más común para problemas de mano de obra en Ontario tiene que ver con la escasez de mano de obra temporal y eventual. Para hacer frente a esta situación, algunos granjeros han aumentado el grado de mecanización de sus granjas, algunos han reducido el tamaño de sus empresas y algunos han seguido ambas estrategias” (1954:12).

⁴ En el último capítulo de su libro sobre la industria de invernadero en Leamington, Tanya Basok afirmó que, “El argumento central...de este libro...es que los trabajadores mexicanos se han vuelto estructuralmente necesarios para la horticultura canadiense” (2002:143).

⁵ El Consejo de Comercio de los Tabaqueros de Ontario ha experimentado bajas contínuas en los “acuerdos”, que fijan el tamaño de la cosecha en su totalidad y que determinan el monto de tabaco que pueden cosechar los cultivadores de tabaco que tienen participaciones en el mercado (Ver McConnell, 2003; Marr, 2002c; entrevista telefónica con Linda Leiter, Representante ante la Media y Relaciones Públicas para la Directiva Tabaquera, 9 septiembre de 2003). Sin embargo, el tabaco sigue siendo un cultivo redituable para aquellos que poseen una porción de la cuota. Según Linda Leiter, veinte acres de tabaco deja una ganancia igual a quinientas acres de maíz y soya. Dijo, también, que la mano de obra contactada en el exterior es indispensable a la salud económica de la industria tabaquera.

⁶ Más de 40 por ciento de 183 actuales y antiguos participantes en el C/MSAWP de tres comunidades en el noroeste de Tlaxcala, México pretenden haber trabajado en granjas con 25 o más empleados durante su último viaje a Canadá; 24 por ciento declaró que las granjas emplearon 50 o más personas. Muchas veces, las granjas de este tamaño son empresas corporativas, y las relaciones entre empleadores y empleados están mediados por caporales y otras personas.

⁷ Como he señalado en otro parte (Binford et al., 2004:207-209; Binford, 2004), el asunto del costo de la mano de obra y la productividad queda por explorar. En 1991 Sazewich reportó que las contribuciones del empleador contabilizaron 27.6 por ciento de los Cdn \$1.81/hr. que costaba emplear trabajadores jamaíquinos en 1966. Si el

mismo porcentaje fuera aplicado a los salarios por hora de C/MSAWP Ontario 2003 de Cdn \$7.50, el costo total para el granjero habría sido de Cdn \$10.36/hr. En 2003 los granjeros pagaron Cdn \$37.50 por trabajador por concepto de servicios de remuneración salarial a FARMS, además de Cdn \$1,004 por tarifa aérea, de los cuales les era permitido recobrar un máximo de Cdn \$425 de sus empleados, arrojando un desembolso mínimo de Cdn \$616.50 por trabajador. Extendidos sobre un contrato promedio de diecinueve semanas y sesenta y tres horas a la semana – cifras obtenidas de casi doscientos entrevistados en Tlaxcala – yo calculo que estos costos no recuperables agregaban un promedio de Cdn \$.51 al salario por hora, elevando el costo por hora para el granjero a Cdn \$8.01. Los Cdn \$2.35 por hora restantes tendrían que ser destinados a hospedaje, servicios públicos, transporte fuera de la granja y otros gastos que los empleadores asumen cuando ingresan en el programa. Sin embargo, dudo que el valor de estos servicios ascienda a Cdn \$592.20 mensuales por trabajador (256 horas de trabajo mensuales multiplicado por \$2.35/hr.), dada especialmente la estrategia común del empleador de hacinar tantos trabajadores como sea legalmente permitido en casas, remolques y dormitorios. Soy particularmente escéptico ante el “tasa del costo laboral” de Cdn \$11.90 por hora para trabajadores temporales extranjeros calculada por el dueño de un vivero en la región de St. Catherines (Entrevista con A. C., 27 Agosto 2003). El costo promedio real está probablemente entre Cdn \$9.00-10.00 por hora. De acuerdo con Jim Garrett de Mori Nursery, FARMS estima que el paquete de beneficios de los trabajadores alcanzó en 2003 salarios de Cdn \$2.50 a \$10.00/hr. (Entrevista, 10 de septiembre de 2003), Preibisch (2003:24) cita una cifra de Cdn. \$9.85 (salario de Cdn. \$7.25 más Cdn. \$2.60 para alojamiento y transporte) para 2002. Los funcionarios del consulado mexicano declararon un paquete de beneficios de Cdn \$2.00/hr., ascendiendo el valor de remuneración a Cdn \$9.50 (Entrevista, Consulado Mexicano, Toronto, 29 Agosto de 2003). La localización, calidad y status de tenencia de la vivienda (propia, rentada, etc.) puede introducir mayores diferencias en el costo total al empleador.

Por supuesto, el costo por hora de la mano de obra no nos dice nada hasta que tomamos en cuenta la productividad, la cual de acuerdo a varios dueños de viveros entrevistados por Tanya Basok, es 50-100 por ciento más alta que la de los trabajadores domésticos – más que adecuada para compensar los Cdn \$2.00-2.50 por hora con que cada granjero contribuye para costos de alojamiento y transportación (2002:116; ver Preibisch, 2003:23). Pero hasta que algunos economistas (o antropólogos económicos) lleven a cabo un estudio preciso de la situación, los empleadores canadienses continuarán argumentando que están pagando demasiado a los trabajadores agrícolas temporales de México y otros lugares – aunque crezca el número de esos trabajadores. Yo esperarí que las diferencias de productividad variarían significativamente de acuerdo con el tamaño y el tipo de fábrica.

⁸ Otros grupos de empleadores residen sin costo en viviendas provistas por el granjero mientras dure su contrato. Proporcionar vivienda a los trabajadores es una manera en la que los granjeros los atan en el contexto de un mercado de trabajo desventajoso para ellos (los granjeros) (Wall, 1992:256). Wall documenta una declinación en la vivienda provisto por los empleadores cuando los tomates son cosechados por máquina en vez de a mano (1992:258).

⁹ Un análisis más completo de este campo de poder incluiría a los trabajadores agrícolas residentes canadienses, ya fueran de tiempo parcial o tiempo completo, sin tomar en cuenta si su contratación está mediada por contratistas de mano de obra o si son buscadores individuales de trabajo que se mueven en el mercado de trabajo (posiblemente dentro de la agricultura y fuera de ella). Sea que se trate de una maniobra de los empleadores – a la que yo me he referido como “desnacionalización progresiva” – o la consecuencia de una estrategia económica más general y difusa (que resulta en una progresiva migración rural-urbana etc.), es suficiente señalar aquí que el gobierno canadiense ha legitimado los reclamos de los granjeros sobre la escasez de mano de obra temporal y ha jugado un papel en el reclutamiento de una fuerza de trabajo cautiva o no libre a fin de aliviarlos.

¹⁰ Lo que yo llamo la “regla de tres años” no es parte del contrato ni está hasta donde yo sé escrita en ningún lado. Sin embargo, algunos trabajadores se refirieron a ella cuando se les cuestionó sobre los primeros cambios de empleador, y los entrevistados tanto en el noroeste de Tlaxcala como en Ontario expresaron tener conocimiento de ella. La existencia de la regla fue confirmada por un burócrata mexicano, que la atribuyó a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; la defendió como la base que asegura una pizca de continuidad en la mano de obra. Sin la regla el número de trabajadores que solicitarían transferencias ascendería precipitadamente, incrementando la carga de trabajo de la Secretaría y complicando la asignación de plazas de trabajo. Por supuesto, la creencia (probablemente bien intencionada) de que más trabajadores pedirían su traslado sin la regla es un evidente desconocimiento del significativo nivel de descontento con la duración del contrato y/o las condiciones de trabajo y de vida en las granjas.

¹¹ Por ejemplo, el administrador de un vivero, que reclutó un número igual de trabajadores mexicanos y jamaquinos, declaró que intentó asignar a la gente de acuerdo a su fuerza. Desde su punto de vista, los jamaquinos desempeñan un trabajo más físico porque en su sociedad el trabajo es culturalmente masculino o femenino: plantar o arrastrar macetas para los hombres, limpiar campos de malezas para las mujeres. Los mexicanos no discriminan

entre estos tipos de trabajo, pero no les gusta plantar árboles. Por otro lado, “da a los mexicanos un azadón y siempre superarán a los jamaquinos” (Entrevista con Jim Garrett de Mori Nurseries, Virgil, Ontario, 10 de Septiembre de 2003). Según Avery (1995), tales atitudes tienen una larga historia en Canadá.

¹² Los servicios consulares jamaicanos son parcialmente financiados mediante una deducción obligatoria del 5 por ciento de los salarios de los trabajadores. Entrevista con Sue Williams de FARMS, 12 de Septiembre de 2003; entrevista con Jim Garrett de Mori Nurseries, 10 Septiembre 2003; entrevista con John Wright, Jefe de Enlace, Consulado Jamaicano, Toronto, 11 de Septiembre de 2003.

¹³ Los trabajadores por contrato mexicanos y los funcionarios consulares en Toronto y otros lugares están divididos por clase y origen étnico. Los trabajadores de las granjas son pobres, de extracción rural, morenos y no tienen más que educación primaria o secundaria; los funcionarios consulares tienden a ser de tez clara, egresados de universidades de la ciudad de México y otras áreas urbanas. Aunque bien intencionados, su entendimiento de las vidas de los trabajadores por contrato está frecuentemente teñida de paternalismo. Pero aunque ese no sea el caso, ellos mismos pueden verse atrapados entre su obligación nacional de proteger los intereses de los trabajadores y su necesidad de asegurar la satisfacción de los granjeros con la mano de obra mexicana, en ausencia de la cual el programa – al menos del lado mexicano de ella – se colapsaría y no serían necesarios los funcionarios de enlace. Finalmente, en Ontario, el consulado mexicano ocupa la mitad del piso 44 del Commerce Court West, un rascacielos de 56 pisos localizado en el distrito comercial y financiero de Toronto. Desde este elevado sitio con una magnífica vista al Lago Ontario, los cinco funcionarios de enlace invierten la mayor parte del día atendiendo llamadas telefónicas en sus cubículos de trabajo, e intentando resolver los conflictos que se presentan en las granjas. Dejan este cómodo reducto para hacer incursiones en la franja agrícola del sur de Ontario a fin de atender emergencias de salud o serios conflictos entre granjero y trabajador/es, entre los trabajadores mismos o cuando se requiere que representen al gobierno mexicano en eventos especiales, tales como el día de la independencia de México (16 de Septiembre).

¹⁴ Tomé en cuenta datos combinados de AWOLS (Absent Without Leave [Marcharse Sin Permiso] – obsérvese la terminología militar empleada por FARMS y los consulados de los países participantes) e infracciones al contrato como medida de la confiabilidad del trabajador. Las violaciones contractuales entre los trabajadores caribeños se elevaron progresivamente del 2.4 por ciento de todos los contratos en 1994 a 4.8 por ciento en 2000; durante el mismo periodo, el índice para los mexicanos registró una fluctuación anual de entre 2.3 y 2.6 por ciento. John Wright, el jefe de la organización de enlace jamaicana, atribuyó el elevado índice de violaciones contractuales al reclutamiento de trabajadores urbanos que probablemente tenían una red de migrantes residentes en Canadá que podían proporcionar abrigo y contactos de trabajo a los trabajadores reticentes a regresar al hogar. Este “problema” había sido corregido en el tiempo que yo lo entrevisté en el verano de 2003. De un elevado 5.3 por ciento en 2001, las violaciones contractuales y AWOLS descendieron a 2.0 por ciento en 2003, eliminando la brecha entre caribeños y mexicanos. Wright también declaró que sólo a aquellos trabajadores que se les pidió regresar (“nombrados”) por sus empleadores, se les permitió regresar a Canadá al año siguiente, mientras aquellos que recibieron un reporte aceptable pero no fueron nombrados, fueron requeridos para presentar una nueva solicitud al programa en un proceso que garantizaba que tendrían que dejar de participar dos o tres años. Estas estrictas medidas de control responden a las quejas por parte de los granjeros y el gobierno canadiense – este último probablemente preocupado por la migración indocumentada – así como también al creciente número de empleadores que solicitan trabajadores mexicanos. Las cifras fueron calculadas del material proporcionado por Sue Williams de FARMS. Las cifras 2002 y 2003 de FARMS para los AWOL y las infracciones a los contratos difirieron aproximadamente 20 por ciento de las proporcionadas por los consulados mexicano y jamaicano, respectivamente.

¹⁵ Sharma nota que durante los veinte años posteriores la introducción del NIEAP, las visas de los no inmigrantes, o sea, trabajadores temporales, incrementaron de 43 por ciento (1973) a 70 por ciento (1993) de todas las visas de trabajo (2002:425).¹⁵

Por haber sido caracterizada como no inmigrantes, la gente dejaba entrar como trabajadores migrantes son negados muchos de los derechos sociales, económicos o políticos, sea de facto o de jure, que acompañan la ciudadanía canadiense. Por ejemplo, por el hecho de que su estancia en Canadá depende de su empleo con un empleado pre-especificado, los trabajadores migrantes no pueden utilizar una amplia gama de programas sociales y servicios que son derechos en los estados del bienestar en el norte....Mientras los trabajadores migrantes son reclutados precisamente por las contribuciones que hacen al mercado de mano de obra canadiense, las prácticas gubernamentales los clasifican como partes de una fuerza laboral extranjera. La construcción dual de dos fuerzas de trabajo, una “doméstica” y la otra extranjera, dentro del espacio geográfico canadiense es logrado mediante la categoría del trabajador migratorio. (2002:426)

¹⁶ También parece claro que los primeros participantes del noroeste de Tlaxcala supieron del programa mientras trabajaban en la Ciudad de México.

¹⁷ Como señala Basok, “La migración a los Estados Unidos requiere fuentes de financiamiento que no están disponibles para la gente más pobre” (2002:104). Aun así, diez entrevistados habían trabajado en los Estados Unidos ya fuera en el Programa H2A o como migrantes indocumentados antes o después de trabajar en Canadá. Veinticuatro por ciento de los 311 participantes en el C/MSAWP entrevistados por un equipo dirigido por Basokm declararon haber trabajado en los estados Unidos (Basok, 2003:11).

¹⁸ Ciento ochenta y cinco entrevistados del noroeste de Tlaxcala declararon un promedio de 5.3 viajes a Canadá. Sin embargo, aproximadamente un 60 por ciento lo conformaban migrantes activos al tiempo de la entrevista, muchos de los cuales ingresaron al programa durante el periodo de rápida expansión a finales de los noventa. Los migrantes retirados – aquellos que no viajaron a Canadá en los doce meses previos a la entrevista – habían efectuado un promedio ligeramente superior de 5.7 viajes. Si eliminamos a 17 hombres que abandonaron el programa (o fueron despedidos) después de un viaje, los restantes 51 participantes (antiguos participantes, ya retirados del programa) habían hecho una media de 7.4 viajes a Canadá (mediana de 8 viajes). Tal vez sea pertinente decir que 39 de 78, o sea 50 por ciento, de las personas con siete o más temporadas en Canadá, *seguían* activas en 2001.

¹⁹ Desde 1996 cambios en la legislación federal estadounidense han sido dirigidos a invertir este proceso (Wilson, 2000).

²⁰ Obviamente esta discusión ha sido enfocada sobre los migrantes masculinos, quienes representan más de 95 por ciento de todos los participantes en el C/MSAWP.

²¹ El mismo punto ha sido hecho repetidas veces con respecto a la migración indocumentada a los Estados Unidos.

²² Obviamente estoy especulando un tanto aquí, pero tales especulaciones encuentran algún soporte en una literatura sobre migración influenciada por la incipiente teoría de la dependencia de finales de los setenta y principios de los ochenta (ver Reichert, 1981, 1982; Weist, 1984; Mines, 1981). Para una discusión detallada del “síndrome migratorio” y explicaciones alternativas, ver Binford, 2002. La discusión de Basok sigue las mismas líneas (2002: Capítulo 8; 2003). A pesar de treinta y ocho años de participación caribeña y treinta y uno de participación mexicana, todavía carecemos de una investigación de largo plazo sobre el C/MSAWP. Será necesaria una investigación a largo plazo – o al menos cuidadosas historias económicas y de vida – para desenredar las relaciones entre la economía doméstica y la cambiante composición social y demográfica de la unidad doméstica, en el contexto, por supuesto, de constantes transformaciones en los campos de poder canadienses y mexicanos.

²³ Los trabajadores pueden reclamar un 100 por ciento de CPP a la edad de sesenta y cinco años si han acumulado 120 meses totales (equivalentes a diez años de trabajo de tiempo completo). Sin embargo, las contribuciones a CPP son registradas sólo si los trabajadores cumplen con los formatos de declaración anual de impuestos.

²⁴ Una marcha espontánea por parte de los trabajadores de unos invernaderos en Leamington en mayo de 2001 fue seguida por el despido inmediato y la deportación de cerca de veinte “cabecillas” (Basok, 2002:150).

²⁵ Entrevista con Stan Raper, St. Catherines, Ontario, 6 de septiembre de 2003.

²⁶ La dueña de un vivero en St. Catherines paga a los migrantes aproximadamente 10 por ciento por arriba del salario mínimo contractual, una vez que prueben su eficiencia. Fue fuertemente criticada por un miembro de la directiva de FARMS, cuya política pública ha sido que un salario más alto (del mínimo negociado) no está al alcance de los granjeros. Así es que a veces los representantes del FARMS y los oficiales del gobierno canadiense argumentan la necesidad de congelar los salarios del C/MSAWP sobre la base que el control sobre los precios pagado por los procesores/distribuidores les quita la posibilidad de recuperar costos de producción adicionales (Weston y Scarpa de Masellis, 2004:32). Sin embargo, los invernadero y los viveros han crecido rápidamente, signo de altas tasas de acumulación del capital. Tanto el tonelaje como el valor de los tomates del sur de Ontario producidos en invernaderos incrementaron alrededor de diez veces (1000 por ciento) entre 1980 y 2000 (Weston y Scarpa de Masellis, 2004:19). El número de trabajadores del C/MSAWP, la mayoría mexicanos, aumentaron de menos de 500 en 1993 a más de 2,200 in 2002. Mientras tanto, los viveros aumentaron su número de trabajadores de 200 en 1993 a 800 in 2002. Puede ser que en ambos casos, una proporción del incremento represente el reemplazo de trabajadores canadienses; en otros casos indicará la expansión de la empresa.

Referencias

-
- Avery, Donald A. 1995. *Reluctant Host: Canada's Response to Immigrant Workers, 1896-1994*. Toronto: McClelland & Stewart, Inc.
- Basok, Tanya. 2003. "Mexican Seasonal Migration to Canada and Development: A Community-based Comparison." *International Migration* 41(2):3-26.
- Basok, Tanya. 2002. *Tortillas and Tomatoes: Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*. Montreal, CA: McGill-Queen's University Press.
- Basok, Tanya. 2000a. "Migration of Mexican seasonal farm workers to Canada and development: Obstacles to productive investment". *International Migration Review* 34(41):79-97.
- Basok, Tanya. 2000b. "He came, He saw, He ... Stayed. Guest worker programmes and the issue of non-return". *International Migration* 38(2):215-236.
- Basok, Tanya. 1999. "Free to be Unfree: Mexican Guest Workers in Canada." *LABOUR, Capital and Society* 32(2):192-221.
- Binford, Leigh. 2004. "Contract Labour in Canada and the United States: A Critical Appreciation of Tanya Basok's *Tortillas and Tomatoes: Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*." *Canadian Journal of Latin American and Caribbean Studies* 29(57-58):289-308.
- Binford, Leigh. 2002. "Remesas y subdesarrollo en México". *Relaciones* 90:115-158.
- Binford, Leigh, Guillermo Carrasco, Socorro Arana y Soledad de Santillana Rojas. 2004. *Rumbo a Canadá: La migración canadiense de trabajadores agrícolas tlaxcaltecas*. México: UAT/Conacyt-SIZA.
- Brauder, Harald, Kerry Preibisch, Siobhan Sutherland y Kerry Nash. s.f. "Impacts of Foreign Farm Workers in Ontario Communities". Informe preparado para el Programa de Comunidades Rurales Sustentables, OMAFRA.
[Hhttp://www.uoguelph.ca/geography/RESEARCH/ffw/papers/impacts.pdf](http://www.uoguelph.ca/geography/RESEARCH/ffw/papers/impacts.pdf)H
- Caloca-Rivas, Rigoberto. 1999. "Migración y desarrollo autogestivo en San Lucas Ticopilco, Tlaxcala". Tesis de doctorado en Ciencias Sociales con especialidad en Antropología, Universidad Iberoamericana, México, D.F.
- Casteñada, Martha Patricia. 2000. "Conyugalidad y violencia: reflexiones sobre el ejercicio del derecho femenino a la denuncia legal en una localidad de migrantes", en Leigh Binford y María Eugenia D' Aubeterre (eds), *Conflictos Migratorios Transnacionales y Respuestas Comunitarias*, pp. 97-114. Puebla: Gobierno del Estado de Puebla, Consejo Nacional de Población, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades—BUAP, H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla y Sociedad Cultural Urbavista, Puebla, S.C.

-
- Cecil, R.G. y EBanks. 1991. "The Human Condition of West Indian Farm Labour in Southwestern Ontario. *International Migration* 29(3):389-404.
- Colby, Catherine. 1997. "From Oaxaca to Ontario: Mexican Contract Labor in Canada and the Impact at Home". Davis, CA: The California Institute for Rural Studies.
- Employment and Immigration Canada. s.f. "Acuerdo para el empleo temporal de trabajadores agrícolas mexicanos en Canadá".
- Fagetti, Antonella. 2000. "Mujeres abandonadas: Desafíos y vivencias", en Dalia Barrera Bassols y Cristina Oehmichen Bazán (eds.), *Migración y relaciones de género en México*, pp. 119-134. Mexico: Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza, A.C y UNAM.
- Farrell, Michael Scott. 1977. "Peasant Farmers, Masons and Maids". Tesis de doctorado en Antropología, University of California, Santa Barbara.
- Goldring, Luin. 1996. "Blurring Borders: Constructing Transnational Community in the Process of Mexico-U.S. Migration". *Research in Community Sociology*, Vol. 6: 69-104.
- Keddie, Philip D. y Julius A. Mage. 1985. *Southern Ontario Atlas of Agriculture: Contemporary Patterns and Recent Changes*. Occasional Papers in Geography, No. 7. Universidad de Guelph.
- Lane, S.H. y D.R. Campbell. 1954. "Farm Labour in Ontario", Ontario Department of Agriculture.
- Marroni, María de Gloria. 2000. "‘Él siempre me ha dejado con los chiquitos y se ha llevado a los grandes..’, Ajustes y desbarajustes familiares de la migración", en Dalia Barrera Bassols y Cristina Oehmichen Bazán (eds). *Migración y relaciones de género en México*, pp. 87-117. Mexico: Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Prbreza, A.C y UNAM.
- Marr, Lisa Grace. 2002a. "They do the work that Canadians scorn". The Hamilton Spectator (Online Edition), 3 junio. H<http://www.hamiltonspectator.com/reports/575987.html>H
- Marr, Lisa Grace. 2002b. "Far From Home; When loved ones are just faces in a photo". The Hamilton Spectator, 4 junio. H<http://www.hamiltonspectator.com/reports/576193.html>H
- Marr, Lisa Grace. 2002c. "Up in smoke: Ontario's tobacco industry dying", *The Hamilton Spectator*, 8 Noviembre, p. A6.

-
- Mines, Richard. 1981. *Developing a Community Tradition of Migration to the United States: A Field Study in Rural Zacatecas, Mexico, and California Settlement Areas*. Monographs in U.S.-Mexican Studies, 3. San Diego: Program in United States-Mexican Studies, University of California, San Diego, CA.
- Muñoz, Neri María. 1999. "The Mexican Temporary Agricultural Workers Program in Canada". *Revista Mexicana de Estudios Canadienses* 1(1):91-107.
- Nutini, Hugo G. y Timothy D. Murphy. 1970. "Labor Migration and Family Structure in the Tlaxcala-Puebla Area, México". En *The Social Anthropology of Latin America: Essays in Honor of Ralph Beals*, Walter Goldschmith y Harry Moyer, eds., pp. 80-103. Los Angeles, CA: University of California Latin American Center.
- Preibisch, Kerry. 2004. "Migrant Agricultural Workers and Processes of Social Inclusion in Rural Canada: *Encuentros and Desencuentros*". *Canadian Journal of Latin American and Caribbean Studies* 29(57-58):203-239.
- Preibisch, Kerry. 2003. "Social relations practices between seasonal agricultural workers, their employers, and the residents of rural Ontario". Ottawa: North-South Institute.
- Reichert, Josua. 1982. "A Town Divided: Economic Stratification and Social Relations in a Mexican Migrant Community". *Social Problems* 29:411-423.
- Reichert, Josua. 1981. "The Migration Syndrome: Seasonal U.S. Wage Labor and Rural Development in Central Mexico", *Human Organization*, Vol. 40 (No. 1):56-66.
- Roseberry, William. 1998a. "Cuestiones agrarias y campos sociales", en Sergio Zendejas y Pieter de Vries, eds. *Las Disputas por El México Rural. Volumen I. Actores y campos sociales*, pp. 73-97. Zamora, Mich: Colegio de Michoacán.
- Roseberry, William. 1998b. "Political Economy and Social Fields", en Alan Goodman y Thomas Leatherman, eds. *Building a New Biocultural Synthesis*, pp. 75-91. Ann Arbor, MI: Universidad de Michigan.
- Roseberry, William. 1983. *Coffee and Capitalism in the Venezuelan Andes*. Austin, TX: Universidad de Tejas.
- Roseberry, William. 1978. "Peasants as Proletarians". *Critique of Anthropology* 11:3-18.
- Satzewich, Vic. 1991. *Racism and the incorporation of foreign labour: Farm labour migration to Canada since 1945*. New York y London: Routledge.
- Satzewich, Vic. 1989. "Unfree Labour and Canadian Capitalism: The Incorporation of Polish War Veterans". *Studies in Political Economy* 28(Primavera):89-110.

-
- Sharma, N. 2002. On being Not Canadian: The Social Organization of 'Migrant Workers' in Canada. *The Canadian Review of Sociology and Anthropology* 38(4):415-439.
- Sharma, N. 2000. "Race, Class Gender and the Making of Difference: The social Organization of 'Migrant Workers' in Canada." *Atlantis: A women's Journal* (Número Especial) 24(2):5-15.
- Sin autor. 1973. "The Seasonal Farm labour Situation in Southwestern Ontario: A Report".
- Smart, Josephine. 1998. "Borrowed Men on Borrowed Time: Globalization, labour migration and local economies in Alberta". *Canadian Journal of Regional Science* XX(12):141-156.
- Smith, Robert. 1998. "Transnational Localities: Community, Technology and the Politics of Membership within the Context of Mexico-US Migration". En Michael Peter Smith y Luis Eduardo Guarnizo, eds. *Transnationalism from Below. Comparative Urban and Community Research*, Vol. 6., pp. 196-238. New Brunswick, N.J.
- Smith-Nonini, Sandy. 2002. "Nadie sabe, nadie supo: el Programa Federal H2A y la explotación de mano de obra mediada por el estado". *Relaciones* 90:55-86.
- Smith-Nonini, Sandy. 1999. "Uprooting a la injusticia, desarraigar injustice". Durham, NC: The Institute for Southern Studies.
- Thomas, Mark. 1997. "The Search for a 'Reliable Workforce': The Canadian State and the Seasonal Agricultural Workers' Program", Ensayo entregado al Departamento de Sociología y Antropología de la Universidad de Guelph. Julio.
- UFCW. 2002. "National Report: Status of Farm Workers in Canada December 2002". Informe presentado al honorable Jane Stewart, Ministerio de Recursos Humanos Desarrollo Canada.
- Wall, Ellen. 1992. "Agribusiness and Hired Farm Labour in the Ontario Tomato Industry". Tesis del Doctorado, Universidad de McMaster.
- Wall, Ellen. 1984. "Offshore farmworkers in Rural Ontario Communities", Tesis de Maestría, Universidad de Guelph.
- Weston, Ann y Luigi Scarpa de Masellis. 2004. "Hemispheric Integration and Trade Relations – Implications for Canada's Seasonal Agricultural Workers Program." Ottawa: El Instituto Norte-Sur (The North-South Institute).
- Wiest, R. E. 1984. "External Dependency and the Perpetuation of Temporary Migration to the United States". En *Patterns of Undocumented Migration: Mexico and the United States*. R.C. Jones, ed., pp. 110-135. Totowa, NJ: Rowman and Allanheld.

Wiggins, Steve y otros. 1999. *Changing livelihoods in rural Mexico*. Informe de Investigación DFID-ESCOR Grant R6528. Reading, England: The University of Reading.

Wilson, Tamar Diana. 2000. "Anti-immigrant Sentiment and the Problem of Reproduction/Maintenance in Mexican Immigration to the United States". *Critique of Anthropology* 20(2): 191-213.

Winson, Anthony. 1993. *The Intimate Commodity: Food and the Development of the Agro-Industrial Complex in Canada*. Garamond Press.

Yeoman, Barry. 2001 "Silence in the Fields". *Mother Jones*, enero-febrero:40-47, 83-85.